



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, **REVELO TAPIA JAIRO SANTIAGO, C.C.: 0401539846**, autor del trabajo de graduación intitulado: **"ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE UNA PRUEBA PROTOTIPO DE PERSONALIDAD COOP-A (Cuestionario ocupacional pentafactorial de la personalidad) PARA LA POBLACIÓN ECUATORIANA**, previa la obtención del grado Académico de **MAGISTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**, en la Facultad de *Psicología*

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, Mayo 2013

Jairo Santiago Revelo Tapia

C.C: 0401539846

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**“ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE UNA PRUEBA PROTOTIPO DE
PERSONALIDAD COOP-A (CUESTIONARIO OCUPACIONAL
PENTAFACTORIAL DE LA PERSONALIDAD) PARA LA POBLACIÓN
ECUATORIANA”**

**TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

Elaborado por:

PSI. IND. JAIRO SANTIAGO REVELO TAPIA

Director: DR. JAIME MORENO VILLEGAS

QUITO, ABRIL 2013

DEDICATORIA

*iA mis esposa y padres por su
ejemplo de superación,
amor e impulso!*

*A mis, hermanos y sobrino que
siempre han estado
apoyándome con desinterés y
paciencia.*

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, a mi Director de tesis el Dr. Jaime Moreno Villegas por su apoyo, paciencia y colaboración desinteresada en facilitar sus conocimientos, a mis profesores de la Maestría de Dirección Estratégica de Recursos Humanos, a mis compañeros y a todas aquellas personas que han sido parte de la realización del presente trabajo investigativo.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
TABLA DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN	x
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. INTRODUCCIÓN	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
CAPÍTULO II.....	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. LA PERSONALIDAD	5
2.1.1. Historia del Estudio de la Personalidad	5
2.1.2. Definiciones Generales.....	6
2.1.3. Enfoques Contemporáneos del Estudio de la Personalidad	8
2.1.3.1. Enfoque Nemotético.....	8
2.1.3.2. Enfoque Ideográfico.....	8
2.1.4. El Patrón o Modelo de Personalidad.....	9
2.1.5. La Personalidad Normal.....	9
2.1.6. Funciones de la Personalidad	10
2.1.7. Aproximaciones Teóricas sobre la Personalidad	11
2.1.8. Teorías de la Personalidad.....	11
2.1.9. Teorías Clásicas.....	13
2.1.9.1. Teoría Psicoanalítica.....	13
2.1.9.1.1. El Ello	13
2.1.9.1.2. El Yo	13
2.1.9.1.3. El Superyo	14
2.1.9.2. Teoría Humanista	15
2.1.9.3. Teoría Conductista.....	16
2.1.9.4. Teoría de los Rasgos.....	16
2.2. CATTELL Y LOS CINCO GRANDES.....	17
2.2.1. Teorías Analíticas – Factoriales de los Rasgos.....	17

2.2.2.	Análisis Factorial	18
2.2.3.	Personalidad: Predicción de la conducta	20
2.2.4.	La Medición	20
2.2.5.	Test de Personalidad	21
2.2.6.	Más Allá de los Test de Personalidad.....	21
2.2.7.	Enfoque Multivariado de la Personalidad Compleja	22
2.2.8.	Rasgos de Superficie y Rasgos de Origen.....	23
2.2.8.1.	Rasgos de Superficie	23
2.2.8.2.	Rasgos de Origen	24
2.2.8.2.1.	Medición de los Rasgos de Origen: El 16PF	24
2.2.9.	Factores de Segundo Orden.....	25
2.2.9.1.	Rasgos de Temperamento	25
2.2.9.2.	Rasgos Dinámicos Motivacionales.....	25
2.2.10.	La Función de la Teoría en el Enfoque Empírico de Cattell	26
2.2.11.	Los Cinco Grandes.....	26
2.2.11.1.	Extraversión.....	27
2.2.11.2.	Afabilidad.....	27
2.2.11.3.	Neuroticismo	28
2.2.11.4.	Rectitud	28
2.2.11.5.	Apertura.....	29
2.2.12.	Información adicional respecto de los Cinco Factores	29
2.2.12.1.	Inventario de Personalidad.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.13.	Importancia de la evaluación de la personalidad en el ámbito laboral.....	31
2.2.14.	Cuestionarios que Utilizan el Modelo de los Cinco Grandes.....	34
CAPÍTULO III		37
3.	METODOLOGÍA	37
3.1.	REVISIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
3.2.	APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	37
3.3.	ACTIVIDADES PREVIAS A LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	38
3.3.1.	Presentación de la propuesta	38
3.3.2.	Aplicación de las pruebas	38
3.3.3.	Contestar el cuestionario	39
3.3.4.	Escanear cuestionario	39
3.3.5.	Codificar cuestionario	39
3.4.	ANÁLISIS DE ÍTEMS	39
3.4.1.	Versión uno del Cuestionario	40
3.5.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	41
CAPÍTULO IV		45
4.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	45
4.1.	ANÁLISIS PSICOMÉTRICO.....	45
4.1.1.	Desarrollo de un cuestionario de Personalidad (COOP-A).....	45
4.1.1.1.	Estabilidad Emocional	46

4.1.1.2.	Extraversión.....	46
4.1.1.3.	Afabilidad.....	46
4.1.1.4.	Meticulosidad	46
4.1.1.5.	Receptividad o Apertura.....	46
4.2.	ANÁLISIS DE FIABILIDAD	47
4.2.1.	Tipos de análisis de fiabilidad.....	47
4.2.1.1.	Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach.....	47
4.3.	NORMALIZACIÓN DE PUNTUACIONES Y BAREMOS.....	52
4.4.	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	56
CAPÍTULO V		57
5.	APLICACIÓN DEL TEST COOP-A.....	57
5.1.	USOS OCUPACIONALES DEL COOP-A.....	57
5.2.	USOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL.....	57
5.3.	USO EN PROCESOS DE DESARROLLO	62
5.3.1.	EJEMPLO DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD COPP-A.....	64
5.3.2.	ANTECEDENTES	65
5.3.3.	RESULTADOS	66
5.3.4.	EXPLICACIÓN	68
5.3.5.	INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	70
5.4.	POSIBLES CONTRAINDICACIONES	71
CONCLUSIONES		72
RECOMENDACIONES		76

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO No.1 COOP-A INSTRUCCIONES	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No.2 CUESTIONARIO COOP-A ORIGINAL	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No. 3 HOJA DE RESPUESTAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No. 4 INSTRUCCIONES	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No.5 NUEVO CUESTIONARIO AJUSTADO COOP-A VERSIÓN 1	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No. 6 CUESTIONARIO VERSIÓN UNO CON LA ESCALA A LA QUE PERTENECE..91	
ANEXO No.7 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LAS ESCALAS...	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO No. 8 RESUMEN DE BAREMOS ECUATORIANOS DE CADA ESCALA BAREMO DE LA ESCALA ANSIEDAD	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Fase de Desarrollo Psicoexual	14
Tabla No. 2 Avance de las Teorías Analítico-Factoriales de los Rasgos	19
Tabla No. 3 Escalas Primarias del 16 Pf	25
Tabla No. 4 Facetas específicas de los cinco Grandes Factores de Personalidad	30
Tabla No. 5 Cuestionario Neo.....	35
Tabla No. 6 Test BFQ	36
Tabla No. 7 Primera instancia resultados y análisis inicial de las correlaciones entre escalas	41
Tabla No. 8 Correlación con Escalas Optimizadas por Fiabilidad	42
Tabla No. 9 Resumen de Análisis de Confiabilidad del Alfa de cada Escala.....	43
Tabla No. 10 Dirección Conceptual de las Escalas según u Polaridad.....	44
Tabla No. 11 Cuestionario Ocupacional Pentafactorial de la Personalidad (COPP-A) 45	
Tabla No. 12 Fórmulas de Cálculo del Alfa de Cronbach	48
Tabla No. 13 Escala de Ansiedad	50
Tabla No. 14 Estadísticos de Fiabilidad	50
Tabla No. 15 Estadísticos Total-Elementos.....	51
Tabla No. 16 Estadístico de Fiabilidad con Items Eliminados	51
Tabla No. 17 Estadístico de Total-Elemento.....	51
Tabla No. 18 Estadísticos de la Escala	52
Tabla No. 19 Baremo Escala Ansiedad	53
Tabla No. 15 Estadísticos Descriptivos de la Escala de Ansiedad	55
Tabla No. 21 Dimensiones de Conducta Cívica Organizacional	57
Tabla No. 22 Factor: Ansiedad.....	60
Tabla No. 15 Características de los enfoques de evaluación de personalidad con fines de selección 62	
Tabla No. 24 Criterios de exclusión.....	65
Tabla No. 25 Criterios de contra-indicación.....	66
Tabla No. 24 Resultados	67
Tabla No. 24 Análisis de Brechas: Ajuste Persona – Perfil Ideal.....	67
Tabla No. 24 Explicación	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Alfa de Cronbach	48
Gráfico No. 2 Histograma de la Escala de Ansiedad	55
Gráfico No. 3 Análisis de Brechas – Ajuste Perona – Perfil Ideal.....	69

RESUMEN

Siendo uno de los principales intereses para las empresas vincular a personal eficaz y eficiente los test aplicados a los aspirantes deben ser lo más adecuados posible, a fin de que los resultados obtenidos también sean fiables y ayuden a pronosticar el desempeño del individuo con el fin de consolidar el ambiente social y organizacional de la institución.

El aporte del presente trabajo investigativo es el diseñar un test más eficiente y que se adecue a nuestra realidad, para ello se aplicaron los principios fundamentales de la Psicometría enfocada básicamente al Análisis de Fiabilidad mediante la atención del cuestionario COOP-A a través del método de Alfa de Cronbach. Éste estadístico va del 0 al 1 y se aplicó a cada escala del test, ascendiendo a un análisis de 12 Alfas de Cronbach debido a las 12 escalas que también tiene el test.

Mediante el análisis del alfa se encontró el Alfa Global de la Escala y determinó que ítems de la escala contribuye al alfa; así como también se observó las interrelaciones existentes entre los ítems de acuerdo a los estándares psicométricos.

Se realizó la normalización y elaboración de baremos que consistió en determinar la distribución de puntajes de un grupo, aplicar los percentiles y seguidamente determinar un baremo por cada escala. Éste baremo fue aplicado a gente ecuatoriana; de manera que podemos aplicar a otras personas que estén participando en un proceso de selección de personal.

El COOP-A es un cuestionario basado en el modelo de personalidad de los Big Five que involucra a las dimensiones globales de personalidad y a los factores primarios específicos de cada dimensión. Mediante la revisión de literatura y las escalas primarias que conforma cada una de las dimensiones del COOP-A, se puede determinar que éste cuestionario está pensado para re-utilizarse en contextos ocupacionales de escogitamiento con buena predicción del desempeño.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los procesos de selección de personal, se aplican a los aspirantes test psicométricos con el objetivo de predecir su desempeño laboral. Dentro de la amplia gama de instrumentos de evaluación, destacan los llamados “cuestionarios de personalidad”. En la moderna investigación, se sabe que los rasgos de personalidad son predictores de un tipo particular de desempeño: el desempeño contextual o conducta cívica organizacional, que se refiere a todos aquellos comportamientos del individuo que contribuyen a consolidar el ambiente social y organizacional de la Institución.

Entre las conductas contextuales se encuentran el apoyar, colaborar u ofrecerse como voluntario para realizar tareas extras, es decir, todas aquellas conductas que consoliden el clima laboral de una organización.

Las pruebas de personalidad no predicen el desempeño técnico o desempeño en la tarea. Éste desempeño se pronostica a partir de una evaluación de conocimientos, destrezas y habilidades, mientras que el desempeño contextual se predice a partir de la evaluación de variables de personalidad.

Hablar sobre personalidad involucra el estudio de numerosas teorías, para lo cual, en el presente trabajo de investigación se delimita a algunas de ellas con especial énfasis en las que son utilizadas en el ámbito ocupacional.

(Paul Costa y Robert McCrae, 2003) realizaron diversos estudios correspondientes a la estructura de la personalidad normal en el trabajo mediante el desarrollo de la teoría de los “Big Five” o Cinco Grandes, llegando a la conclusión de que la personalidad humana puede ser descrita en términos de cinco dimensiones globales de la personalidad: Autocontrol, Extraversión, Afabilidad, Meticulosidad y Receptividad o Apertura.

Se han elaborado varios cuestionarios para medir a los ““Big Five””, por el ejemplo el cuestionario NEO y el BFQ. Incluso cuestionarios previos al apareamiento de los ““Big Five””, han sido orientados hacia su medición. Por ejemplo, el 16PF se llama ahora 16PF-5, justamente para incorporar los últimos desarrollos en esta materia.

El presente trabajo se centra en el desarrollo de un cuestionario de personalidad, basado en modelo de los “Big Five” y que utiliza la metodología de auto-reporte. En esta metodología, el sujeto examinado responde preguntas sobre sí mismo y su manera de ser. Si bien el auto-reporte tiene algunas limitaciones, sigue siendo la metodología más ampliamente utilizada en términos de evaluación de la personalidad en el trabajo.

Dado que se trata de desarrollar un cuestionario, el análisis psicométrico será la metodología general para iniciar con el análisis de la versión cero del instrumento. Específicamente se usará el Análisis de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) para determinar y optimizar la fiabilidad de las escalas. Todo este análisis se lo realizará con la ayuda del programa informático SPSS.

Posteriormente se realizará la normalización y elaboración de baremos, el cual consiste en determinar la distribución de puntajes de un grupo de personas para determinar los percentiles; para éste trabajo serán 12 baremos que coinciden con las 12 escalas. Donde cada una de ellas necesita su Baremo específico, el mismo que será adaptado a nuestra realidad ecuatoriana con una población laboral. Los baremos pueden ser aplicados en futuros procesos de Selección o desarrollo de personal.

