

*Análisis de resultados de la prueba psicotécnica 16PF en candidatos aspirantes
a ingresar a una empresa Administradora de Salud*

Cerón, D; Vergara, Y

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de ciencias sociales y humanas

Programa de psicología

Cartagena de indias D, T y C, 2010

*Análisis de resultados de la prueba psicotécnica 16PF en candidatos
aspirantes a ingresar a una empresa cliente de desarrollo humano*

*Cerón, D; Vergara, Y; Moreno, D**

Universidad Tecnológica de Bolívar

Facultad de ciencias sociales y humanas

Programa de psicología

Cartagena de indias D, T y C, 2010

**Asesora de Monografía*

Titulillo: Análisis de resultados de 16PF

AGRADECIMIENTOS

Dedico y agradezco este proyecto y toda mi carrera universitaria en primera instancia a Dios por haber estado conmigo en todo momento dando las fuerzas necesarias para seguir luchando día tras día y no dejarme vencer ante los obstáculos, rompiendo las barreras que se me presenten. Le agradezco a mi mama Ligia Luz Castilla Castilla y mi papa Orlando Alonso Cerón Álvarez, ya que gracias a ellos soy una mujer integra con grandes capacidades y aptitudes, con cariño y amor velaron por mi durante todos estos años, por mi salud, estudios, alimentación entre otros, son a ellos a quien les debo todo, regaños, consejos, reprimendas de tristezas y alegrías, de los cuales estoy segura lo han hecho con todo el amor y cariño que tienen en su corazón buscando siempre lo mejor para mí. Los quiero con todo mi corazón y este trabajo es para ustedes, al ser su hija mayor siempre he sido el ejemplo de mi hermano menor y esto es lo que también quiero dejarle a él y mostrarle que todo lo que nos proponemos en la vida somos capaces de conseguirlo mientras creamos en nosotros mismos y en las cosas que somos capaces de hacer.

Al resto de mi familia especialmente a mis tías Enith Castilla, Teresa Castilla y Dilma Castilla mil gracias por estar conmigo en todo momento, por escucharme y ayudarme en todo lo que han podido, sin sus palabras sabias no sería lo que hoy soy, mil gracias, las adoro.

Mi amorcito, Oscar Alfonso Donado, a ti también te doy las gracias por estar a mi lado siempre y en el transcurrir de mi carrera ser mi hombro para

llorar cuando más lo he necesitado dándome una palabra de aliento cuando sentía que mis fuerzas se acababan, gracias mi amor y gracias a mi bebe Juan David, que llevo en mis entrañas y que ahora es el motor de mi vida y una razón más por la cual salir adelante, los amo a los dos.

A mis profesores especialmente a mi asesora de monografía Diana Moreno que más que una profesora se ha convertido en una amiga, gracias Diani por todos esos consejos que me has dado y los conocimientos que me has transmitido, y sobre todo gracias por haber hecho posible esto, me encanto trabajar de tu mano y aprender todo lo que tú me has podido enseñar. Por otro lado le agradezco a Yuly Fang, Deniris, Elena Castellón y Elías Geney por sus enseñanzas y exigencias, las cuales han hecho posible que hoy sea la profesional que soy, a un paso de salir de la Universidad y enfrentarme de verdad al mundo laboral, y por supuesto con muchas cosas aun por aprender.

Finalmente quiero agradecerle a la empresa Mutual Ser por habernos colaborado en el suministro de sus candidatos y haber hecho posible la realización de este proyecto, sin su ayuda y colaboración no se hubiera obtenido lo que hoy tenemos.

No puedo irme sin antes decirles que sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado, tantas desveladas sirvieron de algo y aquí está el fruto de tanto trabajo. Nunca los olvidare.

DIANA SOFIA CERON CASTILLA

Esta monografía, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte de la autora y su director de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré y muchas de las cuales han sido un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación.

*Primero y antes que nada, dar gracias a **Dios**, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.*

También quiero agradecer hoy y siempre a mi familia porque a pesar de no estar presentes físicamente, sé que procuran mi bienestar desde mi ciudad, Sincelejo-Sucre y está claro que si no fuese por el esfuerzo realizado por ellos, mis estudios de Psicología no hubiesen sido posibles. A mis padres Ruby Buelvas, Jaime Vergara y mis hermanas Anais, Leiny y Janet, porque a pesar de la distancia, el ánimo, apoyo y alegría que me brindan me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

También quiero agradecer a mi directora de tesis la docente Diana Moreno quien con su infinita paciencia, su gran sabiduría y su enorme corazón logró impulsar y orientar este trabajo de investigación.

En general quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que han vivido conmigo la realización de esta monografía, con sus altos y bajos y que no necesito nombrar porque tanto ellas como yo sabemos que desde lo

más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

YINA PAOLA VERGARA BUELVAS

Cartagena de Indias, D, T y C., 27 de Agosto de 2010

Señores:

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR

Cartagena

Cordial Saludo,

Por medio de la presente me permito someter a su consideración el trabajo integrador titulado “Análisis de resultados de la prueba psicotécnica 16PF en candidatos aspirantes a ingresar a una empresa cliente de Desarrollo Humano.”, desarrollado por las estudiantes Diana Cerón y Gina Vergara, para optar al título de Psicólogas, en la que me desempeñé cumpliendo la función de asesor de monografía.

Atentamente

Diana Moreno Aldana

Psicologa Asesora

Tabla de contenido

	Página
Índice de tablas	10
Índice de figuras	11
Resumen	12
Abstract	13
Capítulo primero	
Introducción	14
Justificación	15
Objetivos	17
Capítulo segundo	
Revisión conceptual	18
Revisión empírica	53
Capítulo tercero	
Metodología	61
Diseño de investigación	61
Participantes	61
Instrumento	62
Procedimiento	64

Cuarto capítulo

Resultados 66

Capítulo quinto

Discusión y conclusiones 77

Capítulo sexto

Referencias 83

Capítulo séptimo

Anexos 92

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Factores de personalidad de 16PF	67

Índice de figuras

Página

Figura 1: Media de los perfiles de los candidatos de Mutual Ser 75

Resumen

El cuestionario de personalidad 16PF es preferida alrededor de todo el mundo como un instrumento que permite conocer a fondo diversos aspectos de la personalidad (Núñez y Alemán, 2002), por esta razón el presente estudio tuvo como objetivo, identificar el perfil de candidatos que hicieron parte de un proceso de selección con el fin de ingresar a la empresa Mutual Ser, utilizando un tipo de investigación descriptiva, en la cual se analiza e interpreta el fenómeno estudiado descrito con anterioridad.

Para la realización de este estudio se aplicaron 42 pruebas (16PF) en candidatos que aspiraban a diferentes cargos como: Asistente de recursos humanos, enfermera, recepción, asistente de contabilidad, entre otros. De dichas pruebas aplicadas se realizó un análisis e interpretación de cada uno de los 16 factores de personalidad de los candidatos, el cual permitió determinar un perfil general de la población estudiada. Así mismo como plantea Foe (2010) se pudo observar la orientación que tuvieron los candidatos hacia un perfil u otro, definiendo de esta manera, la forma de actuar en el mundo, pudiendo igualmente identificar, indicadores clínicos que proporcionan una alerta a aspectos que es necesario mejorar de la manera de pensar y comportarse de los candidatos.

Abstract

The 16PF personality questionnaire is preferred around the world as a tool that allows to know the various aspects of personality (Nunez and German, 2002), therefore this study aimed to identify the profile of candidates who did part of a selection process to join the company Mutual Self, using a type of descriptive research, which analyzes and interprets the studied phenomenon described above.

For this study 42 tests were applied (16PF) in candidates vying for various positions such as human resources assistant, nurse, reception, accounting assistant, among others. In these tests applied an analysis and interpretation of each of the 16 personality factors of the candidates, which allowed us to determine an overall profile of the population studied. Presents itself as Foe (2010) orientation was observed that had the candidates to a profile or another, thus defining the form of acting in the world and can also identify clinical indicators that provide an alert to aspects that necessary to improve the way of thinking and behaving of candidates.

Introducción

El presente proyecto de investigación, se centró básicamente en identificar el perfil de los candidatos que hicieron parte de un proceso de selección para ingresar a la empresa administradora de Salud Mutual Ser. Se recolectaron diversas fuentes bibliográficas las cuales proporcionaron información general acerca de las organizaciones, dentro de las cuales fue posible destacar que dichas organizaciones están conformadas por grupos de personas que trabajan en conjunto para obtener o conseguir un fin determinado, a nivel de sus áreas, muchas de ellas están compuestas por finanzas, administración, mercadeo, ventas, contabilidad, gestión humana entre otros; ésta última área, contiene unos subprocesos como son inducción, capacitación, entrenamiento, proceso de selección de los candidatos y análisis de cada uno de los perfiles de los mismos. Dicho análisis de perfil, es de interés particular para el presente trabajo, se realizan aplicación de pruebas psicotécnicas de diversa índole dependiendo del interés de la organización, dentro de las cuales se destacan pruebas de inteligencia, personalidad, neuropsicológicas, etc.; para fin de la presente investigación se hizo uso de los resultados de la prueba 16PF, la cual evaluó 16 factores de la personalidad y proporcionó información relevante acerca de aspectos tanto positivos, como a mejorar de los candidatos. Además permitió mirar el perfil que maneja la organización en cuanto a la selección de los empleados que se vincularon a ésta.

Todo éste trabajo se realizó con el fin de abrir campo a nuevos horizontes de investigación puesto que con ella se encontró la importancia de

conocer los aspectos positivos como para mejorar de la personalidad de los candidatos aspirantes a ingresar en una organización, al igual que permitió comparar los perfiles de cada uno de los aspirantes con el perfil que requiere el puesto de trabajo

Justificación

Realizar un buen proceso de selección para escoger a la persona más apta a ocupar un determinado puesto y/o vacante dentro de una organización es importante puesto que con ésta podemos determinar las tendencias o la forma de cómo actuará el individuo ante diferentes situaciones de la vida cotidiana; es por este motivo que se emplean pruebas psicotécnicas como el 16PF orientadas a conocer la personalidad del candidato y las competencias con las cuales cuenta, de manera tal que además de conocer las aptitudes que la persona pueda adquirir sobre el cargo al cual aspira, sea posible observar y analizar otros factores que de una u otra manera influyan en el desempeño del empleado una vez ingrese a la organización; todo esto, complementándolo con una buena entrevista, la cual dará más información respecto al candidato que está haciendo parte del proceso y se podrá determinar si la persona cumple con las habilidades, capacidades o destrezas que se necesitan para el cargo al que aspira.

El presente estudio cobra vigencia, en la medida que sirve como punto de partida para realizar estudios posteriores, que permitirán a profesionales del área de la psicología y áreas afines, conocer mas a fondo la importancia de la

prueba psicotécnica 16PF, la cual a través del análisis de 16 factores de la personalidad, da un indicio detallado y certero acerca de los candidatos, convirtiéndose en una parte importante del proceso de selección.

Por su parte, la Universidad Tecnológica de Bolívar como institución formadora de profesionales en el área de psicología, se ve beneficiada con éste estudio puesto da a mostrar el interés que tienen los estudiantes en psicología en realizar investigaciones en cuanto a su área de especialidad, además da a conocer a la sociedad civil y en general la calidad de los trabajos de sus estudiantes.

Mutual ser, empresa cliente de Desarrollo Humano, organización con la cual se ha realizado la presente investigación, igualmente toma parte positiva en esto, debido a que proporciona información valedera respecto al tipo de candidatos que ingresan a su organización y como dichos perfiles influyen en el rendimiento y eficacia de sus trabajadores, junto a la conformación de un buen clima laboral, teniendo claro que prototipo de personas necesitan. Esto daría pie para que otras organizaciones se pongan en la tarea de analizar y mirar que tipo de personas están contratando en sus empresas y como la personalidad de estos, influye positiva o negativamente al rendimiento de las mismas.

Objetivos

General

Determinar el perfil de los candidatos aspirantes a ingresar a una empresa Administradora de Salud a quienes se les aplicó la prueba

psicotécnica de personalidad 16PF y su posterior contratación de acuerdo al perfil encontrado.

Específicos

Conocer los rasgos de personalidad de 42 candidatos de la empresa Mutual Ser que hicieron parte de procesos de selección durante los años 2009 – 2010 y a los cuales se les aplicó la prueba psicotécnica 16PF.

Identificar por medio del cuestionario de personalidad 16PF los factores que sobresalen o puntúan, analizando los resultados de la prueba de cada uno de los candidatos.

Determinar el número de personas que fueron contratadas para que laboraran en la organización cliente, una vez aplicado y analizado los resultados del 16PF.

Análisis de resultados de la prueba psicotécnica 16PF en candidatos aspirantes
a ingresar a una empresa Administradora de Salud

Las organizaciones: Aproximación conceptual

Una organización puede ser considerada como un conjunto de personas que trabajan conjuntamente dividiéndose un trabajo, para conseguir un fin común. Tienen como propósito la creación de bienes y servicios para satisfacer de la manera más eficaz y eficiente las necesidades de sus clientes. Existen organizaciones lucrativas y no lucrativas; las no lucrativas van encaminadas a producir un servicio para el beneficio público como la educación y la salud; por otra parte, las organizaciones lucrativas o que si persiguen estos fines de lucros, producen bienes y servicios para los consumidores, como son viajes, alojamientos, servicios bancarios, etc. Al mismo tiempo, pueden ser vistas como sistemas abiertos que obtienen entradas de recursos que les provee el mismo entorno y las convierten en salidas, regresando a las organizaciones en forma de bienes y servicios. Robbins, (2005).

Por otro lado, las organizaciones, son consideradas grupos sociales complejos y con múltiples aspectos. Porter, Lawler y Hackman (1975 citados en Palaci, 2005) resaltan aspectos propios de las organizaciones, tales como el hecho de que se encuentran compuestas por individuos o grupos; que van en miras de conseguir ciertos objetivos determinados a través de funciones que están claramente dirigidas y coordinadas y constan de una permanencia temporal. Por su parte, Alcover y Gil (2003 citados en Palaci, 2005) destacan

características con las cuales consideran que cuentan las organizaciones modernas, como el hecho de que las actuales organizaciones cuentan con una estructura de mando o poder centralizado; su comunicación ha dejado de ser meramente física, para entrar a hacer uso de redes internas manejadas exclusivamente por determinada organización como medio de comunicación con los demás miembros de esta; están caracterizadas por la colaboración permanente entre sus miembros; procesos mucho más abiertos en cuanto a la toma de decisiones se refiere siempre partiendo de un conocimiento experto; el trabajo se ha hecho un poco más dividido y flexible; y sus objetivos están más encaminados a prestar un excelente servicio, una adecuada información y una producción más automatizada.

Statt (2004 citado en Palaci, 2005) señala que las organizaciones cuentan con una identidad propia, caracterizados por contar con coordinación viéndose como una empresa ordenada y bien estructurada, y se encuentran orientadas hacia determinado objetivo o fin y trabajan en pro de alcanzarlo.

Dentro de una organización existen diferentes áreas o departamentos, los cuales trabajan de manera conjunta para la consecución de las metas organizacionales, entre estas están: finanzas, mercadeo, producción, ingeniería, mantenimiento, relaciones públicas e institucionales, administración del conocimiento, y capital intelectual humano o gestión humana. (Páez, 2002)

Para este estudio es de interés el departamento de gestión humana, el cual, en un principio, se consideraban que contaban con un rol únicamente

burocrático y administrativo, preocupándose exclusivamente por el manejo de las nóminas y el control de las personas; al pasar los años, su complejidad fue aumentando y con ellas fueron creciendo las responsabilidades; justo aquí es donde son capaces de darse cuenta que su desarrollo está ligado directamente con los mismos individuos, por tanto, estos pasan a convertirse en un determinante para el futuro de dicha organización. (Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler, 2007).

Cada una de las funciones y actividades que se desarrollan en el departamento de gestión humana son importantes y están ligados con el logro de los objetivos que se plantean, dentro de los que se destacan el atraer, retener y motivar a los empleados. Estos objetivos pueden ser explícitos o implícitos y a largo plazo. Los objetivos implícitos están orientados al interés permanente de atraer candidatos cualificados y capacitados para desarrollar y adquirir competencias que sean necesarias para la organización, retener a los empleados que desean, motivarlos para que estos adquieran un mayor compromiso con la organización y ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de esta. Por su parte, los objetivos explícitos van más orientados a mejorar la productividad y la calidad de vida, junto con el cumplimiento de las leyes establecidas. De esta manera, el cumplimiento de dichos objetivos va a depender de la gestión humana de una organización, la cual es muy importante, porque va dando respuestas a cambios tanto en la sociedad como en el mundo laboral. (Dolan, Cabrera, Jackson y Schuler, 2007).

