



**Universidad del Azuay**

**Departamento de Posgrados**

**Maestría en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo  
Organizacional  
II Versión**

**LA EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD APLICADA AL  
ÁMBITO LABORAL.**

**Evaluación de la personalidad y relación con el perfil de los cargos del  
personal que ingresa a laborar en las empresas afiliadas a la AEPIC**

**Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Magister en  
Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional**

**Autor: Psic. Lab. Carlos Esteban González Proaño.**

**Directora: Mst. Martha Esperanza Cobos Cali.**

**Cuenca – Ecuador**

**2015**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a la memoria de mi padre, quien en vida, supo inculcar en nosotros sus hijos, sólidos valores, que nos han permitido ser buenas personas y buenos profesionales.

Se la dedico también a mi madre, quien con su amor y comprensión, ha sido el apoyo y la tranquilidad necesarios para seguir adelante cuando las fuerzas flaqueaban.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mis padres, quienes siempre inculcaron a sus hijos la convicción de que solo el esfuerzo y el sacrificio personal nos permitirán alcanzar grandes logros, pues dicha enseñanza siempre la he puesto y pondré en práctica a lo largo de mi vida.

A mi directora, la Mst. Martha Cobos, quien con sus sabios consejos y opiniones, supo hacer que el arduo camino que se debía seguir para lograr esta meta, sea menos incierto.

A los miembros de mi tribunal, la Mst. Mónica Corral y el Eco. Manuel Freire, quienes desde su respectivo ámbito profesional, me han guiado eficientemente para culminar este proyecto.

A mis compañeros de trabajo, y más que compañeros, AMIGOS, Isabel Arteaga y Mario Moyano, por sus buenas ideas y por todo el apoyo emocional brindado para seguir adelante con este proyecto y en otros ámbitos.

A las autoridades de la AEPIC, Lcdo. Miguel Calle y Dr. Marco Venegas, por su abierta colaboración y paciencia, que permiten ver hoy este proyecto culminado.

A los representantes de las empresas afiliadas que me abrieron las puertas para la aplicación de la parte práctica de este proyecto, gracias por el interés demostrado hacia el mismo. Dicho interés permitió que este proyecto haya llegado a buen puerto el día de hoy.

Finalmente, a todos los docentes de la Maestría, nacionales y extranjeros, gracias por compartir sus vastos conocimientos y experiencias que me han permitido aprender a volar un poco más lejos de hasta donde podía hacerlo antes.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii	
AGRADECIMIENTO .....	iii	
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv	
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii	
RESUMEN .....	viii	
ABSTRACT.....	ix	
LA EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD APLICADA AL ÁMBITO LABORAL		
Evaluación de la personalidad y relación con el perfil de los cargos del personal que ingresa a laborar en las empresas afiliadas a la AEPIC. ....	1	
CAPÍTULO I		
ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD Y DE LOS TESTS QUE FUNDAMENTAN ESTE PROYECTO .....		4
1.1.- TEORÍAS PSICODINÁMICAS. ....	4	
1.1.1.- Sigmund Freud. ....	4	
1.1.2.- Carl Jung.....	5	
1.1.3.- Alfred Adler.....	6	
1.2.- TEORÍAS HUMANISTAS. ....	7	
1.2.1.- Abraham Maslow. ....	7	
1.2.2.- Carl Rogers. ....	8	
1.3.- TEORÍAS DE LOS RASGOS.....	8	
1.3.1.- Gordon Allport. ....	9	
1.3.2.- Raymond Cattell. ....	9	
1.4.- ANÁLISIS DE LOS TESTS QUE CONSTITUYEN EL FUNDAMENTO DE ESTE PROYECTO.....	10	
1.4.1.- Cuestionario de Personalidad Eysenck Revisado (EPQ-R).....	10	
1.4.2.- Big Five Questionnaire (BFQ). ....	14	
1.4.3.- Cuestionario 16PF-5. ....	16	
1.4.4.- Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS).....	17	
1.5.- IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES. ....	19	

## CAPÍTULO II

LOS TESTS PSICOLÓGICOS Y SU PROCESO DE CONSTRUCCIÓN .....	21
2.1.- QUÉ ES UN TEST? .....	21
2.2.- CLASIFICACIÓN DE LOS TESTS PSICOLÓGICOS. ....	22
2.3.- PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE UN TEST.-.....	23
2.3.1.- Delimitación del dominio de la prueba.....	23
2.3.2.- Validación interna y de constructo. ....	24
2.3.3.- Validación Externa de la Prueba. ....	25
2.3.4.- Elaboración de baremos a través de la aplicación de la prueba a una muestra representativa de la población.....	25

## CAPÍTULO III

ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA .....	28
3.1.- Delimitación del dominio de la prueba.....	28
3.1.1.- Definición de las dimensiones y subdimensiones de personalidad incluidas en la prueba elaborada. ....	30
3.1.2.- Estructura y sistema de calificación de la prueba.....	34
3.2.- Validación interna y de constructo .....	35
3.3.- Validación Externa de la Prueba. ....	36
3.4.- Elaboración de baremos a través de la aplicación de la prueba a una muestra representativa de la población.....	36
3.5. Análisis Comparativo entre los Resultados Obtenidos y los Perfiles propuestos por Alles. ....	43

## CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN .....	46
CONCLUSIONES GENERALES .....	51
BIBLIOGRAFÍA.- .....	52
ANEXOS .....	55
ANEXO 1: REVISIÓN POR PARTE DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA – AEPIC.....	56
ANEXO 2: CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA – AEPIC ENTREGADOS POR REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS QUE COLABORARON CON EL PROYECTO.....	93

ANEXO 3:	
MANUAL, CUADERNILLO DE ÍTEMS, HOJA DE RESPUESTAS Y CLAVE DE CORRECCIÓN DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA – AEPIC. ....	101
ANEXO 4:	
BAREMOS DE LA PRUEBA.....	124

## ÍNDICE DE TABLAS.-

Tabla 1.- Características de Personalidad y Nivel Requerido según la Jerarquía del Cargo dentro de las Organizaciones. ....	29
Tabla 2.- Conformación de la Muestra Definitiva del Proyecto en base a la empresa en la que laboran y la categoría ocupacional de quienes fueron evaluados. ....	38
Tabla 3.- Resultados obtenidos en el análisis del Coeficiente Alfa de Cronbach en base al género y la categoría ocupacional de quienes fueron evaluados. ....	39
Tabla 4.- Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra piloto.....	39
Tabla 5: Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva completa. ....	40
Tabla 6: Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género masculino que desempeñaban cargos administrativos.....	40
Tabla 7:Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género masculino que desempeñaban cargos operativos.....	41
Tabla 8: Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género femenino que desempeñaban cargos administrativos. ....	41
Tabla 9: Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género femenino que desempeñaban cargos administrativos. ....	42

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación busca destacar la importancia de la personalidad de los trabajadores de una organización para el eficiente cumplimiento de sus labores. Se comenzará analizando diferentes teorías acerca de la personalidad, desde las que dieron origen a las investigaciones de este importante aspecto del ser humano, hasta aquellas que consideraron su importancia dentro de las organizaciones. Se explicará también la metodología a seguir para la elaboración de un test para la medición de la personalidad, y se contarán las vivencias de elaborar un instrumento de este tipo para evaluar la personalidad de los trabajadores de las empresas afiliadas a la Asociación de Empresas del Parque Industrial de Cuenca (AEPIC), cuyos resultados obtuvieron un índice de confiabilidad de 0,765 en base al análisis realizado a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Palabras claves: Personalidad, rasgos, organizaciones, test.

## ABSTRACT

This research seeks to emphasize the importance of workers personality within an organization for the efficient performance of their duties. The paper begins by analyzing the different theories about personality, from the ones that have given origin to investigations of this important aspect of human beings, to those which have regarded their importance in organizations. The methodology for the development of a test for measuring personality will also be explained, as well as the experiences of developing the instrument to assess workers personality types in companies affiliated with the Business Association of the Industrial Park in Cuenca (AEPIC). The results achieved evidenced a reliability index of 0.765 based on the analysis performed through Cronbach's alpha coefficient.



Translated by  
Lic. Lourdes Crespo



## LA EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD APLICADA AL ÁMBITO LABORAL.

Evaluación de la personalidad y relación con el perfil de los cargos del personal que ingresa a laborar en las empresas afiliadas a la AEPIC.

Cuando se estudia a los seres humanos, uno de los aspectos que más atrae a los científicos, en especial a los psicólogos, es el estudio de la personalidad. Este importante aspecto se relaciona con el hecho de que cada individuo se comporta de diferente manera en ámbitos como son el familiar, el social y por supuesto, también el laboral.

Idalberto Chiavenato (2011) <sup>1</sup>expresa que en las organizaciones debe “*colocarse a la persona adecuada en el puesto adecuado*” para asegurar un desempeño exitoso. El autor indica que uno de los aspectos que hace adecuada a una persona para un cargo es su personalidad.

Antes de adentrarnos en el estudio de la influencia de la personalidad para el desempeño de los trabajadores en las organizaciones, es necesario conocer su historia y concepto.

El estudio de la personalidad tuvo su origen en la filosofía griega, en años en la que los actores de obras teatrales utilizaban una máscara para identificar el rol que cumplían en la obra. Estas máscaras se llamaban *per sona*, es decir, para sonar. La palabra "máscara", en griego, está formada por dos palabras que significan "delante de la cara"; y de ahí también la expresión "personaje". Es así que Vargas (2011) indicaba que podríamos definir a la personalidad como la máscara que nos ponemos delante de la cara para hacernos oír en el mundo.

En años más recientes, y con mayor fundamento científico, se dio a la personalidad múltiples acepciones, entre las cuales hay una que la define como un patrón único y relativamente estable de conducta, pensamientos y emociones del individuo (Baron, 1996; Morris 2009), definición con la que personalmente concuerdo.

---

<sup>1</sup> Uno de los expertos en administración de recursos humanos más famosos a nivel latinoamericano.

Según Tornimbeni, Pérez y Olaz (2008), el término personalidad hace referencia a las tendencias afectivas de una persona. Estas disposiciones le confieren relativa estabilidad al comportamiento individual, más allá de las lógicas variaciones que resultan de la adaptación a diferentes contextos y situaciones.

En la vida diaria, esperamos que los demás muestren consistencia en su conducta a lo largo de situaciones diferentes y por períodos prolongados. Sin embargo, algunos psicólogos han argumentado que dicha consistencia no se presenta siempre, que la conducta está determinada sobre todo por factores externos más que por disposiciones o rasgos estables (Mischel, 1977). De acuerdo con algunos críticos del concepto de personalidad (Funder, 1983; Kenrick y Funder, 1988; Mischel, 1984; Mischel y Peake, 1982,1983) en realidad los individuos se comportan de manera muy diferente en situaciones distintas.

Aunque esos argumentos son importantes, el peso de la evidencia demostrada en comportamientos observados sugiere que la personalidad, definida en términos de tendencias estables de conducta, es real. Los estudios a largo plazo de la conducta individual indican que la gente sí muestra una considerable consistencia en relación con muchos aspectos. Por ejemplo, Woodall y Matthews (1993) indican que, quien es amable o generoso hoy lo seguirá siendo dentro de 10 o 15 años.

Por otro lado, la existencia de rasgos estables no implica que los factores situacionales no sean factores importantes de la conducta. Por el contrario, algunos psicólogos (Baumeister y Tice, 1988; Tice, 1989; Berniere, Koestner y Zuckerman, 1992) aceptan la importancia de ambos: rasgos y situaciones. Además existen muchos ejemplos en que los factores situacionales resultan más importantes que los rasgos o influyen de modo considerable en su expresión, así por ejemplo, incluso la gente con arranques violentos tiende a comportarse de manera amable cuando es detenida por un policía por exceso de velocidad.

Como ya se dijo, la consistencia de la personalidad de la que hablamos en párrafos anteriores, también es importante que se presente en el ámbito laboral. A través de este proyecto se busca destacar la importancia que tiene la medición de este aspecto del ser

humano para pronosticar un buen desempeño de los trabajadores. Para lograr este objetivo, se comienza dando a conocer las más importantes teorías de personalidad que fueron planteadas por famosos autores, se analizarán 4 tests de personalidad que constituyen la base para la elaboración de la nueva herramienta de medición que se propone, se analizarán también los pasos que algunos expertos en elaboración de tests psicológicos proponen que se debe seguir para desarrollar un instrumento de este tipo, y las vivencias que se tuvo al hacerlo, concluyendo este trabajo con la elaboración de los baremos de la prueba, adaptados a este importante grupo de empresas cuencanas.

## **CAPÍTULO I**

### **ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD Y DE LOS TESTS QUE FUNDAMENTAN ESTE PROYECTO**

La personalidad es un tema investigado por los psicólogos desde hace algo más de un siglo, y algunos autores, tanto antiguos como Freud, Jung, Adler, Horney, o más recientes como Maslow, Rogers, Allport, Cattell, entre otros, han logrado mucho prestigio y reconocimiento por sus investigaciones.

A estos autores, se les ha agrupado según los factores que ellos consideraban que influían en el desarrollo de la personalidad; así a continuación hablaremos de algunas teorías: psicodinámicas, otras humanistas, y por último de las teorías de los rasgos de personalidad, que son las que más aceptación tienen al considerar a la personalidad como un aspecto importante para el desempeño laboral.

#### **1.1.- TEORÍAS PSICODINÁMICAS.**

Los autores incluidos dentro de estas teorías, buscaron destacar la influencia de aspectos inconscientes en el desarrollo de la personalidad. A continuación se detallan los aportes realizados por aquellos considerados como los más importantes.

##### **1.1.1.- Sigmund Freud.**

Uno de los primeros y más famosos autores de las teorías psicodinámicas de la personalidad fue Sigmund Freud, quien en 1923 consideraba que la personalidad de los seres humanos está formada por 3 elementos:

- El ello, de carácter instintivo, es completamente inconsciente y opera en base al principio del placer.
- El yo, la parte más consciente de nuestra personalidad, aunque no del todo consciente, opera en base al principio de la realidad. Es capaz de planear y retrasar la gratificación de los impulsos del ello.

- El superyo, también busca controlar la satisfacción de los impulsos, permitiendo su satisfacción sólo bajo ciertas condiciones. El superyo permite la gratificación de los impulsos del ello sólo cuando hacerlo es moralmente correcto, se adquiere de nuestros padres por medio de la experiencia y representa la internalización de las enseñanzas y normas morales de nuestra sociedad, las cuales a menudo son bastante inflexibles.

Ante esto, el yo tiene otra tarea difícil: mediar entre el ello y el superyo, forzando un equilibrio entre nuestros instintos y las restricciones morales que hemos aprendido. Cuando los impulsos de ello son fuertes, el yo enfrenta un estado de ansiedad que trata de controlar a través de algunos mecanismos de defensa, entre los cuales, el que se acepta socialmente de mejor manera es la sublimación (Baron, 1996; Morris, 2009).

Freud además considera que nuestra personalidad se va definiendo a medida que avanzamos a través de lo que el denominó como etapas del desarrollo psicosexual. Cuando se produce una fijación en alguna de estas etapas, se producirán algunos trastornos que afectarán a nuestra personalidad.

### **1.1.2.- Carl Jung.**

Otro autor famoso de las teorías psicodinámicas, contemporáneo a Freud, fue Carl Jung (1909), quien concuerda con Freud en la importancia que tiene el inconsciente para el desarrollo de la personalidad, pero a diferencia de éste, indica que el inconsciente tiene tintes espirituales, no sexuales.

Cloninger (2003) indica que para Jung, la personalidad estaba conformada por algunos elementos denominados arquetipos, entre los cuales se destacaban: la persona, la sombra, el ánima y el ánimos. La persona, es la parte de nuestra personalidad que los demás pueden ver, que proyectamos al mundo. La sombra está representada por todas aquellas características que queremos reprimir o esconder. El ánima es la parte femenina escondida que tienen los hombres, mientras que el ánimos es la parte masculina escondida que tienen las mujeres. Jung creía que al buscar pareja, buscamos la persona en la que

mejor podamos proyectar esos lados ocultos de nuestra personalidad. La atracción ocurre cuando existe una buena igualación entre esas proyecciones y la otra persona.

Otra aportación importante de Jung fue su sugerencia de que todos nacemos con tendencias innatas a preocuparnos sobre todo por nosotros o bien por el mundo externo. Jung denominó a la primera tendencia como introversión, y describió a estas personas como indecisas y cautelosas, con dificultad para hacer amigos y que prefieren observar el mundo en lugar de verse envueltos en muchas actividades. A la segunda tendencia la denominó extroversión, y describió a estas personas como abiertas, confiadas, que hacen amigos con facilidad, disfrutan con niveles elevados de estimulación y participan en una amplia gama de actividades. Es importante indicar que estas 2 tipologías de personalidad citadas por Jung, tienen aplicación en el mundo laboral, ya que por ejemplo, Chiavenato (2011) dice que un vendedor, necesariamente debe ser una persona extrovertida, para tener éxito en el desempeño de su trabajo.

### **1.1.3.- Alfred Adler.**

Continuando con las teorías psicodinámicas, en 1921, Alfred Adler formuló una teoría que expresa que los sentimientos de inferioridad juegan un papel preponderante en el desarrollo de la personalidad. De acuerdo con su teoría, estamos motivados por sentimientos de inferioridad que surgen de la estatura pequeña y la debilidad física que nos caracterizan en la primera infancia. Respondemos a esos sentimientos tratando de superarlos mediante una lucha por la superioridad, que nos permite desarrollar nuestras capacidades. Esta idea de superación personal, hace que algunos investigadores de la personalidad, coloquen a la teoría de Adler como una teoría humanista, en lugar de considerarla psicodinámica.

Adler también subrayó la importancia de los factores sociales en el desarrollo de la personalidad, entre ellos el orden de nacimiento de los hijos. Así, Adler indica que los hijos primerizos son malcriados por un exceso de atención de los padres, mientras que los segundos tienden a ser competitivos pues deben intentar igualar al hermano mayor.

#### **1.1.4.- Karen Horney.**

Araque Hontangas (2010) indica que la psiquiatra Karen Horney, en 1945 afirmó que las diferencias entre los hombres y las mujeres se deben ante todo a factores sociales, y no a una inferioridad innata de las mujeres. Su teoría deseaba enfatizar el hecho de que cada sexo tiene atributos admirados por el otro, y que ninguno debe ser considerado como superior o inferior.

Horney también indicó que algunos desórdenes psicológicos surgen de relaciones interpersonales perturbadas durante la niñez. Esta autora identificó 3 tipos de orientaciones interpersonales fruto de estos comportamientos perturbados en la niñez provocados por los padres, y que seguirán presentándose en la edad adulta, a las que denominó: “acercarse a los demás”; “ir en contra de los demás” y “alejarse de la gente”. Esta autora indicó que la elección de forma permanente de una de estas orientaciones es propia de las personas neuróticas, mientras que una persona mentalmente sana alterna entre las 3 orientaciones dependiendo de la situación.

### **1.2.- TEORÍAS HUMANISTAS.**

Por otra parte, y en años más recientes, otros autores desarrollaron las que se conocen como teorías humanistas de la personalidad. Estas teorías dan importancia a los esfuerzos humanos por el crecimiento, la dignidad y la autodeterminación, enfatizan la responsabilidad personal sobre nuestro destino. Los representantes más importantes de estas teorías son los siguientes:

#### **1.2.1.- Abraham Maslow.**

Abraham Maslow (1943) estableció una muy conocida jerarquía de las necesidades para explicar la motivación humana. Esta jerarquía es una pequeña parte de la teoría de la personalidad descrita por este autor, quien también dedicó mucho tiempo al estudio de la gente que era psicológicamente saludable, los individuos que habían alcanzado un alto grado de autorrealización.

Según este autor, la gente autorrealizada se acepta a sí misma por lo que reconoce sus debilidades y sus puntos fuertes. Al estar en contacto con su propia personalidad, es menos conformista o inhibida que la mayoría de nosotros. La gente autorrealizada está al tanto de las reglas impuestas por la sociedad, pero siente mayor libertad para ignorarlas de lo que es usual.