El nombre que se la ha dado a este cuestionario es: Cuestionario Ocupacional Pentafactoral de la Personalidad, forma A. Como quedó indicado en líneas anteriores es un cuestionario basado en el modelo de los “Big Five” que contiene dimensiones globales de la personalidad. Los factores primarios, considerados escalas específicas de cada dimensión, determinan que éste cuestionario podrá ser utilizado en contextos ocupacionales, habiendo sido sus escalas primarias con el objetivo de maximizar el desempeño laboral.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ecuador, tanto en las instituciones públicas como en la empresa privada, se están realizando procesos de selección de personal mediante la utilización de instrumentos (tests) que en la mayoría de los casos no son adaptados ni baremados a la realidad ecuatoriana. En consecuencia, los resultados no necesariamente serán confiables, por lo tanto la selección de personal no será la más idónea para la organización.

La selección inadecuada de candidatos tanto en instituciones públicas y empresas privadas trae consigo un alto índice de rotación de personal y baja de productividad de las empresas; así como inestabilidad laboral para los servidores y funcionarios.

En nuestro medio tampoco se dispone de instrumentos de medición psicológica desarrollados localmente que toman en cuenta las características de la población ecuatoriana a la cual va dirigida.

Dentro de esta necesidad de contar con instrumentos de evaluación psicológica desarrollados localmente no se dispone de una herramienta de medición de la personalidad basado en el modelo de los cinco grandes, que permita realizar una medición confiable y válida de los rasgos de personalidad en el ámbito ocupacional.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Los test psicométricos son de vital importancia en recursos humanos en los subprocesos de selección y desarrollo de personal, tanto en empresas públicas como privadas ya que con la aplicación de los test se puede pronosticar el éxito o fracaso del nuevo personal.

Sin embargo, en el mercado de recursos humanos del país, la mayoría de las pruebas que utilizan las empresas no están estandarizadas ni baremadas a la realidad ecuatoriana; por lo tanto, usan baremos extranjeros lo que significa que los candidatos locales son comparados con grupos normativos de otros países (España, México, entre otros.) lo que arroja resultados sesgados sobre el verdadero nivel de los candidatos en los atributos en los que están siendo evaluados.

Al realizar el presente estudio del Análisis Psicométrico de la Prueba Prototipo de Personalidad COOP-A (Cuestionario Ocupacional Pentafactorial de la Personalidad) se tomó una muestra de la población ecuatoriana económicamente activa y que se encuentra en búsqueda de trabajo; con los resultados de las evaluaciones se pudo emprender el análisis psicométrico. El principal beneficio que se espera es iniciar con el desarrollo de pruebas adaptadas para el medio social de nuestro país y que se fundamenten en modelo científicamente validados.

Se utilizó como base teórica en el presente desarrollo, la Teoría de personalidad de los “Big Five” o de los Cinco Grandes, ya que como se analizará en el marco teórico, se trata del modelo dominante de evaluación de la personalidad en el ámbito ocupacional.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Realizar un Análisis Psicométrico de la Prueba Prototipo de Personalidad COOP-A (Cuestionario Ocupacional Pentafactorial de la Personalidad) para la población ecuatoriana.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Planificar la aplicación de la Prueba Prototipo de Personalidad COOP-A en la muestra seleccionada de la población ecuatoriana.
- Recopilar las pruebas que integran el proceso de aplicación y proceder a efectuar el procesamiento de la información.
- Efectuar el Análisis Psicométrico con los datos recolectados de la muestra.
- Definir el cuestionario y sub ítems sobre la base del Análisis Psicométrico con escalas optimizadas de fiabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. LA PERSONALIDAD

2.1.1. Historia del Estudio de la Personalidad

Históricamente las interrogantes acerca de la individualidad del ser humano fueron de índole ideológica, al igual que las diferencias individuales entre humanos eran explicadas por la existencia de un alma individual y única, siendo esta forma de analizar estos elementos como surgen los primeros indicios de interés por el estudio de la personalidad 400 años A.C. es decir varios siglos antes del desarrollo de las Ciencias Psicológicas.

Tal es así, que existen registros comprobados sobre el estudio de la personalidad por grandes filósofos de la antigüedad, destacándose entre ellos de manera relevante Hipócrates, considerado el Padre de la Medicina Occidental, quien desarrolló la Teoría de la Personalidad basada en los denominados “Humores Corporales”. (Frager y Fediman, 2010).

“La abundancia o déficit de alguno de los cuatro humores conocidos como Bilis, Bilis Negra, Flema y Sangre, descritos en estudios posteriores como Colérico, Flemático, Melancólico y Sanguíneo, era un condicionante básico de dónde provenía la enfermedad y las diferencias físicas se relacionaban con los tipos de personalidad” (Frager y Fediman, 2010, p. 2).

Otro de los reconocidos filósofos que incursionó en el estudio de la personalidad fue Platón, quien mencionó a tres importantes fuerzas en la personalidad del individuo, el intelecto, las emociones y la voluntad (Frager y Fediman, 2010).

2.1.2. Definiciones Generales

Ya con el desarrollo de la Psicología como ciencia, se rechaza el uso de términos no contrastables empíricamente y se comienza a explicar la individualidad humana reemplazando el concepto de alma por el de persona; se inicia el uso del término personalidad para aludir aquella cualidad de la persona que nos hace únicos y diferentes a los demás

La Personalidad, históricamente ha sido estudiada por las Ciencias Psicológicas, realizándose durante varios momentos en la historia diferentes estudios y definiciones sobre la misma según las disímiles escuelas y autores que abordaron este tema, por lo cual, no resulta sencillo determinar una definición exacta de lo que es la personalidad, siendo necesario entonces citar algunas de estas definiciones más relevantes.

Desde el punto de vista etimológico la personalidad es “una diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra” (Cueli 1999, p. 4).

La personalidad puede entenderse como el conjunto de características, pensamientos, actitudes, hábitos o conductas de cada individuo, la misma que es estable en el tiempo, debiendo distinguirse su individualización, aun en distintos momentos o situaciones, otorgando algo único a cada persona, caracterizándole como independiente, ya que es la forma como pensamos, sentimos y nos comportamos en una realidad, mostrando una tendencia estable que nos permite afrontar la vida, permitiéndonos reaccionar de acuerdo a los estímulos del entorno en el cual se desenvuelve el individuo. La personalidad de un individuo está determinada por ciertas características que distinguen a cada persona dentro de un grupo determinado. También refiriéndose a un conjunto de características personales, en el cual se muestran motivos, emociones, valores, intereses, actitudes y competencias del medio social, cultural y familiar influyendo en la personalidad de manera determinante.

Se considera a la personalidad “como un patrón enraizado de modos de pensar, sentir y comportarse que caracterizan al estilo de vida y modo de adaptarse único de cada persona” (Cueli, 1999, p. 4).

La personalidad es la imagen que los demás observan en nosotros y que queremos proyectar al mundo exterior. “Nos confiere ciertas particularidades...en la forma de pensar, actuar y comportarnos”. Desde un punto de vista dinámico se dirá que la personalidad es un conjunto de tendencias individuales para actuar o comportarse (Climent, 1999, p. 204).

Otro de los autores más significativos definen a la personalidad como “patrones de pensamiento, conductas, sentimientos, únicos y estables en la persona. Cualidades socialmente condicionadas e individualmente expresadas: intelectuales, emocionales, de esto se deduce que no puede tener componentes innatos. En psicología son estas peculiaridades individuales que forman propiedades psicológicas de la persona. El cambio de los estados psicológicos es constante pero la personalidad permanece relativamente estable” Galimberti, U (2002, p. 120).

La autora Susan Cloninger (2003) manifiesta que la personalidad es: “como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia, busca entender como las leyes generales de la personalidad se aplican a los individuos en donde existen tres áreas que están dirigidas por la teoría de la personalidad: descripción, dinámica y desarrollo” (p. 25).

En el caso de Dorr, Gorostegui y Bascuñan; (2008) sostienen que: “personalidad se deriva de la palabra persona que en griego significa máscara o aquello que cubría el rostro de los actores en el teatro” (p. 4). Resulta muy prudente en este caso recordar que el término persona desde el sentido filosófico y etimológico, se refiere al ser humano diferente del resto de los demás seres humanos.

Estudios posteriores determinan que la personalidad tiene dos componentes, uno de base genética (herencia), denominado temperamento y otro identificado como carácter, que depende de determinantes sociales y del ambiente donde se desenvuelve el individuo, siendo por medio del carácter como desarrollamos nuestras habilidades y virtudes, es el modo que tiene el ser humano de actuar, pensar y expresar afectividad. (Frager y Fediman, 2010).

Dentro del campo laboral el éxito de una organización determina la forma en que una persona percibe el medio laboral en que se encuentra, así como también la reacción

que tenga en cuanto a los inconvenientes o circunstancias que puedan presentarse en su desempeño laboral y social entre compañeros, supervisores o subordinados.

De las investigaciones realizadas se determinará que la personalidad es un patrón de conducta habitual, más o menos estable que se refiere particularmente a aquellas conductas que tienen una connotación social.

2.1.3. Enfoques Contemporáneos del Estudio de la Personalidad

Podemos identificar dos tipos de enfoques contemporáneos del estudio de la personalidad denominados: nemotético e ideográfico.

2.1.3.1. Enfoque Nemotético

Estudia a la personalidad con el fin de desarrollar leyes regulares de la conducta y examina a grandes grupos de sujetos relacionando las puntuaciones obtenidas con regularidades en la conducta.

La mayor parte de psicólogos aspiran a desarrollar leyes o principios generales de la conducta humana, como “los test del CI que fueron desarrollados para predecir el éxito escolar; luego se relacionaron los puntajes del CI con éxitos en diversas actividades intelectuales” (Frager y Fediman, 2010)

2.1.3.2. Enfoque Ideográfico

El enfoque Ideográfico busca comprender la personalidad mediante un estudio completo y minucioso de la vida del individuo; ésta forma de enfocarse en el estudio de la personalidad se concentra en la combinación de los factores de la historia vital que afectan al individuo; los estudios de la vida de distintos individuos son difíciles de comparar por que el patrón de vida es único, sin embargo a partir de estudios detallados de varias vidas, eventualmente podremos discernir en la determinación de factores básicos.

(Frager y Fediman, 2010) enuncia:

La perceptiva ideográfica resalta la individualidad de cada uno y en consecuencia la imposibilidad de comprender la personalidad a través de leyes universales. Se enfatizan así las diferencias individuales, siendo cada biografía la conjugación de las transacciones genéticas, medio ambientales y contextuales de un ser humano.

2.1.4. El Patrón o Modelo de Personalidad

Durante los primeros años de vida los niños manifiestan comportamientos espontáneos, que si bien es cierto pueden estar relacionadas con factores genéticos y ambientales, son básicamente flexibles, volubles y aparentemente confusos. Por lo cual algunos autores manifiestan la influencia de factores culturales, ambientales, genéticos y sociales en la formación de la personalidad, factores que de alguna manera moldean o modifican la manera de percibir el mundo y los rasgos propios del comportamiento de los individuos.

No obstante, estos comportamientos cumplen una función exploratoria frente al ambiente. A través de los años estos comportamientos se modelan y refinan; algunos desaparecen, otros se afianzan y perduran a lo largo de la vida constituyendo en algo propio y característico de cada individuo (Climent,1999, p. 204).

Es tarea difícil determinar y precisar el valor de tales influencias pues no actúan en forma independiente y constante. Por otra parte, los imperativos éticos y sociales impiden la valoración de tales factores en condiciones experimentales individuo (Climent, 1999).

2.1.5. La Personalidad Normal

Se califica como Personalidad Normal a un individuo poseedor de una adecuada capacidad de adaptación, buenas relaciones interpersonales, buen juicio crítico y adecuada capacidad de trabajo. Sin embargo ciertos comportamientos pueden ser considerados normales o anormales según las circunstancias del entorno en que se produzcan.

“La personalidad es anormal o patológica cuando un individuo reacciona frente a estímulos de una manera poco flexible, cuando sus percepciones fomentan el malestar,

cuando disminuyen la posibilidad de aprender o cuando sus relaciones personales son difíciles” (Climent, 1999 p. 205).

Debido a que los límites entre lo normal y patológico son sutiles y en ocasiones poco definidos, debido a que la normalidad es un concepto relativo resulta indispensable enunciar tres signos que nos ayudarán a calificar a un comportamiento como patológico.

1. Poca o ninguna capacidad de adaptación al medio ambiente.
2. Predisposición de crear círculos viciosos en el comportamiento que perpetúan las percepciones anormales del individuo y su conducta.
3. Poca estabilidad y flexibilidad, que a su vez generan resistencia a las situaciones de estrés individuo (Climent, 1999).

2.1.6. Funciones de la Personalidad

Desde el nacimiento el individuo está sometido a estímulos internos y externos que generan tensiones y necesidades; hasta que el individuo madura, el Yo físico y psíquico, aprende a distinguir los estímulos que genera el mundo exterior, de aquellos generados dentro de sí mismo.

Una de las funciones de la personalidad es aprender a distinguir entre los diferentes estímulos para lograr de la manera más apropiada la satisfacción de necesidades y reducir los conflictos generados entre las necesidades individuales, exigencias y demandas del medio ambiente en donde se desenvuelve.

La forma como el individuo maneja los estímulos externos e internos y las necesidades propias, así como la manera de adaptarse a su medio ambiente constituyen un conjunto de rasgos característicos y perdurables. La personalidad armoniza tendencias e impulsos, trata de lograr la satisfacción de necesidades de modo equilibrado, lo cual se refleja de manera coherente en el comportamiento del individuo (Climent, 1999).

Hablar de personalidad nos conduce a pensar en los conceptos de carácter y temperamento, ya que son ideas relacionadas estrechamente: El carácter está dado por los patrones de conducta propios de los individuos, patrones que se expresan y reflejan en las

actividades físicas y mentales. En cierta forma, el carácter viene a ser el núcleo invariable y perdurable sobre el cual se construye la personalidad.