Los departamentos de recursos humanos, desempeñan ciertas funciones y tareas, dentro de las cuales se encuentran la planificación de los recursos humanos, la selección, formación y desarrollo, gestión de retribuciones, promoción de la salud laboral, administración de personal y las relaciones laborales; el realizar cada una de estas tareas de la manera más eficaz y proporcionarle el valor que le corresponde, así como la manera en como esto contribuye a la organización y al éxito de esta, es el principal problema, debido a que en la mayoría de las organizaciones, estas tareas no se ejecutan en su totalidad, debido a que los mismos empresarios y directivos les han restado importancia a cada uno de estos procesos, no dedicándoles el tiempo que realmente deberían; sin embargo, en parte ha sido culpa de las personas que conforman el área de gestión humana por que se muestran más motivadas a hacer otras cosas encaminadas a que los jefes no se vean en apuros o en problemas de tipo judicial o laboral. Por tanto, para que la gestión de recursos humanos deje de ser una herramienta de tipo político y se convierta en una herramienta de gestión objetiva, es necesario que se evalúe, llegando a convertirse en un consultor corporativo que va encaminado a apoyar la dirección en la gestión de las competencias estratégicas de la empresa. (Hay group, 2000 citado en De Haro, 2003).

Friedman, Hatch y Walker (2000 citados en De Haro, 2003) afirman que las empresas deberían superar el termino de recursos humanos y pasar a llamarlo “capital humano” ya que este término hace referencia a un bien valioso,

algo que pierde o gana valor en función de lo que se invierte en ella, pudiéndose medir los beneficios de dicha inversión.

En la actualidad, el departamento de gestión humana se encuentra encaminado a aprovechar capacidades con las cuales cuentan la mayoría de las organizaciones, tales como: rapidez, habilidades para responder de la manera más adecuada, agilidad, aprendizaje y las competencias con las que cuentan los empleados. Para aprovechar dichas capacidades es necesario centrarse en la gestión humana alineando los objetivos de estos a las organizaciones, administrar los procesos de una manera eficiente, inteligente, así como aumentar el grado de compromiso de los empleados para con la organización; finalmente brindar condiciones para que se dé un cambio permanente, estableciendo una diferencia competitiva en la economía. (Ulrich, 2000 citado en Salazar, Cansino y Delgado, 2003).

Salazar, Cansino y Delgado (2003), señalan que la existencia del departamento de gestión humana dentro de una organización está para darle valor y prestar los servicios que sean pertinentes; todo esto, encaminado al aumento de la productividad, eficiencia y eficacia de la organización en lo que respecta a las personas que laboran en el interior de estas.

Por su parte, Butteris (2001 citado en Salazar, Cansino y Delgado, 2003), señala que el papel que juegan los recursos humanos en el hoy por hoy está cambiando y pasa a convertirse en una organización que aumenta su valor a través de sus accionistas, clientes y empleados; Becker (2001 citado en

Salazar, Cansino y Delgado, 2003) afirma que esto, llega a convertirse en un desafío diferente para los RR.HH llevando a que asuman un papel más que administrativo, estratégico.

Ahora bien, en la vida cotidiana, para los latinoamericanos en su mayoría, el trabajo representa un papel fundamental, porque se considera mucho más que una forma de ganarse la vida, debido a que se crea una relación o un vínculo entre los empresarios y los trabajadores, bien conocido esto como “relación laboral”; de esta relación, entra a depender el éxito o fracaso de los recursos humanos, junto con las expectativas del trabajador. Partiendo de esto, la gestión humana es considerada defensora de los empleados, en lugar de ser solamente un área más en la organización. (Elvira y Dávila, 2005).

A pesar de las características distintivas de un país con otro, todos concuerdan en que la integración y práctica de los recursos humanos en un sistema cultural y económico híbrido que equilibra los valores nacionales y regionales, así como las prácticas locales y globales. De igual forma, se encuentran enmarcados bajo ciertos valores que rodean las formas del trabajo, encontrándose dentro de estas, la preocupación por el bienestar de los individuos y sus familias, el mantener un clima agradable dentro de la organización, creando un sentido de comunidad y cooperativismo, respetando la autoridad legítima, siendo los latinoamericanos en su mayoría los que muestran mayor aprecio por estos. (Elvira y Dávila, 2005).

Otro aspecto que es importante resaltar dentro de esta administración de los recursos humanos, se basa en el hecho de que los latinoamericanos están más preocupados por asuntos que tiene que ver con el empleo, que por asuntos económicos o sociales; lo cual se ha dado, por la amenaza constante que perciben las personas y de hecho la experimentan, de desempleo, salarios bajos e inestables, y una reducción de la protección de los trabajadores por parte de los sindicatos y de las regulaciones. Esta persistencia de pobreza y desigualdad se da por las diferencias de sueldo que hay entre los trabajadores altamente cualificados y los menos capacitados, impactando esto, de una u otra manera a la administración de los recursos humanos, por medio de la economía informal; por ejemplo, en México y Brasil, la mayoría de los empleados prefieren este tipo de trabajo en el sector informal por que adquieren mayores salarios y tiene una mayor independencia; llegado a ser un reto para los recursos humanos por que se les plantea la necesidad de encontrar maneras de atraer, motivar y retener a los trabajadores en las organizaciones y protegerlos del sector informal. (Elvira y Dávila, 2005).

Una forma de captar y motivar a los empleados en las empresas, es desarrollando de forma efectiva los diferentes subprocesos del área de gestión humana, uno de los cuales es el de selección de personal y de interés para el presente estudio, sin embargo, se abordara más adelante, dando cabida a otros subprocesos que se llevan a cabo en el área como lo son las capacitaciones y desarrollo, inducciones, salud ocupacional, retención de los empleados, plan de

carrera y sucesión, perfiles ocupacionales, evaluaciones de desempeño y selección.

1. La capacitación y el desarrollo de los empleados hace parte de los subprocesos que se trabajan en el área de gestión humana debido a que básicamente está encaminado al mejoramiento en el desempeño de los trabajadores y las herramientas que estos necesitan para crecer personal y laboralmente. (Eforcers, 2005).
2. El proceso de inducción que también es conocido como admisión, acogida e ingreso, es un subproceso del área de Gestión Humana, cuya actividad cierra el proceso de Captación de recursos humanos. La finalidad es la *Inducción-Orientación* del nuevo personal, entendiéndose como inducción al inicio de la «socialización organizacional» con el propósito de dar una visión global de la organización, sus proyectos, dar calidez a su ingreso, brindar una atmósfera laboral saludable, incluyendo los valores. (Pérea, 2006).
3. La salud ocupacional se genera como resultado de un conjunto de actividades interdisciplinarias con el fin de aportar conocimientos propios y particulares en beneficio de cada trabajador y de la organización laboral en la cual se desempeña; va orientado a mejorar y mantener las condiciones de vida y el mayor nivel de desempeño tanto del trabajador como de su organización. Ante esto, es posible definir la salud ocupacional como el más alto grado de bienestar

físico, mental y social de la población trabajadora, protegiendo a estos de posibles contingencias como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que las condiciones laborales puedan desencadenar. (Pereira, 2000).

4. La retención de los empleados, sobre todo en aquellas organizaciones que llegan a sobrevivir en un ambiente laboral plagado de despidos masivos y alta competitividad, es muy importante, y es natural que las mismas organizaciones establezcan acciones estrategias orientadas retener a sus mejores empleados en cualquiera de los campos de actividades económicas, sin olvidar que los que los empleados que conserven sus empleos, también se encontrarán en posición de demandar mejores ambientes laborales y demandar acuerdos para mejorar sus salarios. (Barragán, J; Catillo, J Y Guerra, G, 2009).
5. Los planes de carrera respecto al lugar que ocupa en el área de gestión humana, se mira como una gestión preventiva, tratándose de un proceso sistematizado en el cual se plantean objetivos que permitan alcanzar los fines de la empresa y en el mismo nivel, le permita a los empleados alcanzar sus objetivos profesionales y personales. (Domínguez, 2006). Al hablar de carrera profesional o plan de carrera se está apuntando a formular los procesos que se desean lograr en la vida laboral. Existen individuos que no se hacen cargo de sus carreras y divagan sin rumbo fijo, y es en este momento

donde entra la organización y los ayuda a tomar decisiones relativas a sus carreras, las cuales los llevaran a que tengan una mayor satisfacción y sentido de pertenencia con la organización; esto se realiza a través de la implantación de trayectorias y procedimientos de desarrollo de la carrera profesional. (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007). Los planes de carrera cuentan con unos objetivos claves hacia los cuales le apuntan, tales como retener el personal clave, evitando que se ponga en circulación dentro del mercado profesional; asegurar que los puestos claves que se van a ocupar en el futuro con personas totalmente integradas en los valores de la empresa, sin necesidad de recurrir a fichajes externos, se evita así costes directos e indirectos a veces muy cuantiosos y con resultado incierto; posibilitar el desarrollo profesional y la realización personal de los trabajadores con potencial; adecuar a las personas a los puestos y viceversa, procurando que todas las personas con potencial consigan llegar a su máximo nivel de competencia; orientar la inversión en formación continua a medio plazo, pero enfocándola a objetivos concretos. (Mínguez, 2005).

6. Los planes de sucesión pueden considerarse complemento de los planes de carrera, encaminados a preparar al personal que cuenta con posibilidad gracias a su nivel de estudios y competencias de suceder u ocupar dichos cargos a nivel administrativos, por tanto, dicho plan va orientado en su mayoría a cargos medios y altos; la

tarea de este plan radica en identificar cuáles son las competencias con las que cuenta dicho personal y que le permitan de algún modo tener movilidad de cargos dentro de la organización, tanto en su misma línea de trabajo, como en escala. (Gallego, 2007).

7. Los perfiles ocupacionales o de trabajo, conforman una relación pormenorizada de cargo y las funciones, competencias y actividades, de acuerdo a las habilidades, destrezas y conocimientos requeridos en el marco de las competencias para dicho cargo. De acuerdo con esto, es posible entonces elaborar el perfil del trabajador, el cual especifica datos relativos al grado de desempeño del trabajador en relación con su ocupación en la unidad y puesto de trabajo respectivo. (Fernández, 2004)

8. La evaluación de desempeño constituye un proceso básico para evaluar el recurso humano y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo. Herrera y Rodríguez (1999 citado en Rodríguez, 2006). Mediante ella se pueden encontrar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, entre otros. Parra (2002 citado en Rodríguez, 2006). La evaluación de desempeño resulta útil primero para validar y

refinar actividades de la empresa (tales como la selección y la capacitación). En este aspecto los resultados de la evaluación pueden aportar ideas útiles para mejorar las prácticas existentes o establecer nuevos métodos. También se utiliza para brindar a los empleados que desean mejorar su futuro rendimiento, desarrollar descripciones de puestos más adecuados y planificar programas para la formación de los empleados ya contratados, otorgar aumentos u otros beneficios, establecer sesiones de asesoramiento laboral y adoptar medidas disciplinarias o procedimientos de despido. (Billikopf, 2003).

Los subprocesos nombrados con anterioridad constituyen un papel fundamental dentro del área de Gestión Humana; para que dicho departamento pueda ser lo suficientemente fuerte y completo, requiere hacer uso del proceso de selección de personal, considerado una pieza clave dentro de una organización, debido a que de este depende la elección de los candidatos que harán parte de ella y trabajaran aportando sus conocimientos para conformar cada día una mejor organización.

El proceso de selección de personal

La selección de personal, es vista como el proceso mediante el cual las organizaciones eligen a los candidatos más idóneos y que satisface de mejor manera los requisitos exigidos para ocupar un determinado cargo. (Chiavenato, 2002). Casado (2003, citado en Ganga, Sánchez, 2008) por su parte señala que el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se

emplean para decidir que candidatos deben ser contratados. Esta contratación, permite que se dé un aprendizaje, debido a que además de haber transferencia de información, facilita la transferencia de capacidades, generando la creación de una mayor base de conocimiento; esto es altamente resaltado en aquellas industrias en donde el valor de conocimiento competitivo es clave y se basa en la experiencia de los individuos. Rosenkopf y Almeida (2003 citados en De Saá, Díaz, 2007).

García, Hierro y Jiménez (2001), definen la selección de personal como un proceso rígido que tiene como objetivo buscar por medio del reclutamiento, bien sea interno o externo, el candidato más apropiado para cubrir una vacante dentro de la organización.

En esta misma línea, Llanos (2005) considera que por medio del proceso de selección se hace posible descubrir a través de técnicas y un bajo costo, al candidato adecuado para cubrir un puesto, y este desarrolle de manera eficiente, eficaz y con resultados notorios y positivos sus funciones, actividades y responsabilidades, de manera tal que permanezca en la empresa y se desarrolle personal y profesionalmente, beneficiándose el mismo y a la compañía.

El proceso de selección, debe apoyarse en un patrón o criterio para poder alcanzar validez en la comparación entre los candidatos; este patrón debe formularse a partir de la información que se tiene sobre el cargo que debe cubrirse y sobre los candidatos que se presentan al proceso de selección. Por

tanto, el punto de partida para el inicio de este proceso es analizar detalladamente el perfil del cargo para conocer hacia donde se está apuntando y que candidato se necesita para tal cargo. (Chiavenato, 2002).

Ahora bien, en el proceso de selección de personal hay una tendencia a valorar principalmente los conocimientos específicos del área que se ha expuesto en el curriculum que los mismos candidatos hacen llegar a las organizaciones. Igualmente es importante valorar a cada postulante mediante el uso de pruebas psicotécnicas, médicas, físicas, información contenida en su curriculum vitae o durante una entrevista personal, variando la importancia de una u otra evaluación dependiendo del cargo a ocupar. Lillo (2005, citado en Ganga y Sánchez, 2008)

Dentro de los principales aspectos que es importante tener en cuenta en la selección de personal, se encuentra la formación académica, tanto cultural como relacionada con su futuro puesto de trabajo, experiencia previa en puestos similares al que opta el candidato, nivel de inteligencia, interés o motivación del candidato por el puesto que va a ocupar; personalidad del candidato, afinidad con los valores de la organización, capacidades físicas y psicológicas, capacidad de adaptación al nuevo puesto de trabajo, conocimientos de idiomas, intercambio de información que exista entre la organización y el candidato. Lillio., Koontz y Weihrich (2005, 1998, citados en Ganga, Sánchez, 2008).

Toda esta información es necesaria e importante en una entrevista, la cual es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. (Chiavenato, 2007).

Martínez y Rentería (2006), consideran que la entrevista permite formarse una impresión o juicio sobre el candidato, antes de cumplir la exigencia de predictibilidad. Por su parte Baehr (1987 citado en Martínez y Rentería, 2006), plantean que la entrevista tiene como propósito realizar una exploración inicial, evaluar el candidato así no se cuente con el resultado de las pruebas y conocerlo, que se cree una imagen de la organización y formular objetivos de desarrollo para la persona seleccionada.

Esta tarea es bastante delicada porque está en manos del entrevistador el futuro de los candidatos, su vocación, sus necesidades económicas, sociales y familiares; es importante entonces contar con un equipo de trabajo completo que seleccione y aplique de manera cuidadosa pero rigurosa los procesos que conforman la selección de personal. (Ganga y Sánchez, 2008).

Por su parte, Salgado y Moscoso (2008), afirman que es necesario hacer uso de instrumentos evaluativos, los cuales tienen como objetivo permitir una toma de decisión sobre qué tan adecuados son los candidatos para el puesto, por tanto, se requiere un personal capacitado para hacer uso de estos instrumentos.

De igual manera, al ser un proceso clave en el acceso de empleo, el ser justos, imparciales y la ausencia de discriminación de selección de personal es una necesidad, siendo trivial hacer uso de métodos y modelos aplicados rigurosos que permitan dilucidar esta controversia. (García y García, 2007).

Blasco, (2006, citado en García y García, 2007) resume las fases del proceso de selección de personal de la siguiente manera: primero la detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, luego analizar el puesto de trabajo, reclutar, evaluación de los candidatos y toma de decisiones; resalta el hecho que en cualquiera de estas fases se puede presentar la discriminación y esta puede ser consciente o inconsciente, así como también puede estar oculta y solo ser descubierta mediante métodos estadísticos adecuados. Ahora bien, durante el proceso de selección bajo cualquier modalidad, se manejan datos personales y confidenciales; actualmente durante este proceso se hacen uso de diferentes métodos e instrumentos pero se respeta ante todo el principio de que es necesario recolectar evidencia para apoyar las inferencias relacionadas con el puesto de trabajo. SIOP (2003 citado en García y García, 2007). Debido a que es muy fácil hacer uso de malas prácticas con la información confidencial obtenida durante el proceso de selección de personal, la recogida y uso de estos datos se hace solo por profesionales capacitados y formados.