### **1.2.2.- Carl Rogers.**

Por otra parte, Carl Rogers en 1969 planteó que los niños, educados con una consideración positiva incondicional, muestran muchas características positivas y avanzan en el curso de su vida para convertirse en personas plenas. Estas personas plenas son sensibles a las necesidades y los derechos de los demás, pero no permiten que las normas sociales moldeen sus sentimientos o acciones en un grado excesivo. Esta gente razona en términos de que si cree que algo es correcto, entonces es algo que debería hacer, sin embargo, pueden perder los estribos y actuar de maneras que luego lamentan, pero a lo largo de la vida sus acciones se ven cada vez más dominadas por impulsos constructivos. Sin embargo, algunas personas no alcanzan esta plenitud, debido a que en su niñez los padres los criaron con un cariño condicionado en base a sus comportamientos, por lo cual en la adultez, requieren de esa aprobación de los demás de forma constante. Si dicha aprobación no se presenta, los sujetos experimentan ansiedad.

### **1.3.- TEORÍAS DE LOS RASGOS.**

Algunos autores que serán citados a continuación propusieron las denominadas “teorías de los rasgos de personalidad”. Estas teorías han tenido una gran aceptación en todos los ámbitos, incluido el laboral, debido a que es muy común que si pedimos a otra persona que nos describa su personalidad, lo haga en términos de rasgos, es decir características que las definen, y que deberían mantenerse estables. Entre los principales autores clasificados dentro de estas teorías, puede citarse a los siguientes:

### **1.3.1.- Gordon Allport.**

Según Morris (2009) entre los autores que plantearon las teorías de los rasgos de personalidad, se encuentra Allport (1937) quien concluyó que la cantidad de rasgos que pueden indicar las personas al pedir que describan su personalidad podía ser enorme, por lo que consideró que dichos rasgos podían dividirse en varias categorías. Los de menor importancia son los rasgos secundarios que ejercen efectos relativamente débiles sobre la conducta. Más importantes son los rasgos centrales, de 5 a 10 rasgos que en conjunto representan la unicidad de la personalidad de un individuo. Por último, Allport notó que algunas personas son dominadas por un único rasgo cardinal, de evidente importancia.

### **1.3.2.- Raymond Cattell.**

Raymond Cattell es otro conocido defensor de la teoría de los rasgos. En 1979, con algunos colegas se concentró en la tarea de identificar las dimensiones básicas de la personalidad, para lo cual realizó una extensa investigación en la que miles de personas respondieron pruebas diseñadas para reflejar diferencias individuales sobre cientos de rasgos. Esas respuestas fueron luego sometidas a una técnica estadística conocida como análisis factorial, la cual revela patrones sobre el grado de correlación de varios rasgos, lo que a su vez puede ayudar a identificar grupos importantes de estos, los que parezcan estar cercanamente vinculados entre sí. Cattell razonaba que a medida que se fueran identificando esos grupos, podría reducirse el número de rasgos notables de la personalidad humana hasta quedarnos con los que en verdad fueran importantes. A estas agrupaciones de rasgos similares, Cattell les dio el nombre de factores.

Con esta aproximación, Cattell y sus colegas identificaron 16 rasgos básicos, rasgos que él creía que contenían a las diferencias observadas en muchos otros rasgos superficiales, que son menos importantes. Los 16 rasgos fuente serán analizados al estudiar el Cuestionario de Personalidad 16PF5, elaborado por este autor, y que sirve de fundamento para la elaboración de este proyecto.

En los años 90, la mayor parte de la investigación sobre la personalidad refleja la aproximación de los rasgos. En lugar de tratar de proponer y probar grandes teorías como

las ofrecidas por los autores psicodinámicos o humanistas, la mayoría de los psicólogos de la personalidad dirigen su esfuerzo a la tarea de comprender rasgos específicos, los que parecen ejercer efectos importantes sobre la conducta en áreas centrales de la vida. (Cloninger 2003; Friedman et al., 1993; Kring, Neale y Smith, 1994).

Sin embargo, ello no implica que la teoría de los rasgos sea perfecta. Por el contrario, también puede ser criticada en varios aspectos. Primero, la aproximación de los rasgos es de naturaleza principalmente descriptiva, pretende describir las dimensiones centrales de la personalidad, pero no intenta determinar la forma en que se desarrollan los rasgos o la forma en que éstos influyen en la conducta. Segundo, a pesar de varias décadas de cuidadosa investigación, aún no existe acuerdo en relación con los rasgos que son los más importantes y que constituyen las dimensiones básicas de la personalidad. (Cloninger, 2003; Burke y Church, 1994; Ben-Porath y Waller, 1987).

#### **1.4.- ANÁLISIS DE LOS TESTS QUE CONSTITUYEN EL FUNDAMENTO DE ESTE PROYECTO.**

Finalmente, con respecto a la personalidad, nos centraremos en los aportes que han servido de sustento para nuestra investigación, la misma que se fundamentó en 4 instrumentos:

##### **1.4.1.- Cuestionario de Personalidad Eysenck Revisado (EPQ-R).**

El primer instrumento considerado es el Cuestionario de Personalidad Eysenck Revisado (EPQ-R). Los autores de la prueba definieron a la personalidad como: “Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de conducta cognitiva (inteligencia); el físico, su sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendócrina” (Eysenck y Eysenck, 1985).

Los fundamentos teóricos para la elaboración de este instrumento consideran que los rasgos y las dimensiones son los elementos básicos de la estructura de la personalidad. Estas variables son, esencialmente, factores disposicionales que determinan nuestra conducta regular y persistentemente en muchos tipos de situaciones diferentes (Eysenck y Eysenck, 1985).

Eysenck en su teoría definió 3 dimensiones principales de personalidad: la extroversión, el neuroticismo o emotividad y el psicoticismo o dureza, aunque también consideró una cuarta dimensión, que es la inteligencia general o factor g. (Eysenck y Eysenck, 1985). Eysenck además indica que a cualquier persona se la puede ubicar dentro de una dimensión de personalidad. La mayoría de las personas se ubicarán cerca de la media, mientras pocas serán las personas que se ubiquen en los extremos de la dimensión, cuando el nivel de la misma en ellos sea demasiado alto o demasiado bajo.

La extroversión, junto con el neuroticismo, son las dimensiones que más estudios y evidencia empírica han recibido, no sólo por parte del propio Eysenck, sino de otros investigadores en personalidad.

Como ya dijimos en párrafos anteriores, la concepción eysenckiana hace hincapié en el nivel de las dimensiones de personalidad, las cuales provocarán que algunos rasgos y sus conductas inherentes se presenten de forma más o menos habitual en el comportamiento de las personas. Así por ejemplo, Eysenck considera que una persona extrovertida en su polo alto, tiene algunos rasgos característicos como la sociabilidad, la vivacidad, la búsqueda de sensaciones, etc. La sociabilidad quedaría demostrada a través de algunas conductas habituales, tales como el preferir la compañía de otras personas en lugar de estar solo, y dicha preferencia se da tanto en situaciones laborales como sociales. Estas conductas habituales producirían conductas específicas, tales como que la persona extrovertida sea la que inicie una conversación con una persona desconocida en una fiesta.

Al polo bajo de esta dimensión se la conoce como introversión, y las personas que lo poseen se caracterizan por ser tranquilos, retraídos, introspectivos, aficionados a los libros más que a las personas, reservados y distantes excepto con los amigos íntimos,

planificadores, desconfían de los impulsos momentáneos. No les gusta la animación, se toman las cosas con seriedad, les gusta un modo de vida ordenado. Mantienen sus sentimientos bajo control y no pierden la calma fácilmente. Fiables, algo pesimistas y dan gran valor a las normas éticas.

Un interesante aporte realizado por Eysenck en 1967 en relación a la extroversión y la introversión es la denominada teoría del arousal, que indica que la estructura fundamental que pretende explicar las diferencias individuales en la dimensión de extraversión es el sistema activador reticular ascendente (SARA). Se trata de una estructura neuronal en forma de red que opera básicamente como una unidad encargada de provocar la activación generalizada de las regiones del diencefalo y del cerebro. Las diferencias individuales en la actividad de este sistema son las encargadas de determinar las diferencias individuales en extroversión.

Según Eysenck, los introvertidos se caracterizan por tener niveles altos de actividad en el circuito retículo cortical, mientras los extrovertidos se caracterizan por tener niveles bajos en este circuito. Por tanto, los extrovertidos, que están menos activados, necesitan de más estimulación para llegar al nivel óptimo de arousal, por lo que la conducta extrovertida sería consecuencia de esta búsqueda de activación mediante el contacto social, la búsqueda de nuevas sensaciones o la actividad. Los introvertidos, por otro lado, al estar más activados, necesitarían menos estimulación exterior para llegar al arousal, por lo que sus conductas estarían orientadas hacia situaciones de poca estimulación o que produjeran poca activación, siendo más reservados en situaciones sociales o prefiriendo situaciones poco estimuladoras.

Según Cloninger (2003), los resultados obtenidos en estudios realizados posteriormente con el electroencefalograma tienden en general a apoyar la hipótesis de Eysenck más que a rechazarla, es decir que los extrovertidos muestran un nivel más bajo de arousal que los introvertidos.

En cuanto a la dimensión de Neuroticismo, Eysenck (1985) considera que la actividad del cerebro visceral (o sistema límbico), es la responsable de esta dimensión. Es decir, que el diferente grado de actividad del sistema que tradicionalmente ha sido considerado

como el responsable neuroanatómico de las emociones, determina el que las personas sean más o menos emotivas.

Eysenck considera que una persona con un alto grado de neuroticismo se caracteriza por ser: ansioso, deprimido, irracional, tímido, tensionado, triste, emotivo, y generalmente sufre de sentimientos de culpa, baja autoestima, cambios de humor brusco, y tiene dificultad para volver a su estado normal. Si se combina con la extroversión puede ser una persona susceptible e inquieta, incluso algo agresiva.

Por el contrario, quien tiene un bajo grado de neuroticismo es una persona estable, que responde emotivamente de forma suave y vuelve a su estado normal rápidamente, es calmada, emocionalmente equilibrada, poco aprensiva.

La dimensión de Psicoticismo no cuenta con una teoría con el mismo nivel de desarrollo que las que existen acerca de la extroversión y el neuroticismo. (Van Kampen, 1996; Zuckerman, 1989). Algunos estudios sin una evidencia sólida, indican por ejemplo, que la agresividad, que es uno de los rasgos del psicoticismo, podría venir determinada por la acción de las hormonas sexuales masculinas (andrógenos) en el cerebro. (Corr, Gray y Pickering 1995).

Eysenck indica que puntuaciones muy altas en esta dimensión son características de trastornos como la bipolaridad o la esquizofrenia, y quienes las sufren se caracterizan por ser: agresivos, fríos, egocéntricos, impersonales, impulsivos, antisociales, con baja empatía, creativos, rígidos, solitarios, problemáticos, pueden ser crueles e inhumanos, insensibles, les gustan las cosas inusuales, gustan de ridiculizar a otras personas.

Por su parte quienes obtienen puntajes bajos en Psicoticismo son personas altruistas, sociables, con alta empatía, convencionales, reflexivas, cálidas, amables, responsables y poco agresivas.

A esta dimensión otros autores la llaman independencia emocional, con similares rasgos, o como control de los impulsos.

#### **1.4.2.- Big Five Questionnaire (BFQ).**

El segundo instrumento de medición de la personalidad considerado como base para la elaboración de este proyecto es el Big Five Questionnaire (BFQ), que fue estructurado en base a una teoría de personalidad conocida como el Modelo de los 5 Grandes. Según Morris (2009) este modelo representa el punto de convergencia entre las teorías implícitas de la personalidad basadas en los conocimientos y creencias de la gente común, y las teorías explícitas de la personalidad, basadas en los conocimientos acumulados a partir de la investigación científica, y llevó a los investigadores G.V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni en 1993 a desarrollar la prueba de personalidad ya mencionada.

Esta teoría plantea 5 grandes dimensiones de la personalidad: Energía o extroversión, Afabilidad o agrado, Tesón, Estabilidad emocional y Apertura mental o Apertura a la experiencia.

Los instrumentos utilizados originalmente para la medición de los 5 grandes factores contienen listados de adjetivos seleccionados a partir del análisis del vocabulario recogido en los diccionarios, para intentar determinar en cada dimensión los identificadores más característicos. (Briggs, 1992; Costa, McCrae y Dye, 1991).

En cada uno de los 5 factores se han identificado 2 subdimensiones que hacen referencia a distintos aspectos de la propia dimensión.

Dentro del campo organizacional, la dimensión de tesón ha demostrado ser una excelente predictora del éxito en todos los grupos ocupacionales considerados: las personas que manifiestan rasgos asociados con la fiabilidad, precisión y persistencia, generalmente rinden mejor que aquellos que no presentan estas tendencias comportamentales (Chiavenato, 2011; Hough et al., 1988; McHenry et al., 1990).

La energía o extroversión aparece como significativa predictora de éxito sólo en las muestras de directivos y vendedores, según lo expresan Rosario Hernández y Rovira (2011)

A continuación detallaremos las características que deberían tener las personas que obtengan puntuaciones tanto altas como bajas en cada una de las dimensiones planteadas por esta teoría:

- **Extroversión:** Va de lo sociable, platicador, divertido, afectivo y aventurero en un extremo a lo retraído, soberbio, reservado, silencioso y cauteloso en el otro. Sus subdimensiones son el dinamismo y la dominancia.
- **Afabilidad:** Va de la bondad, gentileza, cooperación, confianza y lo servicial en su polo alto, a lo irritable, cruel, suspicaz, poco cooperativo y testarudo en el polo bajo. Sus subdimensiones son la cooperación y la cordialidad.
- **Tesón:** Dimensión que va de la buena organización, cuidado, autodisciplina, responsabilidad y lo escrupuloso en un extremo, a lo desorganizado, negligente, débil y la falta de escrúpulos en el otro. Sus subdimensiones son la escrupulosidad y la perseverancia.
- **Estabilidad emocional:** En su polo alto significa serenidad, calma, tranquilidad y lo no hipocondríaco, y el nerviosismo, ansiedad, excitación e hipocondría en el otro. Sus subdimensiones son el control de las emociones y el control de los impulsos.
- **Apertura Mental:** Parte de lo imaginativo, sensible, intelectual y con sentido de urbanidad en un extremo, a lo insensible, crudo y simple en el otro. Sus subdimensiones son la apertura a la cultura y la apertura a la experiencia.

Rosario-Hernández y Rovira (2011) consideran que de los factores antes mencionados el más importante es la Afabilidad, ya que quienes puntúan alto en esta dimensión mantienen buenas relaciones con los demás, lo cual facilita el trabajo en equipo.

Por su parte, Zardón Menéndez (2014) expresa que el orden y la limpieza (comparables con el tesón) y el control de las emociones (incluido en la Estabilidad Emocional) son las dimensiones más importantes para un buen desempeño laboral.

En base al análisis de los resultados, los autores de la prueba tomaron como referencia la taxonomía de Holland para presentar 6 perfiles laborales acorde a sus características:

El primer perfil es el **tipo realista**, cuyas características son el ser concreto, práctico, con pocos intereses culturales, prefiere trabajar con objetos más que con las personas. En base a estas características se le recomienda oficios como mecánico, técnico y operario manual.

El segundo perfil es el **tipo investigador**, que tiende a ocuparse sobre todo en áreas científicas. Le gusta trabajar sobre las ideas, los símbolos y las palabras. Es una persona intelectual, con intereses diversos y una clara predisposición para el conocimiento. Sus ocupaciones de mayor éxito podrían ser la medicina, la biología, y la investigación en laboratorios.

El tercer perfil propuesto es el **tipo creativo**, quien tiene inclinación e interés hacia las artes y ámbitos en los que sea posible expresar la propia creatividad. Son independientes socialmente, volubles y nerviosos, poco interesados en la precisión. Por lo general se ocupan en actividades como las artes, la publicidad y el diseño.

El cuarto perfil es el **tipo social**, caracterizado por ser amistoso y popular, se relaciona bien con las personas, le gusta estar acompañado, es bastante realista, sereno y optimista. Puede desempeñarse exitosamente en el trabajo social, la enfermería o como profesor.

El penúltimo de los perfiles propuestos es el **tipo dirigente**, orientado a convencer, influir y guiar a otras personas; es enérgico, comprensivo, entusiasta, tolerante al estrés y seguro de sí mismo. Puede emplearse en el área de las ventas, en la política o en los negocios.

El último de los perfiles propuestos es el **tipo convencional**, quien prefiere aquellas tareas en las que los objetivos y los procedimientos para su logro están bien definidos, como las que se desempeña en trabajos de oficina, bancarios o de secretariado.

#### **1.4.3.- Cuestionario 16PF-5.**

La tercera prueba de personalidad considerada para la elaboración de este proyecto es el Cuestionario 16PF-5, elaborado por Raymond Cattell y sus colegas, quienes supusieron que las distintas denominaciones que se daban de la personalidad deberían

estar relacionadas con los adjetivos que la gente usa normalmente para describir a las personas.

Como ya se había indicado al hablar sobre Cattell como uno de los representantes de las teorías de los rasgos, este autor junto a sus colegas, analizó factorialmente los rasgos citados por cientos de personas a las que se solicitó que describan su personalidad. El análisis factorial permitió agrupar aquellos rasgos según la similitud entre ellos, con lo cual Cattell en 1993 logró determinar un total de 16 factores primarios de personalidad que son los siguientes: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrevimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión, que luego de ser analizadas de la misma forma, permitieron establecer 5 factores de segundo orden: Extraversión, Ansiedad, Dureza, Independencia y Autocontrol.

Las personas con una puntuación alta en la dimensión de extroversión se caracterizan por la adhesión al grupo, afabilidad, animación, atrevimiento y la naturalidad.

Un puntaje alto en la dimensión de ansiedad se define por la aprensión, la inestabilidad, tensión y vigilancia.

Quienes obtengan una puntuación alta en la dimensión de dureza se definirán por su insensibilidad, practicidad, frialdad y conservadorismo.

La cuarta dimensión, conocida como independencia, se identifica por la dominancia, el atrevimiento, vigilancia, estabilidad, insensibilidad y tensión.

Por último, la dimensión de autocontrol se caracteriza por la atención a las normas, el perfeccionismo, la practicidad, la aprensión y la falta de animación.

#### **1.4.4.- Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS).**

La última prueba considerada como base para la realización de este proyecto es el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS), desarrollado por Theodore Millon,

quien en 1991, estuvo interesado en demostrar que los principios en que se basa la deducción de los rasgos de la personalidad patológica deberían ser los mismos que explican las personalidades comprendidas dentro de la normalidad.

De esta manera, elaboró una prueba de personalidad que analiza 24 escalas de personalidad agrupadas en 12 pares. Cada par incluye 2 escalas opuestas, pero es muy raro que las personas se ubiquen claramente en los extremos de las mismas.

Los 12 pares de escalas del MIPS se distribuyen en 3 grandes áreas: Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales.

Los 3 pares de escalas incluidos en el área de Metas Motivacionales evalúan la orientación a obtener refuerzo del medio, y son analizados a través de las escalas de: apertura-preservación; modificación-acomodación e individualismo-protección.

Los 4 pares de escalas incluidos en Modos Cognitivos examinan los estilos de recolección y procesamiento de la información, y miden estos estilos a través de las escalas de: extroversión-introversión; sensación-intuición; reflexión-afectividad y sistematización-innovación.

Los 5 pares de escalas incluidos en Conductas Interpersonales evalúan el estilo de relacionarse con los demás, a través de las escalas de: retraimiento-comunicatividad; vacilación-firmeza; discrepancia-conformismo; sometimiento-control e insatisfacción-concordancia.

Este modelo de personalidad está profundamente arraigado en la teoría biosocial y evolutiva, en base a la cual podríamos definir a la personalidad como el estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su gama típica de hábitat o ambientes (Millon y Murphy, 1991).

## **1.5.- IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.**

Las características de personalidad también se hacen evidentes en el ámbito laboral. Estas influyen en el desempeño que tengan los trabajadores al efectuar las actividades encomendadas. Por tal motivo, es importante que las organizaciones determinen con claridad cuales son aquellas características de personalidad que debe poseer el trabajador para desempeñarse eficientemente en su puesto de trabajo.

Profundizando en este tema, es importante conocer ¿qué es un “puesto de trabajo”? Según Chiavenato (2011), un puesto es “un conjunto de funciones (tareas u obligaciones) con una posición definida en la estructura organizacional, es decir en el organigrama”. La posición define las relaciones entre un puesto y los demás. Es un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo distinguen de los demás puestos.