2.1.7. Aproximaciones Teóricas sobre la Personalidad

Existen distintas aproximaciones teóricas que se interesan en analizar los diferentes aspectos de la personalidad del ser humano teniendo en consideración las siguientes características:

Cada persona tiene un patrón único de características psicológicas, es decir la personalidad nos da un sello de individualidad.

La personalidad denota el fenómeno de la permanencia en el tiempo. Cada persona mantiene cierta constancia en el tiempo por la que puede ser reconocida.

La personalidad no es estática, ya que junto al fenómeno de permanencia en el tiempo es importante reconocer que la personalidad es histórica y dinámica; los aspectos constitucionales adquieren su expresión mediante fenómenos ambientales, desarrollándose como producto de éstas transacciones.

Personalidad es un concepto integrador que en muchos casos llega a confundirse con lo que involucra la totalidad del ser humano (Climent, 1999).

2.1.8. Teorías de la Personalidad

Dentro de la construcción de personalidad, una de las más importantes contribuciones fue la de Sigmund Freud quien insistió en que los eventos mentales están regidos por reglas y una estructura de causa efecto. Observó y analizó los pensamientos y conductas irracionales e inconscientes de sus pacientes, concluyendo que dicho registro respondía a ciertos patrones.

Freud extrajo “una ciencia de lo irracional y reconoció que la mayoría de los patrones de conducta encontrados en pacientes neuróticos y psicóticos parecían ser

versiones exacerbadas de los patrones mentales observados en personas normales” (Frager y Fediman, 2010, p. 1).

Otros autores como Jung y Adler quienes desarrollaron los aportes de Freud, sostienen que: “el inconsciente de un individuo no solo incluye recuerdos personales” como Freud lo había observado, sino también el material proveniente del inconsciente colectivo de la humanidad (Frager y Fediman, 2010, p. 3).

Jung difirió de Freud en su concepción del inconsciente como molde original de la personalidad y no simplemente como una parte reprimida; consideró el enfoque simbólico de los sueños y otras manifestaciones inconscientes como el medio más fecundo para comprender el lenguaje de la psique y para describir su dinámica. Creyó que la psique se comunica por medio de imágenes en vez de conceptos, y que estas toman la forma de analogías y parábolas que representan el significado de una determinada situación.

Adler y otros autores juntaron su atención en el Yo como un complejo mecanismo de adaptación al ambiente interno y externo; describió también, dos conceptos que siguieron siendo básicos para todas sus enseñanzas posteriores que tienen que ver con la relación del individuo con su ambiente social y la interrelación entre cuerpo y mente.

Por su parte, Karen Honey hizo un gran aporte a la psicología, en 1917 escribió su primer artículo sobre el psicoanálisis. “Investigó la Psicología del Yo y fue precursora del desarrollo de la Psicología de la Mujer. Para ésta autora la personalidad en el individuo es considerada de forma holística y se puede manifestar que la personalidad consiste en los atributos que caracterizan la organización constante y cambiante del individuo, incluyendo sus necesidades biológicas y sociales, sus rasgos conductuales y sentimientos, sus actitudes hacia los demás y hacia sí mismo, la autoevaluación y concepto de uno mismo, los valores sociales, expectativas, inhibiciones y conflictos”. (Frager y Fediman, 2010, p. 3).

Skinner define a la personalidad como un “conjunto de pautas de conducta; mismas que en variadas situaciones evocan diferentes esquemas de respuesta, y la respuesta de una persona se basa solamente en sus experiencias y en su conformación o herencia genética”. (Frager y Fediman, 2010, p. 14).

2.1.9. Teorías Clásicas

Existen diversas teorías que exploran la personalidad; cada modelo o teoría se desarrolla en un contexto socio histórico particular y posee sus propios objetivos y métodos de estudio. Entre los principales modelos de personalidad se puede distinguir a los siguientes:

2.1.9.1. Teoría Psicoanalítica

Sigmund Freud es el representante de la teoría Psicoanalítica, en la cual propone que el comportamiento es producido por fuerzas psicológicas de acuerdo con el postulado del determinismo psíquico, que hace referencia a la suposición científica fundamental de la ley de causa y efecto. Este concepto permite que los factores psicológicos sean las causas de la conducta.

Las fuerzas inconscientes frecuentemente superan el filtro de la conciencia, produciendo los síntomas de la neurosis, sueños, entre otros. El inconsciente se desarrolla cuando los pensamientos inaceptables son reprimidos.

Desde el punto de vista psicoanalítico la personalidad puede ser explicada en términos de tres estructuras:

2.1.9.1.1. El Ello

Nace del principio de placer, cuya instancia del aparato psíquico está íntimamente ligada a la pulsión, que según Freud “funciona de acuerdo con el proceso primario y el principio del placer, inconscientemente busca la satisfacción inmediata de los impulsos cuya base es biológica, y la fuente de energía psíquica” (Cloninger, 2003, p. 63-64)

2.1.9.1.2. El Yo

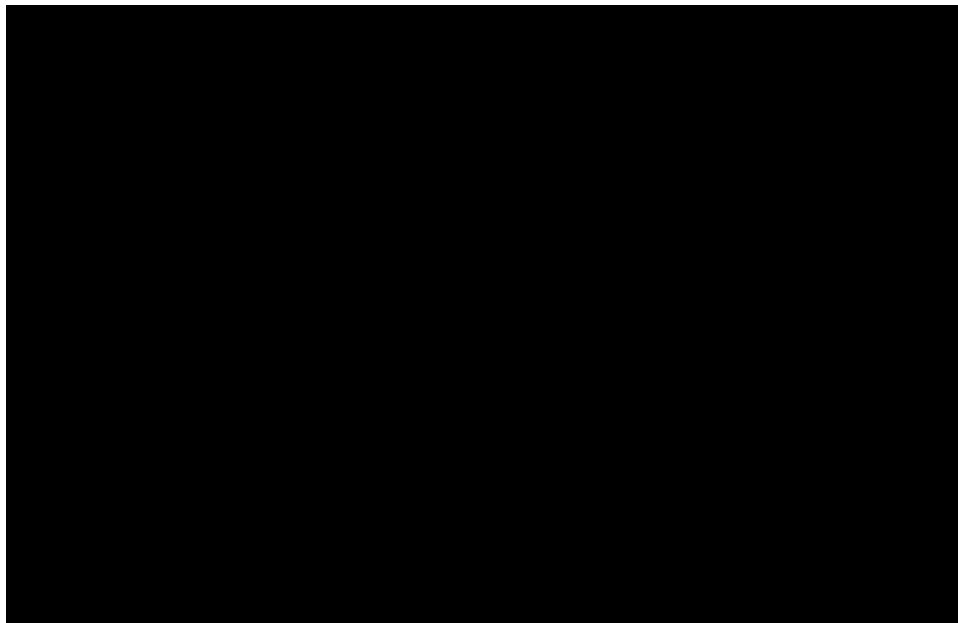
“Funciona de acuerdo al proceso secundario y el principio de realidad; se adapta a la realidad mediante el uso de los mecanismos de defensa para enfrentar el conflicto intrapsíquico” (Cloninger, 2003, p. 64).

2.1.9.1.3. El Superyo

El Súper Yo representa las restricciones de la sociedad y produce la culpa y el ideal del yo.

Según Freud, la personalidad se desarrolla a través de cinco etapas psicosexuales que ocurren en la infancia, cuyo centro tiene una función biológica, según este autor la personalidad es formada en su mayor parte durante las fases oral, anal y fálica las cuales ocurren desde el nacimiento hasta los 5 años de edad; la fase de latencia proporciona una calma antes de llegar a su final, la última fase la genital se presenta en la adultez. La fijación especialmente en las tres primeras fases impide el desarrollo y puede producir síntomas tratables mediante la terapia psicoanalítica (Cloninger, 2003).

Tabla No. 1 Fase de Desarrollo Psicosexual



Fuente: (Cloninger, 2003, p. 68)

La técnica básica del psicoanálisis es la asociación libre, la cual permite el descubrimiento del material inconsciente.

2.1.9.2. Teoría Humanista

Los investigadores Abraham Maslow y Carl Rogers considerados como los principales tratadistas de la Teoría Humanista sostienen que está fundamentada en el positivismo y el optimismo debido a que tiende su mirada hacia la autorrealización del ser humano; porque creían en la bondad del hombre y su anhelo de ser mejor.

El desarrollo de las potencialidades que responden a las capacidades individuales y la necesidad de que sean satisfechas da lugar a la llamada “pirámide de las necesidades humanas”, constituye la base fundamental que motiva a la búsqueda de la Autorrealización (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003).

Para entender ésta teoría de estudio, podemos esbozar algunos acontecimientos marcados por el diario vivir que están relacionados a la vida desde su nacimiento; que en muchos casos son considerados como estadios de vida o niveles a través de los cuales entramos a una etapa de búsqueda de satisfacción de necesidades básicas como la alimentación, para posteriormente pensar en aspectos como la seguridad, la atención, el afecto, el amor, entre otras.

Definida como una motivación innata en toda forma de vida, esta teoría aspira desarrollar las potencialidades del ser humano al máximo mediante la búsqueda de trascendencia sobre la supervivencia.

Rogers (1945) ofreció una teoría en la cual el individuo busca de manera activa un desarrollo superior, motivado por la tendencia a la realización en lugar de ser pasivamente determinado por las fuerzas externas. Describió las características de una persona sana, a la que la denomina Persona Plenamente Funcional. Especificó sus componentes teóricos de forma que puedan medirse, por lo que esta teoría puede verificarse empíricamente; este autor profundizó más en el cambio de personalidad que en el desarrollo de la estructura de la personalidad. (Cloninger, 2003, p. 433).

2.1.9.3. Teoría Conductista

Según los conductistas la Psicología debería ser una ciencia eminentemente práctica teniendo como objetivo la predicción y el control de la conducta. Estos investigadores observan al hombre en función de su adaptación desde los conceptos que se fundamentan en la Teoría de la Selección Natural de Charles Darwin.

Entre los principales postulados que sostienen la Teoría Conductista son los siguientes:

- Interacción entre la persona y el ambiente; de cuya relación se genera una influencia de estímulos ambientales que son interpretados por los seres humanos.
- La conducta es propositiva y cada persona es un agente activo, al punto de creerse competente para mediar su conducta y ser capaz de conocerse a sí mismo y al mundo externo.
- La conducta presenta alta especificidad y su consistencia es producto de ambientes homogéneos.

El enfoque conductual considera que no existe la personalidad como tal, es decir la conducta no está determinada por rasgos de personalidad sino por la interacción del individuo con el ambiente lo que determina ciertos aprendizajes de conductas que pueden marcar conductas características. Para esta teoría el origen de la conducta esta en el entorno y no tanto en la persona.

2.1.9.4. Teoría de los Rasgos

Allport (1938) influyó en temas importantes como la consistencia de la personalidad, influencia social, el concepto de sí mismo y la interacción de la personalidad con la influencia social en la determinación de la conducta. Este autor definió a la personalidad como “la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al ambiente” (Cloninger, 2003, p. 222)

La unidad primaria de la personalidad es el rasgo. Estos pueden estudiarse de manera ideográfica, que son los rasgos individuales o nomotética que son los rasgos comunes. El primer enfoque describe a los individuos de una manera más adecuada. La

evidencia de los rasgos proviene de varias fuentes como lo es el lenguaje, conductas, documentos, y cuestionarios. El autor insistió en que la materia de estudio e investigación debía tener precedencia en temas metodológicos (Cloninger, 2003, p. 222).

Los rasgos varían en su introducción en rasgos cardinales que tienen influencias extremadamente fuertes, pero solo se presentan en muy pocos individuos. En cambio los rasgos centrales, tienen influencias amplias y le ocurren a la mayoría de personas. Además las personas tienen rasgos secundarios que solamente influyen en unas cuantas conductas (Cloninger, 2003).

Los rasgos están en la mitad de un espectro de aspectos de la personalidad, a medida que se desarrolla esta, los rasgos se vuelven funcionalmente autónomos de sus orígenes de desarrollo. En consecuencia el estudio de la personalidad debería centrarse en temas contemporáneos (Cloninger, 2003, p. 224)

2.2. CATTELL Y LOS CINCO GRANDES

2.2.1. Teorías Analíticas – Factoriales de los Rasgos

Las Teorías Analítico- Factoriales de Personalidad pretenden describir las dimensiones esenciales de las diferencias individuales, mediante un enfoque de gran aplicación, fundamentados en conceptos que puedan aplicarse a una gran variedad de individuos.

Ésta teoría ha adquirido popularidad en el campo de estudios de la personalidad ya que dispone el uso de la informática y métodos de análisis de datos para su evaluación; es decir, el evaluador utiliza como medio de ayuda las computadoras (tecnología) para examinar y organizar metódicamente los datos en una forma más simple.

El líder en el desarrollo de las teorías factoriales, fue Raymond Cattell quien mencionó que el estudio de la personalidad tuvo dos fases antes de alcanzar su estatus científico actual. La tercera fase “experimental y cuantitativa” se dio posterior a la primera guerra mundial (Cloninger, 2003, p. 233).

Cattell usó como base las primeras teorías, involucrando en ellas métodos modernos para complementarlas; métodos que dieron a las teorías un gran aporte de perfeccionamiento.

El Modelo Analítico Factorial tiene que ver con la Teoría de los Cinco Grandes Factores conocido también como Big Five; mismo que propone una estructura de rasgos estables y comunes presentes en la personalidad de todos los individuos, siendo su objetivo la medición básica de la personalidad.

Gracias a la personalidad es posible hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada. Los rasgos son unidades de personalidad que tienen valor predictivo. Cattell definió un rasgo como lo que define lo que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada (Cloninger, 2003, p. 234).

2.2.2. Análisis Factorial

El análisis factorial es un procedimiento estadístico que se basa en el concepto de correlación, siendo este fundamental en las teorías analítico factoriales de los rasgos. El análisis factorial utiliza la información (factores) y calcula un conjunto de dimensiones, conocidas como factores, que buscan como objetivo explicar dichas interrelaciones. Los factores resultantes resumen en pocas variables, las muchas variables que inicialmente se introdujeron en el análisis.