Hoy en día la selección de personal está siendo bien aceptada en todo el mundo y se encuentra en un proceso de cambio debido a las turbulencias en el mercado, siendo la globalización de la economía y la velocidad de transmisión de información aspectos propulsores de esta situación. (García y García, 2007).

De igual manera, el papel del psicólogo organizacional cobra sentido al considerarse un experto o especialista en diferentes prácticas dentro de las cuales se incluyen el seleccionar el personal más apto para incrementar la productividad empresarial en el interior de las organizaciones. El psicólogo organizacional junto con sus colaboradores, de acuerdo al modelo neoliberal, son vistos como facilitadores de diagnósticos, prescripciones y cura de los sujetos trabajadores; por tanto, empieza a adquirir autoridad y a convertirse en un experto que posee los conocimientos necesarios que le permitirán modelar la conducta de los individuos promoviendo autonomía y responsabilidad. Hernández (1998 citado en Carbajal, Ulloa y Morales, 2006).

Por otra parte, González (2003 citado en Peralta, 2006) sostiene que hoy en día los procesos de selección de personal tienen una orientación ideológica neoliberal debido a que las funciones o tareas que le competen, como los métodos utilizados para la evaluación, la selección de personal, la explicación de hechos y el uso de los resultados obtenidos en las pruebas psicotécnicas, se encuentran enmarcados hacia la competitividad, aumentar el rendimiento laboral y por ende la productividad; cabe resaltar que la búsqueda de estos fines, están disfrazados en las organizaciones por el aparente interés de brindarle un mayor bienestar a los trabajadores y obtención de satisfacción con el trabajo que realizan.

Durante el proceso de selección de personal los psicólogos evalúan la personalidad de los aspirantes a un cargo teniendo en cuenta las capacidades tanto intelectuales como psicomotrices y los rasgos propios de la personalidad.

Al hablar de capacidades, se está haciendo referencia a la inteligencia, la cual, Smirnov (citado en Molina, Forzante y Chilpa , 2002) representante de la psicología rusa, la señala como *la actividad racional, que consiste en buscar la solución a un problema utilizando los conocimientos previamente adquiridos, recordando hechos concretos*. El aplicar esta capacidad lleva a realizar diferentes tipos de actividades, razón por la cual se habla de distintos tipos de inteligencia como la inteligencia mecánica que está orientada a aquella habilidad para representar y resolver problemas con mecanismos y cuerpos en el espacio; la inteligencia social, que se define como aquella capacidad para comprender y resolver problemas de relación y desarrollo social; y finalmente la inteligencia verbal definida como la capacidad de comprender conceptos expresados por medio de palabras. Este tipo de capacidades son posibles evaluarlas mediante el uso de pruebas psicométricas que son utilizadas en la selección y clasificación del personal, siendo la personalidad un componente bastante amplio, del cual solo se tendrán en cuenta aquellos aspectos que se encuentran relacionados con el aspecto laboral. (Molina, Forzante y Chilpa, 2002).

Por su parte, Liebert y Spiegler (2000) consideran que la personalidad es la organización única y dinámica de las características de una persona particular, físicas y psicológicas, que influyen en la conducta y las respuestas al ambiente social y físico. Algunas de estas características serán únicas de la persona específica (por ejemplo, los recuerdos, los hábitos, las peculiaridades)

y otras las compartirá con unas cuantas, con muchas o con todas las demás personas.

Ahora bien, el afecto, juega un papel importante en la expresión de la personalidad, debido a que un desequilibrio emocional puede ser una fuente permanente de conflictos en los grupos de trabajo; así mismo, cuando un individuo busca satisfacer sus necesidades y deseos, y fracasa al no poder superar los obstáculos, la persona tiende a acumular tensiones y dichas tensiones se traducen en agresividad, teniendo varias formas de expresión. Por tanto, un equilibrio emocional permite adoptar una actitud sana y productiva hacia el trabajo, lo cual puede generar iniciativa y creatividad, estas actitudes, constituyen aspectos relevantes de la personalidad, muestra un alto nivel de motivación e identificación con el trabajo, de participación y solución de problemas técnicos, administrativos y humanos de la empresa, y para poder conseguir esto, se hace necesario tener en cuenta las alteraciones que se puede presentar en la personalidad, las cuales son las que generan problemas en el trabajo, así como conocer las manifestaciones negativas que inciden en el comportamiento laboral tales como el estrés definida como una acumulación de las tensiones que se manifiesta en alteraciones orgánicas, psicológicas y emocionales, por lo cual el individuo sufre un sin número de problemas ya sea en la piel, en el cabello, estomago, etc.; el alcoholismo; el ausentismo el cual se encuentra relacionado con la manifestación de alteraciones emocionales que junto con otros aspectos como la edad y lejanía del sitio de trabajo, dan como resultado inasistencias frecuentes y retardo de los empleados con baja

impulsividad y emocionalmente menos estables; los accidentes son otra manifestación de que se está presentando una alteración en la personalidad y es el hecho de la frecuencia con la que suceden y la tendencia de algunas personas a sufrirlos constantemente. (Molina, Forzante, y Chilpa, 2002).

Para evaluar esta serie de problemas que se presentan a diario en el interior de las organizaciones, se hace uso de diferentes pruebas psicotécnicas como es el caso de pruebas de habilidad, proyectivas, situacionales y de personalidad como es el caso del 16PF, que mide 16 factores de la personalidad humana y la cual es de interés para el presente estudio.

Las pruebas de habilidad miden la potencia para llevar a cabo una acción o tarea en el presente (aunque con un enfoque hacia el futuro). En este sentido las pruebas de rendimiento y de habilidad son similares pues ambas evalúan un componente actual, es decir en el presente; no obstante, existe entre ellas una diferencia importante: las pruebas de habilidad miden los resultados de experiencia de aprendizaje en términos más generales (por ejemplo las habilidades numéricas, verbal, musical, etc.) en tanto que las de rendimiento miden el producto de experiencias específicas de aprendizaje, es decir, que se enfoca en conocimientos específicos adquiridos.

Por su parte, las pruebas proyectivas, son las más difíciles de usar y de evaluar. Un experto debe de analizar las interpretaciones y las reacciones de la persona que contesta la prueba y de ahí inferir su personalidad. La utilidad de estas pruebas para la selección radica en el supuesto de que existe una

relación entre un rasgo mensurable de la personalidad (como la introversión) y el éxito en el trabajo. (Dessler, 2001). Frank Laurence (1939 citado por Llanos, 2005), llamó por primera vez técnicas proyectivas a un grupo de pruebas que contenían estímulos difusos o ambiguos. Estas técnicas se originan a partir del concepto dinámico de la personalidad fundamentado en la idea de que la personalidad es el resultado del proceso de organización de experiencias.

De acuerdo con Morales (1990 citado por Llanos, 2005), considera que los rasgos de personalidad a través de una prueba proyectiva, se puede analizar son los sociales, los motivacionales, los ajustes y desajustes. Los primeros son pautas de comportamiento mediante los cuales los sujetos se conducen frente a la sociedad; los segundos pueden traducirse en a dinámica de la personalidad y los terceros hace referencia aquellos cuando hablamos de normalidad- anormalidad.

Por otro lado, se encuentran las pruebas situacionales, llamadas así porque simulan una experiencia real de trabajo, tienen como condición contener los elementos claves de este, de tal forma que sea posible el análisis detallado de la actuación y desempeño del candidato; así se cumplen criterios de validez no solo de contenido, sino de predicción. Permiten además, analizar el proceso empleado en la resolución del ejercicio y no sólo el resultado obtenido, siendo relevante en la medida en que se basa en muestras y simulaciones de situaciones de trabajo, ante las cuales se confronta al evaluado (Motowidlo, Dunnette y Carter (1990 citados por Martínez y Reteria, 2006).

Finalmente, se abordan las pruebas de personalidad, de las cuales una de ellas es el Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota (MMPI) el cual fue elaborado en 1942 por S.R. Hathaway, psicólogo clínico, y J.C. Mckinley, neuropsiquiatra. Hathaway & McKinley (1942,1981, citados por Espinosa & Herrera, 2003). El MMPI presenta gran fortaleza en la discriminación de psicopatología, objetivo para el que fue construido, no obstante también ha sido utilizado en otros campos tales como la selección de personal y en el área educativa. Núñez y Rivera (1994,1991 citados por Espinosa & Herrera, 2003). El propósito del MMPI es proporcionar una evaluación objetiva de alguna de las importantes dimensiones de la personalidad relacionada con la adaptación personal y social del sujeto

Por sus parte, el cuestionario de personalidad 16PF, el cual es de interés para el presente estudio, fue desarrollado por primera vez por Raymond B. Cattell (1947 citado en Pérez, Cupano & Beltramino, 2004) quien propuso reducir la mayor cantidad de adjetivos para obtener un conjunto de categorías óptimas, que condensara la mayor cantidad de información de la lista de adjetivos de personalidad. Con el método de análisis factorial, pudo reducir miles de descriptores a 16 factores primarios de personalidad.

La investigación de Cattell, estaba encaminada a la elaboración de una taxonomía estructural de la personalidad, se centró en la recogida de datos a partir de tres fuentes distintas, con el objetivo de replicar y validar la estructura obtenida a través de distintas vías de evaluación (Cattell, 1950):

Datos “L” o datos derivados de la observación de la frecuencia e intensidad de manifestación de conductas específicas en las personas objeto de observación.

Datos “Q” o datos derivados del auto informes que las personas realizan de sí mismos en los cuestionarios elaborados al respecto. Esta fuente de datos presenta ciertos inconvenientes, en la medida en que las personas pueden distorsionar, voluntaria o involuntariamente, sus respuestas a los mismos, en función de fenómenos tales como la deseabilidad social de las respuestas o la aquiescencia (tendencias de respuesta en una dirección dada, por ej. hacia el “sí” o hacia el “no”).

Datos “T” o datos provenientes de la evaluación de las respuestas o conductas generales, de los sujetos a pruebas objetivas (por ej. De rendimiento o fisiológicas), en situaciones estandarizadas y empíricamente controladas. Dichas situaciones no deben proporcionar a los individuos información alguna acerca de los propósitos últimos de las pruebas (es decir, la evaluación de características personales), de forma que puedan obviárselas tradicionales fuentes de error asociadas a los cuestionarios. (Bausela, 2005).

Sánchez y Paniagua (1996, citado por Bausela, 2005) describen el proceso que siguió Cattell en la elaboración del 16 PF. En primer lugar, sobre una muestra inicial de 100 sujetos representativos de la población, Cattell obtuvo datos derivados de la observación y de la valoración, a cargo de allegados a los sujetos o “datos L”, en las 171 variables iniciales. Nuevos

análisis de clúster permitieron extraer “35 rasgos superficiales”. Tras su aplicación a una extensa muestra de sujetos, una nueva factorización de los datos arrojó 12 factores primarios o “rasgos – fuente” (focos independientes y unitarios de covariación generalizadas de conductas), de carácter bipolar. Con la información extraída de la fuente de datos anterior, y el análisis de cuestionarios previos, Cattell elaboró una extensa batería de ítems (“Datos Q”) cuya factorización establecería las bases del Cuestionario 16 PF (*16 Personality Factors Inventory*).

Partiendo de esta información, Cattell dio inicio a su cuestionario de la personalidad, basándose en 16 factores que se convertirían en aspectos claves para conocer de una manera detallada a los individuos. Los 16 factores se describirán a continuación:

Factor A

Reservada, alejada, crítica, fría (Sizotimia): La persona que puntúa bajo tiende a ser dura, fría, escéptica y a mantenerse alejada. Le gustan más las cosas que las personas, trabajar en solitario y evitar las opiniones comprometidas. Suele ser precisa y rígida en su manera de hacer las cosas y en sus criterios personales, rasgos que son deseables en muchas ocupaciones. En ocasiones puede ser crítica, obstaculizadora e inflexible.

Abierta, afectuosa, reposada, participativa (Afectotimia): La persona que puntúa alto tiende a ser afable, reposada, emocionalmente expresiva (de aquí el polo de afectotimia), dispuesta a cooperar, solicita con los demás, bondadosa,

amable y adaptable. Le gustan las ocupaciones que exijan contactos con la gente y las situaciones de relación social. Fácilmente forma parte de grupos activos, es generosa en sus relaciones personales. Poco temerosa de las críticas y bastante capaz de recordar los nombres de personas.

Factor B

Inteligencia baja, pensamiento concreto (Poca capacidad mental para los estudios): La persona que puntúa bajo tiende a ser lenta para aprender y captar las cosas, corta e inclinada a interpretaciones concretas y literales. Su cortedad puede ser debida a una escasa capacidad intelectual o a la influencia de factores psicopatológicos que limitan su actuación.

Inteligencia alta, pensamiento abstracto, brillante (Mucha capacidad mental para los estudios): La persona que puntúa alto tiende a ser rápida en su comprensión y aprendizaje de las ideas. Existe alguna relación con el nivel cultural y con la viveza mental. En una situación de diagnóstico psicopatológico, estas puntuaciones altas contraindican la existencia de un deterioro mental.

Factor C

Afectada por los sentimientos, poco estable emocionalmente, turbable (Poca fuerza del ego): La persona que puntúa bajo tiende a presentar poca tolerancia a la frustración; cuando las condiciones no son satisfactorias es voluble, plática, evade las necesidades y llamadas de la realidad, neuróticamente fatigada, displicente, de emoción y turbación fácil, activa cuando se encuentra insatisfecha; presenta síntomas neuróticos (fobias,

alteraciones del sueño, quejas psicósomáticas, etc.). Estas puntuaciones bajas son comunes a casi todas las formas de alteraciones neuróticas y a algunas psicóticas.

Emocionalmente estable, tranquila, madura, afronta la realidad(Mucha fuerza del ego): La persona que puntúa alta tiende a ser emocionalmente madura, estable, realista acerca de la vida, tranquila, con buena firmeza interior y capacidad para mantener una sólida moral de grupo. A veces puede presentar ajustes conformistas en el caso de problemas no resueltos.

Factor E

Sumisa, débil, acomodaticia, conformista (Sumisión): La persona que puntúa bajo tiende a ceder ante los demás, a ser dócil, y a conformarse. Es, a menudo, dependiente, acepta las ideas de los otros, y se muestra ansiosa por una exactitud obsesiva. Esta pasividad es parte de muchos síndromes neuróticos.

Dominante, independiente, agresiva, competitiva, obstinada (Dominancia): La persona que puntúa alto es legmática, segura de sí misma, de mentalidad independiente. Tiende a ser austera, autor reguladora, hostil y extra punitiva, autoritaria (en el manejo de los demás), y a hacer caso omiso de toda autoridad.

Factor F

Sobria, prudente, seria, taciturna (Resurgencia): La persona que puntúa bajo tiende a ser reprimida, reticente, introspectiva. A veces es terca, pesimista,

indebidamente cauta; es considerada por los demás como presumida y estiradamente correcta. Suele ser una persona sobria y digna de confianza.

Descuidada (confiada a la buena ventura), animada e impulsiva, entusiasta (Surgencia): La persona que puntúa alto tiende a ser jovial, activa, charlatana, franca, expresiva, acalorada y descuidada. Frecuentemente se le escoge como líder electo. Puede ser impulsiva y de actividad imprevisible o cambiante.

Factor G

Despreocupada, evita las normas, acepta pocas obligaciones (Poca fuerza del superego): La persona que puntúa bajo suele ser inestable en sus propósitos. Sus acciones son casuales y faltas de atención a los compromisos del grupo y las exigencias culturales. Su alejamiento de la influencia del grupo puede llevarle a actos antisociales, lo cual le hace ser más efectiva, a la vez que su negativa de sujeción a las normas le permite tener menos conflictos somáticos en situaciones de tensión.

Escrupulosa (consciente), perseverante, sensata, sujeta a normas (Mucha fuerza del superego): La persona que puntúa alto tiende a ser de carácter exigente, dominancia por el sentido del deber, perseverante, responsable, organizada, y no malgasta un minuto. Normalmente es escrupulosa y moralista. Más que a tipos graciosos prefiere como compañeros a personas trabajadoras. Hay que distinguir el íntimo imperativo categórico de este superego esencial (en el sentido psicoanalítico), del yo social ideal.

Factor H

Cohibida, reprimida, tímida, falta de confianza en sí misma (Trectia): La persona que puntúa bajo suele ser tímida, alejada, cautelosa, retraída, que permanece al margen de la actividad social. Puede presentar sentimientos de inferioridad. Tiende a ser lenta y torpe al hablar y expresarse, no le gustan las ocupaciones con contactos personales. Más que un grupo amplio, prefiere uno o dos amigos íntimos, y no es dada a mantenerse en contacto con todo lo que está ocurriendo a su alrededor.