De forma general, dentro de las organizaciones existen 3 niveles de cargos: los cargos directivos, los mandos medios (supervisores y jefes departamentales) y los cargos operativos. A los 2 primeros niveles se los podría considerar como cargos de tipo administrativo.

Hay puestos que tienen un único ocupante, como el gerente general, por ejemplo; mientras que otros exigen varios ocupantes que realizan las mismas tareas, como operadores de máquinas, oficinistas, cajeros, vendedores, entre otros.

Para definir correctamente un puesto de trabajo es importante describirlo y analizarlo. Según Chiavenato (2011) la descripción del puesto es la presentación del contenido del mismo, es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y distinguen del resto de los puestos en la organización. La descripción de puestos representa la descripción detallada de las atribuciones o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuando lo hace), los métodos para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace) y los objetivos (por qué lo hace).

El análisis de puestos determina los requisitos y características que debe tener la persona que lo ocupe (entre ellos algunos rasgos de personalidad), para desempeñar eficientemente las tareas o responsabilidades detalladas en la descripción del puesto. (Chiavenato, 2011)

La información que se recibe sobre los puestos y sus ocupantes se transforma en una ficha de especificaciones del puesto o ficha profesiográfica, con los atributos psicológicos y físicos que debe satisfacer la persona que desempeñe el puesto considerado, y que permitirá a la organización determinar cuales son las técnicas más idóneas para escoger a quienes ocuparán dichos cargos.

En la selección de personal, la tarea básica es escoger entre los candidatos reclutados, a los que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. Hay un dicho popular que dice que *la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el puesto adecuado*. (Chiavenato, 2011).

La selección de personal es un proceso de comparación entre 2 variables: por un lado, los criterios de la organización (expresados en la descripción y análisis del puesto), y por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. El proceso de selección debe proporcionar no sólo un diagnóstico, sino sobre todo un pronóstico de esas 2 variables. No sólo debe dar una idea actual, sino también una proyección del aprendizaje y nivel de realización futuro.

Según Alles (2008) cada técnica que se utilice dentro de un proceso de selección de personal debe representar el mejor predictor de desempeño. Se le llama predictor a la característica que una técnica de selección debe tener con objeto de predecir el comportamiento del candidato en función de los resultados que obtuvo cuando se sometió a esa técnica. La validez predictiva de un examen se determina al aplicarlo a una muestra de candidatos, a quienes, una vez admitidos, se les evalúa respecto del desempeño en sus puestos: los resultados de la evaluación del desempeño y del examen de selección deben mostrar una correlación positiva.

## CAPÍTULO II

### LOS TESTS PSICOLÓGICOS Y SU PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

#### 2.1.- QUÉ ES UN TEST?

Como se indicó en la parte final del capítulo anterior, entre las técnicas utilizadas en los procesos de selección de personal tenemos a los tests psicológicos, a los cuales Anastasi y Urbina (1998) definieron como unos instrumentos de medición del comportamiento de un individuo, a partir de los cuales pueden inferirse otros comportamientos relevantes. En 1999, la American Psychological Association (APA) definió a los tests como un procedimiento por medio del cual una muestra de comportamiento de un dominio especificado es obtenida y posteriormente puntuada, empleando un proceso estandarizado.

Según Aiken (2003) el término test designa un conjunto de pruebas que valoran el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, de orientación vocacional, evaluación profesional, diagnóstico de personalidad, etc. Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y estandarizada de modelos de conducta.

Las calificaciones de estas respuestas a los ítems de un test no constituyen medidas directas sino que proporcionan los datos a partir de los cuales inferimos el nivel de un individuo en un dominio (área específica de conocimiento) o en un constructo o rasgo inobservable (latente).

Sin embargo, según Tornimbeni et,al, (2008) el modelo clásico de la elaboración de tests, postula que, para ser mensurables, estos dominios o constructos deben poseer las características de una variable cuantitativa, pero la medición de algunos como la personalidad o inteligencia, por ejemplo, es más problemática puesto que no son variables estrictamente cuantitativas. No existe una clasificación objetiva y fiable de la inteligencia o la personalidad.

## 2.2.- CLASIFICACIÓN DE LOS TESTS PSICOLÓGICOS.

Como se había indicado en párrafos anteriores, los tests psicológicos pueden ser útiles para evaluar algunos dominios del comportamiento humano, por lo que algunos autores han propuesto sus respectivas clasificaciones de tests psicológicos. Así por ejemplo, Cronbach (1998) distinguió entre **tests de ejecución máxima y medidas de ejecución o respuesta típica**, según demanden el mayor rendimiento del examinado (como acontece en los tests de habilidades) en sus respuestas, o midan el comportamiento habitual sin requerir respuestas correctas (a la manera de los inventarios de personalidad, por ejemplo).

Otra clasificación interesante es la propuesta por Nunnally (1991) en función de las áreas del contenido (constructos) medido por los diferentes tests. Este autor discriminó **3 categorías de tests: de habilidades, de rasgos de personalidad, y de preferencias (intereses, valores y actitudes)**, aunque se critica la similitud que tienen entre sí estos 3 tipos de inventarios.

Por estas razones, consideramos que la clasificación planteada por Cronbach (1998) continúa siendo la más adecuada puesto que se refiere a diferencias esenciales entre los tests incluidos en sus 2 categorías: tests de ejecución máxima y medidas de ejecución o respuesta típica. Consideramos además que la definición otorgada a las medidas de ejecución o respuesta típica, incluye con mucha claridad al tipo de prueba elaborada en este proyecto, pues al evaluar la personalidad de los seres humanos, no existen respuestas correctas o incorrectas.

Es importante mencionar que la teoría de los 5 grandes factores (Costa y Mc Crae, 1999; Norman, 1963;) es predominante en la construcción de los inventarios de personalidad elaborados para medir predisposiciones no patológicas.

Los inventarios que miden rasgos de personalidad “normales”, tales como el NEO en sus diferentes versiones (Costa y Mc Crae, 1999) y el inventario 16PF-5 (Russell y Karol, 1996) se emplean crecientemente en psicología ocupacional y educativa.

Dentro de la psicología ocupacional, los tests pueden ser utilizados para clasificar a las personas a una categoría u otra. El propósito de clasificación se presenta en situaciones de selección, tales como en exámenes aplicados a aspirantes al ingreso de un empleo.

### **2.3.- PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE UN TEST.-**

El trabajo se basa en una metodología instrumental (Herrera Rojas, 1998) que desarrolla la forma tradicional de la construcción de tests. Esto implica la delimitación del dominio de la prueba, la validación interna y de constructo a través de la revisión por parte de expertos y del análisis estadístico de los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba a una muestra piloto; y la validación externa, contrastando los resultados obtenidos en dicha aplicación con la opinión acerca de la personalidad de los sujetos que se aplicaron la prueba, que pueden tener otros sujetos que los conocen. Cumplidos estos pasos, se puede proceder a la aplicación de la prueba a una muestra definitiva que sea representativa de la población a la que se dirige la prueba, para finalmente con estos resultados, elaborar los baremos de la herramienta.

#### **2.3.1.- Delimitación del dominio de la prueba.**

Primeramente, se debe delimitar el dominio del test, las características de la población a la cual va dirigido y la estructura formal del test (instrucciones, contenido y formato de respuesta a los ítems).

Según Tornimbeni et,al, (2008), los tests psicológicos representan un avance considerable en objetividad, confiabilidad y capacidad predictiva con relación a otros métodos de evaluación, pero requieren de teorías válidas y explicativas de los constructos e indicadores que pretenden medir.

Oesterlind (1990) y Bandura (2001) recomiendan que para la redacción de los ítems de la prueba, se considere que los mismos no sean demasiado extensos, ni que utilicen un lenguaje demasiado técnico que pueda dificultar su comprensión.

En los tests de comportamiento típico, entre los cuales se incluyen aquellos que evalúan la personalidad, ninguna respuesta puede ser calificada como correcta o incorrecta. Aquí se evalúa el comportamiento habitual de los individuos, recurriendo a distintas afirmaciones ante las cuales el examinado debe indicar su nivel de acuerdo o agrado, por ejemplo.

Las opciones de respuesta a ítems dentro de un inventario de personalidad, pueden ir desde un formato dicotómico (Sí o No, o Verdadero o Falso) a uno de tipo likert (varias alternativas de respuesta, como por ejemplo Siempre, A veces y Nunca). Actualmente se recomienda incluir varias alternativas de respuestas con la finalidad de mejorar la variabilidad de las respuestas, y por consiguiente, la confiabilidad y validez de los tests.

### **2.3.2.- Validación interna y de constructo.**

El segundo paso a seguir en el proceso de elaboración de un test es la validación interna y de constructo. Tornimbeni et,al, (2008), indican que se debe poner la prueba elaborada a consideración de personas expertas en el dominio que se pretende evaluar o en la elaboración de este tipo de instrumentos, para que confirmen la concordancia de los ítems planteados con el constructo, y puedan también plantear algunas observaciones que ayuden a mejorar la confiabilidad y validez del instrumento elaborado.

Los mismos autores indican también que no deberíamos confiar exclusivamente en el juicio de los expertos y siempre es conveniente realizar una prueba piloto en una muestra pequeña, con el objetivo de corroborar empíricamente que los ítems sean claros y comprensibles para la población meta del test. Los resultados obtenidos en la aplicación a esta muestra piloto deberán ser sometidos a un análisis a través de estadísticos como el Coeficiente Alfa de Cronbach que permitirá medir el grado de correlación entre los diferentes ítems de la prueba.

En caso de que los índices de correlación entre los ítems de la prueba no sean los esperados (se considera que un índice aceptable de correlación a través del Coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,7), es recomendable hacer las correcciones que se estimen

convenientes para obtener mejores resultados en una nueva aplicación a una nueva muestra piloto.

### **2.3.3.- Validación Externa de la Prueba.**

Tornimbeni et,al, (2008) indican que también es muy importante realizar una validación externa de la prueba elaborada. Esta medición se puede realizar contrastando los resultados obtenidos en la prueba, con la opinión que pueda tener una persona que conozca al evaluado, o a través de la observación del comportamiento de éste.

### **2.3.4.- Elaboración de baremos a través de la aplicación de la prueba a una muestra representativa de la población.**

Cuando se considera que las correcciones realizadas a los ítems de la prueba han mejorado su confiabilidad, puede aplicarse la misma a una muestra representativa de la población objetivo, con la finalidad de posterior a la aplicación, elaborar los correspondientes baremos.

Para definir cuantos sujetos constituyen una muestra representativa de una población, se puede considerar la aplicación de una fórmula planteada por el catedrático Pedro Morales Vallejo (2012) en su obra titulada Estadística aplicada a las Ciencias Sociales:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

Donde:

n= Es la muestra que queremos conocer.

N= Es el total de la población (dato que conocemos).

e= Es el margen de error permitido. (0,05).

$z$ = Es el nivel de confianza esperado. Si el margen de error permitido es de 5%, el nivel de confianza será de 95%. Se representa en una unidad de medida conocida como sigmas, y el 95% de confianza corresponde a 1,96 sigma.

$pq$ = Es la varianza de la población, valor que desconocemos. Al desarrollar la fórmula, debe colocarse el mayor valor posible, en donde  $p$  es igual a 0,5 ya que se supone que la mitad de la población responde correctamente a la prueba, mientras  $q$  corresponde al otro 0,5 que lo hace incorrectamente, por lo tanto  $pq = (0,5)(0,5) = 0,25$ . Este es un valor constante.

Tornimbeni et,al, (2008), indican que una vez definida la muestra representativa de la población, puede aplicarse la prueba a los integrantes de la misma y analizar nuevamente la confiabilidad de la prueba a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tornimbeni et,al, (2008) recomiendan también que en caso de que la población y por consiguiente su muestra representativa sean heterogéneas, se divida a estas en las categorías que sean necesarias, y se las someta a cada una al mismo análisis estadístico.

Finalmente, el último paso del proceso de construcción de un test es la elaboración de sus baremos, a los cuales Grasso (1999) define como tablas de equivalencia entre puntuaciones originarias y transformadas que permiten la comparación de los resultados individuales con los de un grupo de referencia.

En los casos en los que la población es heterogénea, así como se recomienda analizar estadísticamente los resultados clasificando a la muestra en las categorías que se estime convenientes, también se recomienda elaborar baremos separados de modo que cada persona pueda ser comparada con su verdadero grupo de referencia.

Tornimbeni et,al, (2008) señalan que una de las posibilidades de medición que pueden utilizar los baremos de un test, es a través de los percentiles. Los percentiles expresan el porcentaje de personas, en un grupo de referencia, que queda por debajo de una puntuación original determinada. Con los percentiles, empezamos a contar desde abajo,

de tal forma que a un percentil más bajo corresponde una posición más baja del individuo en el test.

## **CAPÍTULO III**

### **ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA**

#### **3.1.- Delimitación del dominio de la prueba.**

Siguiendo las recomendaciones expresadas en el capítulo anterior, este proyecto inició con la determinación del dominio a medir a través del instrumento que se deseaba elaborar, es decir la personalidad de los trabajadores de las empresas afiliadas a la AEPIC, quienes tienen un rango de edad establecido entre los 18 y los 65 años, que en nuestro medio se conoce como Población Económicamente Activa.

Para definir las dimensiones de personalidad que serían evaluadas, se tomó en cuenta la opinión de Chiavenato (2011), quien expresa que dentro de las organizaciones existen 3 clases de puestos de trabajo: los cargos directivos, los mandos medios y los cargos operativos. Los 2 primeros pueden agruparse bajo la denominación de cargos administrativos.

También se tomó en cuenta la opinión de la autora argentina Martha Alicia Alles, quien en su obra *Gestión por Competencias: El Diccionario* (2003), al analizar los perfiles de algunos cargos dentro de estas 3 categorías ha determinado un listado de características de personalidad que colaborarán para un desempeño eficiente de las tareas. Cada una de estas características tendrá una mayor o menor influencia para el desempeño del cargo, por lo cual el nivel requerido de dicha característica variará según el cargo que se analice.

El listado de estas características y su nivel de requerimiento para cada una de las 3 clases de puestos antes indicados, se presenta en la tabla 1:

**Tabla 1.-**

**Características de Personalidad y Nivel Requerido según la Jerarquía del Cargo dentro de las Organizaciones.**

<b>CARACTERÍSTICA</b>	<b>CARGOS DIRECTIVOS</b>	<b>MANDOS MEDIOS</b>	<b>CARGOS OPERATIVOS</b>
Orientación a los resultados.	Alto	Alto	Alto
Orientación de servicio	Alto	Alto	Alto
Liderazgo	Alto	Alto	Bajo
Facilidad de expresión y comunicación	Alto	Alto	Medio
Proactividad	Alto	Alto	Medio
Capacidad de análisis y síntesis	Alto	Alto	Medio
Integridad	Alto	Alto	Alto
Creatividad	Alto	Alto	Medio
Adaptabilidad	Alto	Medio	Medio
Trabajo en equipo.	Alto	Alto	Alto
Asertividad	Alto	Alto	Alto
Empatía	Alto	Alto	Bajo
Planificación	Alto	Alto	Medio
Disciplina	Alto	Alto	Alto
Autonomía	Alto	Alto	Medio
Autocontrol	Alto	Alto	Medio
Responsabilidad	Alto	Alto	Alto
Tolerancia a la presión	Alto	Alto	Alto
Apertura al cambio	Alto	Alto	Alto
Perseverancia	Alto	Alto	Alto
Concentración	Alto	Medio	Alto
Relaciones interpersonales	Alto	Alto	Medio
Meticulosidad	Alto	Alto	Alto

Para la definición de las dimensiones y subdimensiones de personalidad que se incluirían en la prueba a elaborar, se tomaron en cuenta la mayoría de características incluidas en el listado precedente. Se decidió omitir algunas que podrían considerarse ya incluidas en otras dimensiones tales como la facilidad de expresión y comunicación, la integridad, el trabajo en equipo, la asertividad, la disciplina, la responsabilidad y la concentración; así como también se incluyeron otras características que no constan en este listado y que al analizar conjuntamente con los expertos que colaboraron en la

validación interna de la prueba, se las consideró importantes. Entre las características añadidas están: la resiliencia, el impacto e influencia, la resolución de conflictos, la agilidad, la actitud positiva y la practicidad.

### **3.1.1.- Definición de las dimensiones y subdimensiones de personalidad incluidas en la prueba elaborada.**

A continuación se detallan las definiciones de las dimensiones y subdimensiones de personalidad incluidas en la prueba elaborada. La mayoría de estas definiciones han sido tomadas de la obra de Alles (2003).

#### **DIMENSIÓN: ESTABILIDAD EMOCIONAL. (D1)**

**Definición:** La estabilidad emocional implica saber cómo vivir de manera equilibrada. Se trata de qué hacemos con lo que nos sucede, cómo lo priorizamos, la importancia que le damos, de qué manera lo asimilamos o capitalizamos; todo esto, sin perder nuestro centro ni dejarnos arrastrar por acontecimientos externos.

Se ha decidido evaluar la estabilidad emocional en base al análisis de las siguientes subdimensiones:

**D1S1: Autocontrol.-** Capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.

**D1S2: Tolerancia a la presión.-** Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**D1S3: Resiliencia.-** Capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas o incluso resultar fortalecido por éstos.

## **DIMENSIÓN: AFABILIDAD. (D2)**

**Definición:** Tendencia a establecer relaciones interpersonales amistosas. El individuo afable es altruista, dócil, considerado, bondadoso, generoso, confiado, servicial y solidario.

Las subdimensiones determinadas para analizar la afabilidad son las siguientes:

**D2S1: Orientación al servicio – Cooperación.-** Deseo de ayudar o servir a los demás, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**D2S2: Comprensión Empática.-** Capacidad utilizada para demostrar a la otra persona que usted se preocupa y tiene cuidado de ella.

**D2S3: Relaciones Interpersonales.-** Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.

## **DIMENSIÓN: LIDERAZGO. (D3)**

**Definición:** Habilidad necesaria para fijar objetivos que orienten la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, integrando las opiniones de los otros, pero defendiendo también sus propias ideas, comunicándolas y dándoles el seguimiento necesario. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Esta dimensión será evaluada a través del análisis de:

**D3S1: Impacto e Influencia.-** Implica la intención de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.

**D3S2: Proactividad.-** Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.

**D3S3: Resolución de conflictos.-** Capacidad que tiene una persona para solucionar las diferencias que pueden existir entre 2 o más partes, y permitir de esta manera que la consecución de los objetivos que se persigue no se vea obstaculizada.

#### **DIMENSIÓN: DINAMISMO.- (D4)**

**Definición:** Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Las subdimensiones incluidas son las siguientes:

**D4S1: Agilidad.-** Es la capacidad de realizar movimientos o acciones de manera rápida, física o mentalmente, y sin que la tarea se vea entorpecida.

**D4S2: Autonomía.-** Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores le fijen una meta, cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella.

**D4S3: Actitud Positiva.-** Actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel o área de incumbencia.

#### **DIMENSIÓN: TESÓN – EFECTIVIDAD.- (D5)**

**Definición:** Esta dimensión tiene sus bases en la planificación, organización y ejecución de tareas. Por esta razón a esta dimensión también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociada con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad.

Para su análisis, se han establecido las siguientes subdimensiones:

**D5S1: Orientación a resultados.-** Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.

**D5S2: Perseverancia.-** Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.

**D5S3: Meticulosidad.-** Minuciosidad, cuidado, precisión y gran atención a los detalles en la elaboración de algo.

## **DIMENSIÓN: APERTURA MENTAL.- (D6)**

**Definición:** Sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, gusto por la variedad e independencia de juicio. El individuo abierto es original e imaginativo, con experiencias más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales.

Será evaluada en base al análisis de los resultados de las siguientes subdimensiones:

**D6S1: Flexibilidad de pensamiento.-** Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.

**D6S2: Adaptabilidad al cambio.-** Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.

**D6S3: Creatividad.-** Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, o los clientes.

## **DIMENSIÓN: REALISMO.- (D7)**

**Definición:** Manera de contar, presentar, considerar o percibir lo que ocurre tal como sucede. A raíz de esto se puede decir que la postura realista tiene la particularidad de evitar exageraciones: sólo narra los acontecimientos concretos.