Un coeficiente de correlación mide la relación entre dos conjuntos de números. Existe una correlación positiva, cuando los números elevados en un conjunto se asocian con números altos en el otro conjunto y si los números bajos en cada conjunto se asocian entre sí. Si números bajos de un conjunto van con números altos de otro, existe una correlación negativa.

Un coeficiente de correlación puede fluctuar entre -1 y +1, lo que indica la dirección y la fuerza de la asociación entre dos variables. En un análisis factorial se calculan varios coeficientes de correlación. Las correlaciones entre todos los pares de variables se calculan para formar una matriz de correlación (Cloninger, 2003, p. 233).

Los patrones de correlaciones revelan información repetida, la cual puede describirse de manera resumida.

Por lo tanto podríamos decir que el análisis factorial proporciona una forma de describir de manera más simple grandes números de variables al identificar un número menor de dimensiones (factores). Entonces es una técnica estadística de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto. Las variables resultantes se forman con las variables que correlacionan entre sí y procurando, inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros.

Tabla No. 2 Avance de las Teorías Analítico-Factoriales de los Rasgos

Diferencias Individuales	Los individuos difieren en sus rasgos, los cuales son medidos por test de personalidad. Los dos modelos considerados en es-te capítulo incluyen 16 (Cattell) o 5 (Cinco Grandes) rasgos importantes de personalidad.
Adaptación de ajuste	La neurosis y la psicosis pueden describirse como combinaciones de rasgos, pueden ser medidas por test nuevos y válidos (mejores que las entrevistas clínicas) y son influidas por la herencia. Los rasgos con base biológica, como la predisposición a la ansiedad, contribuyen al mal ajuste.
Procesos cognoscitivos	Las capacidades mentales pueden medirse de manera objetiva; es posible medir la inteligencia de idoneidad con la cultura. Las medidas de auto reporte por lo general son válidas.
Sociedad	Las diferencias entre grupos y naciones (sintalidad) existen y pueden ser medidas. Las estructuras factoriales de los test por lo general son universales, entre culturas diferentes. La herencia afecta a muchos rasgos de personalidad.
Influencias biológicas	Algunos rasgos son influidos por las experiencias tempranas, interactúan con predisposiciones biológicas.
Desarrollo Infantil	Algunos rasgos cambian en la adultez pero, en su mayor parte, la personalidad adulta es estable.
Desarrollo adulto	

Fuente: (Cloninger, 2003, p. 232)

Muchos expertos debaten los usos apropiados del Análisis Factorial, al referirse que no es un procedimiento mágico; aun así, siendo el Análisis Factorial una herramienta matemática sofisticada para identificar patrones de observaciones relacionadas, Cattell y otros investigadores que usaron ésta herramienta, determinan a la misma como una gran ayuda para buscar los rasgos fundamentales de la personalidad.

El análisis factorial es una técnica de reducción de los datos teniendo como propósito el número mínimo de factores, que consideraban al Análisis Factorial como una herramienta de investigación importante para la psicología como fue el uso del microscopio para la biología (Cloninger, 2003, p. 250).

2.2.3. Personalidad: Predicción de la conducta

Raymond Cattell (1950) define a la personalidad como: “personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada” (p. 234).

Los rasgos son las unidades básicas de la personalidad los mismos que tienen un alto valor predictivo de la conducta humana. Cattell (1979, p.14) definió un rasgo como “lo que define que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada” (Cloninger, 2003, p. 237)

“Los rasgos eran conceptos abstractos, pero conceptualmente útil para predecir comportamientos establecidos, herramientas útiles para pronósticos predictivos pero no necesariamente correspondían a una realidad específica” (Cloninger, 2003, p. 237).

2.2.4. La Medición

Gracias al desarrollo de la computación los estudios sobre la medición de personalidad han mejorado ya que los resultados de los análisis son más confiables y se los realiza con mayor rapidez y se pueden incluir más variables. Cattell exigía que los test que medían personalidad debieran ser probados previamente con el objetivo de mejorar su confiabilidad y validez antes de ser aplicados a individuos; estos conceptos fueron importantes ya que dieron mayor valor a los test y por ello llegaron a ser considerados un instrumento preciso de evaluación.

Cattell consideró el descartar la técnica de la entrevista ya que la consideraba subjetiva y dio mayor valor a herramientas de valoración de la personalidad como los test. (Cloninger, 2003, 235).

2.2.5. Test de Personalidad

El aporte más significativo de Cattell al estudio de la personalidad es la descripción ordenada de la personalidad; discutía que dicha descripción de diferencias individuales es de aplicación básica antes de empezar una investigación detallada de las causas de la personalidad. La descripción de éstas requiere medición, por lo que Cattell y sus partidarios desarrollaron numerosos test de personalidad, con el fin de evaluar las diferencias de personalidad de la población en conjunto.

Para ésta evaluación “Cattell desarrolló el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (16PF)” cuyas siglas en inglés significan “Factores de Personalidad” y son términos usados en su teoría para referirse a los rasgos de personalidad más importantes los cuales son medidos de manera directa, los evaluados contestan el cuestionario en una hoja de respuestas; el test fue desarrollado para medir las diferencias de personalidad de una población en conjunto; el 16pf tiene 16 escalas las mismas que son de opción múltiple, cada una de las cuales miden rasgos de personalidad el conjunto de puntuaciones de todos los factores es el perfil de una persona y puede representarse en una gráfica la cual puede ser analizada por el investigador o especialista quien interpreta el perfil para hacer afirmaciones acerca de la personalidad del evaluado, los 16 factores de personalidad no son del todo independientes entre sí, es decir existe correlaciones entre los factores, por lo tanto puede reducirse a un más el número de factores; posterior a esto se ha actualizado el test 16 PF siendo el más actual el 16 PF-5 el cual tiene 185 ítems y mide, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias, el cual guarda relación con la teoría de los “Cinco Grandes” factores de personalidad, el cuestionario 16 Pf representó la culminación de muchos estudios (Cloninger, 2003, p. 235).

También encontramos el test de inteligencia de idoneidad con la cultura, el mismo que intenta medir la capacidad innata de un individuo para aprender.

2.2.6. Más Allá de los Test de Personalidad

En los Test de Personalidad se solicita a los evaluados que se auto describan escogiendo respuestas de opción múltiple o de verdadero y falso. Esos test proporcionan "datos de cuestionarios" que Castell denominó datos Q. Aunque pueda obtenerse

información útil de esos cuestionarios, el procedimiento también tiene desventajas (Cloninger, 2003, p. 236)

Por ejemplo: el evaluado puede manipular las respuestas del test con el fin de distorsionar y proyectar una determinada imagen que no es suya; es decir puede manipular las respuestas del cuestionario, y los resultados obtenidos de su personalidad serán diferentes a la realidad.

“El desarrollo de “Datos de Test Objetivos” implicó el uso de un tipo de instrumento de medición indirecto, cuyo propósito está oculto, es por eso que éste tipo de test no puede ser manipulado por el evaluado ya que no sabe cómo están ordenadas las preguntas” (Cloninger, 2003, p. 236).

Sin embargo, la medición de la personalidad sería limitada si sólo se obedeciera a puntuaciones de pruebas de personalidad, sean estos datos Q de Auto reporte o los datos T objetivos. Es por este motivo que la personalidad también debería relacionarse con la conducta en el mundo real.

Cattell estudió un tercer tipo de datos: “la información objetiva acerca de la historia vital del individuo” que lo llamó datos L o “Datos del Registro de Vida”. Datos como: promedios académicos, evaluaciones de jefes inmediatos acerca del desempeño, certificados de recomendación, entre otros. Estos, están considerados como datos que pueden obtenerse sin tomar un test. Sin embargo, como otros investigadores han advertido, “la inclusión de los sucesos de la vida como datos de investigación puede plantear desafiantes problemas de medición” (Cloninger, 2003, p. 236).

Cattell buscó patrones de personalidad que pudieron ser confirmados independientemente en los tres tipos de datos, incrementándose la certeza de que se están midiendo rasgos significativos de personalidad.

2.2.7. Enfoque Multivariado de la Personalidad Compleja

Explicar a la personalidad analizando sólo un pequeño número de conceptos generaría una distorsión por simplificación. Cattell cuestionaba la simplificación de

predecir a partir de una variable a la vez, por ejemplo, predecir el éxito del desempeño escolar de un individuo a partir del conocimiento de su inteligencia, pero sin saber nada acerca de su motivación, sus antecedentes escolares y su salud.

Cattell fue quien dio inicio al uso de los “Métodos de Investigación Multivariados”, que utilizan diversas variables a la vez para predecir la conducta. Las personas solo pueden manejar un número limitado de conceptos al mismo tiempo; sin embargo, con la utilización de computadoras fue el apoyo en la aplicación del modelo matemático con el objeto de relacionar entre sí numerosas variables y observar cómo predicen la conducta de los individuos, es decir sin la utilización de las computadoras fuera imposible realizar el análisis multivariado (Cloninger, 2003).

2.2.8. Rasgos de Superficie y Rasgos de Origen

El método de análisis factorial fue utilizado para describir los rasgos que se hacen aparentes con relativa facilidad, a los cuales los llamó Rasgos de Superficie, pero también investigó a profundidad los rasgos ocultos, los cuales eran subyacentes de la personalidad y los denominó Rasgos de Origen.

2.2.8.1. Rasgos de Superficie

El término rasgos hace referencia a los “patrones de observaciones que van juntos”. Si se encuentra conjuntos de variables que poseen correlación positiva, se manifiesta que se ha reconocido agrupamientos de correlación o Rasgos de Superficie (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003, p. 230).

La expresión superficie indica que, aunque “en la superficie” parecen ser un rasgo, no existe evidencia de que en realidad lo sean en un sentido duradero, ya que ésta correlación puede no reaparecer en otras situaciones, como por ejemplo: en una población distinta, en condiciones disímiles de prueba o en un momento diferente (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003, p. 230).

2.2.8.2. Rasgos de Origen

En varios estudios se logró identificar que algunos agrupamientos de correlación son “sólidos”, lo que quiere decir que reaparecen una y otra vez a pesar de existir diferencias en la población. Cattell argumenta que “dicho patrón sólido debe tener una sola fuente de varianza, ya que causa dentro de la personalidad, un rasgo primordial y sólido, denominado Rasgo de Origen” (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003)

2.2.8.2.1. Medición de los Rasgos de Origen: El 16PF

Cattell desarrolló cuestionarios con el objetivo de medir los Rasgos de Origen de manera directa, es decir auto respondiendo los cuestionarios en hojas de respuestas estandarizadas para todos los evaluados. Muchos test que evalúan la personalidad eran influidos por factores múltiples,. Por ejemplo, un test de personalidad puede ser influido por la autoestima, la motivación de logro y la calidez; mientras que el test de personalidad ideal toca a un solo factor de personalidad, un rasgo de origen.

La Prueba de Personalidad de Cattell mejor conocida como el 16PF tiene 16 escalas de opción múltiple; cada una de ellas mide un Rasgo de Origen. Cada factor es identificado con una letra que indica el orden en que emergió del análisis factorial.

El cuestionario mide 16 Rasgos de Origen y Cinco Grandes Rasgos secundarios. Al observar la lista de factores hacen faltan algunas letras (por ejemplo, D, J y K). Los factores correspondientes a esas letras no se replicaron adecuadamente en suficientes estudios, por lo que no fueron incluidas en el cuestionario.

Sin embargo, es importante citar que el factor D (excitabilidad) se incluye en test diseñado para personas más jóvenes porque, estas puntuaciones constituyen el factor básico del perfil de dichos individuos. En la siguiente gráfica se presentan los 16 rasgos o factores primarios para explicar la personalidad:

Tabla No. 3 Escalas Primarias del 16 Pf

A	Afabilidad	L	Vigilancia
B	Razonamiento	M	Abstracción
C	Estabilidad	N	Privacidad
E	Dominancia	O	Aprensión
F	Animación	Q1	Apertura cambio
G	Atención normas	Q2	Autosuficiencia
H	Atrevimiento	Q3	Perfeccionismo
I	Sensibilidad	Q4	Tensión

Fuente: (Cloninger, 2003, p. 238)

2.2.9. Factores de Segundo Orden

Estos 16 factores o rasgos no son completamente independientes entre sí; ya que existen correlaciones entre los mismos, son homogéneos entre sí es decir analizan los mismos factores, por lo tanto es posible resumir más el número y lograr realizar un análisis factorial de Segundo Orden. La mayor parte de investigaciones coincide en cinco factores de Segundo Orden que permiten describir a la personalidad desde una perspectiva más amplia.

2.2.9.1. Rasgos de Temperamento

Los Rasgos de Temperamento son, principalmente, Rasgos de Origen adquiridos mediante la herencia, los mismos que determinan el “estilo general y tiempo con el cual, la persona, realiza sus actividades” (Cloninger, 2003, p. 237).

2.2.9.2. Rasgos Dinámicos Motivacionales

Los “rasgos dinámicos son motivacionales, los mismos que proporcionan la energía y suministran la dirección para la acción, Cattell quien reconoció que algunas motivaciones son innatas y otras son aprendidas”. (Cloninger, 2003, p. 238).

En el Método Nomotético o Técnica R analizan a numerosos sujetos y sus puntuaciones se comparan entre sí. Cattell, por ejemplo, demostró que el análisis factorial

puede adecuarse a la investigación individualizada en las personas. Por lo tanto, en teoría este análisis puede descubrir rasgos individuales únicos.

Estas variaciones del análisis factorial, llamadas Técnicas P estudian las puntuaciones de una sola persona y las compara con las de otras.