Emprendedora, socialmente atrevida, espontánea, no inhibida (Parmia): La persona que puntúa alto tiende a ser sociable, atrevida, dispuesta a intentar nuevas cosas, espontánea, de numerosas respuestas emocionales. Su indiferencia (falta de vergüenza) le permite soportar sin fatiga las diferentes formas de trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras. Sin embargo, puede despreocuparse por los detalles, e invertir mucho tiempo charlando. Tiende a ser emprendedora y estar activamente interesada por el otro sexo.

Factor I

Sensibilidad dura, confiada en sí misma, realista (Harria): La persona que puntúa bajo tiende a ser práctica, realista, varonil, independiente, responsable y, a la vez, escéptica de las elaboraciones culturales subjetivas. A veces es inamovible, dura cínica, pagada de sí misma. Tiende a mantener el grupo tratado por todo sobre unas bases prácticas, realistas y acerca del grupo.

Sensibilidad blanda, dependiente, súper protegida, impresionable (Permisiva): La persona que puntúa alto suele dejarse afectar por los sentimientos, idealista, soñadora, artista, descontentadiza, femenina. A veces solicita para sí la atención y ayuda de los otros; es impaciente, dependiente, poco práctica. Le disgustan las personas y profesiones rudas, suele frenar la acción del grupo y turbar su moral con actividades inútiles e idealistas.

Factor L

Adaptable, no afectada por los celos o la envidia, de trato fácil (Alaxia): La persona que puntúa bajo suele no presentar mucha tendencia a los celos o envidias; es adaptable, no competitiva, interesada por los demás, colaboradora del grupo.

Suspica, engreída, difícil de engañar (Protensión): La persona que puntúa alto suele ser desconfiada y ambigua. A menudo se encuentra complicada con su propio yo, le gusta opinar sobre sí misma, y está interesada en la vida mental íntima. Suele actuar con premeditación; es despegada de los otros y colabora deficientemente con el grupo.

Factor M

Práctica, cuidadosa, convencional, regulada por realidades externas, formal y correcta (Praxernia): La persona que puntúa bajo suele mostrarse ansiosa por hacer las cosas correctamente, atenta a los problemas prácticos y sujeta a los dictados de lo que es evidentemente posible. Se preocupa por los detalles, capaz de serenidad en situaciones de emergencia, aunque a veces es poco imaginativa.

Imaginativa, centrada en sus necesidades íntimas, abstraída, despreocupada de los asuntos prácticos (Autía): La persona que puntúa alto tiende a ser poco convencional, despreocupada de lo cotidiano, motivada por sí misma, creadora, imaginativa, preocupada por lo esencial y despreocupada por las personas particulares y la realidad física. Sus intereses, dirigidos a su intimidad, la llevan a veces a situaciones irreales, con explosiones expresivas. Su individualidad le empuja a verse excluida de las actividades del grupo.

Factor N

Franca, natural, sencilla, sentimental (Sencillez): La persona que puntúa bajo suele ser sencilla, sentimental, llana, poco sofisticada. Se le satisface fácilmente y se muestra contenta con lo que le acontece; es natural, espontánea, poco refinada y torpe.

Astuta, calculadora, mundana, perspicaz (Astucia): La persona que puntúa alto suele ser refinada, experimentada, mundana, y astuta. A menudo cabeza dura y analítica. Su enfoque es intelectual y poco sentimental, aproximándose a las situaciones de una manera casi cínica.

Factor O

Apacible, segura de sí, flexible, serena (Adecuación imperturbable): La persona que puntúa bajo tiende a ser plácida, de ánimo variable. Su confianza en sí misma y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa; es flexible y segura, pero puede mostrarse insensible cuando el grupo no va de acuerdo con ella, lo cual puede provocar antipatías y recelos.

Aprensiva, preocupada, depresiva, turbable (Tendencia a la culpabilidad):

La persona que puntúa alto suele ser depresiva, preocupada, llena de presagios e ideas largamente gestadas. Ante las dificultades presenta tendencia infantil a la ansiedad. En los grupos no se siente aceptada ni con libertad para actuar.

Factor Q1

Conservadora, respetuosa de las ideas establecidas, tolerante de los defectos tradicionales(Conservadurismo): La persona que puntúa bajo confía en lo que le ha enseñado a creer y acepta lo conocido y verdadero, a pesar de sus inconsistencias, aunque se le presente algo que pudiera ser mejor- Es precavida y puntillosa con las nuevas ideas, tiende a posponer u oponerse a los cambios, a seguir la línea tradicional, a ser conservadora en religión y política, y a despreocuparse de las ideas analíticas intelectuales.

Analítico crítica, liberal, experimental, de ideas libres y pensamiento abierto (Radicalismo): La persona que puntúa alto suele interesarse por cuestiones intelectuales y dudar de los principios fundamentales. Es escéptica y de espíritu inquisitivo en las ideas, sean tradicionales o nuevas. Suele estar bien informado, poco inclinada a moralizar y más a preguntarse por la vida en general y a ser más tolerante con las molestias y el cambio.

Factor Q2

Independiente, buena compañera y de fácil unión al grupo (Adhesión al grupo): La persona que puntúa bajo prefiere trabajar y tomar decisiones con los demás, le gusta y depende de la aprobación social. Tiende a seguir las directrices del grupo, incluso mostrando falta de decisiones personales. No es

necesariamente gregaria por decisión propia, sino que necesita del apoyo del grupo.

Autosuficiente, prefiere sus propias decisiones, llena de recursos (Autosuficiencia): La persona que puntúa alto es temperamentamente independiente, acostumbrada a seguir su propio camino; toma sus decisiones y actúa por su cuenta. No tiene en consideración la opinión del grupo, aunque no es necesariamente dominante en sus relaciones con los demás (Véase el Factor E). No le disgusta la gente, simplemente no necesita de su asentimiento y apoyo.

Factor Q3

Auto conflictiva, despreocupada de protocolos, orientada por sus propias necesidades (Baja integración): La persona que puntúa bajo no está preocupada por aceptar y ceñirse a las exigencias sociales. No es excesivamente considerada, cuidadosa o esmerada. Puede sentirse desajustada, y muchas de sus desadaptaciones (especialmente las afectivas, pero no las paranoicas) puntúan en esta dirección de la variable.

Controlada, socialmente adaptada, llevada por su propia imagen (Mucho control de su autoimagen): La persona que puntúa alto suele tener mucho control de sus emociones y conducta en general, y ser cuidadosa y abierta a lo social,; evidencia lo que comúnmente se llama respeto hacia sí misma; tiene en cuenta la reputación social. No obstante, a veces tiende a ser obstinada. Los líderes eficaces y algunos paranoicos puntúan algo en Q3.

Factor Q4

Relajada, tranquila, aletargada, no frustrada (Poca tensión energética): La persona que puntúa bajo suele ser sosegada, relajada, tranquila y satisfecha (no frustrada). En algunas situaciones, su estado de mucha satisfacción le puede llevar a la pereza y al bajo rendimiento, en el sentido de que no tiene motivación para intentar algo (como un alto nivel de tensión energética puede desbaratar también el rendimiento escolar o profesional).

Tensa, frustrada, presionada, sobre-excitada (Mucha tensión energética): La persona que puntúa alto suele ser tensa, citable, intranquila, irritable e impaciente. Está a menudo fatigada, pero incapaz de permanecer activa. Dentro del grupo tiene una pobre visión grado de cohesión, del orden del mando, su frustración represente a un exceso del impulso de estimulación no descargada. (Cattell, 1984).

Estos factores de la prueba 16PF descritos con anterioridad, fueron analizados en una empresa cliente de Desarrollo Humano, la cual es una organización de consultoría en Gestión Humana, conformada por un equipo de profesionales especializados que buscan fortalecer la gestión del talento humano garantizando el desarrollo integral de las personas, brindando calidad en los servicios que prestan a través de 4 líneas de negocios basadas en el sistema de competencias, como son: desarrollo organizacional, coaching ontológico, programas de formación, selección y evaluación de talentos; este último servicio será el de interés al estudio en curso.

El proceso de selección en Desarrollo Humano, está orientado a llenar una vacante, escogiendo a la persona más idónea a ocupar un determinado

cargo dentro de una organización. En el transcurso de dicho proceso, se hace reclutamiento de hojas de vida, evaluación de cada uno de los perfiles y durante dicha evaluación se hace uso de pruebas psicotécnicas orientadas a evaluar la personalidad del candidato y/ o personas vinculadas a la organización, las competencias con las cuales cuenta, tanto a nivel personal como profesional; y es aquí en donde se aplica la prueba de personalidad 16PF descrita con anterioridad.

Debido a que Desarrollo humano trabaja con distintas organizaciones ofreciendo sus servicios de Outsourcing, uno de sus principales clientes es Mutual ser, la cual es una empresa de economía solidaria, lo cual hace referencia a un sistema socioeconómico, cultural y ambiental que está conformado por un grupo de empresas asociadas sin ánimo de lucro, que van en pro del desarrollo integral de ser humano; este tipo de organizaciones son privadas pero brindan servicios sociales y colectivos. (Confecoop, 2006), Líder en la gestión de seguridad social como administradora del régimen subsidiario, el cual es un mecanismo que es utilizado para que las personas más pobres y vulnerables tengan acceso a los servicios de salud por medio de ayuda que le brinda el estado. Las personas que tienen derecho a este tipo de ayuda son las pertenecientes a los estratos 1 y 2 del SISBEN, las cuales tendrán derecho a un subsidio total; por su parte las personas pertenecientes al área urbana que se encuentren ubicadas en estrato 2 y 3 del SISBEN tienen derecho a un subsidio parcial ofrecido por el estado. (Ministerio de protección social, 2006).

Dentro de los beneficios que brinda este tipo de sistemas se encuentra en hecho de que todo bebe recién nacido, de padres que estén afiliados al régimen subsidiado, queda inmediatamente vinculado a la EPS –S de la que hagan parte sus padres; y así como este se brindan otro tipo de beneficios como acciones de promoción y prevención, atención a mujeres gestantes y menos de un año, entre otros; todo esto depende del número de SISBEN del cual hagan parte. (Secretaria distrital de salud de Bogotá, 2009).

En el ámbito de la salud, Mutual ser es una de las 45 entidades promotoras de salud que brindan este tipo de servicio subsidiado, lo cual la ubica como una organización líder en la administración del aseguramiento de la salud, basándose en el modelo de administración de riesgos. (Mutual ser, 2010). Dentro de las leyes que la rigen se encuentra el inciso 1 del artículo 49 de Acuerdo 244 de 2003 del CNSSS la cual plantea lo siguiente: “En desarrollo de las competencias previstas en las leyes 100 de 1993 y 715 de 2001, las entidades territoriales deberán realizar seguimiento y control del cabal cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de las administradoras de régimen subsidiado, según los parámetros definidos de manera conjunta entre el Ministerio de Protección Social y la Superintendencia Nacional de Salud”. (Capmartin, 2009).

Mutual ser en la actualidad cuenta con 980.168 afiliados, distribuidos en 78 municipios de la costa Atlántica y Bogotá donde también cuenta con un determinado número de oficinas locales; así mismo hace presencia en departamentos como Atlántico, Bolívar, Córdoba, Magdalena, Guajira, Sucre,

Bogotá y Cesar, contando con personal capacitado y comprometido que contribuye a que se aumenten los costos y al mismo tiempo los clientes afiliados se sientan satisfechos y se mejore la calidad de vida de la comunidad en general. (Mutual ser, 2010).

Dicha organización, ha sido escogida para analizar los resultados de la prueba de personalidad 16PF en candidatos durante el periodo lectivo 2009 y 2010 que hicieron parte del proceso de selección a través de la empresa Desarrollo Humano para vincularse a dicha entidad prestadora de servicios de salud. La realización de dicho estudio es de vital importancia para procesos e investigaciones posteriores relacionada con este tipo de pruebas psicotécnicas en el área de la salud, puesto que no se encontraron investigaciones relacionadas a esta temática en dicho sector, pero si en el campo organizacional, como es el caso de la comuna de Puerto Montt que se describe a continuación.

Antecedentes de investigación

En cuanto al proceso de selección, en un estudio realizado por Contreras y Álvarez (2008), exploraron los elementos necesarios para el conocimiento acerca de cómo las organizaciones de la comuna de Puerto Montt, ubicada en la Región de los Lagos de Chile, realizan el proceso de reclutamiento y selección de personal. En dicha investigación indagaron cómo éstas organizaciones realizan el proceso de obtención de personal, la importancia que le dan a ese proceso, los aspectos más importantes que consideran al

momento de seleccionar a un candidato, las ventajas de aplicar una técnica y no otras y los métodos más utilizados. La población con la que se trabajó en esta investigación está constituida por 140 organizaciones que se encuentran en la comuna de Puerto Montt. Las encuestas se aplicaron al 36% de la población en forma directa, seleccionando un número proporcional de acuerdo a la actividad económica. De acuerdo a los resultados encontrados, se puede decir que en cuanto a la importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal el 70% afirmó que era relevante, el 25% lo consideran como mediana prioridad y 4,8% se ubican en los dos últimos lugares, indicando que no es prioridad o es de baja prioridad. Los motivos de los encuestados, del por qué le dan importancia al proceso de reclutamiento y selección del personal, son múltiples, entre ellas afirman lo siguiente: “De esto depende la imagen de la empresa y la productividad”; “porque se debe garantizarla calidad del recurso humano y por ende la calidad del servicio”; “porque se debe buscar a los mejores candidatos para así obtener un buen desempeño laboral”; “porque es la base para lograr el éxito y para esto, se debe cumplir con los objetivos de la organización y, de esta forma, trabajar de manera óptima y eficiente”. En cuanto al grupo, que no le da relevancia al proceso de reclutamiento y selección de personal, opinan, que “no tienen otra alternativa ya que las posibilidades de encontrar gente son muy escasas y además las condiciones y los elementos que poseen son insuficientes para realizar este proceso”. De los anteriores resultados encontrados en esta investigación se puede afirmar que más de la mitad de las organizaciones ubicadas en Puerto Montt consideran importante el proceso de reclutamiento y de selección puesto que de ésta manera se podrán

escoger el personal que tenga las competencias que se requieren para el cargo y además este aspecto ayudará a las empresas puesto que si se escogen al personal adecuado aumentará por ende la productividad de dichas organizaciones. En cuanto a aspectos relevantes para elegir a un candidato según la formación académica cerca del 70% señaló que la formación académica es el principal requisito para ingresar a un puesto de trabajo en una organización para cargos directivos. Sin embargo alrededor de un 30% de los encuestados, indicó que la formación académica está en segundo lugar. En cuanto a lo que respecta al cargo de ejecutivo medio, el 30% de los encuestados consideran que el requisito, formación académica, se encuentra en primera prioridad. Sin embargo, un porcentaje levemente menor (28%), indica que es segunda prioridad. El porcentaje restante de los encuestados (42%) señaló que este requisito está entre el tercer y sexto lugar de importancia. En cuanto al cargo de operario, un porcentaje relativamente alto (40%) opinan que el requisito de formación académica tenga la última prioridad, ya que se encuentra en el octavo lugar. Tan solo alrededor de un 5% de las organizaciones encuestadas contestaron que es primordial. En conclusión, los resultados en cuanto a la prioridad de la formación académica se puede decir que la gran mayoría de las empresas tienen en cuenta la formación académica para cargos superiores mientras que para otros cargos como el operario no tienen en cuenta la formación académica sino la experiencia que tenga la persona. En cuanto al requisito personalidad del candidato según el cargo se puede decir que un poco más de la mitad de los encuestados señaló que el requisito, personalidad del candidato, es considerado como segunda y tercera

prioridad para un cargo de directivo superior. Sin embargo, otro grupo menor de encuestados (5%), cree que no es prioridad. Por su parte, para el puesto de trabajo de operario, alrededor del 30% de las organizaciones opinó que es un requisito primordial, ya que se ubicó entre la primera y segunda alternativa. Sólo un 7% señaló que es el último requisito a la hora de seleccionar a un candidato. Situación similar ocurre con el cargo de ejecutivo medio, donde casi el 25% de los encuestados consideró el requisito en primera y segunda prioridad. Sin embargo, un porcentaje menor (22%). De acuerdo a esta información se puede decir que es importante al momento de escoger un personal se haga no solo teniendo en cuenta su formación académica o la experiencia que tenga la persona, sino también teniendo en cuenta la personalidad puesto que esto ayudará a determinar cómo es la persona y si se adaptará fácilmente a el cargo que va a ocupar.