Las personas realistas obtienen un puntaje alto en las siguientes subdimensiones:

**D7S1: Capacidad de Análisis y Síntesis.-** Tipo y alcance de razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo. Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.

**D7S2: Planificación.-** Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

**D7S3: Practicidad.-** Se aplica a la persona que tiene un concepto de la vida muy realista. Capacidades que enseñan el modo de realizar una actividad.

### **DIMENSIÓN: DESEABILIDAD SOCIAL.- (D8)**

**Definición:** Estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar unos aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables.

Es importante destacar la inclusión de la dimensión de Deseabilidad Social (D8), ya que esta dimensión pretende descubrir la presencia de una tendencia a dar una mejor imagen de sí mismo, lo cual reduciría la sinceridad con la que se espera que el sujeto responda.

#### **3.1.2.- Estructura y sistema de calificación de la prueba.**

Luego de definidas las dimensiones que serían evaluadas, se decidió que cada una de éstas sería evaluada a través de las respuestas dadas a un total de 9 afirmaciones (3 por cada subdimensión), a excepción de la dimensión de Deseabilidad Social, que igualmente está conformada por 9 afirmaciones, pero que no incluye subdimensiones. Por lo tanto, la prueba constaría de 72 afirmaciones, ante las cuales el sujeto tendría 3 opciones de respuesta, debiendo elegir ante cada afirmación, sólo una de ellas:

- 1.- Nunca.
- 2.- A veces.
- 3.- Siempre.

Las respuestas dadas a cada una de las afirmaciones serían valoradas con 0, 1 o 2 puntos tomando en consideración si la afirmación estaría planteada en sentido positivo a la subdimensión a la que pertenece (es decir, en la que la respuesta # 3 suma en mayor grado a la subdimensión) o en sentido negativo a la misma (en la que la respuesta que suma en mayor grado a la dimensión es la # 1).

Dado que cada subdimensión sería analizada en base a las respuestas dadas a 3 afirmaciones, el sujeto podría obtener un puntaje mínimo de 0 puntos y un máximo de 6 puntos en cada subdimensión.

De tal forma, el puntaje mínimo de cada dimensión podría ser de 0 puntos, y su puntaje máximo sería de 18 puntos, ya que cada dimensión está conformada por 3 subdimensiones, a excepción de la dimensión de Deseabilidad Social, que sin embargo, se califica de igual forma al estar constituida también por 9 afirmaciones.

Luego se procedió a la redacción de los ítems de la prueba, para lo cual se siguieron las recomendaciones de Oesterlind (1990) y Bandura (2001) citadas en el capítulo anterior, y que señalan que los mismos no sean demasiado extensos, ni que utilicen un lenguaje demasiado técnico que pueda dificultar su comprensión. Resultó de especial importancia esta última recomendación, ya que la población a la cual va dirigida esta prueba está conformada principalmente por personal masculino operativo, que se caracteriza por una baja formación académica.

### **3.2.- Validación interna y de constructo**

Luego de haber definido el dominio de la prueba, se procedió con la validación interna y de constructo de la prueba. Para cumplir con este propósito, se solicitó la colaboración de la Mst. Mónica Corral, la Mst. Mónica Rodas y el Mst. Mario Moyano, docentes de la Universidad del Azuay, expertos en el tema de este proyecto, quienes hicieron algunas recomendaciones que fueron tomadas en cuenta, para mejorar el instrumento antes de aplicarlo a la muestra piloto. Entre las principales recomendaciones se cuentan: el replantear algunas afirmaciones cuyo significado no estaba muy claro, y la inclusión de alguna afirmación que evaluara de mejor manera alguna de las subdimensiones incluidas en la prueba. (Ver anexo 1).

Luego de hacer las correcciones planteadas por los expertos a los ítems de la prueba, se aplicó ésta a una muestra conformada por 26 trabajadores de la empresa Lácteos San Antonio, importante empresa cuencana que colaboró abiertamente con la realización de este proyecto, razón por la cual le expreso mi más sincero agradecimiento.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba a esta muestra piloto fueron sometidos a un análisis de confiabilidad a través del estadístico conocido como Coeficiente Alfa de Cronbach, tal como lo recomiendan Tornimbeni et,al, (2008). En dicho análisis se obtuvo un puntaje ligeramente aceptable de correlación (0.653).

Ante esta situación, conjuntamente con la directora de este proyecto, se hizo una revisión exhaustiva a los ítems de la prueba, decidiéndose por hacer algunos cambios en el planteamiento de éstos, en especial, de aquellos ítems planteados en sentido negativo, y que podrían generar confusión en los sujetos a los que se aplicaría el instrumento.

### **3.3.- Validación Externa de la Prueba.**

A pesar de que se hubiera esperado un mejor puntaje en el análisis de correlación, se debía entregar los resultados de la aplicación de la prueba a los representantes de la empresa Lácteos San Antonio, quienes supieron expresar un alto grado de acuerdo entre la opinión que ellos tenían sobre el comportamiento de los 26 trabajadores que se aplicaron la prueba y los resultados que habían obtenido en la misma.

### **3.4.- Elaboración de baremos a través de la aplicación de la prueba a una muestra representativa de la población.**

Luego de realizados los cambios en los ítems de la prueba con la intención de mejorar el índice de confiabilidad de la prueba, se consideró que la prueba estaba lista para ser aplicada a una muestra definitiva.

Siguiendo las recomendaciones de Morales Vallejo (2012), se utilizó la fórmula para calcular el tamaño de la muestra, incluida en su obra Estadística aplicada a las Ciencias Sociales, considerando que se conocía que la población total de trabajadores afiliados a la AEPIC era de 6541 trabajadores, y que para la determinación de la muestra se consideraría aceptable un margen de error del 5%.

La aplicación de la fórmula determinó lo siguiente:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

Reemplazando los valores conocidos:  $n = \frac{6541}{1 + \frac{(0,05)^2(6540)}{(1,96)^2(0,25)}} = 363$

En conjunto con el Eco. Manuel Freire, miembro del tribunal de este proyecto, se decidió redondear la muestra en 370 trabajadores de las empresas afiliadas a la AEPIC.

Agradeciendo el apoyo brindado por 7 de las empresas afiliadas a la AEPIC, se logró aplicar la prueba a 384 trabajadores, superando ligeramente la cantidad requerida para la muestra definitiva a la que se sometería la prueba desarrollada.

Siguiendo la recomendación de Tornimbeni et,al, (2008), considerando que se trató de una muestra heterogénea en cuanto al género y al tipo de ocupación que desempeñan quienes serían evaluados, se dividió a esta muestra en 4 categorías diferentes: Hombres Administrativos, Hombres Operativos, Mujeres Administrativas y Mujeres Operativas.

La conformación de la muestra definitiva que participó de este proyecto se exhibe en la siguiente tabla:

**Tabla 2.-**

**Conformación de la Muestra Definitiva del Proyecto en base a la empresa en la que laboran y la categoría ocupacional de quienes fueron evaluados.**

<b>EMPRESA</b>	<b>HOMBRES ADMINISTRATIVOS</b>	<b>HOMBRES OPERATIVOS</b>	<b>MUJERES ADMINISTRATIVAS</b>	<b>MUJERES OPERATIVAS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Lácteos San Antonio	8	75	8	2	93	24,2%
Plastiazua	6	61	3	1	71	18,5%
Templavid	6	44	6	7	63	16,4%
Fibroacero	2	48	0	1	51	13,3%
Duramás	5	24	15	4	48	12,5%
Mundiplast	1	17	2	19	39	10,2%
Cartopel	1	16	0	2	19	4,9%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>285</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>7,5%</b>	<b>74,2%</b>	<b>8,9%</b>	<b>9,4%</b>	<b>100%</b>	

Posterior a completar la aplicación de la prueba a la muestra definitiva, se procedió a analizar estadísticamente las respuestas obtenidas para verificar la confiabilidad de las mismas. El estadístico utilizado fue el coeficiente alfa de Cronbach, el mismo que determinó una confiabilidad de 0,765 para la muestra completa, la cual se considera adecuada para estudios de este tipo.

Como ya se había citado, en este caso resultaba conveniente también someter al mismo análisis estadístico los resultados obtenidos por los integrantes de cada una de las 4 categorías en las que fue dividida la muestra total de 384 trabajadores, cuyos resultados se expresan en la siguiente tabla:

**Tabla 3.-**

**Resultados obtenidos en el análisis del Coeficiente Alfa de Cronbach en base al género y la categoría ocupacional de quienes fueron evaluados.**

<b>CATEGORÍA OCUPACIONAL</b>	<b>ÍNDICE ALFA DE CRONBACH</b>
Hombres Administrativos	0,673
Hombres Operativos	0,780
Mujeres Administrativas	0,666
Mujeres Operativas	0,765

Los informes proporcionados por el sistema SPSS acerca de los resultados obtenidos a través del análisis con el Coeficiente Alfa de Cronbach a las respuestas a la prueba elaborada, dadas por la muestra piloto, la muestra definitiva completa, y las 4 muestras en las que ésta fue dividida, se presentan en las siguientes tablas:

**Tabla 4.-**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra piloto.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Nutrileche.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válidos	21	80,8
	Excluidos <sup>a</sup>	5	19,2
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100,0</b>

**Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.653	72

**Tabla 5:**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva completa.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Definitiva Completa.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	384	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	384	100,0

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,765	,782	72

**Tabla 6:**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género masculino que desempeñaban cargos administrativos.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Definitiva HOM-ADM.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	29	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	29	100,0

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,673	,688	70

**Tabla 7:**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género masculino que desempeñaban cargos operativos.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Definitiva HOM-OPE.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	285	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	285	100,0

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,780	,794	72

**Tabla 8:**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género femenino que desempeñaban cargos administrativos.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Definitiva MUJ-ADM.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	34	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	34	100,0

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,666	,706	72

**Tabla 9:**

**Informe del sistema SPSS de los resultados del análisis de fiabilidad de las respuestas dadas a la prueba elaborada por los integrantes de la muestra definitiva de género femenino que desempeñaban cargos administrativos.**

**Análisis de fiabilidad**

Base de Datos Muestra Definitiva MUJ-OPE.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	36	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	36	100,0

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,765	,775	72

La validez externa de los resultados obtenidos se confirmó a través del análisis realizado conjuntamente con los representantes de las empresas que colaboraron con la ejecución de este proyecto, quienes certificaron que los puntajes alcanzados por sus respectivos trabajadores, efectivamente reflejaban la personalidad de estos. Los representantes de las empresas entregaron certificados acerca de la validez de los resultados. (Ver anexo 2).

Luego de haber realizado estos análisis estadísticos y haber obtenido resultados satisfactorios de confiabilidad de la prueba, se procedió a la elaboración de los materiales definitivos de la prueba (manual, cuadernillo de ítems, hoja de respuesta, clave de corrección). (Ver anexo 3).

Finalmente, el último paso de este proceso fue la elaboración de los baremos del test. Siguiendo las recomendaciones de Tornimbeni et,al, (2008), se decidió elaborar baremos percentilares para cada una de las 4 categorías en las que fue dividida la muestra completa: Hombres Administrativos, Hombres Operativos, Mujeres Administrativas y Mujeres Operativas, tomando en cuenta el género y el tipo de actividad que desempeñaban los integrantes de la misma.

En total se elaboraron 29 tablas percentilares para cada una de las 4 categorías antes mencionadas (21 correspondientes a las subdimensiones y 8 correspondientes a las dimensiones evaluadas a través de la prueba elaborada). (Ver anexo 4).

### **3.5. Análisis Comparativo entre los Resultados Obtenidos y los Perfiles propuestos por Alles.**

En base a los resultados obtenidos al elaborar los baremos de la prueba, se puede realizar algunas comparaciones entre estos y los perfiles propuestos por la autora argentina Martha Alicia Alles (2003) citados en la tabla # 1 incluida en este documento.

Por ejemplo, en la subdimensión de Autocontrol, los resultados obtenidos determinan que el personal administrativo tiende a obtener puntuaciones más altas que el personal operativo, lo cual confirma la opinión de Alles que indica que el personal administrativo requiere de mayor autocontrol para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a la Tolerancia a la Presión, este sería un aspecto a desarrollar por parte de los trabajadores de nuestro medio, ya que es necesario poseer un nivel alto sin importar el tipo de trabajo que se desempeñe, y los resultados evidencian que es uno de los puntos débiles de nuestra población laboral.

En cuanto a la Orientación al Servicio, existe coincidencia entre el requerimiento determinado por la autora argentina, en comparación con los resultados de la aplicación realizada, aunque debería ser un aspecto a mejorar por parte de las mujeres que desempeñan funciones operativas.

En relación a la empatía, la aplicación realizada confirma los perfiles expresados por Alles, ya que quienes desempeñan cargos operativos obtuvieron puntajes más bajos (en especial las mujeres), y en opinión de esta autora, los cargos operativos requieren un nivel medio de empatía en comparación al nivel alto que se requiere para desempeñar cargos administrativos.

Los requerimientos en cuanto al manejo de Relaciones Interpersonales, se confirmarían con los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba, y que demuestran

que quienes desempeñan cargos administrativos cuidan más de sus relaciones que aquellas personas que desempeñan funciones operativas.

En cuanto al liderazgo, podemos decir que también coinciden los resultados obtenidos con los perfiles propuestos por la mencionada autora, ya que el requerimiento es mayor para quienes desempeñan cargos administrativos. Esta relación se confirma también en cuanto a la proactividad, que en la propuesta desarrollada ha sido incluida como una de las subdimensiones del liderazgo.

Los resultados obtenidos en la subdimensión de Autonomía también coinciden con los perfiles propuestos, ya que el requerimiento es mayor para los cargos administrativos en comparación con los operativos.

En cuanto a las subdimensiones que forman parte de la dimensión de Tesón – Efectividad: Orientación a Resultados, Perseverancia y Meticulosidad, no existe total coincidencia entre los perfiles propuestos y los resultados obtenidos, ya que si bien los resultados confirman la necesidad de un mayor nivel de estas características en los cargos administrativos, para los cargos operativos Alles indica que también es necesario un nivel alto, pero los resultados son los opuestos a los esperados, siendo notoria la baja meticulosidad presentada por los hombres que desempeñan cargos operativos.

En cuanto a la subdimensión de Flexibilidad de Pensamiento, sus resultados pueden compararse con el perfil propuesto para la Adaptabilidad, y coinciden en alto grado, aunque debería ser un aspecto a mejorar para las mujeres que desempeñan funciones administrativas.

La apertura al cambio es uno de los aspectos en los cuales nuestros trabajadores deberían mejorar, ya que Martha Alicia Alles expresa se requiere un nivel alto de esta característica y los resultados obtenidos evidencian que en nuestro medio sucede lo contrario.

En cuanto a la creatividad, los resultados también demuestran una realidad diferente a la esperada, en especial, al referirnos a los cargos administrativos, que

requieren de un nivel alto de esta característica. El requerimiento de un nivel medio para los cargos operativos coincide con los resultados obtenidos.

En cuanto a la capacidad de análisis y síntesis, y a la capacidad de planificación, existe coincidencia entre los resultados obtenidos y los perfiles propuestos, los cuales expresan un requerimiento de un nivel alto para los cargos administrativos y de un nivel medio para los operativos.

En general, se puede expresar que existe coincidencia entre las características de los perfiles propuestos por la autora argentina Martha Alicia Alles y los resultados obtenidos de la aplicación de esta prueba, salvo algunas características que deberían ser mejoradas por nuestros trabajadores en pro de un mejor desempeño laboral.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN**

Después de haber realizado esta investigación, nos gustaría resaltar algunos aspectos que en ciertos casos confirman y en otros contrarrestan algunas percepciones sociales sobre las diferencias entre los géneros y su personalidad.

En base al análisis de los resultados obtenidos en cada dimensión y subdimensión de la prueba, y que se encuentran representados en los baremos de la misma, se puede poner a consideración algunos datos interesantes:

En la dimensión de Estabilidad Emocional (D1), se destaca que un 17% de los hombres que desempeñan cargos administrativos obtienen puntajes altos (entre 15 y 18 puntos), frente a un 6-7% de los representantes de las otras 3 categorías.

En la subdimensión de Autocontrol (D1-S1), se confirma la creencia de que las mujeres obtienen menores puntajes. La diferencia se hace más notoria en los cargos operativos, donde el 72,22% de mujeres obtienen puntajes promedios o menores, en comparación al 53,68% de los varones. La diferencia en los cargos administrativos entre hombres y mujeres es mínima, pero con un puntaje ligeramente mayor para los hombres.

En la subdimensión de Tolerancia a la presión (D1-S2), se confirma la creencia de que las mujeres son menos tolerantes a la presión que los hombres, siendo más notoria la diferencia en los cargos administrativos, en los que el 67,65% de las mujeres obtienen puntajes bajos en esta subdimensión, en comparación al 44,83% de hombres.

En la subdimensión de Resiliencia (D1-S3), las puntuaciones obtenidas por la muestra analizada, demuestran que entre el 85% y el 90% de los trabajadores (tanto hombres como mujeres) tienen la capacidad de enfrentar situaciones negativas sin afectar su rendimiento laboral.

En la dimensión de Afabilidad (D2) es importante destacar la diferencia establecida por el tipo de cargo que se desempeña. Entre el 40 y 50% de los trabajadores

(tanto hombres como mujeres) que desempeñan cargos administrativos obtienen puntajes altos en esta dimensión (entre 14 y 18 puntos) frente al 20-25% de trabajadores operativos que obtienen similares puntajes.

En la subdimensión Orientación al servicio (D2-S1), al menos el 85% de la muestra obtiene puntajes promedios o altos. Únicamente en el caso de las mujeres que desempeñan cargos operativos, este porcentaje se reduce al 77%.

En la subdimensión de Comprensión Empática (D2-S2), los resultados obtenidos demuestran que aproximadamente el 50% de las personas que conformaron la muestra consideran que desarrollan empatía hacia los demás. Este porcentaje se reduce al 37% con las mujeres que desempeñan cargos operativos.

En la subdimensión de Relaciones Interpersonales (D2-S3), los resultados demuestran que la relación entre los trabajadores de las diferentes empresas afiliadas a la AEPIC, no es del todo satisfactoria. Aproximadamente el 50% de los trabajadores considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son normales o insatisfactorias. Merece destacarse el caso de las mujeres que desempeñan cargos administrativos, quienes en un 70% consideran que mantienen relaciones satisfactorias.

En la dimensión de Liderazgo (D3) se destaca que el 66% de hombres que desempeñan cargos administrativos consideran tener capacidades de liderazgo, frente a porcentajes inferiores al 50% que obtienen quienes representan a las restantes categorías.

En la subdimensión de Impacto e Influencia (D3-S1), los resultados demuestran que esta es una característica que considera poseer la mitad de la población evaluada aproximadamente. Las diferencias entre hombres y mujeres, y entre los tipos de cargo asignados a cada género son mínimas.

En la subdimensión de Proactividad (D3-S2), se resalta que esta es una característica que aproximadamente el 50% de la población evaluada considera tener. Sin embargo, es importante destacar que este porcentaje se incrementa al 65% de aquellas mujeres que desempeñan cargos administrativos.

En la subdimensión de Resolución de Conflictos (D3-S3), aproximadamente el 40% de la población evaluada presenta puntajes altos, sin embargo se destaca que el 65% de hombres que desempeñan cargos administrativos consideran tener esta capacidad.

En la dimensión de Dinamismo (D4), existe una diferencia notoria: el 97% de hombres que desempeñan cargos administrativos dicen ser bastante dinámicos, frente a porcentajes menores como el 72% de mujeres que desempeñan cargos operativos.

En la subdimensión de Agilidad (D4-S1) se presenta información interesante, ya que entre el 70% y 80% de los hombres consideran tener una buena agilidad tanto física como mental, mientras que el 60% de las mujeres consideran tener esta capacidad. Es importante indicar que entre los varones, el % mayor corresponde a los varones que desempeñan cargos administrativos.

Como dato interesante de la subdimensión Autonomía (D4-S2), se puede indicar que apenas un 15% aproximadamente de la población analizada obtiene puntuaciones promedio o bajas; sin embargo este % se reduce al 0% en el caso de los hombres que desempeñan cargos administrativos.

En la subdimensión de Actitud Positiva (D4-S3), aproximadamente el 80% de la población analizada obtiene puntuaciones altas, aunque merece destacarse que dicho % se reduce al 55% en el caso de las mujeres que desempeñan cargos operativos.