2.2.10. La Función de la Teoría en el Enfoque Empírico de Cattell

Reconoce el aporte inicial de esta a través del trabajo realizado por las primeras teorías de la personalidad, las mismas que fueron utilizadas para interpretar sus factores o rasgos; respaldadas en su enfoque multi-variado. Y es este mismo enfoque el que examinó globalmente la personalidad y produjo nuevos descubrimientos en menor tiempo, aunque no todos los investigadores estuvieron satisfechos con los resultados obtenidos.

Varios autores afirman que son suficientes menos de los 16 Rasgos de Cattell para describir la personalidad y que lo más complicado es llegar a un consenso que determine cuáles de ellos son los idóneas para hacerlo.

Actualmente existe mucho entusiasmo por un Modelo de Cinco Factores, que, en ocasiones, se conoce como Los Cinco Grandes.

2.2.11. Los Cinco Grandes

El gran alcance de la visión de Cattell de plantear un modelo de rasgos que pudiera englobar toda la personalidad, ha sido plasmado en el novedoso modelo llamado “Los Cinco Grandes”, cuyos máximos defensores, considerados líderes, son Paul Costa y Robert McCrae. El objetivo primordial de este modelo es describir la personalidad y no sus causas.

El modelo de personalidad de los cinco grandes afirma que existen cinco factores básicos de personalidad; los cuales fueron desarrollados como producto del análisis factorial. “Estos factores han recibido varios nombres y han sido replicados varias veces al analizar factorialmente muchos test de personalidad” (Cloninger, 2003, p. 251).

Los Cinco Grandes constan de Rasgos Amplios de personalidad y estos son: Extraversión, Afabilidad, Neurotismo, Rectitud y Apertura los cuales son considerados centrales para la descripción de la personalidad.

Se ha desarrollado un cuestionario de autoreporte para medir la posición de los individuos en cada factor. Este cuestionario es el NEO-PI desarrollado por Costa y McCrae entre 1985 y 1992 recibió su nombre de los tres factores medidos en su primera edición Extraversión, Neuroticismo, y Apertura. Pronto se agregaron; Afabilidad y Rectitud (Cloninger, 2003).

Cada factor ha sido estudiado y analizado de manera extensa y se correlaciona con muchas conductas. Es por ello que, aunque no siempre se logre una predicción perfecta de la conducta que tiene cada persona en las situaciones a las que se confronta, si se podrá tener una clara idea de cómo es su personalidad.

2.2.11.1. Extraversión

Hace referencia a que los individuos extravertidos son personas sociables muy activas que buscan el contacto interpersonal, suelen ser un poco impulsivos mientras que el polo bajo es la intraversión las personas introvertidas son retraídas no les gusta iniciar contacto interpersonal, etc.

La extraversión predice muchas conductas sociales y es también llamada dominio, sumisión, por lo tanto resulta poco sorprendente que integre los Cinco Grandes. De hecho, se lo encuentra al realizar análisis factoriales de cuestionarios de personalidad, ya que se considera una importante dimensión (McCrae, R & Costa, p, 2003).

2.2.11.2. Afabilidad

La afabilidad, es llamada en ocasiones Adaptabilidad Social o Agradabilidad (John, 1990). Evidencia una personalidad amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás. En contraste con quienes son poco afables y a quienes se les describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores (McCrae, Paul Costa y Robert, 2003. 189).

Las personas afables suelen establecer vínculos emocionales afectivos con la mayoría de personas mientras que las personas poco afables que más bien establecen vínculos formales con los demás.

Para aclarar la definición podemos citar a manera de ejemplo que los estudiantes con puntuaciones altas en el Rasgo de Afabilidad manifiestan conductas de mayor interacción con su familia y muy pocos conflictos con sus compañeros.

2.2.11.3. Neuroticismo

El Neuroticismo “describe a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad” (McCrae, Paul Costa y Robert, 2003, p. 203).

Las personas que califican bajo en neuroticismo según los investigadores De Neve y Cooper, Schmutte y Ryff en aseguran que “son más felices y están más satisfechas en su vida, que quienes califican alto” (Cloninger, 2003, p. 253).

Emocionalmente son inconstantes, al contrario de sus compañeros con bajas puntuaciones, los mismos que dirigen la atención al polo opuesto (bajo) y tienen estabilidad emocional, control emocional y fortaleza del Yo (McCrae, R &Costa, P, 2003)

2.2.11.4. Rectitud

La rectitud, llamada también seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describe diferencias en el orden y la autodisciplina de la gente. Las personas con rectitud valoran la pulcritud y la ambición (McCrae, R &Costa, p, 2003).

“Descrito por sus compañeros como bien organizado, puntual y ambicioso, el estudiante que tiene un cuaderno limpio y una lista de tareas, que se mantiene al día en sus lecturas y que termina el trabajo a tiempo, calificaría alto en rectitud” (McCrae, R &Costa, P, 2003, p. 103).

Los trabajadores, según los autores Barrick, Mount, Barrida y Strauss, con rectitud alcanzan metas más altas que los comunes, ya que reciben mejores evaluaciones de sus jefes, se muestra satisfecho con su vida y faltan menos al trabajo (McCrae, R &Costa, p, 2003).

2.2.11.5. Apertura

El factor de la apertura a la experiencia es quizá el más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano sino también a otros factores (McCrae, 1990), que los expertos han dado por llamarlo “cultura, intelecto, intereses intelectuales, inteligencia e imaginación” (McCrae, R &Costa, P, 2003, p. 103).

De acuerdo con los cuestionarios, la apertura conduce al crecimiento personal, y, en adición, las personas que son creativas, curiosas y abiertas a la experiencia tienen mayores probabilidades de encontrar soluciones inteligentes a los problemas que se le presentan en el diario vivir.

Robert McCrae en el año de 1990 observa que el diseño con bloques y el ensamblaje de objetos, como componentes del conocido Test de Inteligencia de Wechsler, reflejan la habilidad creativa y también correlacionan con el factor de apertura del modelo de personalidad de los Cinco Grandes; un factor al que se denomina intelecto en algunas versiones del Modelo de los Cinco Factores.

2.2.12. Información adicional respecto de los Cinco Factores

Cada uno de los cinco factores consta de unidades llamadas facetas, las mismas que pueden medirse por separado. Cada una de éstas facetas constituye un rasgo de personalidad algo más preciso y centrado que al factor al que pertenece; estando todas las facetas correlacionadas positivamente entre sí:

Tabla No. 4 Facetas específicas de los cinco Grandes Factores de Personalidad

FACTOR	FACETAS
Extroversión	Calidez
	Carácter sociable
	Asertividad
	Actividad
	Animación
	Emociones Positivas
Afabilidad	Confianza
	Sencillez
	Altruismo
	Docilidad
	Modestia
	Bondad
Neurotismo	Ansiedad
	Hostilidad
	Depresión
	Minuciosidad
	Impulsividad
	Vulnerabilidad
Apertura	Fantasía
	Estética
	Sentimientos
	Acciones
	Ideas
	Valores
Rectitud	Orden
	Competencia
	Conciencia de las Tareas
	Orientación al Logro
	Autodisciplina
	Análisis

Fuente: (Cloninger, 2003, p. 255)

Los factores se originaron del análisis del lenguaje desarrollando desde ese enfoque las palabras para describir los aspectos de personalidad que son más importantes para interactuar entre sí.

Los cinco factores han llevado a investigadores a reexaminar muchas pruebas de la personalidad desarrolladas anteriormente, para ver si pueden reinterpretarse desde esta nueva perspectiva y que en muchos casos es posible. Los cinco factores descritos anteriormente han sido encontrados en nuevos análisis como lo es el Inventario de

Personalidad de California, el Inventario de Personalidad de Eysenck, Inventario Tipo Myers-Briggs, Forma de Investigación de Personalidad y la Lista de Comprobación de Adjetivos estudiados e impulsados por los autores (McCrae, R & Costa, p, 2003).

“La Teoría de los cinco factores reclama legitimidad debido a gran parte a que los mismos factores emergen del análisis factorial” (Cloninger, 2003, p. 256).

2.2.12.1. INVENTARIO DE PERSONALIDAD

Eysenck propuso un modelo de personalidad estructurado en tres dimensiones (neuroticismo, extraversión y psicoticismo). Por las iniciales en inglés de estas tres dimensiones se le ha llamado modelo PEN. El cual tiene una fundamentación psicométrica (Análisis Factorial).

Existen test de personalidad basados en este modelo de personalidad, cuyos cinco rasgos o factores principales se suelen denominar tradicionalmente como:

- Factor O (Apertura a nuevas experiencias)
- Factor C (Responsabilidad)
- Factor E (Extroversión)
- Factor A (Amabilidad)
- Factor N (Inestabilidad emocional)

Los psicólogos han desarrollado diversas metodologías para evaluar a los Cinco Grandes como factores de personalidad en un individuo (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003).

2.2.13. Importancia de la evaluación de la personalidad en el ámbito laboral

La evaluación de la personalidad tiene diferentes propósitos ya que con frecuencia se requiere información que contribuya a resolver problemas prácticos, como el asesorar a una persona en la elección de su carrera profesional o la selección de personal para un puesto laboral determinado. También son utilizadas las medidas de evaluación de personalidad para facilitar la comprensión de la estructura y funcionamiento personal en favor del desarrollo y adaptación personal.

Los métodos de evaluación de la personalidad pueden ser agrupados de diferentes formas: haciendo uso de distintos criterios como son los marcos teóricos en base a la elaboración de los instrumentos de evaluación, los aspectos de la personalidad que son objetos de evaluación, el tipo de estímulo presentado al individuo y la respuesta requerida de él, entre otros.

En general se pueden distinguir tres métodos básicos de evaluación de la personalidad:

- La entrevista
- Las pruebas estructuradas
- Las pruebas proyectivas

Los principales usos de las evaluaciones antes citadas en los medios laborales han estado relacionados con la selección y desarrollo del personal, con el propósito de encontrar un grado óptimo de complementariedad entre el perfil del trabajador y el perfil del cargo, esto con el fin de que las personas que más se asemejen al perfil del cargo puedan ocupar este pronosticando así el éxito de la persona en la organización.

Se ha vuelto común la evaluación de los postulantes en los procesos de selección de personal, en base a los aspectos relativos de su personalidad, competencias, habilidades y conocimientos específicos relacionados con su especialidad. Esto se ha dado a través de entrevistas y el apoyo test, los cuales proyectan muestras de la conducta de los sujetos, con lo que se busca predecir su comportamiento en determinadas funciones y ante diversas situaciones. Tales tests suelen incluir métodos de naturaleza variada, como cuestionarios y pruebas proyectivas, así como pruebas de evaluación de capacidades y conocimientos específicos. La información que otorgan estas herramientas se analiza con los datos del postulante. El sentido de ésta evaluación no es la clasificación de los sujetos en categorías diagnósticas, sino encontrar al postulante que posea las características o rasgos psicológicos que resulten más apropiadas para las funciones del un determinado cargo. (Ceballos y Solís 2004). (Memoria para obtener el Título de Psicólogo) (http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/ceballos_1/sources/ceballos_1.pdf)

Sin embargo existen rasgos de personalidad que en general se consideran contraproducentes en la mayoría de los cargos, como la inestabilidad emocional, la tendencia a desarrollar conflictos interpersonales, dificultad para trabajar bajo presión, o la falta de sentido de responsabilidad.

Un aspecto importante de considerar, es la relación con la validez de los instrumentos de evaluación, ya que la utilización de técnicas que no cuenten con una validez comprobada, podrían dificultar una toma de decisiones óptima. Una prueba no válida o una que incluya elementos que no están relacionados con el trabajo considerado, puede excluir de manera injusta a los miembros de grupos minoritarios que podrían realizar ese trabajo de manera satisfactoria (Corral, S, 2002).

Por otra parte, cabe considerar que una selección adecuada de los empleados de una organización puede llevar a un mejor aprovechamiento de sus recursos e incluso evitar gastos. Las ganancias y pérdidas estimadas en la productividad, que se asocian con los aumentos y las disminuciones de la validez de los procedimientos de selección de personal, son considerables.

Por último, dada la importancia de realizar una evaluación de personalidad adecuada de los postulantes, para tomar decisiones tanto para la organización como para el sujeto, se han planteado algunas perspectivas involucradas en el proceso de evaluación psicológica. (Polaino, Aquilino, Cayambes J., Del Pozo Araceli, 2003, p. 240)

En los años 60s el trabajo del autor Walter Michel, manifestó que la personalidad no tenía ningún valor predictivo para el desempeño laboral, lo cual hizo que se enfriara el interés por el tema durante varios años, reactivándose el mismo en los años 90s, cuando ya apareció y se consolidó el enfoque de los Big Five, con sus estudios determinó las relaciones predictivas entre ciertos Rasgos del Big Five y criterios del desempeño laboral.

Se han diseñado herramientas para evaluar la Teoría de los Big Five, entre ellos tenemos al cuestionario NEO, cuestionario BFQ e incluso cuestionarios de personalidad clásicos como el 16 PF que fueron adaptados para medir los Big Five, y hoy en la actualidad llegamos al 16 PF5. Hoy en día el modelo de los Cinco Grandes factores de personalidad se ha impuesto y existe un número importante de instrumentos diseñados para

su medida, de los cuales el más característico es el NEO-PI-R, Revised Neo Personality Inventory (McCrae, R &Costa, p, 2003).

2.2.14. Cuestionarios que Utilizan el Modelo de los Cinco Grandes

Existen otros cuestionarios que se basan en el modelo de los Big five. Podemos mencionar al Neo en el cual cada factor se compone de seis escalas o facetas medidas por ocho ítems cada una, lo que hace un total de doscientas cuarenta cuestiones a responder. También hay una versión breve, compuesta por los sesenta primeros ítems de la prueba (doce por factor), que constituye el NEO Five-Factor Inventor y (NEO-FFI), o Inventario NEO reducido de Cinco Factores. El cuestionario consta de un total 240 ítems a los que se responde en una escala tipo Likert.

Según este modelo, la personalidad está configurada por cinco factores o dimensiones amplias, que implican tendencias estables y consistentes de respuesta; de manera que cada factor se compone de seis escalas o facetas, descritas en el siguiente gráfico, en el que se detalla los factores y escalas del cuestionado NEO.