Respecto al reclutamiento del personal donde la misma organización, el 66% de los encuestados reclutan a su personal y el 33% lo hacen a través de la forma directa e indirecta, esta última consiste en el reclutamiento de los candidatos a través de una empresa externa.

En lo que se refiere al tema de la selección del personal, alrededor del 90% de las organizaciones aplican varias técnicas para realizar este proceso, entre las más usadas se encuentran las pruebas de conocimientos, las pruebas psicológicas y las pruebas psicotécnicas. En cuanto a los test psicológicos, la encuesta arrojó que la mayoría de las organizaciones (cerca del 60%) manifestó no utilizar estas pruebas, en tanto que el porcentaje restante declaró si haber

aplicado estos test alguna vez. En lo que se refiere a las pruebas psicotécnicas, los resultados arrojaron que más del 40% de los encuestados utilizan las tres pruebas conjuntamente (personalidad, aptitud e inteligencia). Sin embargo, cerca del 10% respondió realizar sólo las pruebas de personalidad y aptitud. Por su parte, un menor porcentaje (7,3%), contestó aplicar tan sólo pruebas de aptitud; y un 2,4% reveló emplear pruebas de personalidad únicamente. De esta información se puede decir, que la utilización de las pruebas psicológicas en la mayoría de las empresas es importante puesto que permite conocer con más profundidad la personalidad de los individuos, igual que las competencias que posee. En cuanto a las formas de verificar si las técnicas de reclutamiento y selección del personal es adecuado para el cargo un porcentaje menor (34%) declaró alcanzar excelentes resultados. Por su parte, quienes manifestaron tener resultados regulares no superan el 10% de los encuestados; en tanto que, sólo un 2,4% cree no lograr resultados satisfactorios. Y por último, en cuanto a las técnicas modernas de reclutamiento y selección de personal que se debieran implementar en las organizaciones, cerca del 30% de los encuestados respondieron que las técnicas existentes actualmente son suficientes y que no se requieren otras. Sin embargo, un porcentaje no menor, equivalente al 15%, no contestó la pregunta y un 5% de las organizaciones simplemente no tienen conocimiento acerca de otras técnicas posibles de aplicar en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Ya entrando en materia de pruebas psicotécnicas, siendo específicos en el uso del 16PF como una prueba que permite evaluar 16 rasgos de la

personalidad de los individuos, García (2000), realizó un trabajo de investigación en el cual buscaba adaptar y validar el cuestionario de personalidad de los 16 factores (16PF) en la población Colombiana, y para esto, hizo uso de una muestra de 1.385 sujetos con título Universitario de diferentes ciudades del país. Para mirar la consistencia interna de la prueba, se utilizó el alfa de Cronbach para cada uno de los factores que componen la prueba. En cuanto a la validez de constructo, se hizo uso en primera instancia, de un análisis factorial exploratorio (técnica R) y posteriormente un análisis factorial confirmatorio de ejes principales con rotación Varimax. Los resultados mostraron que el cuestionario de personalidad de los 16 factores propuesto y desarrollado por Catell para la muestra utilizada no representa la estructura factorial de primer orden que plantea dicho autor. Los factores de primer orden no muestran índices altos de consistencia interna ni homogeneidad y la estructura factorial de segundo orden es coincidente con la reportada por el instrumento original.

Así mismo, Bueno, Lemos y Tomé (2004) en un estudio conocido como “intereses profesionales de un grupo de estudiantes de psicología y sus relaciones con la inteligencia y la personalidad”, investigaron los intereses profesionales de 120 sujetos de ambos sexos inscritos en el segundo semestre de psicología. Un análisis conglomerado indica la existencia de tres grupos y el análisis de varianza mostró que difieren en términos de intereses, rasgos de personalidad y los niveles de inteligencia. La interpretación del perfil de cada

uno de los subgrupos permitió emplear las hipótesis de una relación entre estas características y las diferentes posibilidades de acción del psicólogo.

El subgrupo 1 mostró más interés en las ciencias biológicas asociadas con actividades sociales. Estas características parecen referirse a psicólogos más conscientes de las exigencias de las ciencias tradicionales, debe tener intereses en las actividades relacionadas con la psicología experimental y del comportamiento, neuropsicología, la investigación en psicología y la psicofarmacología.

El subgrupo 2 mostró interés en las actividades artísticas relacionadas con actividades sociales y también características de la sensibilidad, armonía y sentimentalismo. Estas características, las personas las asocian con un interés en la teoría psicodinámica y en la utilización de los procesos de intuición como una manera de entender al otro.

El subgrupo 3 mostró interés para las actividades sociales y un menor índice de inteligencia de los otros dos grupos. Estas características parecen estar asociados con personas que quieren ayudar a los demás en forma más concreta, en la participación en la vida social y/o políticamente (institucionales, comunitarios, enseñanza, aprendizaje, terapia, etc.).

De la anterior investigación se puede decir que con la aplicación de pruebas psicológicas como es el caso del 16 PF, se podrá determinar la personalidad de los candidatos que aspiran a un cargo en una organización y se podrá conocer si cumple con las competencias, las capacidades o habilidades que se requiere para dicho cargo, de allí la importancia de aplicar el

16 FP durante el procesos de selección, complementándola con la entrevista que se le realiza al aspirante al cargo.

Método

Diseño de investigación

El tipo de diseño utilizado en el presente estudio es de tipo descriptivo, el cual busca básicamente ser específico en las propiedades, características, perfiles de las personas, grupos, comunidades, entre otros, que sean sometidos a un respectivo análisis. Este tipo de diseño, busca de cierta manera recolectar información, datos y medirlos a partir de ciertas variables o conceptos de la temática o problema que se está investigando; por tanto, estos estudios simplemente buscan recolectar una determinada información ya sea de manera independiente o conjunta sobre conceptos o variables a las que hagan referencias y de esta manera mirar de qué forma se relacionan dichas variables. (Hernández, Fernández y Batista, 2006).

Participantes

Desarrollo Humano, suministro 42 aplicaciones de la Prueba de Personalidad 16 PF de las cuales 23 pruebas fueron aplicadas durante el año 2009 y las 19 restantes al iniciar el año 2010, aspirantes a cargos como: asistente de recursos humanos, enfermera, recepción, asistente de contabilidad, asistente de compras, coordinador de servicio al cliente, Agente educativo, asistente del departamento afiliación cultural y registro I y II, coordinadora de atención al usuario, auxiliar de autorización de servicios, gestora para el mejoramiento de la calidad, revisoría de facturas, auxiliar de autorizaciones y coordinadora regional de servicios.

Instrumento

El 16 PF es una prueba psicotécnica, la cual a través de un cuestionario permite conocer la personalidad, actitudes e intereses de los individuos. El test está conformado por 187 preguntas de selección múltiple la cual cuenta con tres opciones de respuesta (A, B y C) con unos espacios debajo para dar sus respuestas. (Anexo 1). No existen respuestas correctas ni incorrectas ya que los individuos suelen tener intereses y puntos de vista distintos.

La prueba maneja determinados puntajes en donde es posible conocer los perfiles de la personalidad de los candidatos, dichos puntajes tienen extremos y medios que brindan indicadores clínicos más exactos de la personalidad; es por eso que se tiene en cuenta los puntajes sobresalientes como son: 1, 2 y 3 correspondientes al Extremo A y 8, 9 y 10, al Extremo B, los puntajes medios corresponden a 4, 5, 6 y 7.

Adicional a esto, es pertinente tener en cuenta que la prueba cuenta con 15 ítems para medir el grado de distorsión, teniendo como función detectar a aquellos sujetos que intentan mostrar una buena imagen sobre sí mismos. Estos ítems fueron desarrollados por Winder, O'dell y Karson (1975), los cuales afirmaron que aquellos candidatos que obtuvieran una distorsión menos de 6 puntos podían considerarse como personas que no suelen interesarles lo que piensen de ellos; 6 o más puntos, candidatos que intentan dar una buena imagen de sí mismos; y aquellas personas que el grado de distorsión tienen un puntaje de 11 o más puntos, intentan, además de ofrecer una buena imagen de

sí mismo, negar la existencia de problemas que requieren cierto grado de importancia.

Sin embargo en procesos de selección no es extraño encontrar puntuaciones elevadas, debido a que de una u otra manera los candidatos pretenden mostrar la mejor imagen posible para ser seleccionados en el empleo al cual aspiran. (Amador, Forns y Kirchner, 2007).

Vale aclarar que los resultados obtenidos en la aplicación de esta prueba, no son una verdad absoluta sino que se contextualizan de acuerdo al medio en el cual se aplique; además dichos resultados tienen vigencia de un año, ya que los seres humanos son cambiantes.

Para la aplicación de la prueba es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Inicialmente, se les menciona a los participantes que anoten sus datos como son: nombre, apellido, edad, sexo, entre otros en la parte superior de la hoja.

Es pertinente tener en cuenta que cada una de las frases o preguntas están ordenadas numéricamente, por tanto, se debe seguir dicha numeración al contestar en la hoja de respuestas.

Ahora bien, al momento de resolver el test hay que tener en cuenta lo siguiente:

No pensar demasiado las preguntas ni tomarse mucho tiempo al decidir la respuesta, puesto que tienen una hora para resolverlo.

Evitar marcar la opción B excepto cuando al candidato le sea imposible decidirse entre las otras dos opciones de respuesta, debido a que esta opción es un término medio.

Procurar no dejar ninguna cuestión sin contestar y en tal caso que la pregunta no esté relacionada con la persona o sus vivencias, elegir la opción que más se adapte a su forma de ser.

Contestar sinceramente y no señalar las respuestas pensando en lo que sea bueno o malo o lo que le interesa a la persona, pues no sirve de nada tratar de impresionar al examinador o quien está aplicando la prueba.

Es posible que existan preguntas que puedan parecer muy personales, pero los resultados de estas pruebas son documentos confidenciales guardados bajo la ética del profesional que en este caso corresponde al psicólogo.

Procedimiento

Durante el desarrollo de la presente investigación, es posible distinguirse las siguientes fases: una vez se tuvo el tema a tratar claramente definido junto con la revisión bibliográfica pertinente a buscar, se inició la búsqueda de libros, revistas científicas, base de datos, artículos e investigaciones al respecto del 16PF y todo lo relacionado con dicha prueba y su manejo dentro del área de Gestión Humana en las organizaciones. Luego se realizó un análisis de los

textos y documentos encontrados, contribuyendo positivamente al logro de los objetivos planteados al inicio del proyecto. Seguido de esto, se realizó el marco teórico de tal manera que constara de coherencia y llevara una secuencia para entender a cabalidad el tema que se está tratando. Se analizaron los resultados obtenidos en cada una de las pruebas y se obtuvieron resultados muy llamativos, resaltando los perfiles extremos que definen mucho más la personalidad de cada candidato.

Para finalizar con la preparación del documento, se realizó una conclusión, en la cual se resaltaron los puntos importantes y significativos del tema tratado y se entregó la revisión bibliográfica sobre análisis de resultados del 16PF en procesos de selección.

Resultados

Los resultados que se describen a continuación son tendencias hacia posibles maneras de ser o tipos de personalidad, mas no es una verdad absoluta, ya que son contextualizadas de acuerdo al medio en el cual se aplicó. Además los resultados tienen vigencia de un año, debido a que permanentemente las personas cambian, razón por la cual, es pertinente realizar las aplicaciones de 16PF anualmente.

De los 42 candidatos que hicieron parte del proceso de selección en el cual se les aplicó la prueba 16PF durante el año 2009 - 2010, 32 personas son mujeres y 10 son hombres, que oscilan entre edades de 19 a 48 años.

De este estudio y de acuerdo al análisis de los 16 factores de personalidad, se organizaron los resultados por tendencias, de la siguiente manera:

Tendencia Medio: Comprendido entre puntuaciones: 4, 5, 6 y 7

Tendencia Extremo A: Correspondiente a Puntuaciones: 1, 2 y 3

Tendencia Extremo B: Correspondiente a puntuaciones: 8, 9 y 10

Donde las puntuaciones que oscilan entre 4, 5, 6 y 7 son factores promedios, no existe orientación hacia uno u otro factor. Puntuaciones que oscilen entre 1, 2 y 3; Y 8, 9 y 10 se ubican personalidades con tendencias definidas.

A continuación se describirán los resultados de cada uno de los Factores, encontrados en las 42 Pruebas aplicadas para diferentes cargos, referenciados de acuerdo al número de personas que se ubican entre uno u otro extremo o medio y el porcentaje que representa de acuerdo al total de la población estudiada.

Tabla 1: Factores de personalidad del 16PF

Factor A: Reservado / Abierto

	Extremo A	Media	Extremo B
	Reservado	Reservado/ Abierto	Abierto
# de candidatos	2	34	6

Factor B: Pensamiento concreto / pensamiento abstracto

	Extremo A	Media	Extremo B
	Concreto	Pensamiento concreto / pensamiento abstracto	Abstracto
# de candidatos	12	24	6

Factor C: Inestabilidad emocional / estabilidad emocional

	Extremo A	Media	Extremo B
	Inestabilidad Emocional	Inestabilidad emocional / Estabilidad emocional	Estabilidad Emocional

# de candidatos	2	39	1
-----------------	---	----	---

Factor E: Sumiso / dominante

	Extremo A	Media	Extremo B
	Sumiso	Sumiso / dominante	Dominante
# de candidatos	29	13	0

Factor F: Prudente / impulsivo

	Extremo A	Media	Extremo B
	Prudente	Prudente / impulsivo	Impulsivo
# de candidatos	1	35	6

Factor G: Despreocupado / escrupuloso

	Extremo A	Media	Extremo B
	Despreocupado	Despreocupado / Escrupuloso	Escrupuloso
# de candidatos	34	8	0

Factor H: Tímido / Espontáneo

	Extremo A	Media	Extremo B
	Tímido	Tímido /	Espontáneo

Espontáneo

# de candidatos	0	32	10
-----------------	---	----	----

Factor I: Racional / Emocional

Extremo A	Media	Extremo B
Racional	Racional / Emocional	Emocional

# de candidatos	2	33	7
-----------------	---	----	---

Factor L: Confiado / suspicaz

Extremo A	Media	Extremo B
Confiado	Confiado / suspicaz	Suspicaz

# de candidatos	14	27	1
-----------------	----	----	---

Factor M: Práctico / soñador

Extremo A	Media	Extremo B
Practico	Practico / soñador	Soñador

# de candidatos	18	22	2
-----------------	----	----	---

Factor N: Sencillo / astuto

	Extremo A	Media	Extremo B
	Sencillo	Sencillo / astuto	Astuto
# de candidatos	8	22	12

Factor O: Seguro / Inseguro

	Extremo A	Media	Extremo B
	Seguro	Seguro / Inseguro	Inseguro
# de candidatos	3	33	6

Factor Q1: Tradicionalista / innovador

	Extremo A	Media	Extremo B
	Tradicionalista	Tradicionalista / innovador	Innovador
# de candidatos	23	19	0

Factor Q2: Dependiente / autosuficiente

	Extremo A	Media	Extremo B
	Dependiente	Dependiente / autosuficiente	Autosuficiente
# de candidatos	7	29	6

Factor Q3: Desinhibido / controlado

	Extremo A	Media	Extremo B
	Desinhibido	Desinhibido / controlado	Controlado
# de candidatos	6	34	2

Factor Q4: Tranquilo / tensionado

	Extremo A	Media	Extremo B
	Tranquilo	Tranquilo/ tensionado	Tensionado
# de candidatos	1	29	12

El factor A, correspondiente a la tendencia entre ser personas reservadas y abiertas, describe de manera clara que del total de las personas a quienes se les aplicó la prueba 16 PF y que corresponde a un número de 42 individuos, el 81% de ellos, se encuentran ubicados en tendencia media, es decir, son personas que no tienen preferencias entre permanecer y trabajar solas o ser participativas socialmente, lo cual representa a la mayor parte de los candidatos que hicieron parte del proceso de selección. Por su parte, el 14% corresponden a personas abiertas y solo el 5% son personas reservadas.

Por su parte el factor B, se encuentra relacionado con la inteligencia de los candidatos, en razón de si manejan un tipo de pensamiento concreto o abstracto, es posible observar que el 57% de la población tienen pensamientos en un nivel entre concreto y abstracto, lo cual representa un poco más de la

mitad de los candidatos, mientras que el 28% posee pensamiento concreto y solo el 15% tiene un pensamiento abstracto.