Las puntuaciones obtenidas en la dimensión de Tesón – Efectividad (D5) son bastante similares a las de la dimensión anterior, siendo igualmente los hombres que desempeñan cargos administrativos (48%) quienes obtienen puntajes más altos en esta dimensión, frente al 17% de mujeres que desempeñan cargos operativos que obtienen similares puntuaciones.

En la subdimensión de Orientación a Resultados (D5-S1) se presentan algunas variaciones entre los grupos evaluados, pues mientras el 80% del personal administrativo (tanto hombres como mujeres) obtiene puntuaciones altas en esta subdimensión, en el

caso del personal operativo, los resultados se reducen a un 61% en el caso de los varones y a un 48% en el caso de las mujeres.

La subdimensión de Perseverancia (D5-S2) también presenta algunos resultados interesantes, pues se resalta que las mujeres que desempeñan cargos administrativos son las más perseverantes (82%), seguidas de los hombres que desempeñan cargos administrativos (72%). Solamente la mitad de las mujeres que desempeñan cargos operativos obtienen puntuaciones altas en esta subdimensión.

En la subdimensión de Meticulosidad (D5-S3) según las estadísticas obtenidas, los hombres son quienes obtienen puntajes más altos, y entre ellos, quienes desempeñan funciones administrativas (82%) obtienen puntuaciones promedio o altas.

En la dimensión de Apertura Mental (D6) 3 de las 4 categorías obtienen porcentajes similares a medida que se aproximan a puntuaciones altas. Mientras que si nos referimos a puntuaciones bajas, son las mujeres que desempeñan cargos operativos quienes logran porcentajes mayores.

En la subdimensión de Flexibilidad de Pensamiento (D6-S1) el % de quienes obtienen puntuaciones promedio o bajas aumenta en relación a otras subdimensiones. Se destaca que el 52% de mujeres que desempeñan cargos administrativos tienen poca flexibilidad de pensamiento, mientras que en los otros grupos evaluados, los puntajes bajos oscilan entre el 31% y el 36% de la población evaluada.

En la subdimensión de Adaptabilidad al Cambio (D6-S2), es pequeño el % de integrantes de la muestra que obtiene puntajes altos (5-6 puntos), siendo destacables positivamente el 19% de mujeres operativas, y negativamente el 7% de hombres administrativos.

Al analizar la subdimensión de Creatividad (D6-S3), es destacable que el 44% de mujeres administrativas obtienen puntuaciones promedio o bajas, contra el 21% de hombres administrativos, sin embargo, estos porcentajes prácticamente se equilibran al hablar de puntuaciones altas en esta subdimensión.

En la dimensión de Realismo (D7) destacan los hombres que desempeñan cargos administrativos, pues el 65% de ellos obtienen puntuaciones altas. Las mujeres que desempeñan cargos operativos son el otro extremo, pues apenas el 31% de ellas alcanza puntuaciones altas.

En la subdimensión de Capacidad de Análisis y Síntesis (D7-S1) destaca significativamente que el 48% de los hombres administrativos obtienen el puntaje máximo, en comparación con el 30% aproximado de las otras 3 categorías.

En la subdimensión de Planificación (D7-S2) Es importante destacar que los hombres administrativos tienen en promedio 10 puntos porcentuales más que las otras categorías (65% frente a 55%), en cuanto a obtener puntajes altos (5-6 puntos).

Al analizar los resultados de la subdimensión de Practicidad (D7-S3) es de destacar que el 35% de las mujeres administrativas obtienen puntuaciones altas, frente a un 15% en promedio de los representantes de las otras 3 categorías.

Por último en la dimensión de Deseabilidad Social (D8). es interesante destacar que apenas el 6% de mujeres administrativas obtienen puntajes muy altos (entre 16 y 18 puntos) frente al 18% en promedio de los representantes de las otras 3 categorías.

Los puntos expuestos pueden generar un interesante debate, pues en muchas ocasiones sociedades tradicionalistas y conservadoras como la nuestra crean estereotipos, que a través de investigaciones como la realizada en este proyecto, pueden confirmarse o contraponerse.

## CONCLUSIONES GENERALES

La realización de este proyecto ha permitido sacar importantes conclusiones como las siguientes:

En primer lugar, se puede resaltar en base a la experiencia vivida al realizar este proyecto, la importancia que tiene el conocimiento de la estadística dentro de la investigación psicológica. Esta ciencia contribuye enormemente a la consecución de los objetivos planteados en una investigación de este tipo a través de los diferentes análisis que se pueden realizar.

Me parece necesario también destacar la importancia que tiene la adecuada redacción de los ítems de un test, con la finalidad de que sean comprensibles para cualquier persona que se aplique la prueba, y tratando de evitar confusiones de significado de los mismos, que afectarían a la confiabilidad de la prueba desarrollada.

Quiero también resaltar la importancia de que las organizaciones cuenten con un descriptivo de cada uno de los cargos, que incluya el perfil de personalidad requerido para un desempeño eficiente de los mismos, de modo que al incluir la aplicación de tests de personalidad en los procesos de selección de personal, se pueda comparar los resultados obtenidos con el perfil requerido, en pro de escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado, sin olvidar que se debe también considerar las aptitudes, la formación y la experiencia del candidato.

Por último, con este proyecto he querido dar un valor agregado a las empresas afiliadas a la AEPIC, dotándoles de una prueba de personalidad cuyos baremos han sido validados en nuestro medio. Considero que este es el principal aporte de este proyecto, pues a disposición de las empresas de nuestra ciudad y país existen algunas pruebas de personalidad utilizadas en los procesos de selección de personal, pero cuyos baremos son adaptados a sociedades con costumbres diferentes a las nuestras, lo cual también podría afectar a la confiabilidad de los resultados.

## **BIBLIOGRAFÍA.-**

Aiken, L (2003) Tests Psicológicos y Evaluación. México. Pearson Educación.

Alles, M (2003) Gestión por Competencias: El Diccionario. Buenos Aires. Granica.

Alles, M (2008) Comportamiento Organizacional. Buenos Aires. Granica.

Allport, G.W. (1937) Personality: A psychological interpretation. New. York. Henry Holt.

Anastasi, A y Urbina, S. (1998) Tests Psicológicos. México. Prentice Hall Latinoamericana.

Araque Hontangas, N. (2010). Karen Horney: Una Doctora que Revolucionó el Mundo de la Psiquiatría durante la Primera Mitad del Siglo XX. Universidad Complutense de Madrid. Faísca, Vol. 15, 17, 111-135.

Bandura, A. (2001) Guía para la construcción de escalas de autoeficacia. Evaluar.

Baron, R (1996) Psicología. México. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Baumeister, R.F & Tice, D.M, (1988). Metatraits. Journal of Personality.

Briggs, S.R, (1992) Assesing the five factor model of personality description. Journal of Personality, 60, 253-293.

Caprara, G.V, Barbaranelli, C, & Borgogni, L (2001). BFQ Cuestionario Big Five. Madrid. TEA Ediciones.

Cattell, R.B. (1979) Personality and learning theory. Vol I. The structure of personality in its environment. New York, Springer-Verlag.

- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México. McGraw Hill.
- Cloninger, S (2003). *Teorías de la Personalidad*. México. Pearson Educación
- Corr, P.J, Pickering, A.D & Gray, J.A, (1997). Personality, punishment and procedural learning. A test of J.A. Gray's anxiety theory. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Costa, P.T, McCrae, R.R & Dye, D.A, (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Cronbach, L. (1998) *Fundamentos de la Evaluación Psicológica*. Madrid. Biblioteca Nueva.
- Eysenck, H.J & Eysenck, M.W (1985). *Personality and Individual differences. A natural science approach*. New York. Plenum.
- Eysenck, H.J, & Eysenck S.B.G (2008) *EPQ-R Cuestionario revisado de Personalidad de Eysenck*. Madrid. TEA Ediciones.
- Grasso, L. (1999). *Introducción a la Estadística en Ciencias Sociales y del Comportamiento*. Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Inédito.
- Herrera Rojas, A. (1998). *Notas sobre Psicometría*. Bogotá. Universidad de Colombia. Inédito.
- Horney, K (1945) *Our inner conflicts: A constructive theory of neurosis*. New York. Norton.
- Maslow, A (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

Millon, T (2005). MIPS: Inventario Millon de Estilos de Personalidad. Buenos Aires. Paidós.

Mischel, W. (1977). On the future of personality measurement. *American Psychologist*, 32, 246-254.

Morales Vallejo, P (2012). Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. México. Pearson Educación.

Morris, Ch, & Maisto A (2009). Psicología. México. Pearson Educación.

Norman, W.T (1963) Toward an adequate taxonomy personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and social Psychology*. 66, 574-583.

Nunnally, J. (1991). Teoría Psicométrica. Buenos Aires. Paidós.

Oosterlind, S. (1990). Establishing criteria for meritorius test ítems. *Educational Research Quality*.

Rosario-Hernández, E & Rovira Millán, L. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad. *Revista Puertorriqueña de Psicología*. Volumen 22.

Rusell, M & Karol, D. (1996) 16PF5. Madrid. TEA Ediciones.

Tornimbeni, S, Pérez, Edgar, & Olaz, Fabián (2008). Introducción a la Psicometría. Buenos Aires. Paidós.

Vargas, G. (2011). Genio y Figura: Qué es la Personalidad? México. Editora El Sol.

Zardón Menéndez, E. (2014). Excelencia: hábitos y habilidades operativos en el mundo laboral. Facultad de la Hospitalidad. ESDAI.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1:**

**REVISIÓN POR PARTE DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE  
PERSONALIDAD UDA – AEPIC.**

## REVISIÓN POR PARTE DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA-AEPIC.

NOMBRE DE QUIEN REvisa: Mst. Mónica Corral Ch.

CARGO: Docente de la Facultad de Filosofía de la UDA. Ex Directora de la Escuela de Psicología Educativa Terapéutica.

FECHA: Agosto 6 / 2014.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	AFIRMACIÓN.	ORIGEN	OBSERVACIONES	
<b>Estabilidad Emocional</b>  La estabilidad emocional implica saber cómo vivir de manera equilibrada. Se trata de qué hacemos con lo que nos sucede, cómo lo priorizamos, la importancia que le damos, de qué manera lo asimilamos o capitalizamos; todo esto, sin perder nuestro centro ni dejarnos arrastrar por acontecimientos externos.	<b>Autocontrol (3)</b>  Capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	Me siento fácilmente herido cuando la gente encuentra defectos en mí o en mi trabajo.	Eysenck. Dimensión: Neuroticismo.		
		Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.	BFQ. Dimensión: Estabilidad Emocional. Subdimensión: Control de los impulsos.		
		Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.	BFQ. Dimensión: Estabilidad emocional. Subdimensión: Control de las emociones.		
	<b>Tolerancia a la presión (3)</b>  Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en		Cuando tengo muchas obligaciones laborales o personales es normal que me torne algo agresivo/a.	Carlos González.	
			Prefiero trabajar bajo una supervisión constante que esté atenta a corregir mis errores.	Carlos González.	

	situaciones de mucha exigencia.	No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	
	<b>Resiliencia (3)</b>  Capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas. o incluso resultar fortalecido por éstos.  La resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas.  E. Chávez y E. Yturralde (2006)	En momentos de crisis, me resulta fácil conservar la calma.	Carlos González.	En resiliencia me parece que podría ir una pregunta como: Cuándo está en una situación frustrante es capaz de ver algo positivo en ese momento (o algo así, pero dejo a su criterio que ha investigado mas los test al respecto)
		Soy más capaz que los demás de reírme de los problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Apertura vs Preservación.	
		Me gusta estar siempre alegre a pesar de las dificultades que pueda tener.	Carlos González.	
<b>Afabilidad</b>  Característica de personalidad que refleja la tendencia de establecer	<b>Orientación al servicio/sumisión (3)</b>  Deseo de ayudar o servir a los demás, de comprender y	Me gusta cumplir con lo establecido y hacer lo que se espera de mí	MIPS. Conductas Interpersonales. Discrepancia vs Conformismo.	Fuera de lugar. Eliminar.
		Soy una	MIPS.	

relaciones interpersonales amistosas. El individuo afable es altruista, dócil, considerado, bondadoso, generoso, confiado, servicial y solidario. (BFQ)	satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.	persona cooperativa, que se subordina a los demás.	Conductas Interpersonales. Insatisfacción vs Concordancia.	
		Primero me preocupo por mí y después por los demás.	MIPS. Metas Motivacionales. Individualismo vs Protección.	
	<b>Empatía / Cooperación (BFQ) (3)</b>	Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.	BFQ. Dimensión: Afabilidad. Subdimensión: Cooperación.	Dejar como deseo de cooperación o cooperatividad.
	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.	Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo	16PF5	
		Prefiero los juegos en los que se forman equipos o se tiene un compañero.	16PF5	
	<b>Relaciones Interpersonales / Cordialidad. (BFQ) (3)</b>	Me resulta fácil ser paciente, aún cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.	16PF5	
	Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas. (Desarrollo de relaciones)	He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros.	16PF5	
		Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que	16PF5	

		pienso.		
<p><b>Liderazgo</b></p> <p>Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción. Habilidad para fijar objetivos, comunicarlos y darles el seguimiento necesario, la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Tener valor para defender o encarnar creencias e ideas. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.</p>	<p><b>Impacto e Influencia (3)</b></p> <p>Implica la intención de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.</p>	<p>Quienes me rodean, normalmente consultan mi opinión cuando deben realizar alguna actividad que desconocen.</p>	<p>Carlos González.</p>	<p>Hacer un solo concepto integrando todas las ideas.</p> <p>En Impacto e Influencia cambiar la segunda pregunta por una que destaque la posibilidad de desarrollar habilidades en los subordinados.</p>
		<p>Como si fuera un buen vendedor, puedo influir sobre los demás exitosamente, con modales agradables.</p>	<p>MIPS. Conductas Interpersonales. Retraimiento vs Comunicatividad.</p>	
		<p>Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente logro convencerlos.</p>	<p>16PF5</p>	
	<p><b>Autonomía (3)</b></p> <p>Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores le fijen una meta,</p>	<p>Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes.</p>	<p>16PF5</p>	<p>En el concepto de autonomía incluir “Respetando objetivos organizacionales”.</p>
		<p>Me desagrada depender de alguien en mi trabajo.</p>	<p>MIPS. Metas Motivacionales. Individualismo vs Protección.</p>	

	cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella. (Productividad).	A menudo espero que alguien solucione mis problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
	<b>Resolución de conflictos (3)</b>  Capacidad que tiene una persona para solucionar las diferencias que pueden existir entre 2 o más partes, y permitir de esta manera que la consecución de los objetivos que se persigue no se vea obstaculizada.	Generalmente trato de evitar las discusiones, por más que esté convencido de tener la razón.	MIPS. Conductas Interpersonales. Insatisfacción vs Concordancia.	
		Al tomar decisiones creo que lo más importante es pensar en el bienestar de la gente involucrada.	MIPS. Metas Motivacionales, Individualismo vs Protección.	
		Cuando observo que difiero de alguien en puntos de vista sociales prefiero cambiar de tema	16PF5	
<b>Dinamismo</b>  Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en	<b>Agilidad (3)</b>  Es la capacidad de realizar movimientos o acciones de manera rápida y sin que la tarea se vea entorpecida. Facilidad para ejecutar algo de forma rápida, física o	No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente .	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	Dinamismo y resistencia.
		Me agradan aquellos juegos que requieren de rapidez física	Carlos González.	Cambiar la palabra juegos por deportes en la afirmación.

jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	mentalmente.	o mental.		
		Reacciono con rapidez ante cualquier situación que pueda llegar a ser un problema para mí.	MIPS. Metas Motivacionales, Modificación vs Acomodación.	Cambiar en la afirmación: Trato de solucionar con rapidez
	<b>Proactividad (3)</b>	Cuando hay algo molesto que hacer prefiero dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.	16PF5	
	Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	En mi vida cotidiana casi nunca me encuentro con problemas que no puedo afrontar.	16PF5	Cambiar en la afirmación la palabra cotidiana por laboral.
		Frecuentemente e improviso mis decisiones en función de la situación.	Eynseck. Dimensión: Extroversión.	
	<b>Entusiasmo (3) (Confianza en sí mismo)</b>	Siempre he tenido talento para lograr éxito en lo que hago.	MIPS. Conductas Interpersonales, Vacilación vs Firmeza.	
	Convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en	Siempre puedo ver el lado positivo de la vida.	MIPS. Metas Motivacionales, Apertura vs Preservación.	
		Estoy motivado para llegar a ser uno de los mejores en mi campo de trabajo.	MIPS. Conductas Interpersonales. Vacilación vs Firmeza.	

	<p>sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel o área de incumbencia. (Confianza en sí mismo)</p>			
<p><b>Tesón – Efectividad</b></p> <p>Esta dimensión tiene sus bases en la planificación, organización y ejecución de tareas. Por esta razón a esta dimensión también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociado con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad. El individuo con un elevado nivel de tesón es detallista, ambicioso y de propósitos claros.</p>	<p><b>Orientación a resultados (3)</b></p> <p>Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.</p>	<p>Trato de asegurar que las cosas salgan como yo quiero.</p>	<p>MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.</p>	
		<p>En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.</p>	<p>16PF5</p>	
		<p>Dedico mucho esfuerzo a que las cosas me salgan bien.</p>	<p>MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.</p>	
	<p><b>Perseverancia (3)</b></p> <p>Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.</p>	<p>Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, a veces ya no deseo continuarlo.</p>	<p>16PF5</p>	
		<p>Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Perseverancia.</p>	
		<p>Soy capaz de llevar a cabo cualquier</p>	<p>MIPS. Conductas Interpersonales</p>	

		trabajo, pese a los obstáculos que puedan presentarse.	s, Vacilación vs Firmeza.	
	<b>Meticulosidad (3)</b>  Minuciosidad, cuidado, precisión y gran atención a los detalles en la elaboración de algo.	Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
		Me gustan los trabajos en los que hay que prestar mucha atención a los detalles.	MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación.	
		No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
<b>Apertura Mental</b>  Sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, gusto por la variedad e independencia de juicio. El individuo abierto es original e imaginativo, con experiencias más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales .	<b>Flexibilidad (3)</b>  Capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.	Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.	16PF5	
		Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.	BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la cultura.	
		Les surgen más problemas a quienes se cuestionan o cambian métodos que son ya	16PF5	En la afirmación eliminar desde: que a quienes descartan enfoques nuevos o prometedores.

		satisfactorios que a quienes descartan enfoques nuevos o prometedores.		
	<b>Adaptabilidad al cambio(3)</b>  Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.	Si mis planes cuidadosamente elaborados tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas, eso me molestaría e irritaría.	16PF5	Eliminar la primera parte del concepto.
		No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.	BFQ. Dimensión: Afabilidad. Subdimensión: Cooperación.	
		Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convencionales y corrientes	16PF5	
	<b>Creatividad (3)</b>  Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, o	No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.	BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la experiencia.	
		Se me ocurren ideas nuevas sobre todo	16PF5	Cambiar en la afirmación, desde demasiadas para

	los clientes. (Innovación)	tipo de cosas, demasiadas para ponerlas en práctica.		ponerlas en práctica, por “para ponerlas en práctica.
		Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir camino ya conocidos.	16PF5	
<p><b>Realismo</b></p> <p>Manera de contar, presentar, considerar o percibir lo que ocurre tal como sucede. A raíz de esto se puede decir que la postura realista tiene la particularidad de evitar exageraciones: sólo narra los acontecimientos concretos.</p> <p>Por otra parte, también al modo práctico de pensar y de actuar que alguien tiene se lo denomina como realismo.</p>	<p><b>Capacidad de Análisis y Síntesis (3)</b></p> <p>Tipo y alcance de razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo. Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.</p>	Cuando tomo una decisión siempre pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo	16PF5	
		Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
		Uso mi cabeza y no mi corazón para tomar decisiones.	MIPS. Modos Cognitivos. Reflexión vs Afectividad.	Cambiar en la afirmación: Uso más mi cabeza que mi corazón para tomar decisiones.
		<p><b>Planificación (3)</b></p> <p>Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos</p>	Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.	16PF5
		Normalmente dejo algunas cosas a la buena suerte en vez de	16PF5	

	requeridos.	hacer planes complejos y con todo detalle.		
		Decido cuales son las cosas prioritarias y luego actúo firmemente para poder lograrlas.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	La afirmación es muy parecida a la primera. Cambiarla.
	<b>Practicidad (3)</b> Se aplica a la persona que tiene un concepto de la vida muy realista. Capacidades que enseñan el modo de realizar una actividad.	Confío más en mis intuiciones que en mis observaciones.	MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación	
		Prefiero aprender a manejar un aparato antes que especular sobre porqué funciona de ese modo	MIPS. Modos Cognitivos. Sensación vs Intuición.	
		Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos.	16PF5	
Deseabilidad Social (10) Estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar unos aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables. (BFQ)		Todos mis hábitos son buenos y deseables.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		A veces he llegado tarde a	Eysenck. Dimensión:	

		una cita o trabajo.	Disimulo / Conformidad.	
		A veces dejo para mañana lo que debería hacer hoy.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		Nunca he dicho una mentira.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Nunca he criticado a otra persona.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Si el banco se descuidara y no me cobrara algo que debiera, lo indicaría y lo pagaría.	16PF5	Analice la posibilidad de cambiar la afirmación.
		Nunca he estado estacionado por más tiempo del que un parquímetro establecía como límite	MIPS. Impresión Positiva.	
		Aún cuando era muy joven, jamás intenté copiar en un examen	MIPS. Impresión Positiva.	