Tabla No. 5 Cuestionario Neo

Neuroticismo vs. Estabilidad emocional	Equivale a la inestabilidad emocional y la experiencia de estados emocionales negativos. El neurótico es un individuo ansioso, preocupado, malhumorado, frecuentemente deprimido, puede que duerma mal, y que sufra trastornos psicósomáticos. Es excesivamente emocional, reaccionando fuertemente a todo tipo de estímulos, siéndole difícil volver a un estado de equilibrio después de cada experiencia emocional importante. Sus fuertes reacciones emocionales interfieren en su propio equilibrio, haciéndolo reaccionar de forma irracional, a veces rígida. Su principal característica es una constante preocupación por las cosas que le pueden salir mal y una fuerte reacción emocional de ansiedad ante
N1 Ansiedad	
N2 Hostilidad	
N3 Depresión	
N4 Ansiedad social	
N5 Impulsividad	
N6 Vulnerabilidad	
Extraversión	Implica aspectos como la asertividad y el dinamismo. Los extravertidos son personas sociables, amantes de las fiestas, con muchos amigos, necesitan gente con la que hablar, no les gusta estudiar solos, son amantes de la aventura y el riesgo, con carácter impulsivo, les gustan las bromas, la variación y el cambio, son despreocupados y tienden a ser agresivos. Por el contrario, los introvertidos son personas retraídas, quietas, amantes de la lectura, tienen pocos amigos pero muy escogidos, les gusta hacer planes a largo plazo, piensan las cosas antes de hacerlas y tienen un régimen ordenado de vida entre otras cosas.
E1 Cordialidad	
E2 Gregarismo	
E3 Asertividad	
E4 Actividad	
E5 Búsqueda de emociones	
E6 Emociones positivas	
Apertura a la Experiencia	Refleja el mantenimiento de valores e ideas no convencionales, y la amplitud de intereses; se refiere a las personas abiertas, interesadas tanto en el mundo exterior como en el interior, y cuyas vidas están enriquecidas por la experiencia. La Apertura se relaciona especialmente con aspectos intelectuales, como es el pensamiento divergente que contribuye a la creatividad. Pero no es equivalente a inteligencia. Además, en algunos aspectos, Apertura a la experiencia indica flexibilidad, siendo lo opuesto de rigidez.
O1 Fantasía	
O2 Estética	
O3 Sentimientos	
O4 Acciones	
O5 Ideas	
O6 Valores	
Afabilidad o Amabilidad	Capacidad de ser altruista, compasivo, confiado, franco y sensible con los demás.
A2 Franqueza	
A3 Altruismo	
A4 Actitud conciliadora	
A5 Modestia	
A6 Sensibilidad a los demás	
Tesón o Responsabilidad	Incluye la tendencia al sentido del deber, a la organización, el orden, la búsqueda de objetivos, la autodisciplina y la eficiencia. Se trata de personas voluntariosas, escrupulosas, puntuales y fiables, que controlan sus impulsos
C1 Competencia	
C2 Orden	
C3 Sentido del deber	
C4 Necesidad de logro	
C5 Autodisciplina	
C6 Deliberación	

Fuente: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos 2010/ www.cop.es

Otro cuestionario que se basa en este modelo es el test BFQ el cual es muy utilizado en la actualidad.

El cuestionario que se propone en el modelo Big Five (BFQ) consta de un total de 132 ítems; de ellos, cada subdivisión está integrada por 12 elementos, la mitad de los mismos son afirmaciones formuladas en sentido positivo con respecto al nombre de la escala, mientras que la otra mitad está formulada en sentido negativo, con el fin de controlar eventuales fenómenos de sesgos de respuesta. El cuestionario consta de una escala de distorsión (D) con 12 elementos del cuestionario que tiene por finalidad proporcionar una medida de la tendencia para evitar tener un perfil falseado al responder al cuestionario, ya sea por exceso o por defecto.

Finalmente, La interpretación del cuestionario se realiza a partir de la tipificación de las puntuaciones directas de cada una de las dimensiones y sub dimensiones del BFQ, usando como media y desviación típica en cada una de ellas las del grupo de referencia correspondiente.

Tabla No. 6 Test BFQ

	Dimensión	Subdimensiones
E	Energía	Di Dinamismo
		Do Dominancia
A	Afabilidad	Cp Coperación
		Co Cordialidad
T	Tensión	Es Escrupulosidad
		Pe Perceverancia
EE	Estabilidad Emocional	Ce Control de emociones
		Ci Control de Impulsos
AM	Apertura Mental	Ac Apertura a la cultuta
		Ac Apertura a al experiencia
D	Distorsión	

Fuente: Consejo general de colegios Oficiales de Psicólogos 2011/ www.cop.es

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el presente estudio el investigador realizó la aplicación del test de forma grupal, con un tiempo de cuarenta y cinco minutos aproximadamente; recopilando datos informativos de los rasgos de personalidad mediante el cuestionario (test) COOP-A aplicado a novecientos treinta y cuatro personas (N=934) situadas en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca.

Los datos obtenidos permitieron recolectar información directa mediante la técnica del cuestionario, el mismo que ayudó a determinar rasgos de personalidad de los diferentes individuos. Mediante la aplicación del Test COOP-A.

Para obtener una mejor comprensión de ésta propuesta de investigación en la etapa de resultados y análisis, se procedió a dividir el presente estudio en las etapas que se mencionan a continuación:

- Análisis de fiabilidad
- Normalización de puntuaciones y baremos

3.2. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

El investigador usó el cuestionario en una situación de selección. Las personas a quienes se les tomó el cuestionario COPP-A anteriormente ya habían sido evaluadas con otras pruebas dentro del proceso de selección. La aplicación del test lo realizó el investigador en un ambiente adecuado en espacio, temperatura y sin la incidencia de factores externos que pudieran distorsionar el resultado del test.

A los candidatos a quienes se les iba aplicar el test se les dio instrucciones generales y estandarizadas de la prueba, indicándoles:

- El tiempo que se demora el test (40 minutos en promedio).
- Apagar celulares y otros aparatos que puedan distraer la atención de los evaluados.
- El investigador trata de disminuir el estrés normal que se genera en la aplicación de este tipo de pruebas a través del (Rapport)

Por su parte el evaluador, llevó un registro de control tanto de las hojas de respuestas como de los cuadernillos de preguntas; (es decir si en un día se evalúan 15 personas, el investigador será el encargado y responsable de dar 15 cuadernillos y de recibir los 15 cuadernillos, de entregar 15 hojas de respuestas y de recibir 15 hojas de respuestas).

Posterior al término de la toma de las pruebas el investigador es el responsable de enviar a procesar las hojas de respuesta en el escáner de pruebas.

3.3. ACTIVIDADES PREVIAS A LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Para aplicar el cuestionario, técnicas psicométricas y de valoración cognitiva con los instrumentos necesarios para la investigación, fue necesario evaluar la información de forma que responda a las supuestas interrogantes, para cuyo análisis se llevaron a cabo los siguientes pasos:

3.3.1. Presentación de la propuesta

Presentación de la propuesta de la aplicación del Test al Responsable Nacional del Área de Gestión de Recursos Humanos, a través de una exposición del tema para su conocimiento y aprobación

3.3.2. Aplicación de las pruebas

Aplicación de las pruebas que se realizaran en tres ciudades del país; la muestra esperada para la realización del presente estudio es de 934 evaluaciones; la recopilación de

este muestreo se lo realizó en 6 meses. Los grupos de aplicación eran de 15 aspirantes en horarios de lunes a viernes de 8 H 30 y 11 H 30.

3.3.3. Contestar el cuestionario

Los candidatos van a contestar el cuestionario en una hoja de respuestas especial la misma que está diseñada para ser leída por un escáner de pruebas, el cuál lee las hojas de respuestas y codifica los ítems de todas las preguntas del cuestionario y los pasa a un archivo de excel.

3.3.4. Escanear cuestionario

Este archivo tiene 2 hojas de datos que son alimentadas por el escáner; en una hoja están los códigos de todas las preguntas; la prueba tiene 190 preguntas y por cada una se va a poner una codificación de respuestas que van del 1 al 5.

3.3.5. Codificar cuestionario

Las respuestas ofrecidas a las preguntas del cuestionario por cada evaluado fueron codificadas en el archivo Excel. En la 2 hoja de este archivo el escáner de pruebas expresó la puntuación obtenida de la persona en cada una de las escalas.

En el primer cuadro que genera el escáner, van los nombres de los candidatos los números de Cédulas, y un código de respuesta por cada pregunta contestada. En el segundo cuadro van los nombres de los candidatos y las puntuaciones directas acumuladas en las 12 escalas que mide el test.

3.4. ANÁLISIS DE ÍTEMS

Una vez que las pruebas han sido escaneadas y han sido vaciadas toda la información en un archivo de Excel, este será analizado en el programa estadístico SPSS.

El primer análisis que se realizará en el programa SPSS es el análisis de confiabilidad usando el método de Alfa de Cronbach, el cual va a determinar el Coeficiente Alfa. Para que la escala sea confiable se debe lograr un Alfa de al menos 0.70 (Remon, 1992) para el presente estudio se analizaran 12 Alfas de Cronbach por las 12 escalas que tiene el test.

El Alfa de Cronbach indica si los ítems de la escala están midiendo la misma variable o son homogéneos; es decir están, si aportando información sobre la misma variable o constructo psicológico.

En el caso de que efectivamente los ítems de la escala estén midiendo la misma variable el alfa será igual o mayor a 0.70; si el alfa es menor a 0.70, significa que hay algunos ítems en la escala que no están aportando a la medición de la misma variable.

El análisis en el programa estadístico SPSS permite determinar la variación del alfa si se elimina el elemento (ítem), de modo que este procedimiento permite detectar cuales son los elementos o ítems que más o menos aportan al alfa de cada escala.

Una vez obtenido la optimización de los ítems de cada escala se procederá con la elaboración de baremos y normas poblacionales.

3.4.1. Versión Uno del Cuestionario

Una vez efectuados el análisis psicométrico, el alfa de cronbach permitió eliminar los ítems que bajaban la fiabilidad en cada escala y retener aquellos ítems que aportaban a la fiabilidad de cada escala. Con esto se elaboró la versión Uno del cuestionario (es decir escalas optimizadas en Fiabilidad).

El cuestionario COOP-A versión uno contiene 142 ítems dentro de 10 escalas o rasgos de personalidad basados en la teoría de los cinco grandes o Big Five.

3.5. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Tabla No. 7 Primera instancia resultados y análisis inicial de las correlaciones entre escalas

	GÉNERO	ANSIEDAD	AUTO- EFICACIA	LOCUS	SOCIABILIDAD	ORIENTA- CIÓN AL LOGRO	EMPA TÍA	ORIENTA- CIÓN AL SERVICIO	MINUCIOSIDAD	CUMPLIEN- TO DE NORMAS	APERTURA AL CAMBIO	ORIENTA- CIÓN AL APRENDI- ZAJE	DISTOR- SIÓN
GÉNERO	1												
ANSIEDAD	-0,25	1,00											
AUTO- EFICACIA	-0,26	0,79	1,00										
LOCUS	-0,15	0,50	0,43	1,00									
SOCIABILIDAD	0,11	-0,22	-0,26	-0,08	1,00								
ORIENTACIÓN AL LOGRO	0,10	-0,08	-0,15	0,05	0,42	1,00							
EMPA TÍA	-0,06	0,15	0,11	0,10	0,39	0,34	1,00						
ORIENTACIÓN AL SERVICIO	0,14	-0,36	-0,35	-0,13	0,51	0,47	0,47	1,00					
MINUCIOSIDAD	-0,20	0,73	0,66	0,48	-0,12	0,09	0,20	-0,21	1,00				
CUMPLIEN- TO DE NORMAS	0,12	-0,32	-0,37	-0,16	0,41	0,38	0,30	0,64	-0,22	1,00			
APERTURA AL CAMBIO	0,08	-0,06	-0,13	0,03	0,42	0,44	0,39	0,53	0,07	0,40	1,00		
ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE	0,19	-0,37	-0,42	-0,15	0,49	0,54	0,34	0,74	-0,21	0,63	0,57	1,00	
DISTORSIÓN	0,1	-0,22	-0,14	-0,13	0,27	0,17	0,12	0,25	-0,29	0,17	0,18	0,19	1,00

Fuente: Interpretación del Cuestionario COOP-A

Elaboración: Jairo Revelo T

Dato importante: Los datos que se encuentran resaltados corresponden Alfa de las Escala

Tabla No. 8 Correlación con Escalas Optimizadas por Fiabilidad

ESCALA	GÉNERO	ANSIEDAD	AUTO EFICACIA	LOCUS	SOCIABILIDAD	ORIENTACIÓN AL LOGRO	EMPATÍA	ORIENTACIÓN AL SERVICIO	MINUCIOSIDAD	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	APERTURA AL CAMBIO	ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE	DISTORSIÓN
GÉNERO	1												
ANSIEDAD	-0,26	1,00											
AUTOEFICACIA	-0,26	0,84	1,00										
LOCUS	-0,17	0,60	0,54	1,00									
SOCIABILIDAD	0,13	-0,25	-0,26	-0,13	1,00								
ORIENTACIÓN AL LOGRO	0,13	-0,26	-0,30	-0,09	0,51	1,00							
EMPATÍA	-0,04	0,12	0,11	0,11	0,40	0,40	1,00						
ORIENTACIÓN AL SERVICIO	0,14	-0,41	-0,39	-0,22	0,50	0,62	0,50	1,00					
MINUCIOSIDAD	-0,19	0,78	0,73	0,56	-0,14	-0,10	0,19	-0,29	1,00				
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	0,12	-0,30	-0,33	-0,20	0,38	0,53	0,35	0,64	-0,23	1,00			
APERTURA AL CAMBIO	0,12	-0,24	-0,27	-0,12	0,44	0,57	0,40	0,61	-0,10	0,46	1,00		
ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE	0,18	-,037	-0,40	-0,22	0,50	0,70	0,41	0,75	-0,24	0,63	0,66	1,00	
DISTORSIÓN	0,15	-0,32	-0,25	-0,17	0,31	0,26	0,13	0,33	-0,36	0,21	0,23	0,24	1,00

Fuente: Interpretación del Cuestionario COOP-A

Elaboración: Jairo Revelo T

Dato importante: Los datos que se encuentran resaltados corresponden al nuevo Alfa de las Escalas.