El factor C, apunta a que tan estable emocionalmente o no son los candidatos que aspiran a procesos de selección para ingresar a una empresa como es el caso de Mutual ser, en razón de lo cual es viable mirar que de 42 candidatos, 39 de ellos se encuentran en un nivel promedio entre ser estables e inestables emocionalmente, lo cual corresponde a un 93% del total de la muestra, mientras que el 5% son personas inestables y solo el 2% son personas estables.

El factor E cómo es posible observar, ilustra que la mayoría de las personas que aspira a ingresar a Mutual Ser son personas sumisas y nada dominantes, viendo como de 42 personas, 29 tienen un tipo de personalidad sumisa lo cual corresponde al 69% del total de la muestra, y el 31% restante se encuentran en un nivel intermedio entre ser sumisas y dominantes.

El factor F muestra que el 84% de los candidatos, se encuentran ubicados en un nivel de personalidad entre prudentes e impulsivos. El 14 % son personas impulsivas y solo el 2% del total de la muestra son personas prudentes.

El factor G, ilustra que el 80% de las personas son despreocupadas y el 20% restante corresponden a personas que se encuentran en un nivel entre escrupulosas y despreocupadas.

El factor H, muestra si los candidatos aspirantes al proceso de selección a Mutual Ser son personas tímidas o espontáneas, ante lo cual es posible decir, que el 76% de ellas son personas entre tímidas y espontáneas; el 24% de las personas restantes son espontáneas.

El factor I, representa el factor racional / emocional, relacionado con si las respuestas que toman los candidatos son de tipo racional o emocional, ante lo cual es viable resaltar que el 79% de las personas reaccionan ante las situaciones cotidianas tanto de manera racional como emocional. El 16% son personas con respuesta de tipo emocional y el 5 % de tipo racional.

El factor L, representa el factor confiado / suspicaz, en el cual es posible observar que el 64% de las personas que hicieron parte del proceso de selección, se encuentran en un nivel intermedio entre ser confiadas y suspicaces; el 34% pueden mostrarse como personas confiadas de las situaciones y de la gente, mientras que solo el 2% puede poner barreras ante determinadas circunstancias.

El factor M, muestra que el 52% de las personas se inclinan un poco más a ubicarse dentro de este nivel intermedio de este perfil, es decir, personalidades con tendencias a ser entre prácticas y soñadoras. El 43% son personas prácticas y solo el 5% corresponde a personas soñadoras.

El factor N, evidencia que el 52% de los candidatos son personas que se ubican en un nivel intermedio entre los dos factores; mientras que el 29% son astutas y el 19% son sencillas.

El factor O muestra el factor seguro/ inseguro, en el cual es posible notar que el 79% de los candidatos son personas entre un nivel seguro e inseguro, es decir son personas que en ocasiones pueden mostrarse seguras, tranquilas y serenas; no culparse de por sus acciones erradas y tratar de actuar libremente sin temores, aunque en otras ocasiones puede mostrar lo contrario, el 14% son personas inseguras y el 7% restante son personas seguras.

Por otro lado, el factor Q1 refleja que el 55% de los candidatos son más bien tradicionalistas, conservadores, respetuosos de las ideas establecidas, tolerante de los defectos tradicionales. Mientras que el 45% restante se encuentran en un nivel intermedio entre ser tradicionalistas e innovadores, y ninguna persona de las que hicieron parte del proceso de selección son meramente innovadoras.

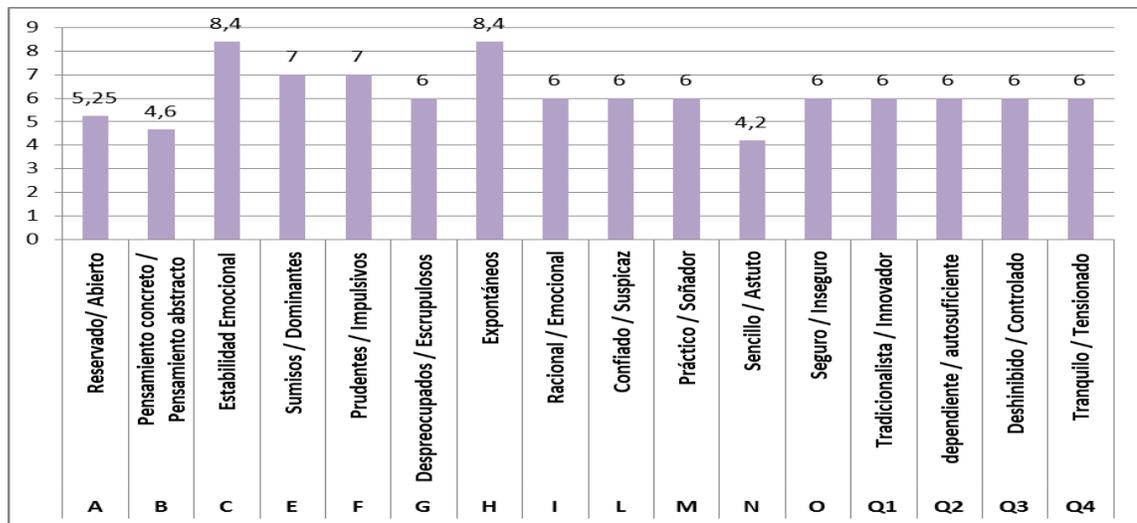
El factor Q2, está relacionada con que tan dependientes o autosuficientes son los candidatos, la cual muestra que el 69% de las personas en ocasiones pueden ser dependientes y en otras circunstancias pueden ser autosuficientes, ubicándose en un nivel intermedio. El 14% del total de la muestra es autosuficiente, mientras que el 17% puede ser dependiente.

El factor Q3, indica que los candidatos son más bien personas en un término entre desinhibidos y controlados, teniendo un número de personas bastante significativo del 81% en relación al total de candidatos que hicieron parte del proceso de selección en Desarrollo Humano para la empresa Mutual Ser. El 14% son desinhibidos y solo el 5% restante son controlados.

Finalmente, el factor Q4 refleja que el 69% de los candidatos presentan un estado intermedio entre tensión y tranquilidad ante sí mismos y ante las situaciones, representando el mayor número de personas que asistieron al proceso de selección. El 29% corresponde a personas tensionadas, mientras que solo el 2% son personas tranquilas.

Ahora bien, partiendo de los resultados anteriores, es posible tener un perfil general de la personalidad de esta población aspirante a ingresar a la empresa Mutual Ser, la cual proporciona información respecto a qué tipo de personas aspiran a ingresar a dicha organización. Los resultados son los siguientes:

Figura 1. Media de los perfiles de los candidatos de Mutual Ser



La figura 1 resalta el perfil a nivel general de la población estudiada, lo cual indica, que hay una tendencia hacia la media entre cada uno los factores, resaltándose solo dos factores extremos B (puntajes entre 8, 9 y 10) como es el caso de la tendencia a ser estables emocionalmente y espontáneos (factor C y

H), y ninguno ubicado en el extremo A (puntajes entre 1, 2 y 3), estando los demás factores que maneja la prueba en un nivel intermedio.

En cuanto al nivel de distorsión que manejaron los candidatos, de las 42 personas que hicieron parte del proceso de selección, 24 de ellas tuvieron un manejo de la imagen distorsionador, es decir, intentaron dar una buena imagen de si mismos, 12 personas un alto grado de distorsión, lo que indica que además de dar una buena imagen, ocultan la existencia de otros problemas y solo 6 algo de distorsión, es decir, que los candidatos quisieron dar buena imagen pero esta no era lo mas importante.

Discusión

Resulta evidentemente claro que la perdurabilidad de un sistema organizacional en cierta parte está determinada por la calidad, participación, compromiso de sus integrantes, es decir, el aporte que hace el recurso humano de una empresa y el tipo de interacción que establece entre sí y con los demás recursos, es lo que la hace competitiva y la mantiene a flote. Las organizaciones que toman en cuenta esta realidad resaltan la importancia de la personalidad de los individuos en una organización y por eso en sus departamentos de Recursos Humanos o el de selección escogen a los candidatos más aptos teniendo en cuenta su perfil con el que se requiere en el cargo. En la actualidad en diversas empresas a nivel mundial están mejorando su proceso de selección con el objeto de escoger a ese candidato apto y por eso utilizan pruebas psicotécnicas las cuales permiten conocer la personalidad de un individuo como es el caso del cuestionario de personalidad 16 PF.

La investigación de Bueno, Lemos y Tomé (2004) conocida como “intereses profesionales de un grupo de estudiantes de psicología y sus relaciones con la inteligencia y la personalidad”, concuerda con el presente estudio en el sentido que ambas resaltan: con la aplicación de pruebas psicológicas como es el caso del 16 PF, y como a través de ellas es posible determinar las tendencias que tienen los candidatos que aspiran a un cargo en una organización hacia uno u otro perfil; partiendo de esto, se podrá conocer si cumple con las competencias y habilidades que se requiere para dicho cargo, de allí la importancia de aplicar el 16PF durante el procesos de selección,

complementándola con la entrevista que se le realiza al aspirante al cargo. Por tanto, al utilizar el 16 PF es posible observar en términos generales la personalidad o los intereses que tienen los individuos. Del presente estudio se pudo determinar que las personas aspirantes a laborar en Mutual ser, tienden a ser sumisas (69%), despreocupadas (80%) y tradicionalistas (55%), siendo estos los perfiles más marcados. Ahora bien, tomando como referencia la operacionalización de los factores descritos en el manual de la prueba 16PF, se puede afirmar que la población estudiada al ser sumisa, tiende a ceder ante los demás, a ser dócil, y a conformarse. Es, a menudo, dependiente, acepta las ideas de los otros, y se muestra ansiosa por una exactitud obsesiva.

Por su parte, personas despreocupadas, son inestables en sus propósitos, sus acciones son casuales y faltas de atención a los compromisos del grupo y las exigencias culturales. Cuentan con inadecuada apropiación a ciertos valores; la satisfacción de sus necesidades esta por encima de su deber. Requiere de supervisión directa.

Finalmente, personas tradicionalistas son conservadoras, respetuosas de las ideas establecidas, tolerantes de los defectos tradicionales, confía en lo que le ha enseñado a creer y acepta lo conocido y verdadero, a pesar de sus inconsistencias, aunque se le presente algo que pudiera ser mejor- Son precavidas y puntillosas con las nuevas ideas, tendiendo a posponer u oponerse a los cambios, a seguir la línea tradicional, a ser conservadoras en religión y política, y a despreocuparse de las ideas analíticas intelectuales.

Es importante ante esto resaltar que a pesar de las instrucciones dadas momentos antes de responder la prueba y suministradas a los candidatos en el cuadernillo de preguntas, de tratar en lo posible de no contestar respuestas en términos medios, es decir, marcar la opción B, en donde se plantean respuestas como: no sé, algunas veces, entre otras, hicieran caso omiso a esto y quizás por miedo a no inclinarse por una característica o situación particular contestaran esta opción. Por la anterior razón, se cree que los resultados obtenidos en las pruebas corresponden a factores de personalidad que se encuentran en un rango intermedio y no proporcionan información con exactitud acerca de los candidatos en cuanto a su personalidad se refiere, puesto que es difícil predecir si actuarán de una manera determinada u otra ante una situación cualquiera.

Ahora bien, vale mencionar otros resultados de esta investigación, que aunque no corresponden a la mayoría de la población, si permiten distinguir un extremo por encima de otro. Tal es el caso de las personas con tendencia a ser abiertas (14%), con pensamiento concreto (28%), impulsivos (14%), espontáneos (24%), emocionales (16%), confiados (34%) y prácticos (43%).

Tomando como referencia los anteriores rasgos, se puede inferir que Mutual Ser prefiere tener personas abiertas, impulsivas, espontáneas, emocionales y que generen confianza. Esto se podría relacionar con el hecho cultural de ser costeños, en lo cual existe una inclinación hacia el establecimiento natural de relacionarse con otros, esto permite que los candidatos se adapten con facilidad a la empresa, a las personas y al medio.

Otras características son la tendencia a ser prácticos y de pensamiento concreto, relacionado con la forma de pensar y trabajar, la cual es descomplicada, arriesgada. Sin embargo, cabe resaltar la tendencia a ser emocionales, lo cual llevaría a que fácilmente se dejen afectar por los problemas, se distraigan y generen dependencias entre compañeros de trabajo, convirtiéndose en un punto a tener en cuenta.

Un aspecto relevante a mencionar, es el factor Q4: tranquilo / tensionado, viendo como el 29% de la población se encontraba tensionada y el factor O: seguro/inseguro en donde el 14 % de los candidatos se mostró inseguro en el momento de realizar la prueba, lo cual podría indicar nerviosismo por ser aceptado en el trabajo. Por otro lado, se observa que en el factor N: sencillo / astuto, el 29% de los candidatos se mostraron astutos, intentando mostrar la mejor impresión posible ante los evaluadores con el fin de ser escogidos en el trabajo al cual estaban aspirando.

Por otro lado, al determinarse la personalidad de 42 aspirantes a cargos en la empresa Mutual Ser, de 42 candidatos que hicieron parte del proceso, solo 6 personas no fueron contratadas, teniendo en cuenta su hoja de vida, la entrevista y la aplicación de varias pruebas psicotécnicas entre las que se encuentra el cuestionario de personalidad 16 PF.

En lo que respecta al grado de distorsión manejado por los candidatos, en términos generales se puede decir que intentaron dar una buena imagen de sí mismos, sin embargo en procesos de selección este indicador puede

considerarse normal debido a que los candidatos aspiran a ingresar a una organización y van con la aspiración de ser escogidos.

Por último, resulta pertinente aclarar que durante la consecución del presente estudio la recolección de información fue muy variada, aunque la información empírica fue escasa y de difícil acceso, lo que en ocasiones generó ciertas dificultades y limitaciones al momento de elaborar esta revisión. Pero a pesar de lo anterior, la recopilación de las investigaciones mencionadas y las bases teóricas expuestas permitieron organizar la información acerca de la conceptualización y aplicación de la prueba de personalidad 16 PF.

La importancia de ésta investigación radica en que sirve como punto de partida para realizar estudios posteriores, los cuales permitirán a profesionales del área de la psicología y áreas afines, conocer más a fondo la importancia de la prueba psicotécnica 16PF, la cual a través del análisis de 16 factores de la personalidad, da un indicio detallado y certero acerca de los candidatos, convirtiéndose en una parte importante del proceso de selección; jugando a la vez un papel clave dentro de este proceso dada su preparación y experticia en torno al manejo de pruebas psicotécnicas y el análisis del perfil de los candidatos, por nombrar una que otra área de manejo de dicho profesional.

Ahora bien, en la realización de dicho proyecto se aprendió un poco más acerca de cada uno de los factores que mide la prueba y la asociación de estos con diversas variables como la cultura, el nivel de sociabilidad, vulnerabilidad emocional, entre otros, las cuales son pertinentes estudiar posteriormente y abren campo a nuevas investigaciones; igualmente como las empresas sin

saberlo tan claramente manejan un tipo de perfil no solo a nivel de preparación académica sino también desarrollo personal que influye directamente en el desempeño tanto de los empleados a nivel individual como a toda la organización en sí misma, haciendo de esta manera más claro el proceso de selección y la búsqueda de candidatos aptos para laborar en ella.

Como sugerencias a Desarrollo Humano se puede decir que a partir de esta investigación seria interesante destacar la importancia de la utilización de esta prueba en posteriores procesos de selección, teniendo en cuenta las variables que se destacan en dicho proyecto y que pueden influir en los resultados obtenidos en dichas aplicaciones. A su vez, a Mutual SER, es pertinente que tenga en cuenta el perfil de las personas que ingresan a dicha organización con el fin de escoger candidatos más aptos de acuerdo a los requerimientos de la empresa, de manera tal, que aumente su desempeño, productividad y clima, generando un mejor ambiente laboral.

Finalmente, como desventajas en cuanto a la prueba se refiere, es posible apuntar que si los candidatos no evitan en su mayoría marcar la opción B, los resultados que se obtendrán estarán ubicados en términos medios, es decir, que no habrán tendencias hacia uno u otro factor y por tanto no se conseguirá tener un perfil aproximado acerca de la personalidad de los mismos.