FIRMA DEL EXPERTO.

**REVISIÓN POR PARTE DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA-AEPIC.**

NOMBRE DE QUIEN REvisa: Mst. Mario Moyano Moyano.

CARGO: Docente de la Escuela de Psicología Organizacional de la UDA. Ex Director de Escuela.

FECHA: Agosto 15 / 2014.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	AFIRMACIÓN	ORIGEN	OBSERVACIONES	
<b>Estabilidad Emocional</b>  La estabilidad emocional implica saber cómo vivir de manera equilibrada. Se trata de qué hacemos con lo que nos sucede, cómo lo priorizamos, la importancia que le damos, de qué manera lo asimilamos o capitalizamos; todo esto, sin perder nuestro centro ni dejarnos arrastrar por acontecimientos externos.	<b>Autocontrol (3)</b>  Capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	Me siento fácilmente herido cuando la gente encuentra defectos en mí o en mi trabajo.	Eysenck. Dimensión: Neuroticismo.	Entre los enunciados de la subdimensión de autocontrol y de tolerancia a la frustración se especifique con palabras afines a la subdimensión para evitar la ambigüedad.	
		Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.	BFQ. Dimensión: Estabilidad Emocional. Subdimensión: Control de los impulsos.		
		Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.	BFQ. Dimensión: Estabilidad emocional. Subdimensión: Control de las emociones.		
	<b>Tolerancia a la presión (3)</b>  Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de		Cuando tengo muchas obligaciones laborales o personales es normal que me torne algo agresivo/a.	Carlos González.	
			Prefiero	Carlos	

	desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	trabajar bajo una supervisión constante que esté atenta a corregir mis errores.	González.	
		No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	
	<b>Resiliencia (3)</b>  Capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas. o incluso resultar fortalecido por éstos.  La resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas.  E. Chávez y E. Yturralde (2006)	En momentos de crisis, me resulta fácil conservar la calma.	Carlos González.	Recomiendo quedarse con el primer concepto y complementarlo. En la primera pregunta colocar “En momentos de crisis o adversidad...”
		Soy más capaz que los demás de reírme de los problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Apertura vs Preservación.	Este enunciado supondría que la persona está ignorando los problemas. Cambiar.
		Me gusta estar siempre alegre a pesar de las dificultades que pueda tener.	Carlos González.	Similar a la anterior. Cambiar.
<b>Afabilidad</b>	<b>Orientación al</b>	Me gusta	MIPS.	“Es la tendencia

<p>Característica de personalidad que refleja la tendencia de establecer relaciones interpersonales amistosas. El individuo afable es altruista, dócil, considerado, bondadoso, generoso, confiado, servicial y solidario. (BFQ)</p>	<p><b>servicio/sumisión (3)</b></p>	<p>cumplir con lo establecido y hacer lo que se espera de mí</p>	<p>Conductas Interpersonales . Discrepancia vs Conformismo.</p>	<p>de establecer relaciones....” Quitar el término sumisión.</p>
	<p>Deseo de ayudar o servir a los demás, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.</p>	<p>Soy una persona cooperativa, que se subordina a los demás.</p>	<p>MIPS. Conductas Interpersonales . Insatisfacción vs Concordancia.</p>	<p>Este enunciado pertenecería a la siguiente subdimensión.</p>
		<p>Primero me preocupo por mí y después por los demás.</p>	<p>MIPS. Metas Motivacionales. Individualismo vs Protección.</p>	<p>Este enunciado cumple con la subdimensión en negativo. Formular los 2 restantes en positivo con la subdimensión.</p>
		<p><b>Empatía / Cooperación (BFQ) (3)</b></p>	<p>Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Afabilidad. Subdimensión: Cooperación.</p>
	<p>Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.</p>	<p>Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo</p>	<p>16PF5</p>	<p>Estos 2 últimos enunciados podrían formar parte de la subdimensión “Servicio y Cooperación”, suprimiendo el término equipo.</p>

		Prefiero los juegos en los que se forman equipos o se tiene un compañero.	16PF5	
	<b>Relaciones Interpersonales / Cordialidad. (BFQ) (3)</b>  Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas. (Desarrollo de relaciones)	Me resulta fácil ser paciente, aún cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.	16PF5	Dejar el nombre de la subdimensión como “Relaciones Interpersonales”. La primera afirmación podría cambiarse por “Se me hace fácil conocer a nuevas personas y relacionarme con ellas”.
		He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros.	16PF5	Añadir “afectando en el entorno en el que me desenvuelvo (familia, amigos, )”.
		Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que pienso.	16PF5	
<b>Liderazgo</b>  Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción. Habilidad para fijar objetivos, comunicarlos y darles el seguimiento	<b>Impacto e Influencia (3)</b>  Implica la intención de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.	Quienes me rodean, normalmente consultan mi opinión cuando deben realizar alguna actividad que desconocen.	Carlos González.	Tienes la capacidad para poder dar una opinión y ser un marco de referencia para otras personas.
		Como si fuera un buen vendedor, puedo influir sobre los demás exitosamente, con modales	MIPS. Conductas Interpersonales . Retraimiento vs Comunicatividad.	

<p>necesario, la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Tener valor para defender o encarnar creencias e ideas. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.</p>		agradables.		
		Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente logro convencerlos.	16PF5	
	<p><b>Autonomía (3)</b></p> <p>Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores le fijen una meta, cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella. (Productividad).</p>	Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes.	16PF5	Soy capaz de cumplir las funciones que demanda mi puesto de trabajo sin el apoyo de otras personas.
		Me desagradaba depender de alguien en mi trabajo.	MIPS. Metas Motivacionales. Individualismo vs Protección.	
		A menudo espero que alguien solucione mis problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
	<p><b>Resolución de conflictos (3)</b></p> <p>Capacidad que tiene una persona para solucionar las diferencias que pueden existir entre 2 o más partes, y permitir de esta manera que la consecución de los objetivos que se persigue no se vea</p>	Generalmente trato de evitar las discusiones, por más que esté convencido de tener la razón.	MIPS. Conductas Interpersonales. Insatisfacción vs Concordancia.	
		Al tomar decisiones creo que lo más importante es pensar en el bienestar de la gente	MIPS. Metas Motivacionales, Individualismo vs Protección.	

	obstaculizada.	involucrada.		
		Cuando observo que difiero de alguien en puntos de vista sociales prefiero cambiar de tema	16PF5	Posibilidad de cambiar por una afirmación sobre la toma de decisiones impulsiva. Considerar que la toma de decisiones y la resolución de conflictos son sinónimos.
<b>Dinamismo</b>  Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	<b>Agilidad (3)</b>  Es la capacidad de realizar movimientos o acciones de manera rápida y sin que su desarrollo se vea entorpecido. Facilidad para ejecutar algo de forma rápida, física o mentalmente.	No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	Un solo concepto de la subdimensión Agilidad, resaltando el tema físico y mental.
		Me agradan aquellos juegos que requieren de rapidez (destreza) física o mental.	Carlos González.	
		Reacciono con rapidez ante cualquier situación que pueda llegar a ser un problema para mí.	MIPS. Metas Motivacionales, Modificación vs Acomodación.	
	<b>Proactividad (3)</b>  Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, sin	Cuando hay algo molesto que hacer prefiero dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.	16PF5	Cambiar el nombre de la subdimensión por autoeficacia. Proactividad sería más afín en la dimensión Liderazgo.
	En mi vida cotidiana casi	16PF5	Soy capaz de sobrellevar las	

	esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	nunca me encuentro con problemas que no puedo afrontar.		dificultades que se suscitan en mi puesto de trabajo.
		Frecuentemente improviso mis decisiones en función de la situación.	Eynseck. Dimensión: Extroversión.	Esta afirmación iría en Resolución de Conflictos.
	<b>Entusiasmo (3)</b> Convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel o área de incumbencia. (Confianza en sí mismo)	Siempre he tenido talento para lograr éxito en lo que hago.	MIPS. Conductas Interpersonales , Vacilación vs Firmeza.	Considero que la subdimensión y la afirmación 1 corresponden más al concepto de autoeficacia.
		Siempre puedo ver el lado positivo de la vida.	MIPS. Metas Motivacionales, Apertura vs Preservación.	La subdimensión para la 2da y 3ra afirmación puede ser entusiasmo o actitud positiva o automotivación.
		Estoy motivado para llegar a ser uno de los mejores en mi campo de trabajo.	MIPS. Conductas Interpersonales . Vacilación vs Firmeza.	
<b>Tesón – Efectividad</b>	<b>Orientación a resultados (3)</b> Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes	Trato de asegurar que las cosas salgan como yo quiero.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
		En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.	16PF5	
		Dedico	MIPS. Metas	Esta afirmación

<p>también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociado con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad. El individuo con un elevado nivel de tesón es escrupuloso y ambicioso de propósitos claros.</p>	<p>necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.</p>	<p>mucho esfuerzo a que las cosas me salgan bien.</p>	<p>Motivacionales. Modificación vs Acomodación.</p>	<p>correspondería a Perseverancia.</p>
	<p><b>Perseverancia (3)</b></p> <p>Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.</p>	<p>Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, a veces no me apetece ya continuarlo.</p>	<p>16PF5</p>	
		<p>Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Perseverancia.</p>	
		<p>Soy capaz de llevar a cabo cualquier trabajo, pese a los obstáculos que puedan presentarse.</p>	<p>MIPS. Conductas Interpersonales, Vacilación vs Firmeza.</p>	
	<p><b>Meticulosidad (3)</b></p> <p>Minuciosidad, cuidado y exactitud en la realización de algo. Gran atención a los detalles y a la precisión en la elaboración de algo.</p>	<p>Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.</p>	
		<p>Me gustan los trabajos en los que hay que prestar mucha atención a los detalles.</p>	<p>MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación.</p>	
		<p>No creo que sea útil perder tiempo repasando</p>	<p>BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión:</p>	

		varias veces el trabajo hecho.	Escrupulosidad.	
<b>Apertura Mental</b>  Sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, gusto por la variedad e independencia de juicio. El individuo abierto es original e imaginativo, con experiencias más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales .	<b>Flexibilidad (3)</b>  Capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.	Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.	16PF5	
		Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.	BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la cultura.	
		Les surgen más problemas a quienes se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios que a quienes descartan enfoques nuevos o prometedores.	16PF5	Eliminar desde “que a quienes descartan enfoques nuevos o prometedores.
	<b>Adaptabilidad al cambio(3)</b>  Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el	Si mis planes cuidadosamente elaborados tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas, eso me molestaría e irritaría.	16PF5	Eliminar la primera parte del concepto.
	No merece mucho la pena ajustarse	BFQ. Dimensión: Afabilidad.	La afirmación no es clara. Cambiar.	

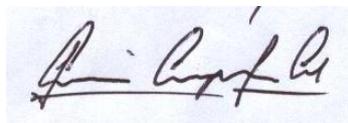
	medio. Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.	a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.	Subdimensión: Cooperación.	
		Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convencionales y corrientes	16PF5	
	<b>Creatividad (3)</b> Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, o los clientes. (Innovación)	No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.	BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la experiencia.	Pertenecería a la subdimensión Flexibilidad. Plantearla de otra manera.  Eliminar el término Innovación.
		Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas, demasiadas para ponerlas en práctica.	16PF5	Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas, pero me cuesta ponerlas en práctica.
		Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.	16PF5	
<b>Realismo</b> Manera de contar, presentar,	<b>Capacidad de Análisis y Síntesis (3)</b> Tipo y alcance	Cuando tomo una decisión siempre pienso cuidadosamen	16PF5	En el concepto de la dimensión, eliminar desde “Por otra parte....”

<p>considerar o percibir lo que ocurre tal como sucede. A raíz de esto se puede decir que la postura realista tiene la particularidad de evitar exageraciones: sólo narra los acontecimientos concretos.</p> <p>Por otra parte, también al modo práctico de pensar y de actuar que alguien tiene se lo denomina como realismo.</p>	<p>de razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo. Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.</p>	<p>te en lo que es correcto y justo</p>			
		<p>Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias .</p>	<p>BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.</p>		
		<p>Uso mi cabeza y no mi corazón para tomar decisiones.</p>	<p>MIPS. Modos Cognitivos. Reflexión vs Afectividad.</p>		
		<p><b>Planificación (3)</b></p> <p>Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.</p>	<p>Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.</p>	<p>16PF5</p>	
			<p>Normalmente dejo algunas cosas a la buena suerte en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.</p>	<p>16PF5</p>	
			<p>Decido cuales son las cosas prioritarias y luego actúo firmemente para poder lograrlas.</p>	<p>MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.</p>	
		<p><b>Practicidad (3)</b></p> <p>Se aplica a la persona que tiene un</p>	<p>Confío más en mis intuiciones que en mis observaciones</p>	<p>MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación</p>	

	concepto de la vida muy realista. Capacidades que enseñan el modo de realizar una actividad.	.		
		Prefiero aprender a manejar un aparato antes que especular sobre porqué funciona de ese modo	MIPS. Modos Cognitivos. Sensación vs Intuición.	
		Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos.	16PF5	Seguir el manual de instrucciones para no dañar algún aparato.
Deseabilidad Social (10) Estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar unos aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables. (BFQ)		Todos mis hábitos son buenos y deseables.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		A veces he llegado tarde a una cita o trabajo.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		A veces dejo para mañana lo que debería hacer hoy.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		Nunca he dicho una mentira.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	

		Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Nunca he criticado a otra persona.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Si el banco se descuidara y no me cobrara algo que debiera, lo indicaría y lo pagaría.	16PF5	
		Nunca he estado estacionado por más tiempo del que un parquímetro establecía como límite	MIPS. Impresión Positiva.	
		Aún cuando era muy joven, jamás intenté copiar en un examen	MIPS. Impresión Positiva.	

FIRMA DEL EXPERTO:



**REVISIÓN POR PARTE DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA-AEPIC.**

NOMBRE DE QUIEN REvisa: Mst. Mónica Rodas T.

CARGO: Docente de la Escuela de Psicología Organizacional de la UDA. Ex Directora de Escuela.

FECHA: Agosto 7 / 2014.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	AFIRMACIÓN	ORIGEN	OBSERVACIONES	
<p><b>Estabilidad Emocional</b></p> <p>La estabilidad emocional implica saber cómo vivir de manera equilibrada. Se trata de qué hacemos con lo que nos sucede, cómo lo priorizamos, la importancia que le damos, de qué manera lo asimilamos o capitalizamos; todo esto, sin perder nuestro centro ni dejarnos arrastrar por acontecimientos externos.</p>	<p><b>Autocontrol (3)</b></p> <p>Capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.</p>	Me siento fácilmente herido cuando la gente encuentra defectos en mí o en mi trabajo.	Eysenck. Dimensión: Neuroticismo.		
		Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.	BFQ. Dimensión: Estabilidad Emocional. Subdimensión: Control de los impulsos.		
		Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.	BFQ. Dimensión: Estabilidad emocional. Subdimensión: Control de las emociones.	Existe un comportamiento que propone Alles muy bueno sobre autocontrol... "Pierdo las casillas cuando encuentro .....	
		<p><b>Tolerancia a la presión (3)</b></p> <p>Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para</p>	Cuando tengo muchas obligaciones laborales o personales es normal que me torne algo agresivo/a.	Carlos González.	Pienso que esta afirmación es muy obvia.
			Prefiero trabajar bajo una supervisión constante que	Carlos González.	Podemos seconder algunas palabras como

	responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	esté atenta a corregir mis errores.		errores...
		No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	Prprefiero hacer una caso a la vez...
	<b>Resiliencia (3)</b>  Capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas. o incluso resultar fortalecido por éstos.  La resiliencia es la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas.  E. Chávez y E. Yturalde (2006)	En momentos de crisis, me resulta fácil conservar la calma.	Carlos González.	
		Soy más capaz que los demás de reírme de los problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Apertura vs Preservación.	
		Me gusta estar siempre alegre a pesar de las dificultades que pueda tener.	Carlos González.	
<b>Afabilidad</b>  Característica de personalidad que refleja la tendencia de establecer relaciones interpersonales amistosas. El individuo afable	<b>Orientación al servicio/sumisión (3)</b>  Deseo de ayudar o servir a los demás, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.	Me gusta cumplir con lo establecido y hacer lo que se espera de mí	MIPS. Conductas Interpersonales. Discrepancia vs Conformismo.	
		Soy una persona cooperativa, que se subordina a los demás.	MIPS. Conductas Interpersonales. Insatisfacción vs Concordancia.	
		Primero me preocupo por mí	MIPS. Metas Motivacionales.	

es altruista, dócil, considerado, bondadoso, generoso, confiado, servicial y solidario. (BFQ)		y después por los demás.	Individualismo vs Protección.	
	<b>Empatía / Cooperación (BFQ) (3)</b>	Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.	BFQ. Dimensión: Afabilidad. Subdimensión: Cooperación.	
	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos.	Logro terminar las cosas mejor cuando trabajo solo que cuando lo hago en equipo	16PF5	
		Prefiero los juegos en los que se forman equipos o se tiene un compañero.	16PF5	
	<b>Relaciones Interpersonales / Cordialidad. (BFQ) (3)</b>	Me resulta fácil ser paciente, aún cuando alguien es lento para comprender lo que estoy explicándole.	16PF5	
	Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas. (Desarrollo de relaciones)	He dicho cosas que hirieron los sentimientos de otros.	16PF5	
		Si la gente hace algo incorrecto, normalmente le digo lo que pienso.	16PF5	
<b>Liderazgo</b>	<b>Impacto e Influencia (3)</b>	Quienes me rodean, normalmente consultan mi opinión cuando deben realizar alguna actividad que desconocen.	Carlos González.	
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción. Habilidad para fijar objetivos, comunicarlos y	Implica la intención de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.	Como si fuera un buen vendedor, puedo influir sobre los demás exitosamente,	MIPS. Conductas Interpersonales. Retraimiento vs Comunicatividad.	