Tabla No. 9 Resumen de Análisis de Confiabilidad del Alfa de cada Escala

CUADRO RESUMEN DE ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD				
ESCALA (Versión Cero)	ALFA INICIAL	ÍTEMS ELIMINADOS	ALFA FINAL	DECISIÓN
Ansiedad	0.76	171,182	0.88	Incluir
Autoeficacia	0.79	138,102	0.87	Incluir
Locus de Control	0.58	39,41,83,98,99	0.86	Incluir
Sociabilidad	0.62	16	0.71	Incluir
Orientación al Logro	0.42	51,108,161	0.71	Incluir
Empatía	0.60	38,73, 82	0.67	Excluir
Orientación al Servicio	0.80	163	0.84	Incluir
Minuciosidad	0.71	34,124	0.83	Incluir
Cumplimiento de Normas	0.79	108	0.86	Incluir
Apertura el Cambio	0.47	151,188	0.62	Excluir
Orientación al Aprendizaje	0.78	119	0.84	Incluir
Distorsión	0.29	77,173, 3	0.59	Incluir

Fuente: Interpretación del Cuestionario COOP-A
 Elaboración: Jairo Revelo T

Tabla No. 10 Dirección Conceptual de las Escalas según su Polaridad

PUNTUACIÓN		
ESCALAS	Puntuación Baja	Puntuación Alta
<i>ANSIEDAD</i>	Poca	Mucha
<i>AUTOEFICACIA</i>	Alta	Baja
<i>LOCUS</i>	Interno	Externo
<i>SOCIABILIDAD</i>	Poca	Alta
<i>ORIENTACIÓN AL LOGRO</i>	Poco	Alto
<i>EMPATÍA</i>	Poco	Alto
<i>ORIENTACIÓN AL SERVICIO</i>	Poco	Alto
<i>MINUCIOSIDAD</i>	Alta	Baja
<i>CUMPLIMIENTO DE NORMAS</i>	Poco	Mucho
<i>APERTURA AL CAMBIO</i>	Poco	Alto
<i>ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE</i>	Poco	Alto
<i>DISTORSIÓN</i>	Poco	Alto

Fuente: Interpretación del Cuestionario COOP-A
 Elaboración: Jairo Revelo T

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1. ANÁLISIS PSICOMÉTRICO

4.1.1. Desarrollo de un cuestionario de Personalidad (COOP-A)

El COPP-A, es un cuestionario basado en el modelo de los Big Five que son dimensiones globales de personalidad y contiene factores primarios comprendidos como escalas específicas de cada dimensión; éste cuestionario está elaborado para utilizarlo en contextos ocupacionales y con el fin de maximizar la predicción del desempeño laboral. En el siguiente gráfico se detalla las Escalas de Origen que integran el COOP-A:

Tabla No. 11 Cuestionario Ocupacional Pentafactorial de la Personalidad (COPP-A)

CUESTIONARIO OCUPACIONAL PENTAFACTORIAL DE LA PERSONALIDAD (COPP-A)				
AUTOCONTROL	EXTRAVERSIÓN	AFABILIDAD	METICULOSIDAD	RECEPTIVIDAD
Ansiedad	Sociabilidad	Empatía	Minuciosidad	Apertura al Aprendizaje
Locus de control			Cumplimiento de Normas	Apertura al cambio
Auto-eficacia		Servicio	Orientación al logro	

Fuente: Jaime Moreno
Elaboración: Jairo Revelo T

El COOP-A, está basado en las investigaciones más recientes sobre la estructura de la personalidad y está diseñado para maximizar la predicción del desempeño contextual y otros criterios de relevancia organizacional.

La personalidad humana puede ser descrita en términos de cinco dimensiones globales de la personalidad:

4.1.1.1. Estabilidad Emocional

En el cuestionario COPP-A se conoce como Autocontrol a diferencia de otros modelos que le conocen como Manejo Emocional o Tolerancia al Estrés y es un factor que describe la regulación que hace el individuo de sus propias emociones y estados afectivos.

4.1.1.2. Extraversión

Se refiere a que los individuos extravertidos que son personas sociables, muy activas, que buscan el contacto interpersonal y suelen ser algo impulsivos. Mientras que el polo bajo es la intraversión, cuyas personas introvertidas son retraídas y no les gusta iniciar fácilmente un contacto interpersonal.

4.1.1.3. Afabilidad

Las personas afables suelen establecer vínculos emocionales afectivos con la mayoría de personas, mientras que el polo contrario son las personas poco afables que más bien establecen vínculos formales con los demás.

4.1.1.4. Meticulosidad

Las personas meticulosas son cuidadosas, ordenadas, confiables y responsables; mientras que el polo bajo son personas descuidadas, improvisadas, se olvidan muchas veces de cumplir sus ofrecimientos y gustan de planificar y organizar las cosas.

4.1.1.5. Receptividad o Apertura

Indica que tanta apertura tiene un individuo a nuevas ideas, nuevos puntos de vista, nuevas formas de hacer las cosas y usualmente son personas sensibles a lo estético, a lo artístico; en cambio el polo bajo son personas cerradas que suelen tener esquemas rígidos de pensamiento, son dogmáticos y no receptivos a nuevas ideas.

El total de ítems que tiene el cuestionario fue de 190 preguntas y para el presente estudio de investigación se analizaron 12 escalas de las 20 originales; siendo éste COPP-A la versión Cero; porque es la versión que se va a someter a estudio.

4.2. ANÁLISIS DE FIABILIDAD

La Psicometría es una disciplina que se encarga de la medición, asignando un valor numérico a las características de las personas; ésta función es usada para trabajar y comparar los atributos intra e interpersonales con números o datos objetivos, midiendo sus diferentes aspectos psicológicos, tales como conocimiento, habilidades, capacidades y personalidad.

La psicometría engloba a la teoría y a la construcción de pruebas, test y otros procedimientos de medición válidos y confiables, incluyendo la psicometría la elaboración y aplicación de procedimientos estadísticos que permiten determinar si una prueba o test es válido o no para la medición de una variable o conducta psicológica definida.

Sin embargo, la medida de estos aspectos, no directamente observables, es difícil de medir porque gran parte de la investigación y técnicas acumuladas están diseñadas para definir de manera fiable antes de cuantificarlos.

Los primeros trabajos de psicometría se desarrollaron para medir la inteligencia; para posteriormente con la Teoría Psicométrica analizar aspectos como los rasgos de personalidad, actitudes, creencias y rendimiento académico en campos relacionados a la salud y calidad de vida.

4.2.1. Tipos de análisis de fiabilidad

Entre los principales análisis de confiabilidad que se aplican al hacer una Versión Cero del Instrumento tenemos a los siguientes:

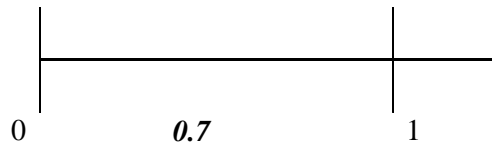
4.2.1.1. Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach

“El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida”, (Remon 1999, p. 453).

4.2.1.2 Formulación del Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables o ítems que forman parte de la escala.

Gráfico No. 1 Alfa de Cronbach



Fuente: Alfa de Cronbach
Elaboración: Jairo Revelo T

Si un valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable, es decir hace mediciones estables y consistentes.

Si un valor está por debajo del 0.7 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por lo tanto llevara a conclusiones equivocadas.

Tabla No. 12 Fórmulas de Cálculo del Alfa de Cronbach

a)Mediante la varianza de los ítems	b) Mediante la matriz de correlación
$\alpha = \frac{k}{k-1} \frac{\sum v_i}{\sum v_i + (k-1)}$	$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$
<p>α = Alfa de Cronbach K= Número de ítems v_i= Varianza de cada ítems</p>	<p>MÉTODO POCO USADO n= Número de Ítems</p>

vt= Varianza total	p= El promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems
--------------------	--

Fuente: Análisis inicial de las correlaciones
 Elaboración: Jairo Revelo T

Cuando se hace una versión cero del cuestionario entre los principales análisis está el Método de Alfa utilizado para establecer la fiabilidad (Consistencia Interna) de cuestionarios, también existe el método KR 20 o Kuder y Richarson que también es un indicador de confiabilidad, el cual se lo usa en pruebas cognitivas, sin embargo la presente investigación no es una prueba cognitiva sino un cuestionario por lo tanto se utilizó el Alfa de Cronbach.

En el programa estadístico SPSS se dará el primer análisis de fiabilidad usando el método de Alfa de Cronbach. En este método de fiabilidad de Alfa de Cronbach se ingresaron todos los ítems que corresponden a una variable para de esta forma determinar cuál es el Coeficiente Alfa para ser una escala fiable, bajo la base mínima de lograr un Alfa de al menos 0.70.

Como se menciona anteriormente el Alfa de Cronbach es un estadístico que va del 0 al 1 y se aplica a cada escala del test, para el presente estudio se analizaron 12 Alfas de Cronbach por las 12 escalas que tiene el test.

El Alfa de Cronbach indica si los ítems de la escala están midiendo la misma variable o son homogéneos; es decir están aportando información sobre la misma variable o constructo psicológico. En el caso de que efectivamente los ítems de la escala estén midiendo la misma variable significa que el alfa es bueno; es decir supera el valor 0.70 si el alfa es menor a 0.70, significa que hay algunos ítems en la escala que no están aportando a la medición de la misma variable es decir son heterogéneos.

El análisis en el programa estadístico SPSS permite determinar la variación del Alfa, si se elimina el elemento, de modo que este procedimiento permite detectar cuales son los elementos o ítem que más aportan al Alfa de la Escala.

En el análisis del Alfa de Cronbach se van a ver tres aspectos.

- El Alfa global de la Escala.
- Determinar que ítems de la escala contribuyen más o menos al Alfa.
- Ver las intercorrelaciones entre los ítems.

De acuerdo a estándares psicométricos las correlaciones tienen que estar entre los ítems de una misma escala no tienen que ser demasiado elevadas; valores que van entre 0.30 a 0.60 se consideran aconsejables entre los ítems, (Remon: 1999, p. 454)

Una vez que se haya efectuado el análisis de Alfa de cada una de las escalas, el resultado de este análisis será una determinación de los ítems que finalmente van a integrar la escala, tratando de optimizar el valor Alfa de cada escala. Obtenido la optimización de los ítems de cada escala se procederá a elaborar los baremos y normas poblacionales, debiendo calcular la puntuación de cada escala en base a los ítems seleccionados, para proceder a calcular percentiles y decatipos.

Se detallará a continuación los resultados e interpretación del Alfa realizado por medio del programa estadístico SPSS de la escala ansiedad. El análisis de las demás escalas se las enunciará en los anexos del presente trabajo de investigación.

Tabla No. 13 Escala de Ansiedad

		N	%
Casos	Válidos	934	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	934	100.0

Fuente: Alfas de Cronbach SPSS
Elaboración: Jairo Revelo T

Tabla No. 14 Estadísticos de Fiabilidad

ALFA DE CRONBACH.	ALFA DE CRONBACH BASADA EN LOS ELEMENTOS TIPIFICADOS	NÚMERO DE ELEMENTOS
.764	.764	16

Fuente: Alfas de Cronbach
 Elaboración: Jairo Revelo T

Tabla No. 15 Estadísticos Total-Elementos

	Medida de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P2	42.5385	71.466	.481	.297	.741
P6	42.4518	72.207	.434	.225	.745
P23	42.1702	70.617	.516	.317	.738
P79	42.5985	71.126	.539	.397	.737
P80	42.1745	69.154	.596	.414	.731
P91	42.3608	69.026	.611	.453	.729
P113	42.4807	69.131	.605	.434	.730
P125	42.4101	70.589	.563	.408	.735
P136	42.4390	70.026	.586	.425	.732
P148	41.1210	79.253	.149	.062	.768
P150	42.2623	69.553	.637	.511	.729
P171	41.5589	97.754	-.671	.540	.829
P177	42.4764	70.183	.601	.450	.732
P179	41.8308	70.614	.534	.343	.737
P182	41.7355	98.705	-.688	.548	.832
P185	42.5193	70.111	.599	.445	.732

Fuente: Alfas de Cronbach
 Elaboración: Jairo Revelo T

Interpretación: Se observa que los ítems 171 y 182 tienen una correlación negativa con totales y si se los elimina el Alfa sube a **0,88**.

Tabla No. 16 Estadístico de Fiabilidad con Ítems Eliminados

ALFA DE CRONBACH.	ALFA DE CRONBACH BASADA EN LOS ELEMENTOS TIPIFICADOS	NÚMERO DE ELEMENTOS
.884	.883	14

Fuente: Alfas de Cronbach
 Elaboración: Jairo Revelo T

Tabla No. 17 Estadístico de Total-Elemento

	Medida de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P2	42.5385	71.466	.481	.297	.741
P6	42.4518	72.207	.434	.225	.745
P23	42.1702	70.617	.516	.317	.738
P79	42.5985	71.126	.539	.397	.737
P80	42.1745	69.154	.596	.414	.731
P91	42.3608	69.026	.611	.453	.729
P113	42.4807	69.131	.605	.434	.730
P125	42.4101	70.589	.563	.408	.735
P136	42.4390	70.026	.586	.425	.732
P148	41.1210	79.253	.149	.062	.768
P150	42.2623	69.553	.637	.511	.729
P177	42.4764	70.183	.601	.450	.732
P179	41.8308	70.614	.534	.343	.737
P185	42.5193	70.111	.599	.445	.732

Fuente: Alfas de Cronbach
Elaboración: Jairo Revelo T

Tabla No. 18 Estadísticos de la Escala

Media	Varianza	Desviación Típica	No. De Elementos
38.2859	114.922	10.72019	14

Fuente: Alfas de Cronbach
Elaboración: Jairo Revelo T

4.3. NORMALIZACIÓN DE PUNTUACIONES Y BAREMOS

La elaboración de baremos se lo hace con las puntuaciones totales de cada escala; ésta puntuación se denomina puntuación directa; posteriormente se calcula la media aritmética y la desviación estándar de cada escala para calcular las Notas Z, que es la puntuación típica o resultado estándar individual más utilizada. Gracias a la puntuación o nota Z podemos comparar los resultados de uno o varios individuos en distintas pruebas

en las que las distribuciones de los resultados de los otros miembros de la población sean distintas.