Referencias

Amador, J., Foros, M. & Kirchner, T. (2007). Cuestionarios de personalidad de Cattell. Recuperado el 11 de julio de 2010 de <http://sicolog.com/?a=59>

Barragán, J; Catillo, J & Guerra, G. (2009). La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados. Recuperado el 26 de mayo del 2010 de [http://www.spentamexico.org/revista/volumen4/numero%202/9.%204\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen4/numero%202/9.%204(2)%20145-159.pdf)

Bausela, E. (2005). Modelos Alternativos de Evaluación de la Personalidad: Modelo de los Cinco Factores, Modelo 16 PF y otros. Revista Internacional On-line, 4(2) .Recuperado el día 7 de Mayo del 20g10 de la página de internet: <http://www.bibliopsiquis.com/asmr/0402/adv.pdf>

Billikopf, G. (2003). *Administración laboral Agrícola: Cultivando la Productividad del Personal*. Evaluación de desempeño. Universidad de California. Recuperado el 26 de mayo de <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/06s.pdf>

Bueno, J; Lemos C & Tomé F. (2004). Professional interests of a psychology undergraduate students and its relation with intelligence and personality. *Psychology study*, 9(2), pp. 271-278. [Versión electrónica]. Recuperado el 30 de Noviembre del 2009 de <http://www.scielo.br/pdf/pe/v9n2/v9n2a13.pdf>.

Capmartin, H. (2009). *Estudios previos para la contratación de la interventoría de los contratos de administración del régimen subsidiado mediante la realización de concurso de méritos*. Secretaria de salud de la Alcaldía de Santa Marta. Recuperado el 10 de mayo de 2010 de <http://www.contratos.gov.co/archivospuc1/2009/DEPREV/247001001/09-15-270611/DEPREV PROCESO 09-15-270611 247001001 1414223.pdf>

Carbajal L., Ulloa I., & Morales M. (2006). La utilización de pruebas psicométricas: ¿Un absurdo en una EST?. *Pontificia Universidad Javeriana*. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2001 en la base de datos ebscohost.

Cattell, R. (1984). *16PF, Cuestionario de personalidad para adultos*. (5ed). Madrid. TEA Ediciones, S.A.

Chiavenato, I. (2002). *Desarrollo de personas y de organizaciones. Gestión del talento humano*. (2ed). Colombia. Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones. Administración de recursos humanos*. (8ed). México, D.F. Mac Graw Hill.

Confecoop, (2006). *Economía solidaria*. Confecoop Antioquia, integrando para el desarrollo. Recuperado el 10 de mayo del 2010 de <http://www.confecoopantioquia.coop/cooperativismo/coopedia/economia-solidaria.html>

Contreras, F & Álvarez R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Revista Gaceta Laboral*, 14(2), pp.271 – 297. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33614205>. Recuperado el día 2 de Diciembre del 2009 la Base de datos de Redalyc.

De Haro, J. (2003). Gestionando el valor de la función de los recursos humanos. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 19(3), pp293–305. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos ebsohost.

De Saá, P & Diaz, N (2007). Incidencia de los recursos humanos de I + D internos y contratados en la innovación. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa (CEDE)*. 2007, 33, pp.7–30. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos Ebscohost

Dessler, G (2001). La prueba y la selección de empleados. *Administración de Personal*. (8ed). México. Pearson, Prentice Hall. Recuperado el día 22 de mayo del 2010 de <http://books.google.com.co/books?id=00dKezzNEAC&printsec=frontcover#v=snippet&q=pruebas&f=false>

Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S. & Schuler, R. (2007). La creciente importancia de la gestión de recursos humanos. *La gestión de recursos humanos*. (3ed).España: Madrid

Dolan S., Valle R., Jackson S. & Schuler R. (2007). La gestión y planificación de la carrera profesional. *La gestión de los recursos humanos*. (3ed). España: Madrid

Domínguez, M. (2006). Planes de carrera ¿para todos?. Recuperado el 21 de febrero de 2010 de http://www.losrecursoshumanos.com/phpscript/descargar_pdf.php?id=1810

Eforcers,. (2005). *Políticas generales. Plan institucional capacitación*. Universidad de los andes. Recuperado el 30 de junio de 2010 de http://rh.uniandes.edu.co/Entrenamiento_y_Desarrollo/Plan_Institucional_Capacitacion/plan_capacitacion_politicas.php

Elvira, M., & Dávila, A. (2005). Managing Human Resources in Latin America. *Universal Business Review – Actualidad Económica.*, pp.28 – 45. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos de ebshost.

Espinosa, J & Herrera, A. (2003). *Evaluación psicométrica de un instrumento construido a través de enlace empírico (MMPI)*. Universidad Nacional de Colombia, pp. 92 – 93. Recuperado el día 22 de mayo del 2010 de <http://www.humanas.unal.edu.co/files/cms/6707849949e8adb04aa6f.pdf>

Fernández, A. (2004). *Universidad y Currículo en Venezuela: Hacia el Tercer Milenio*. Universidad Central de Venezuela. Recuperado el día 1 de julio del 2010 de <http://books.google.com.co/books?id=Ryqj54p6JLkC&pg=PA132&dq=que+es+e>

[l+perfil+del+empleado&hl=es&ei=6l8yTLmuAYT68AaLnbDJCw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CEkQ6AEwCA#v=onepage&q&f=false](#)

Foe. (2010). *Test de personalidad*. Orientación e inserción profesional. Federación Onubense de empresarios. Recuperado el 11 de junio de 2010 de <http://www.foe.es/portalfoe/uoip/guia/test.aspx>

Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, región de los lagos – Chile. *Gaceta laboral*, 14(2), pp.271–297. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos ebscohost.

Gallego, M. (2007). *Gestión humana basada en competencias II*. Procesos de gestión humana basada en competencias. Recuperado el 21 de febrero de 2010 de <http://www.arearh.com/rrhh/procesosgestionhumana.htm>

García, G. (2000). *Adaptación y baremación del cuestionario de personalidad de los 16 factores (16pf) de Catell, en una muestra de profesionales Colombianos*. Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá. Recuperado el 30 de Noviembre del 2009 de <http://www.humanas.unal.edu.co/cms.php>

García A & García M (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. 23(1), pp.111–138. [Versión Electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos ebscohost.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista P. (2006). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. *Metodología de la investigación*. (4ed). México D.F. Editorial Mc Graw Hill, Interamericana editores S.A

Lieberty., & Spiegler. (2000). Panorama general. En *Personalidad*. (8ed).México. International Thomson Editores, S.A

Llanos, R. (2005). El proceso de selección de recursos humanos en la empresa. *Como entrevistar en la selección de personal*. (1ed). México. Editorial Pax México Librería Carlos Cesarman S.A. Recuperado el día 22 de mayo del 2010 de

<http://books.google.com.co/books?id=0EEduhpbrLwC&pg=PA32&dq=PRUEBAS+DE+HABILIDAD&cd=4#v=onepage&q=PRUEBAS%20DE%20HABILIDAD&f=false>

Llanos (2005). Cómo entrevistar en la selección de personal. (1ed). México D.F. Recuperado el 9 de enero de 2010 de

<http://books.google.com/books?id=0EEduhpbrLwC&printsec=frontcover&dq=seleccion+de+personal&lr=&hl=es&cd=3#v=onepage&q=&f=false>

Martínez, A., & Rentería, E. (2006). *Evolución del proceso de selección para cargos gerencial, comparación entre las prácticas llevadas a cabo en 1997 y 2006, en la ciudad de Cali*. Instituto de Psicología de la Universidad del Valle. Recuperado el día 22 de Mayo de 2010 de

[http://objetos.univalle.edu.co/files/Evolucion del proceso de seleccion para cargos gerencial.pdf](http://objetos.univalle.edu.co/files/Evolucion_del_proceso_de_seleccion_para_cargos_gerencia.pdf)

Mínguez, A (2005). Dirección practica de recursos humanos. *El desarrollo de los recursos humanos en la empresa*. pp. 117. (2ed). Madrid. Editorial ESIC. Recuperado el día 1 de julio de 2010 de http://books.google.com.co/books?id=SpwPogY3UH8C&pg=PA117&dq=planes+de+carrera+%2B&hl=es&ei=7FYyTO2FOIP88AbH9OCkAw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CDkQ6AEwBA#v=onepage&q=planes%20de%20carrera%20&f=false

Ministerio de protección social, (2006). *¿Qué es el régimen subsidiado?*. Ministerio de la protección social. Recuperado el 10 de mayo del 2010 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=14661&IDCompany=3>

Molina, C., Forzante, A., y Chilpa, C. (2002). *Mejora tu calidad profesional: personalidad*. México, D.F. Editorial Limusa S.A, Noriega Editores

Mutual ser, (2010). *Quienes somos*. Mutual ser, empresa solidaria de salud. Recuperado el 10 de mayo del 2010 de <http://www.mutualser.org>

Núñez, M., & Alemán, Y. (2002). El 16PF como instrumento psicométrico: Una revisión de literatura. Recuperado el 17 de junio de 2010 de <http://www.uprm.edu/socialsciences/mnunez/16pf.htm>

Páez, C. (2002). *Áreas básicas de la organización empresarial*. Revista Inter – Fórum. Recuperado el 2 de marzo de 2010 de http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/090202negocios_paez.html

Palaci, F. (2005). Las organizaciones y su psicología. En *psicología de la organización*. España: Madrid.

Peralta, (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. *Acta Colombiana de psicología*. 9(1), pp.87-97. [Versión electrónica]. Recuperado el 26 de diciembre de 2009 de la base de datos ebscohost.

Pérea, J. (2006). *Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista IIPSI. Facultad de psicología UNMSM. Recuperado el 26 de mayo de 2010 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/Investigacion_Psicologia/v09_n1/pdf/a08v9n1.pdf

Pereira, F. (2000). Elementos básicos. *Salud ocupacional*. Bogotá, Colombia

Pérez, Cupano & Beltramino (2004). Adaptación del Inventario de Personalidad 16PF-IPIP a un Contexto de Orientación. Estudio Preliminar. Recuperado el día 7 de mayo de 2010 de la página de internet: <http://www.revistaevaluar.com.ar/42.pdf>

Robbins S. (2005). El comportamiento organizacional en el nuevo milenio. *Organizational Behavior*. 1 (11ed). México. Editorial Prentice Hall

Rodríguez, R. (2006). *Evaluación de desempeño en 360° todos opinamos, todos nos beneficiamos*. Psicología científica.com. Recuperado el 26 de mayo del 2010 de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-125-evaluacion-de-desempeno-en-360-todos-opinamos-todos-nos-beneficiamos.pdf>

Salazar, C., Cansino, B., & Delgado. (2003). Análisis del rol del área de recursos humanos en micros, pequeñas, medianas y grandes empresas de chillan. *Theoria: ciencia, arte y humanidades*. 12, pp.87 – 95. [Versión electrónica]. Recuperado el 3 de enero del 2010 de la base de datos ebscohost.

Secretaria distrital de salud de Bogotá, (2009). *Régimen subsidiado*. Secretaria Distrital de Salud de Bogotá. Recuperado el 10 de mayo del 2010 de <http://www.saludcapital.gov.co/Paginas/RegimenSubsidiado.aspx>

Anexos

Cuestionario de personalidad de 16PF

1. Entendí perfectamente las instrucciones de este cuestionario:
a) Si b) En duda c) No
2. Estoy dispuesto a contestar cada pregunta tan sinceramente como me sea posible:
a) Si b) En duda c) No
3. Preferiría tener una casa:
a) En una zona poblada
b) Intermedio
c) Aislada en un bosque
4. Yo tengo la energía suficiente para enfrentarme a mis dificultades:
a) Siempre
b) Generalmente
c) Pocas veces
5. me siento un poco nervioso ante los animales salvajes, aunque estén enjaulados:
a) Si b) indeciso c) No
6. Evito criticar a las personas y a sus ideas:
a) Siempre b) A veces c) Nunca
7. Yo hago observaciones sarcásticas a las personas
a) Siempre b) A veces c) Nunca
8. Yo prefiero la música semiclasica que las canciones populares:
a) Cierto b) Intermedio c) Falso
9. Si yo viera pelear a los niños de mi vecino:
a) Dejaría que se arreglaran solos
b) No sabría que hacer
c) Intentaría reconciliarlos
10. En las reuniones sociales:
a) Me hago notar
b) No se
C) Prefiero permanecer a distancia
11. Yo preferiría ser:

- a) Ingeniero Constructor
- b) Indeciso
- C) Escritor de guiones (dramaturgo)

12. Yo prefiero detenerme a observar a un Artista pintando, que escuchar a algunas personas discutiendo violentamente:

- a) Cierto
- b) No se
- c) Falso

13. Casi siempre puedo tolerar a la gente vanidosa que se cree gran cosa:

- a) Si
- b) En duda
- c) No

14. Cuando un hombre es demasiado deshonesto casi siempre lo puedo notar en su cara:

- a) Si
- b) En duda
- c) No

15. Sería mejor que las vacaciones fueran más largas y que todos tuvieran que tomarlas.

- a) De acuerdo
- b) indeciso
- c) En desacuerdo

16. Preferiría correr el riesgo de un trabajo con un sueldo elevado aunque irregular, que un trabajo con un sueldo menor y constante.

- a) Si
- b) En duda
- c) No

17. Yo hablo de mis sentimientos:

- a) Solo si es posible
- b) Intermedio
- c) Cada vez que tengo la oportunidad

18. En ocasiones tengo la sensación de un vago peligro o un miedo súbito por razones:

- a) Si
- b) intermedio
- c) No

19. Cuando me regañan por algo que no hice, no me siento culpable:

- a) Cierto
- b) intermedio
- c) Falso

20. Con dinero puedo comprar casi todo.

- a) Si
- b) Dudoso
- c) No

21. En mis decisiones influyen más:

- a) Mis emociones
- b) Mis sentimientos y razón por igual
- c) Mis razonamientos

22. La mayoría de las personas serían más felices si se relacionaran más con sus semejantes e hicieran lo mismo que otros.

- a) Si b) intermedio c) No

23. Cuando me veo en un espejo algunas veces confundo cual es la derecha y cuál es la izquierda

- a) Cierto b) En duda c) Falso

24. Cuando estoy platicando me gusta:

- a) Decir las cosas tal y como se me ocurren
b) Intermedio
c) Organizar primero mis pensamientos

25. Cuando algo en verdad me pone furioso, generalmente me calmo rápidamente.

- a) Si b) intermedio c) No

Si yo tuviera el mismo sueldo y horario:

- a) Carpintero o cocinero
b) Indeciso
c) Mesero es buen restaurante

27. Yo soy apto para:

- a) Algunos pocos empleos
b) Varios empleos
c) Muchos empleos

28. "Pala" es a "cavar" como "Cuchillo" es a:

- a) Afilado b) Cortar c) Puntigudo

29. A veces no puedo dormir porque una idea me da vuelta en la cabeza:

- a) Cierto b) Dudoso c) Falso

30. En mi vida privada casi siempre alcanzo las metas que me propongo:

- a) Cierto b) Dudoso c) Falso

31. Cuando una ley es anticuada debe ser cambiada:

- a) Solo después de una discusión considerable
b) Intermedio c) Rápidamente

32. Me disgusta trabajar en un proyecto en el que se toman medidas rápidas que afectan a otros:

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

33. La mayoría de la gente que conozco me considera un conversador agradable:

- a) Si b) Indeciso c) No

34. Cuando veo personas desaliñadas y desaseadas yo:

- a) Las acepto b) Intermedio c) Me disgusto

35. Me siento un poco apenado si de repente me convierto en el centro de atención en una reunión social

- a) Si b) Intermedio c) No

36. Siempre me gusta participar en reuniones concurridas, por ejemplo: una fiesta, un mitin

- a) Si b) Intermedio c) No

37. En la escuela prefiero (o preferí)

- a) La música b) Indeciso c) Los trabajos manuales

38. Cuando estoy encargado de hacer algo, yo insisto en que se sigan mis instrucciones o bien renuncio:

- a) Si b) A veces c) No

39. Para los padres es más importante:

- a) Ayudar a sus niños a desarrollar sus afectos
b) Intermedio
c) Enseñar a sus niños como controlar sus emociones

40. En una tarea de grupo, yo más bien trataría de:

- a) Imponer acuerdos b) Intermedio
c) Hacer apuntes y ver que se obedezcan las reglas

41. De vez en cuando siento la necesidad de realizar actividades físicas, rudas o pesadas.

- a) Si b) Intermedio c) No

42. Preferiría juntarme con gente bien educada que con individuos toscos y rebeldes

- a) Si b) Intermedio c) No

43. Me siento muy afligido cuando la gente me critica en público:

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

44. Cuando el jefe (o el maestro) me llama

- a) Veo oportunidad para hablar de cosas que me interesan
b) Indeciso
c) Temo haber hecho algo mal

45. Lo que este mundo necesita son

- a) Ciudadanos firmes y serios
- b) No se
- c) "Idealistas" con planes para mejorarlos