<p>darles el seguimiento necesario, la capacidad de dar retroalimentación, integrando las opiniones de los otros. Tener valor para defender o encarnar creencias e ideas. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.</p>		con modales agradables.		
		Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, normalmente logro convencerlos.	16PF5	
	<p><b>Autonomía (3)</b></p> <p>Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal alcanzándolos exitosamente. No espera que los superiores le fijen una meta, cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella. (Productividad).</p>	Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes.	16PF5	
		Me desagrada depender de alguien en mi trabajo.	MIPS. Metas Motivacionales. Individualismo vs Protección.	
		A menudo espero que alguien solucione mis problemas.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
	<p><b>Resolución de conflictos (3)</b></p> <p>Capacidad que tiene una persona para solucionar las diferencias que pueden existir entre 2 o más partes, y permitir de esta manera que la consecución de los objetivos que se persigue no se vea obstaculizada.</p>	Generalmente trato de evitar las discusiones, por más que esté convencido de tener la razón.	MIPS. Conductas Interpersonales. Insatisfacción vs Concordancia.	
		Al tomar decisiones creo que lo más importante es pensar en el bienestar de la gente involucrada.	MIPS. Metas Motivacionales, Individualismo vs Protección.	
		Cuando observo que difiero de alguien en puntos de vista sociales prefiero cambiar de tema	16PF5	

<b>Dinamismo</b>  Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.	<b>Agilidad (3)</b>  Es la capacidad de realizar movimientos o acciones de manera rápida y sin que su desarrollo se vea entorpecido. Facilidad para ejecutar algo de forma rápida, física o mentalmente.	No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.	BFQ. Dimensión: Energía. Subdimensión: Dinamismo.	
		Me agradan aquellos juegos que requieren de rapidez física o mental.	Carlos González.	Similar a la anterior
		Reacciono con rapidez ante cualquier situación que pueda llegar a ser un problema para mí.	MIPS. Metas Motivacionales, Modificación vs Acomodación.	
	<b>Proactividad (3)</b>  Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	Cuando hay algo molesto que hacer prefiero dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.	16PF5	
		En mi vida cotidiana casi nunca me encuentro con problemas que no puedo afrontar.	16PF5	
		Frecuentemente improviso mis decisiones en función de la situación.	Eynseck. Dimensión: Extroversión.	
		<b>Entusiasmo (3)</b>  Convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un	Siempre he tenido talento para lograr éxito en lo que hago.	MIPS. Conductas Interpersonales, Vacilación vs Firmeza.
	Siempre puedo ver el lado positivo de la vida.		MIPS. Metas Motivacionales, Apertura vs Preservación.	
	Estoy motivado		MIPS. Conductas	

	problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel o área de incumbencia. (Confianza en sí mismo)	para llegar a ser uno de los mejores en mi campo de trabajo.	Interpersonales. Vacilación vs Firmeza.	
<b>Tesón – Efectividad</b>  Esta dimensión tiene sus bases en la planificación, organización y ejecución de tareas. Por esta razón a esta dimensión también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas. Está asociado con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad. El individuo con un elevado nivel de tesón es escrupuloso y ambicioso de propósitos claros.	<b>Orientación a resultados (3)</b> Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.	Trato de asegurar que las cosas salgan como yo quiero.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
		En mi vida personal, casi siempre alcanzo las metas que me pongo.	16PF5	
	Dedico mucho esfuerzo a que las cosas me salgan bien.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.		
	<b>Perseverancia (3)</b>  Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.	Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, a veces no me apetece ya continuarlo.	16PF5	
	Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Perseverancia.		
	Soy capaz de	MIPS. Conductas		

		Llevar a cabo cualquier trabajo, pese a los obstáculos que puedan presentarse.	Interpersonales, Vacilación vs Firmeza.	
	<b>Meticulosidad (3)</b> Minuciosidad, cuidado y exactitud en la realización de algo. Gran atención a los detalles y a la precisión en la elaboración de algo.	Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
		Me gustan los trabajos en los que hay que prestar mucha atención a los detalles.	MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación.	
		No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
<b>Apertura Mental</b>  Sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, gusto por la variedad e independencia de juicio. El individuo abierto es original e imaginativo, con experiencia más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales.	<b>Flexibilidad (3)</b>  Capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.	Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.	16PF5	
		Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.	BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la cultura.	
		Les surgen más problemas a quienes se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios que a quienes descartan enfoques nuevos o prometedores.	16PF5	
	<b>Adaptabilidad al</b>	Si mis planes	16PF5	

	<p><b>cambio(3)</b></p> <p>Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.</p>	<p>cuidadosamente elaborados tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas, eso me molestaría e irritaría.</p>		
		<p>No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Afabilidad. Subdimensión: Cooperación.</p>	
		<p>Algunas veces no congenio muy bien con los demás porque mis ideas no son convencionales y corrientes</p>	<p>16PF5</p>	
	<p><b>Creatividad (3)</b></p> <p>Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, o los clientes. (Innovación)</p>	<p>No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.</p>	<p>BFQ. Dimensión: Apertura Mental. Subdimensión: Apertura a la experiencia.</p>	
		<p>Se me ocurren ideas nuevas sobre todo tipo de cosas, demasiadas para ponerlas en práctica.</p>	<p>16PF5</p>	<p>Doble afirmación,</p>
		<p>Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.</p>	<p>16PF5</p>	
<p><b>Realismo</b></p>	<p><b>Capacidad de Análisis y Síntesis</b></p>	<p>Cuando tomo una decisión</p>	<p>16PF5</p>	

<p>Manera de contar, presentar, considerar o percibir lo que ocurre tal como sucede. A raíz de esto se puede decir que la postura realista tiene la particularidad de evitar exageraciones: sólo narra los acontecimientos concretos.</p> <p>Por otra parte, también al modo práctico de pensar y de actuar que alguien tiene se lo denomina como realismo.</p>	<p><b>(3)</b></p> <p>Tipo y alcance de razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo. Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.</p>	siempre pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo		
		Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.	BFQ. Dimensión: Tesón. Subdimensión: Escrupulosidad.	
		Uso mi cabeza y no mi corazón para tomar decisiones.	MIPS. Modos Cognitivos. Reflexión vs Afectividad.	Uso mi pensamiento
	<p><b>Planificación (3)</b></p> <p>Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.</p>	Cuando hago algo, normalmente me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.	16PF5	
		Normalmente dejo algunas cosas a la buena suerte en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.	16PF5	
		Decido cuales son las cosas prioritarias y luego actúo firmemente para poder lograrlas.	MIPS. Metas Motivacionales. Modificación vs Acomodación.	
		<p><b>Practicidad (3)</b></p> <p>Se aplica a la persona que tiene un concepto de la vida muy realista. Capacidades que enseñan el modo de realizar una actividad.</p>	Confío más en mis intuiciones que en mis observaciones.	MIPS. Modos Cognitivos. Sistematización vs Innovación
	Prefiero aprender a manejar un aparato antes que especular sobre porqué funciona de ese		MIPS. Modos Cognitivos. Sensación vs Intuición.	

		modo		
		Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que a veces paso por alto los detalles prácticos.	16PF5	
Deseabilidad Social (10) Estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar unos aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables. (BFQ)		Todos mis hábitos son buenos y deseables.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		A veces he llegado tarde a una cita o trabajo.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		A veces dejo para mañana lo que debería hacer hoy.	Eysenck. Dimensión: Disimulo / Conformidad.	
		Nunca he dicho una mentira.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Nunca he criticado a otra persona.	BFQ. Dimensión: Distorsión.	
		Si el banco se descuidara y no me cobrara algo que debiera, lo	16PF5	

		indicaría y lo pagaría.		
		Nunca he estado estacionado por más tiempo del que un parquímetro establecía como límite	MIPS. Impresión Positiva.	
		Aún cuando era muy joven, jamás intenté copiar en un examen	MIPS. Impresión Positiva.	

-----  
**FIRMA DEL EXPERTO:**

**ANEXO 2:**

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE  
PERSONALIDAD UDA – AEPIC ENTREGADOS POR  
REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS QUE COLABORARON  
CON EL PROYECTO.**



LÁCTEOS "SAN ANTONIO" C.A.



Cuenca, 9 de Septiembre del 2015.

MARIA DEL CARMEN MOLINA MONCAYO, Jefe de Recursos Humanos de la empresa Lácteos San Antonio C.A., a petición verbal de parte interesada

### CERTIFICA

Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a 119 trabajadores de nuestra empresa (26 para la muestra piloto y 93 para la muestra definitiva) coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Atentamente,  
LÁCTEOS "SAN ANTONIO" C.A.

Ma. del Carmen Molina M.,

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

**CUENCA:** Parque Industrial Carlos Tosi S. y Cornelio Vintimilla. Telefax: 072 862 127 / 072 807 471 / 072 862 053 / 072 809 153  
**CAÑAR:** Hcda. San Antonio Panamericana Norte Km. 80 Vía Durán - Tambo. Telefax: 073 016 231 / 073 016 643 / 099 745 342  
Email: lacteos@nutrileche.com.ec \* www.nutri.ec





**PLASTIAZUAY S.A.**  
"UNA INDUSTRIA SIRVIENDO A LA INDUSTRIA"

*Cuenca, Junio 4 de 2015.*

*Quien suscribe, Psic. Lab. Juan Pablo Durán Maruri, en calidad de Jefe de Recursos Humanos de Plastiazuary S.A, a petición verbal de parte interesada*

**CERTIFICA**

*Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a 71 trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.*

*Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.*

*Atentamente,*

**PLASTIAZUAY S.A.**  
  
**FIRMA AUTORIZADA**

*Psic. Lab. Juan Pablo Durán.  
Jefe de Recursos Humanos  
Plastiazuary S.A.  
0995-405621*



Cuenca, 09 de Agosto de 2015.

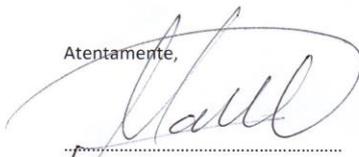
Quien suscribe, Andrés Fernando Monsalve Valdivieso, en calidad de Gerente General de la empresa TEMPLAVID S.A., a petición verbal de parte interesada

**CERTIFICA**

Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a 63 trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Atentamente,



Andrés Monsalve Valdivieso





**CERTIFICADO NO. 127-DTH-FA**

Miguel Antonio Calle Astudillo, Director de Talento Humano de la Empresa Fibro Acero S.A.,

**CERTIFICO:**

Que, los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a cincuenta y un trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Cuenca, agosto 14 de 2015

  
Miguel A. Calle Astudillo  
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO.



Dir. Av. Octavio Chacón 2-141 - Parque Industrial Machángara  
Telf. (593)-(7) 2806 828 / Fax: 2805 135 / Código Postal: 010108  
CUENCA - ECUADOR  
[www.ecoline.com.ec](http://www.ecoline.com.ec)



**DURAMAS**  
crea tus ambientes

Cuenca, Julio 10 de 2015.

Quien suscribe, Arq. Julio Ugalde Jerves, en calidad de Gerente de la empresa DURAMAS CIA LTDA, a petición verbal de parte interesada

### **CERTIFICA**

Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a 48. trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Atentamente,

Arq. Julio Ugalde Jerves  
**GERENTE**  
**DURAMAS CIA LTDA**

Mármol · Granito · Travertinos · Pizarras · Superficies de Cuarzo · Porcelanato · Cerámica · Gres · Alfombras · Mosaicos  
Pisos de Madera y Laminado · Adoquín Industrial Ornamental Tiger

#### **CUENCA**

Show Room 1  
Remigio Crespo y  
Remigio Romero (Esq.)  
Telf.: 07 288 3775

Fábrica · Show Room 2  
Av. Cornelio Vintimilla y  
Río Machángara (Esq.)  
Conm.: +593 7 286 2030

#### **QUITO**

Show Room 1  
Av. 6 de Diciembre 30-19  
y Av. República (Esq.)  
Conm.: 02 252 7166

Show Room 2  
Av. Gral. Rumiñahui y  
Latacunga, Sangolqui  
Conm.: 02 6017000

#### **GUAYAQUIL**

Show Room 1  
C.C. Dicientro  
Local 35  
Telf.: 04 2921335

Show Room 2  
Av. Juan Tanca Marengo  
Km. 2 1/2  
Telf.: 04 2922203

#### **AMBATO**

Show Room  
Av. Víctor Hugo  
y Arturo Borja  
Telf.: 03 240 1466

www.duramas.com.ec



MUNDI  
TOYS  
PIÑATERIA  
DIDA  
TOYS  
DIDACTICOS

Matriz: Cornelio Vintimilla 1-75 y Octavio Chacón Moscoso  
Parque Industrial, Cuenca  
Conmutador: (07) 2801011  
www.mundiplast.com  
E-mail: info@mundiplast.com  
Cuenca - Ecuador

Cuenca, 22 de Julio del 2015.

Quien suscribe, Ing. Oswaldo Alvarado Ríos, en calidad de Gerente General de la empresa Mundiplast Cía. Ltda., a petición verbal de parte interesada

#### CERTIFICA

Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a todos los trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Atentamente,

MUNDIPLAST  
CÍA. LTDA.

Ing. Oswaldo Alvarado Ríos  
Gerente General  
Mundiplast Cía. Ltda.



Cuenca, Julio de 2015.

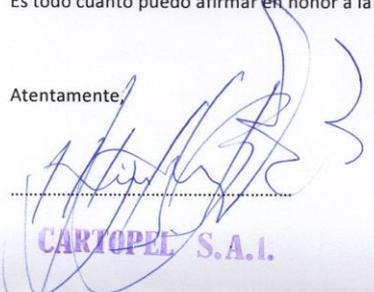
Quien suscribe, Miguel Bermeo, en calidad de Jefe de Producción -Corrugadora de la empresa CARTOPEL S.A.I., a petición verbal de parte interesada

CERTIFICA

Que los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Personalidad UDA-AEPIC realizada a 19 trabajadores de nuestra empresa, coinciden con la opinión que tenemos acerca de la personalidad de quienes respondieron la prueba.

Es todo cuanto puedo afirmar en honor a la verdad.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to be 'Miguel Bermeo'.

CARTOPEL S.A.I.

**ANEXO 3:**

**MANUAL, CUADERNILLO DE ÍTEMS, HOJA DE RESPUESTAS Y  
CLAVE DE CORRECCIÓN DEL CUESTIONARIO DE  
PERSONALIDAD UDA – AEPIC.**

# MANUAL DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC

## CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD

---

UDA - AEPIC

### ESQUEMA.-

---

- Medición de 8 dimensiones de personalidad:
- Estabilidad Emocional.
  - Afabilidad.
  - Liderazgo.
  - Dinamismo.
  - Tesón – Efectividad.
  - Apertura Mental.
  - Realismo.
  - Deseabilidad Social.
-

## ESQUEMA.-

---

- Cada una de las primeras 7 dimensiones de personalidad nombradas será evaluada a través de 3 subdimensiones.
  - Cada subdimensión será evaluada en base a las respuestas dadas a 3 frases.
  - Estas frases han sido planteadas algunas en sentido positivo y otras en sentido negativo en relación a la subdimensión que buscan evaluar.
- 

## ESQUEMA.-

---

- Ante cada frase, la persona a la que se aplique la prueba, tendrá 3 opciones de respuesta:
    - 1. Nunca.
    - 2. A veces.
    - 3. Siempre.
- 

## ESQUEMA.-

---

- La dimensión de Deseabilidad Social no consta de subdimensiones, pero al igual que las 7 dimensiones restantes, será evaluada en base a las respuestas dadas a 9 frases.
  - La prueba consta de un total de 72 frases.
-

## ESQUEMA.-

- El puntaje mínimo en una subdimensión será de 0 puntos. El máximo será de 6 puntos.
- El puntaje total mínimo en una de las dimensiones evaluadas será de 0 puntos. El máximo será de 18 puntos.

## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ D1.- Estabilidad Emocional.-

- La estabilidad emocional implica saber cómo vivir de manera equilibrada.
- Se trata de qué hacemos con lo que nos sucede, cómo lo priorizamos, la importancia que le damos, de qué manera lo asimilamos o capitalizamos; todo esto, sin perder nuestro centro ni dejarnos arrastrar por acontecimientos externos.



## ESTABILIDAD EMOCIONAL.- SUBDIMENSIONES.

### □ D1S1.- Autocontrol.-

- Capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.



## ESTABILIDAD EMOCIONAL.- SUBDIMENSIONES.

---

### **D1S2.- Tolerancia a la presión.-**

Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad.

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.



## ESTABILIDAD EMOCIONAL.- SUBDIMENSIONES.

---

### **D1S3.- Resiliencia.-**

Capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas o incluso resultar fortalecido por éstos.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

---

### **D2.- Afabilidad.-**

Tendencia a establecer relaciones interpersonales amistosas.

El individuo afable es altruista, dócil, considerado, bondadoso, generoso, confiado, servicial y solidario.



## AFABILIDAD.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D2S1.- Orientación al servicio – Cooperación.-**

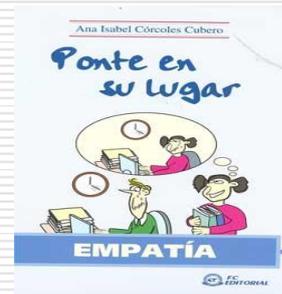
- Deseo de ayudar o servir a los demás, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.



## AFABILIDAD.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D2S2.- Comprensión Empática.-**

- Capacidad utilizada para demostrar a la otra persona que usted se preocupa y tiene cuidado de ella.



## AFABILIDAD.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D2S3.- Relaciones Interpersonales.-**

- Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ **D3.- Liderazgo.-**

- Habilidad necesaria para fijar objetivos que orienten la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, integrando las opiniones de los otros, pero defendiendo también sus propias ideas, comunicándolas y dándoles el seguimiento necesario.
- Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización



## LIDERAZGO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D3S1.- Impacto e Influencia.-**

- Implica la intención de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar sus propios objetivos.



## LIDERAZGO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D3S2.- Proactividad.-**

- Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.



## LIDERAZGO.- SUBDIMENSIONES.

### □ D3S3.- Resolución de conflictos.-

- Capacidad que tiene una persona para solucionar las diferencias que pueden existir entre 2 o más partes, y permitir de esta manera que la consecución de los objetivos que se persigue no se vea obstaculizada.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ D4.- Dinamismo.-

- Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.



## DINAMISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ D4S1.- Agilidad.-

- Es la capacidad de realizar movimientos o acciones de manera rápida, física o mentalmente, y sin que la tarea se vea entorpecida.



## DINAMISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D4S2.- Autonomía.-**

- Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal alcanzándolos exitosamente.
- No espera que los superiores le fijen una meta, cuando el momento llega ya la tiene establecida, incluso superando lo que se espera de ella.



## DINAMISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D4S3.- Actitud Positiva.-**

- Actitud de confianza en sus propias posibilidades, decisiones o puntos de vista, dentro de su nivel o área de incumbencia.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ **D5.- Tesón - Efectividad.-**

- Esta dimensión tiene sus bases en la planificación, organización y ejecución de tareas.
- Por esta razón a esta dimensión también se le ha denominado como "voluntad de logro", ya que implica una planificación cuidadosa y persistencia en sus metas.
- Está asociada con la responsabilidad, confiabilidad, puntualidad.



## TESÓN – EFECTIVIDAD.- SUBDIMENSIONES.

---

### □ **D5S1.- Orientación a resultados.-**

- Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o para mejorar la organización.

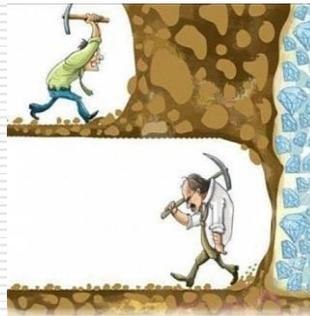


## TESÓN – EFECTIVIDAD.- SUBDIMENSIONES.

---

### □ **D5S2.- Perseverancia.-**

- Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo.



## TESÓN – EFECTIVIDAD.- SUBDIMENSIONES.

---

### □ **D5S3.- Meticulosidad.-**

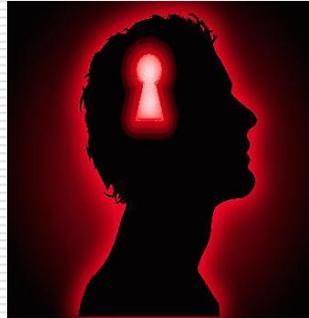
- Minuciosidad, cuidado, precisión y gran atención a los detalles en la elaboración de algo.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ **D6.- Apertura Mental.-**

- Sus elementos constituyentes son la imaginación, creatividad, curiosidad, gusto por la variedad e independencia de juicio.
- El individuo abierto es original e imaginativo, con experiencias más ricas e interesados por ideas nuevas y valores no convencionales.



## APERTURA MENTAL.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D6S1.- Flexibilidad de pensamiento.-**

- Entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover los cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.



## APERTURA MENTAL.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D6S2.- Adaptabilidad al cambio.-**

- Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.



## APERTURA MENTAL.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D6S3.- Creatividad.-**

- Capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, o los clientes.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ **D7.- Realismo.-**

- Manera de contar, presentar, considerar o percibir lo que ocurre tal como sucede.
- A raíz de esto se puede decir que la postura realista tiene la particularidad de evitar exageraciones: sólo narra los acontecimientos concretos.

"El pesimista se queja del viento;  
el optimista espera que cambie;  
el realista ajusta las velas."

- William George Ward

## REALISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D7S1.- Capacidad de Análisis y Síntesis.-**

- Tipo y alcance de razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo.
- Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.



## REALISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D7S2.- Planificación.-**

- Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.



## REALISMO.- SUBDIMENSIONES.

### □ **D7S3.- Practicidad.-**

- Se aplica a la persona que tiene un concepto de la vida muy realista.
- Capacidades que enseñan el modo de realizar una actividad.



## DIMENSIONES DE PERSONALIDAD A SER EVALUADAS.

### □ **D8.- Deseabilidad Social.-**

- Estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar unos aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables.



## CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cual es su forma de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de Respuestas y señale el espacio de uno de los números (1 a 3) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 1: En desacuerdo.
- 2: Ni en desacuerdo ni de acuerdo.
- 3: De acuerdo.

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas, pero procure escoger la alternativa de respuesta # 2 únicamente cuando no pueda decidirse por ninguna de las otras alternativas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser sincero consigo mismo y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja de Respuestas asegúrese de que el número de la frase que Ud contesta corresponde con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

Espere a que se de la señal para comenzar.

## **CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC**

### **FRASES**

1. Me siento fácilmente herido cuando la gente encuentra defectos en mí o en mi trabajo.
2. Me gusta cumplir con lo establecido y hacer lo que se espera de mí.
3. Quienes me rodean, consultan mi opinión cuando deben realizar alguna actividad que desconocen.
4. Me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
5. Trato de asegurar que las cosas salgan como yo quiero.
6. Encuentro más interesante a la gente si sus puntos de vista son diferentes de los de la mayoría.
7. Acostumbro llegar tarde a una cita o trabajo.
8. Cuando tomo una decisión pienso cuidadosamente en lo que es correcto y justo.
9. Cuando tengo muchas obligaciones laborales o personales me vuelvo algo agresivo/a.
10. Trato de entender el porqué una persona actúa de determinada manera.
11. Cuando hay algo molesto que hacer prefiero dejarlo a un lado hasta que no haya más remedio que hacerlo.
12. Soy capaz de cumplir las funciones que demanda mi puesto de trabajo sin el apoyo de otras personas.
13. Cuando llega el momento de hacer algo que he planeado y esperado, ya no deseo continuarlo.
14. Me agradecería que por mi trabajo me transfieran a otra ciudad.
15. Dejo para mañana lo que debería hacer hoy.
16. Cuando hago algo, me tomo tiempo para pensar antes en todo lo que necesito para la tarea.
17. En momentos de crisis o adversidad, me resulta fácil conservar la calma.

18. Me resulta fácil conocer a nuevas personas y relacionarme con ellas.
19. Trato de evitar las discusiones, por más que esté convencido de tener la razón.
20. He tenido talento para lograr éxito en lo que hago.
21. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
22. Mentir es una forma de resolver problemas.
23. Busco soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
24. Confío más en mis intuiciones que en mis observaciones.
25. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
26. Si es necesario, ayudo a un desconocido con agrado.
27. Me gusta que la gente que trabaja conmigo ponga en práctica sus ideas o habilidades para cumplir con una tarea.
28. Me agradan aquellos juegos o deportes que requieren de destreza física o mental.
29. En mi vida personal, alcanzo las metas que me pongo.
30. He resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
31. Para enfrentarse a un problema es necesario tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
32. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
33. Prefiero trabajar bajo una supervisión constante que esté atenta a mi desempeño.
34. Utilizo un tono de voz que refleja calidez y comprensión.
35. Soy capaz de sobrellevar las dificultades que se suscitan en mi puesto de trabajo.
36. Me agrada depender de alguien en mi trabajo.
37. Cumplo las órdenes de mis superiores.
38. Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
39. Soy una persona que sigue las tradiciones y costumbres preestablecidas.
40. Dejo algunas cosas a la buena suerte en vez de hacer planes complejos y con todo detalle.
41. Pese a haber recibido comentarios negativos de otras personas, les he demostrado mi capacidad para realizar una determinada actividad.

42. Digo cosas que hieren los sentimientos de otros.
43. Al tomar decisiones creo que lo más importante es pensar en el bienestar de la gente involucrada.
44. Puedo ver el lado positivo de la vida.
45. Critico la forma de actuar de otras personas
46. Me gustan los trabajos en los que hay que prestar mucha atención a los detalles.
47. Se me ocurren nuevas ideas para ponerlas en práctica.
48. Prefiero aprender a manejar un aparato antes que especular sobre porqué funciona de ese modo.
49. Reacciono de modo exagerado, incluso ante emociones leves.
50. Primero me preocupo por mí y después por los demás.
51. Cuando los demás no ven las cosas como las veo yo, logro convencerlos.
52. Evadiría el pago de impuestos si estuviera seguro de que nunca sería descubierto.
53. Trato de solucionar con rapidez cualquier situación que pueda llegar a ser un problema para mí.
54. Prefiero un trabajo en el que no estén establecidas metas por cumplir.
55. Les surgen más problemas a quienes se cuestionan o cambian métodos que son ya satisfactorios.
56. Uso más mis pensamientos que mis sentimientos para tomar decisiones.
57. Me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
58. Me gusta concentrarme en lo que otra persona dice para entender su mensaje.
59. Cuando termino mi trabajo diario anticipadamente, aprovecho el tiempo para adelantar otras tareas programadas para el día siguiente.
60. He respetado los tiempos límites que el parquímetro permitía.
61. Espero que alguien solucione mis problemas.
62. Soy capaz de llevar a cabo cualquier trabajo, pese a los obstáculos que puedan presentarse.
63. Me gusta estar actualizado en los avances tecnológicos aplicables a mi área de trabajo.

64. Me gusta vivir de manera metódica y ordenada.

65. Cuando enfrento alguna situación frustrante, soy capaz de encontrarle aspectos positivos a - la misma.

66. Si la gente hace algo incorrecto, le digo lo que pienso.

67. He copiado en un examen.

68. Improviso mis decisiones en función de la situación.

69. Estoy motivado para llegar a ser uno de los mejores en mi campo de trabajo.

70. Creo que es inútil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

71. Me gusta más intentar nuevos modos de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.

72. Me muestro tan interesado en pensar en las ideas que paso por alto los detalles prácticos.

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC  
HOJA DE RESPUESTAS**

**APELLIDOS Y NOMBRES:** \_\_\_\_\_

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **GÉNERO:** \_\_\_\_\_ **FECHA:** \_\_\_\_\_

**NIVEL DE INSTRUCCIÓN:** \_\_\_\_\_

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**CARGO AL QUE APLICA:** \_\_\_\_\_

**SIGNIFICADO DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA:**

- 1: Nunca
- 2: A Veces
- 3: Siempre

<b>A</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>A</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>A</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1				25				49			
2				26				50			
3				27				51			
4				28				52			
5				29				53			
6				30				54			
7				31				55			
8				32				56			
9				33				57			
10				34				58			
11				35				59			
12				36				60			
13				37				61			
14				38				62			
15				39				63			
16				40				64			
17				41				65			
18				42				66			
19				43				67			
20				44				68			
21				45				69			
22				46				70			
23				47				71			
24				48				72			

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC  
CLAVE DE CORRECCIÓN - PARTE 1**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque este acetato sobre la hoja de respuestas haciendo coincidir las cuadrículas numeradas, para conocer la cantidad de puntos que se le asigna a la respuesta dada a cada una de las afirmaciones.

A la derecha de cada cuadrícula, se encuentran codificadas la dimensión y subdimensión de personalidad a la que pertenece la afirmación, para que usted pueda pasar el puntaje asignado a la respuesta a esa afirmación a la siguiente página.

Ejemplo: D1-S1: Dimensión 1 (Estabilidad Emocional) - Subdimensión 1 (Autocontrol)

A	PUNTAJES			CÓD.	A	PUNTAJES			CÓD.	A	PUNTAJES			CÓD.
1	2	1	0	D1-S1	25	2	1	0	D1-S1	49	2	1	0	D1-S1
2	0	1	2	D2-S1	26	0	1	2	D2-S1	50	2	1	0	D2-S1
3	0	1	2	D3-S1	27	0	1	2	D3-S1	51	0	1	2	D3-S1
4	0	1	2	D4-S1	28	0	1	2	D4-S1	52	2	1	0	D8
5	0	1	2	D5-S1	29	0	1	2	D5-S1	53	0	1	2	D4-S1
6	0	1	2	D6-S1	30	0	1	2	D8	54	2	1	0	D5-S1
7	2	1	0	D8	31	0	1	2	D6-S1	55	2	1	0	D6-S1
8	0	1	2	D7-S1	32	0	1	2	D7-S1	56	0	1	2	D7-S1
9	2	1	0	D1-S2	33	0	1	2	D1-S2	57	0	1	2	D1-S2
10	0	1	2	D2-S2	34	0	1	2	D2-S2	58	0	1	2	D2-S2
11	2	1	0	D3-S2	35	0	1	2	D3-S2	59	0	1	2	D3-S2
12	0	1	2	D4-S2	36	2	1	0	D4-S2	60	0	1	2	D8
13	2	1	0	D5-S2	37	0	1	2	D8	61	2	1	0	D4-S2
14	0	1	2	D6-S2	38	0	1	2	D5-S2	62	0	1	2	D5-S2
15	2	1	0	D8	39	2	1	0	D6-S2	63	0	1	2	D6-S2
16	0	1	2	D7-S2	40	2	1	0	D7-S2	64	0	1	2	D7-S2
17	0	1	2	D1-S3	41	0	1	2	D1-S3	65	0	1	2	D1-S3
18	0	1	2	D2-S3	42	2	1	0	D2-S3	66	2	1	0	D2-S3
19	2	1	0	D3-S3	43	0	1	2	D3-S3	67	2	1	0	D8
20	0	1	2	D4-S3	44	0	1	2	D4-S3	68	0	1	2	D3-S3
21	0	1	2	D5-S3	45	2	1	0	D8	69	0	1	2	D4-S3
22	2	1	0	D8	46	0	1	2	D5-S3	70	2	1	0	D5-S3
23	0	1	2	D6-S3	47	0	1	2	D6-S3	71	0	1	2	D6-S3
24	2	1	0	D7-S3	48	0	1	2	D7-S3	72	2	1	0	D7-S3

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC  
CLAVE DE CORRECCIÓN - PARTE 2**

**INSTRUCCIONES:**

Digite el valor asignado a cada respuesta en el cuadro que se encuentra junto al número correspondiente a cada afirmación.

Sumando los puntajes asignados a cada grupo de 3 afirmaciones obtendrá el puntaje total de cada subdimensión. Al sumar los puntajes totales de cada subdimensión, obtendrá el puntaje total de la dimensión correspondiente.

Para obtener el puntaje total de la dimensión Deseabilidad Social, deberá sumar directamente los puntajes asignados a las respuestas a las 9 afirmaciones que conforman esta dimensión.

El percentil (PERC) correspondiente al puntaje de cada subdimensión o dimensión puede ser ubicado en el baremo respectivo, considerando el género y el tipo de trabajo que desempeña la persona a la que se aplicó la prueba.

**D1: ESTABILIDAD EMOCIONAL.**

**D1S1: AUTOCONTROL.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
1			
25			
49			

**D1S2: TOLERANCIA A LA PRESIÓN**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
9			
33			
57			

**D1S3: RESILIENCIA.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
17			
41			
65			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	PUNT.	PERC.

**D2: AFABILIDAD**

**D2S1: ORIENTACIÓN AL SERVICIO / COOPERACIÓN.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
2			
26			
50			

**D2S2: COMPRENSIÓN EMPÁTICA**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
10			
34			
58			

**D2S3: RELACIONES INTERPERSONALES.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
18			
42			
66			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	PUNT.	PERC.

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC  
CLAVE DE CORRECCIÓN - PARTE 2**

**D3: LIDERAZGO.**

**D3S1: IMPACTO E INFLUENCIA.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
3			
27			
51			

**D3S2: PROACTIVIDAD.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
11			
35			
59			

**D3S3: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
19			
43			
68			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>

**D4: DINAMISMO.**

**D4S1: AGILIDAD.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
4			
28			
53			

**D4S2: AUTONOMÍA.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
12			
36			
61			

**D4S3: ACTITUD POSITIVA.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
20			
44			
69			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>

**D5: TESÓN - EFECTIVIDAD.**

**D5S1: ORIENTACIÓN A RESULTADOS. D5S2: PERSEVERANCIA.**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
5			
29			
54			

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
13			
38			
62			

**SUBDIMENSIÓN 3: METICULOSIDAD.**

**TOTAL DIMENSIÓN**

	<b>AFIRM</b>	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>
21			
46			
70			

	<b>PUNT.</b>	<b>PERC.</b>

**CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UDA - AEPIC  
CLAVE DE CORRECCIÓN - PARTE 2**

**D6: APERTURA MENTAL.**

**D6S1: FLEXIBILIDAD DE PENSAMIENTO.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
6			
31			
55			

**D6S2: ADAPTABILIDAD AL CAMBIO.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
14			
39			
63			

**D6S3: CREATIVIDAD.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
23			
47			
71			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	PUNT.	PERC.

**D7: REALISMO.**

**D7S1: CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
8			
32			
56			

**D7S2: PLANIFICACIÓN.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
16			
40			
64			

**D7S3: PRACTICIDAD.**

	AFIRM	PUNT.	PERC.
24			
48			
72			

**TOTAL DIMENSIÓN**

	PUNT.	PERC.

**D8: DESEABILIDAD SOCIAL.**

	AFIRM
7	
15	
22	
30	
37	
45	
52	
60	
67	

**TOTAL DIMENSIÓN**

	PUNT.	PERC.

**ANEXO 4:**

**BAREMOS DE LA PRUEBA**

**DIMENSIÓN: D1.- ESTABILIDAD EMOCIONAL.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	3	1	0	0
6	3	3	0	3
7	3	5	6	8
8	3	11	9	11
9	14	23	21	19
10	34	41	32	50
11	55	57	56	64
12	66	73	68	83
13	76	83	85	94
14	83	93	94	94
15	97	97	94	94
16	97	99	97	97
17	100	100	100	97
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D1.S1. AUTOCONTROL**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	3	3
1	3	6	3	6
2	24	23	18	31
3	48	54	47	72
4	76	79	79	92
5	100	94	94	94
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D1.S2. TOLERANCIA A LA PRESIÓN**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	3	8	3	11
2	21	33	21	28
3	45	66	68	61
4	79	89	91	89
5	97	97	100	94
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D1.S3. RESILIENCIA**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	3	5	0	0
3	10	15	9	8
4	45	40	41	47
5	79	75	85	81
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D2.- AFABILIDAD.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6	0	1	0	3
7	0	2	0	6
8	0	4	0	11
9	3	8	0	17
10	10	16	6	25
11	28	32	12	44
12	38	52	32	53
13	59	71	50	75
14	79	87	71	86
15	90	93	82	97
16	97	99	97	100
17	100	100	100	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D2.S1. ORIENT. SERVICIO / COOPERAC.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	3
1	0	1	0	3
2	0	5	0	6
3	14	16	12	22
4	38	54	32	64
5	86	85	65	81
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D2.S2. COMPRESIÓN EMPÁTICA**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	3	4	0	0
3	14	21	9	17
4	45	49	47	64
5	69	85	79	78
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D2.S3. RELAC. INTERPERSONALES**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	2	0	6
2	7	13	0	25
3	52	46	29	58
4	76	84	76	92
5	100	98	100	100
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D3.- LIDERAZGO.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6	0	2	0	0
7	0	4	0	0
8	0	5	0	6
9	0	9	9	8
10	7	20	15	28
11	21	37	32	42
12	34	60	50	61
13	69	77	71	78
14	76	94	85	94
15	90	98	97	97
16	100	100	100	100
17	100	100	100	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D3.S1. IMPACTO E INFLUENCIA**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	0	5	3	8
3	10	21	32	25
4	52	64	56	58
5	83	93	94	92
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D3S2. PROACTIVIDAD**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	3
2	0	4	0	6
3	10	23	12	28
4	38	48	35	44
5	76	82	82	78
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D3S3. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	3
1	3	2	3	3
2	7	15	6	19
3	34	57	53	58
4	83	89	82	92
5	100	100	100	97
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D4.- DINAMISMO.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	1	0	0
6	0	1	0	0
7	0	2	0	3
8	0	3	0	6
9	0	5	0	8
10	3	6	6	14
11	3	11	9	22
12	3	17	15	28
13	14	26	24	44
14	34	41	29	58
15	48	64	62	69
16	76	80	88	86
17	86	97	94	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D4.S1. AGILIDAD**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	0	4	3	8
3	3	10	9	19
4	21	32	41	42
5	59	68	68	83
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D4.S2. AUTONOMÍA**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	2	3	3
2	0	7	6	6
3	0	18	15	17
4	38	43	32	47
5	66	75	74	78
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D4.S3. ACTITUD POSITIVA**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	2	0	3
2	3	3	0	6
3	7	8	3	11
4	21	25	21	44
5	52	53	53	72
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D5.- TESÓN - EFECTIVIDAD.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	1	0	0
4	0	1	0	0
5	0	1	0	0
6	0	1	0	0
7	0	2	0	0
8	0	2	3	3
9	0	4	3	6
10	0	6	6	8
11	3	11	9	28
12	17	21	12	44
13	31	35	18	50
14	45	58	32	69
15	52	74	65	83
16	72	87	94	89
17	97	96	94	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D5.S1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	1	0	0
2	0	3	0	6
3	3	12	6	22
4	21	39	21	53
5	59	72	65	81
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D5.S2. PERSEVERANCIA.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	3
1	0	1	0	3
2	0	3	0	6
3	0	14	9	14
4	28	41	18	50
5	62	79	47	81
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D5.S3. METICULOSIDAD.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	0	5	6	3
3	17	18	24	28
4	48	39	53	53
5	79	70	88	81
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D6.- APERTURA MENTAL.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	1	0	0
5	0	2	0	0
6	0	2	3	3
7	0	4	12	3
8	0	11	24	11
9	17	21	32	17
10	28	37	44	36
11	45	56	62	61
12	72	72	74	81
13	86	86	91	86
14	97	94	97	97
15	100	99	100	97
16	100	100	100	100
17	100	100	100	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D6.S1. FLEXIBILIDAD DE PENSAMIENTO**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	3	0	0
2	10	11	12	11
3	31	35	53	36
4	66	73	71	81
5	97	96	100	92
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D6.S2. ADAPTABILIDAD AL CAMBIO**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	4	6	6
2	24	28	38	33
3	62	59	74	69
4	93	88	88	81
5	100	99	97	100
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D6.S3. CREATIVIDAD**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	1	0	0
2	0	8	12	6
3	21	30	44	28
4	62	60	62	58
5	79	87	82	92
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D7.- REALISMO.**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	1	0	0
4	0	1	0	0
5	0	1	0	0
6	0	1	3	0
7	0	2	3	3
8	0	4	3	6
9	3	5	3	17
10	3	11	9	22
11	14	21	21	31
12	17	38	41	39
13	34	59	53	69
14	72	80	65	83
15	86	91	79	97
16	90	95	100	97
17	97	98	100	100
18	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D7.S1. CAPAC. DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	0	3
1	0	2	0	3
2	0	3	0	6
3	0	13	9	28
4	17	38	29	39
5	52	71	74	72
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D7.S2. PLANIFICACIÓN**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	0	3	0
1	0	1	3	0
2	7	4	3	11
3	10	12	18	25
4	34	31	47	42
5	59	66	85	69
6	100	100	100	100

**SUBDIMENSIÓN: D7.S3. PRACTICIDAD**

PUNTAJE	HOM-ADM	HOM-OPE	MUJ-ADM	MUJ-OPE
0	0	1	0	0
1	0	3	3	3
2	14	17	12	22
3	48	59	32	53
4	83	89	65	89
5	93	96	97	100
6	100	100	100	100

**DIMENSIÓN: D8.- DESEABILIDAD SOCIAL.**

<b>PUNTAJE</b>	<b>HOM-ADM</b>	<b>HOM-OPE</b>	<b>MUJ-ADM</b>	<b>MUJ-OPE</b>
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	1	0	0
6	0	1	0	0
7	0	1	0	0
8	0	2	3	0
9	0	4	3	0
10	7	9	3	11
11	17	14	21	31
12	28	28	35	47
13	41	46	50	58
14	66	64	74	75
15	83	79	94	83
16	90	94	97	92
17	97	99	100	100
18	100	100	100	100