46. En todo lo que leo, estoy siempre pendiente de las intenciones propagandistas:

- a) Si
- b) Indeciso
- c) No

47. De adolescente participe en los deportes escolares

- a) Pocas veces
- b) Frecuentemente
- c) Muy frecuentemente

48. Yo conservo mi cuarto bien arreglado con cada cosa en su lugar:

- a) Si
- b) Algunas veces
- c) No

49. A veces me pongo tenso e inquieto cuando pienso en los sucesos del día:

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

50. A veces dudo que la gente con la que hablo se interese en lo que digo:

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

51. Si tuviera que escoger, preferiría ser:

- a) Guardabosques
- b) Indeciso
- c) Maestro de escuela

52. En festejos y cumpleaños:

- a) Me gusta hacer regalos personales
- b) Indeciso
- c) Creo que es un poco molesto comprar

53. "Cansado" es a "trabajo" como "orgulloso" es a:

- a) Sonrisa
- b) Éxito
- c) Felicidad

54.Cuál de las siguientes palabras es de clase distinta a las otras dos:

- a) Vela
- b) Luna
- c) Luz eléctrica

55. He sido abandonado por mis amigos:

- a) Casi nunca
- b) Ocasionalmente
- c) Muy a menudo

56. Yo tengo algunas cualidades por lo que me siento superior a la mayoría de la gente.

- a) Si
- b) Dudoso
- c) No

57. Cuando me enojo, yo me esfuerzo por ocultar mis sentimientos a los demás:
a) Cierto b) A veces c) Falso

58. Me gusta asistir a espectáculos o ir a fiestas:
a) Mas de una vez a la semana (más de lo normal)
b) Una vez a la semana (lo normal)
c) Menos de una vez a la semana

59. Pienso que suficiente libertad es más importante que las buenas costumbres y respeto a la ley...
a) Cierto b) Indeciso c) Falso

60. En presencia de personas de mayor experiencia, edad o posición tiendo a permanecer callado:
a) Si b) Intermedio c) No

61. Se me hace difícil hablar o recitar frente a un grupo numeroso.
a) Si b) Intermedio c) No

62. Cuando estoy en lugar extraño, tengo un buen sentimiento de la orientación (encuentro fácilmente donde está el Norte, Sur, Este y Oeste).
a) Si b) Intermedio c) No

63. Si alguien se enoja conmigo, yo:
a) Trato de calmarlo
b) Indeciso
c) Me irrito

64. Cuando leo un artículo tendencioso o injusto en una revista tiendo a olvidarlo, más que a sentir ganas de devolverles el golpe:
a) Cierto b) Dudoso c) Falso

65. Tiendo a olvidar muchas cosas triviales y sin importancia, como nombres de calles o de tiendas.
a) Si b) Algunas veces c) No

66. Me gustaría llevar la vida de un veterinario curando y operando animales
a) Si b) Intermedio c) No

67. Yo como mis alimentos con placer, aunque no siempre tan cuidadosa y apropiadamente como algunas personas.

a) Cierto b) Intermedio c) Falso

68. Algunas veces no tengo ganas de ver a nadie

- a) Raras veces
- b) Intermedio
- c) Muy frecuentemente

69. A veces las personas me dicen que muestro de manera demasiado clara mi excitación

- a) Si b) Intermedio c) No

70. De adolescente, si mi opinión era distinta a la de mis padres, yo por lo general

- a) La mantenía
- b) Indeciso
- C) Aceptaba la autoridad de mis padres

71. Me gustaría tener una oficina para mi, que no fuera compartida con otra persona.

- a) Si b) Indeciso c) No

72. Preferiría disfrutar la vida a mi manera. Más que ser admirado por mis éxitos.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

73. Me siento maduro en la mayoría de mis actos

- a) Verdadero b) Dudoso c) Falso

74. Cuando la gente critica me enoja, en vez de sentirme ayudado

- a) Frecuentemente
- b) Ocasionalmente
- C) Nunca

75. Estoy dispuesto a expresar mis sentimientos solo bajo estricto control...

- a) Si b) Intermedio c) No

76. Al inventar algo útil, preferiría:

- a) Perfeccionarlo en el laboratorio
- b) Indeciso
- C) Vendérselo a la gente

77. "Sorpresa" es a "extraño" como "miedo" es a:

- a) Valiente b) Ansioso c) Terrible

78. ¿Cuál de las siguientes fracciones es distinta?

- a) $\frac{3}{7}$ b) $\frac{3}{9}$ c) $\frac{3}{11}$

79. Yo no sé porque, pero algunas personas como que me ignoran o me evitan.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

80. Las personas me tratan con menos consideración de lo que merecen mis buenas intenciones.

- a) A menudo b) En ocasiones c) Nunca

81. En un grupo, me molesta que se digan groserías aun cuando no hayan mujeres delante.

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

82. Yo tengo indudablemente menos amigos que la mayoría de la gente

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

83. Detestaría estar en un lugar donde no hubiera muchas personas con quien platicar.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

84. Las personas dicen que soy descuidado a veces, aunque ellas me consideran simpático

- a) Si b) Intermedio c) No

85. En distintas ocasiones de mi vida social, he experimentado miedo al público

- a) Frecuentemente
b) En ocasiones
c) Casi nunca

86. Cuando estoy en un grupo pequeño, me agrada permanecer en silencio y mejor dejar que otros hablen

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

87. Yo prefiero leer:

- a) Una narración realista de batallas militares o políticas
b) Indeciso
c) Una novela sentimental e imaginativa

88. Cuando la gente mandona trata de imponerse, yo hago exactamente lo contrario de lo que ellas quieren

- a) Si b) Intermedio c) No

89. Es una regla que mis jefes o los miembros de mi familia me consideren culpable solo si existe una razón real

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

90. Me desagrada la manera como algunas personas observan con descaro y sin recato a otras, en las calles o en las tiendas

- a) Si b) Intermedio C) No

91. En un viaje largo, preferiría:

- a) Leer algo serio pero intensamente
b) Indeciso
C) Platicar con el pasajero de junto

92. En una situación que puede volverse peligrosa yo creo conveniente hacer ruido y escándalo, aunque se pierda la serenidad y la cortesía

- a) Si b) Indeciso c) No

93. Mis conocidos me tratan mal y me demuestran que les disgusto:

- a) Me importa poco
b) Intermedio
c) Me pongo triste

94. Las alabanzas y los cumplidos que me dicen, me desagradan.

- a) Si b) Intermedio C) No

95. Me gustaría más bien tener un trabajo con:

- a) Un sueldo fijo y seguro
b) Intermedio
c) Un sueldo bastante alto, que dependiera de mi constante persuasión a gente que me desagrada

96. Para mantenerme informado, yo prefiero:

- a) Discutir los asuntos con las personas
b) Intermedio
c) Leer los reportes noticiosos diarios

97. Me gusta tomar parte activa en asuntos sociales, comités, etc.

- a) Si b) Intermedio C) No

98. En el desempeño de una tarea no estoy satisfecho hasta que no se ha realizado con atención el más mínimo detalles

- a) Cierto b) Intermedio c) Falso

99. A veces pequeñas contrariedades me irritan demasiado

- a) Si b) Intermedio C) No

100. Yo siempre duermo profundo, nunca hablo, ni camino durmiendo

- a) Si b) Intermedio C) No

101. Sería muy interesante trabajar en una empresa:

- a) Hablando con los clientes
b) Intermedio
c) Llevando las cuentas y el archivo

102. "Tamaño" es a "Longitud" como "deshonestidad" es a:

- a) Prisión
b) Pecado
c) Robo

103. AB es a dc como SR es

- a) qp b) pq c) tu

104. Cuando la gente no es razonable

- a) Me quedo callado
b) Intermedio
c) los desprecio

105. Si alguien habla en voz alta cuando estoy escuchando música:

- a) Puedo concentrarme en la música y no me molesta
b) Intermedio
c) Acaban con mi placer y me molesto

106. Creo que soy bien descrito como:

- a) Educado y tranquilo
b) Intermedio
c) Enérgico

107. Asisto a reuniones sociales sólo cuando tengo que hacerlo, de otra manera trato de evitarlas

- a) Si b) Indeciso c) No

108. Ser precavido y esperar poco. Es mejor que ser optimista y esperar siempre el éxito

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

109. Cuando pienso en las dificultades de mi trabajo:

- a) Trato de planearlas anticipadamente
b) Intermedio
c) Supongo que podré manejarlas cuando se presenten

110. Para mí, encuentro fácil incorporarme con las personas en una reunión social,

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

111. Cuando un poco de diplomacia y persuasión son necesarias para que la gente actúe, yo generalmente soy el primero en fomentarlas.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

112. Sería muy interesante ser:

- a) Orientador vocacional de muchachos que tratan de encontrar su carrera
b) Indeciso
c) Ingeniero mecánico industrial

113. Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta o es egoísta, se lo digo, aunque me traiga problemas.

- a) Si b) Intermedio c) No

114. A veces yo hago observaciones tontas en bromas, solo para que las personas se sorprendan y ver qué es lo que dicen.

- a) Si b) Intermedio c) No

115. Me gustaría ser reportero de teatro, ópera, conciertos

- a) Si b) Indeciso c) No

116. Yo nunca siento la necesidad de hacer garabatos ni ponerme nervioso cuando estoy en una reunión.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

117. Si alguien me dice algo que es falso, yo muy probablemente me diga:

- a) "El es un embustero"
b) Intermedio
c) "Aparentemente él está mal"

118. Yo siento que me van a castigar, aun cuando no haya hecho nada mal:

- a) A menudo
b) Ocasionalmente
c) Nunca

119. La idea de que las enfermedades tienen causa tanto físicas como mentales es muy exagerada

- a) Si b) Intermedio c) No

120. La pompa y el esplendor de cualquier ceremonia estatal son cosas que deben conservarse

132. Yo paso mucho de mi tiempo libre platicando con amigos sobre reuniones sociales en las que nos divertimos en el pasado

- a) Si b) Intermedio c) No

133. Me agrada hacer cositas temerarias y atrevidas nada más por gusto.

- a) Si b) Intermedio c) No

134. La escena de un cuarto desarreglado me molesta

- a) Si b) Intermedio c) No

135. Me considero una persona sociable con la que es fácil llevarse.

- a) Si b) Intermedio c) No

136. En mi trato social:

- a) Demuestro mis emociones como quiero
b) Intermedio
c) Me guardo mis emociones

137. Me gusta la música:

- a) Alegre, ligera y animada
b) Intermedio
c) Emotiva y sentimental

138. Yo admiro más la belleza de un hermoso poema que la belleza de un arma bien hecha.

- a) Si b) Indeciso c) No

139. Si nadie se da cuenta de una buena observación mía:

- a) No le doy importancia
b) Indeciso
c) Repito la frase para que la gente pueda escuchar nuevamente

140. Me gustaría trabajar como vigilante con criminales que estuvieran en libertad bajo palabra

- a) Si b) Intermedio c) No

141. Uno debe tener cuidado con toda clase de extraños por el peligro de una infección.

- a) Si b) Indeciso c) No

142. En un viaje al extranjero, yo preferiría ir en "tour" planeado con un conductor de viaje experimentado, que planea por mi mismo los lugares que desearía visitar.

a) Si b) Intermedio c) No

143. Me consideran, acertadamente, como una persona trabajadora y de mediano éxito

a) Si b) Medio c) No

144. Si las personas abusan de mi amistad, no lo resiento y lo olvido pronto.

a) Cierto b) Indeciso c) No

145. Si se desarrolla una discusión acalorada entre los miembros de un grupo, yo:

a) Quisiera ver a un “ganador”

b) Intermedio

c) Desearía que se calmaran rápidamente

146. Me gusta hacer mis planes yo solo, sin que nadie me interrumpa para aconsejarme.

a) Si

b) Intermedio

c) No

147. A veces dejo que mis acciones se vean influidas por mis celos.

a) Si b) Intermedio c) No

148. Yo creo firmemente que “el jefe puede no tener la razón, pero tiene la razón por ser el jefe”

a) Si b) Indeciso c) No

149. Me pongo tenso cuando pienso en todas las cosas que aquejan

a) Si b) A veces c) No

150. No me desconcierta que la gente me grite lo que tengo que hacer cuando estoy jugando.

a) Cierto b) Indeciso c) Falso

151. Preferiría la vida de:

a) Un artista

b) Indeciso

c) Secretario de un club social

152. ¿Cuál de las siguientes palabras no corresponde a las otras dos?

a) Algunos b) Unos

c) Muchos

153. “Llama” es a “Calor” como “Rosa” es a:

a) Espina

- b) Pétalo rojo
- c) Perfume

154. Tengo sueños tan intensos que me inquietan cuando duermo:

- a) A menudo
- b) En ocasiones
- c) Casi nunca

155. Aunque las probabilidades de que algo tenga éxito estén completamente en contra, sigo pensando en aceptar el riesgo.

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

156. Me agrada saber bien lo que el grupo tiene que hacer para que así sea yo el que manda.

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

157. Preferiría vestirme sencilla y correctamente, y no con un vestido peculiar y llamativo

- a) Cierto
- b) Indeciso
- c) Falso

158. Me llama mas la atención pasar una tarde con un pasatiempo tranquilo que en una fiesta animada.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

159. No hago caso a las sugerencias bien intencionadas de los demás, aunque pienso que no debería.

- a) En ocasiones
- b) Casi nunca
- c) Nunca

160. Siempre mi criterio para cualquier decisión se basa en los principios del bien y el mal.

- a) Si
- b) Indeciso
- c) No

161. Me disgusta un poco que un grupo me observe cuando trabajo

- a) Si b) Intermedio c) No

162. Debido a que no siempre es posible obtener las cosas por medio de métodos graduables y razonables, a veces es necesario usar la fuerza.

a) Cierto b) Intermedio c) Falso

163. En la escuela prefiero (o preferí):

- a) Español y literatura
- b) Indeciso
- c) Aritmética y matemáticas

164. A veces me causa problemas el que la gente hable mal de mí a mis espaldas, sin tener razón.

- a) Si b) Indeciso c) No

165. Platicar con la gente convencional, común y corriente:

- a) Es a menudo interesante e importante
- b) Indeciso
- c) Me molestan porque dicen cosas tontas y superficiales.

166. Algunas cosas me enojan tanto que prefiero no hablar de ellas

- a) Si b) Intermedio c) No

167. Es muy importante en la educación:

- a) Dar suficiente afecto a los niños.
- b) Intermedio
- c) Que los niños aprendan hábitos y actitudes convenientes.

168. La gente me considera una persona estable, sin perturbaciones, ante las altas y bajas de la vida.

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

169. Pienso que la sociedad debe crear nuevas costumbres por razones modernas y eliminar viejas costumbres o simples tradiciones

- a) Si b) Indeciso c) No

170. Yo pienso que en el mundo actual es más importante resolver:

- a) Los asuntos sobre moralidad
- b) Indeciso
- c) Las dificultades políticas

171. Yo aprendo mejor:

- a) Leyendo un libro bien escrito
- b) Intermedio
- c) Participando en una discusión de grupo

172. Prefiero guiarme yo mismo en lugar de actuar según las reglas aprobadas.

- a) Cierto b) Indeciso c) Falso

173. Prefiero esperar hasta que estoy seguro que es correcto lo que pienso decir, antes de exponer mis razones.

- a) Siempre
- b) En general
- c) Solamente si es posible

174. Algunas cosas que no tienen importancia, "me ponen los nervios de punta".

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

175. "Pronto" es a "Nunca" como "Cerca" es a:

- a) Nada
- b) Lejos
- c) Fuera

176. Cuando cometo una torpeza social, yo no puedo olvidarla pronto:

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

177. Me reconocen como un "hombre de ideas" porque siempre se me algunas cuando hay algún problema

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

178. Yo creo que me muestro más animado en reuniones de crítica y protesta

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

179. Me considero como una persona muy entusiasta

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

180. Prefiero un trabajo con variedad, viajes y cambio.

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

181. Soy una persona bastante estricta que insiste siempre en hacer las cosas correctamente como sea posible.

- a) Cierto
- b) Intermedio
- c) Falso

182. Me agradan los trabajos que requieren concentración y habilidades precisas.

- a) Si
- b) Intermedio
- c) No

183. Me considero un tipo enérgico que se mantiene activo.

- a) Si
- b) Indeciso
- c) No

184. Estoy seguro de haber contestado correctamente, y de no haber dejado ninguna pregunta sin contestar.

- a) Si
- b) Indeciso
- c) No

185. Pocas veces digo cosas que pienso sin reflexionar y que después tengo que lamentar grandemente.

- a) Cierto
- b) Indeciso
- c) Falso

186. Si me pidieran que trabajara en una obra de caridad:

- a) Aceptaría
- b) Indeciso
- c) Diría con cortesía que estoy ocupado

187. ¿Cuál de las siguientes palabras es distinta a las otras dos?

- a) Aceptaría
- b) Zigzag
- c) Derecho.

(FIN DE CUESTIONARIO)