La fórmula de cálculo de las Notas Z es igual la puntuación directa del sujeto examinado menos la media aritmética dividido para la desviación estándar. El baremo es básicamente una tabla que permite convertir las puntuaciones directas de la persona en una puntuación estandarizada como pueden ser Notas T.

Adicionalmente los baremos incluyen una escala de percentil ordinal, cuyo decatipos es una escala de intervalo; esto significa que los percentiles solo sirven para rankear y no se puede hacer ningún otro uso de esas escalas. Mientras que los decatipos son una escala de intervalo, útiles para hacer operaciones estadísticas como por ejemplo correlacionar con otras escalas, sacar promedios y hacer comparaciones.

Se volvieron a calcular la puntuación total de cada persona en cada escala, posterior haber eliminado los ítems que bajan la fiabilidad, se calculan nuevos totales y a partir de éstos se calcula los resultados de los baremos, el cual contiene la puntuación directa y percentil.

A continuación se presentará un ejemplo que ilustra un baremo.

Tabla No. 19 Baremo Escala Ansiedad

ANSIEDAD					
Pd	Fr	Fa	Pm	Centil	Decatipos
69	1	934	933,5	99	9,8
68	1	933	932,5	99	9,6
67	2	932	931	99	9,5
66	1	930	929,5	99	9,3
64	1	929	928,5	98	9,0
63	1	928	927,5	98	8,8
62	2	927	926	98	8,7
61	4	925	923	98	8,5
60	4	921	919	97	8,4
59	7	917	913,5	97	8,2
58	9	910	905,5	96	8,1
57	9	901	896,5	95	7,9
56	11	892	886,5	94	7,8
55	9	881	876,5	93	7,6
54	4	872	870	92	7,4
53	19	868	858,5	91	7,3
52	17	849	840,5	89	7,1
51	20	832	822	87	7,0
50	21	812	801,5	85	6,8
49	27	791	777,5	82	6,7
48	21	764	753,5	80	6,5
47	28	743	729	77	6,4
46	28	715	701	74	6,2
45	38	687	668	71	6,0
44	22	649	638	68	5,9
43	30	627	612	65	5,7
42	31	597	581,5	62	5,6
41	26	566	553	59	5,4
40	37	540	521,5	55	5,3
39	26	503	490	52	5,1
38	33	477	460,5	49	5,0
37	37	444	425,5	45	4,8
36	33	407	390,5	41	4,6
35	43	374	352,5	37	4,5
34	21	331	320,5	34	4,3
33	22	310	299	32	4,2
32	33	288	271,5	29	4,0
31	33	255	238,5	25	3,9
30	26	222	209	22	3,7
29	21	196	185,5	20	3,6
28	24	175	163	17	3,4
27	13	151	144,5	15	3,2
26	17	138	129,5	14	3,1
25	8	121	117	12	2,9
24	19	113	103,5	11	2,8
23	15	94	86,5	9	2,6
22	12	79	73	8	2,5
21	10	67	62	7	2,3
20	11	57	51,5	5	2,2
19	15	46	38,5	4	2,0
18	15	31	23,5	2	1,8
17	5	16	13,5	1	1,7
16	3	11	9,5	1	1,5
15	2	8	7	1	1,4
14	6	6	3	0	1,2

Fuente: Cuestionario COOP-A
 Elaboración: Jairo Revelo T

- Pd:** Puntuación Directa
- Fr:** Frecuencia de cada puntaje
- Fa:** Frecuencia Acumulada
- Pm:** Punto Medio

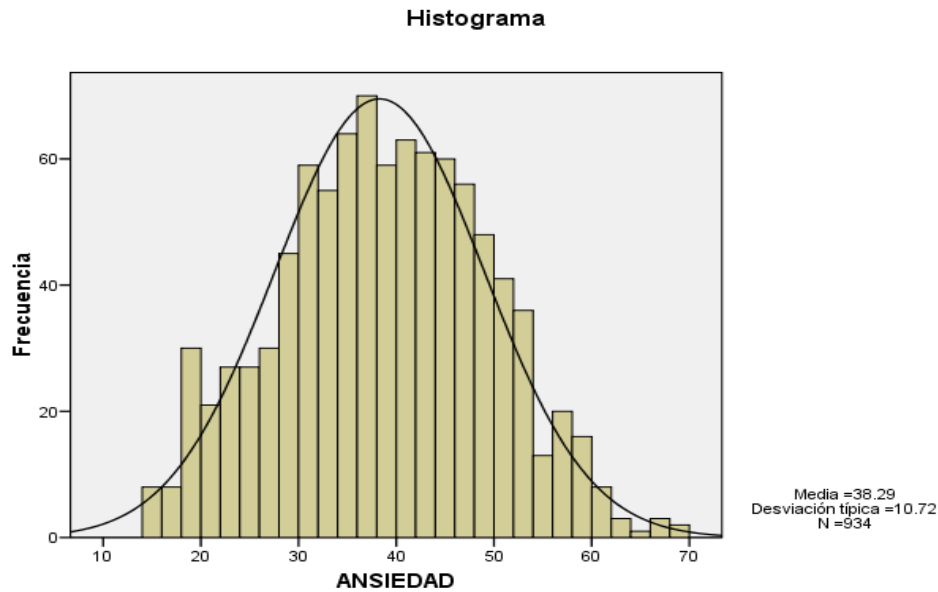
El baremo está compuesto por la Puntuación Directa (Pd), el Percentil o Centil y los Decatipos. Sin embargo para efectos de ejemplo en el gráfico 15 se han incluido las columnas de: Frecuencia (Fr), Frecuencia Acumulada (Fa) y Punto Medio (Pm) para demostrar el cálculo de los percentiles.

Tabla No. 20 Estadísticos Descriptivos de la Escala de Ansiedad

FRECUENCIA ANSIEDAD		
Estadísticos		
N	Válidos	934
	Perdidos	0
Media		38.29
Mediana		38.00
Moda		35
Desviación Típica		10.720
Varianzag		114.922
Mínimo		14
Máximo		69

Fuente: Cuestionario COOP-A
Elaboración: Jairo Revelo T

Gráfico No. 2 Histograma de la Escala de Ansiedad



Pd=Puntuación Directa

Fr= Frecuencia

Fa= Frecuencia acumulada

Pm= Punto Medio

Fuente: Interpretación del Cuestionario COOP-A
Elaboración: Jairo Revelo T

En la presente investigación se va a tomar la escala de Ansiedad como ejemplo, las demás escalas se encuentran en los anexos.

4.4. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Los objetivos específicos de la presente investigación fueron:

OBJETIVO	ESTATUS
1.- Planificar la aplicación de la Prueba Prototipo de Personalidad COOP-A en la muestra seleccionada de la población ecuatoriana.	Logrado ver Página 38
2.- Recopilar las pruebas que integran el proceso de aplicación y proceder a efectuar el procesamiento de la información.	Logrado ver Página 39
3.- Efectuar los Análisis Psicométricos individuales según el número de aplicaciones efectuadas en concordancia con el tamaño de la muestra.	Logrado ver Página 47 a 49
4.- Definir el cuestionario y sus ítems sobre la base del Análisis Psicométrico con escalas optimizadas de fiabilidad.	Logrado ver Página 40 a 42.

CAPÍTULO V

APLICACIÓN DEL TEST COOP-A

5.1. USOS OCUPACIONALES DEL COPP-A

El propósito de este capítulo es describir los posibles usos ocupacionales para los que el COPP-A ha sido diseñado.

En el ámbito de la psicología organizacional, los cuestionarios de personalidad pueden ser utilizados con dos propósitos de evaluación: selección y desarrollo (HOGAN, Robert, 2007); (Jeanneret, R., & Silzer, (Eds.),, 1998).

5.2. USOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

En el campo de la selección, existen evidencias que sugieren que los rasgos de personalidad tienen alguna capacidad predictiva del desempeño laboral (Barrick, M.R., & Ryan, A.M. (Eds.), 2003); (Howard & Howard, 2001); (HOGAN, Robert, 2007); (HOGAN R., & Kaiser, R.B., 2010)

Específicamente, en los últimos años se ha encontrado que algunos rasgos de personalidad están asociados a la predicción de un tipo específico de conductas laborales, denominadas: “conductas cívicas organizacionales” (Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B., 2006). Las conductas cívicas organizacionales (CCO) son comportamientos individuales de carácter volitivo, orientados a apoyar a la organización y a sus miembros de diversas maneras.

Según (Borman, W.C., & Penner, L.A., 2001) las conductas cívicas organizacionales se las puede agrupar en tres dimensiones generales.

Tabla No. 21 Dimensiones de Conducta Cívica Organizacional

Dimensión	Actividades
------------------	--------------------

1. Soporte Personal	Ayudar, cooperar, demostrar consideración por los demás
2. Soporte Organizacional	Representar a la organización, ofrecer sugerencias constructivas, participar de manera voluntaria en tareas extras al cargo
3. Iniciativa Consciente	Pesistir, demostrar iniciativa, aprender de manera continua

Nota. Tomado de (Borman, W.C., & Penner, L.A., 2001, pág. 50).

La contraparte de las CCO son las conductas de tarea, también denominadas: desempeño en la tarea. El desempeño en la tarea se refiere a la ejecución de las tareas inherentes al cargo, por las que las personas son contratadas. Diversos estudios sugieren que los mejores predictores del desempeño en la tarea son los conocimientos, las destrezas y las habilidades (los CDHs de la psicología industrial clásica) y la capacidad cognitiva general (McDaniel, M.A., & Banks, G.C., 2010), mientras que las CCO se predicen de mejor manera, a partir de la evaluación de rasgos de personalidad (HOGAN R., & Kaiser, R.B., 2010). Por lo tanto, un uso del COPP-A en situaciones de selección, serviría para el pronóstico de conductas cívicas organizacionales.

Si bien a nivel teórico existen evidencias de que los rasgos de personalidad son predictores de las CCO, en la práctica es difícil obtener estas correlaciones cuando se hacen estudios de validación predictiva o concurrente. La principal dificultad tiene que ver con el método de medición de los rasgos: el llamado método del auto-reporte. En el auto-reporte la persona examinada responde una serie de preguntas sobre sí mismo.

(Morgeson, 2007), han cuestionado seriamente el uso de cuestionarios de personalidad basados en el auto-reporte, ya que los datos rara vez guardan correlación con criterios de desempeño medidos con hetero-evaluación (por ejemplo, la evaluación de desempeño hecha por un supervisor). (Morgeson, 2007), afirman que el autoreporte está sesgado por: (a) la situación de selección que induce a los examinados a presentar una imagen mejorada de sí mismo (manipulación de imagen), (b) la naturaleza abierta y explícita de los ítems del cuestionario (por ejemplo, el ítem dice: “soy una persona organizada”. La mayoría de examinados contestarán: “sí, soy una persona organizada”), (c) la incapacidad de la mayoría de personas de describirse con objetividad (o la falta de autoconocimiento, el “yo ciego”) y (d) la conocida falta de correlación entre las medidas

de auto-evaluación y hetero-evaluación, incluso cuando ambas mediciones se hacen usando los mismos factores.

En síntesis, dado que las auto-evaluaciones carecen de confiabilidad por estar sesgadas por varios factores, es improbable que guarden relación con criterios externos de desempeño, por lo que estos autores (Morgeson, 2007), sostienen que si bien a nivel conceptual la evaluación de personalidad con fines de selección tiene sentido, debe buscarse otro método de evaluación que reemplace las limitaciones del auto-reporte.

En el ámbito de la selección, los cuestionarios de personalidad pueden ser usados no solamente como predictores, sino también como “detectores” de ciertas predisposiciones y tendencias conductuales que pueden afectar el desempeño laboral o incluso el ambiente social de la organización.

En este caso, la evaluación de los rasgos no se la hace con la finalidad de predecir conductas cívicas, sino con el objeto de identificar “rasgos disfuncionales” que pudieran expresarse en conductas contraproducentes para el desempeño. Por ejemplo, el cargo de “Guardia de Seguridad” requiere como parte del trabajo portar y manejar armas de fuego. Si uno de los ocupantes es una persona muy emocional, que tiene dificultades para inhibir sus impulsos agresivos, puede en determinadas situaciones críticas de trabajo, emplear el arma contra alguien con consecuencias fatales. En este caso la evaluación de personalidad trata de responder preguntas como: ¿tiene la persona la posibilidad de manifestar conductas contraproducentes en su trabajo?

Desde luego no todos los trabajos requieren manejar armas de fuego, pero sin necesidad de examinar ejemplos extremos, es claro que un individuo que no regula sus estados emocionales y afectivos (bajo autocontrol), puede evidenciar conductas tan disfuncionales como reaccionar de manera inapropiada ante las frustraciones, experimentar dificultades de adaptación al cambio, evidenciar problemas de salud por somatización del estrés y deteriorar su desempeño en situaciones de presión.

Incluso hay evidencias (Furnham, 2005) de que ciertos rasgos de personalidad y sus combinaciones, favorecen u obstaculizan la manifestación de algunas competencias de trabajo. Por ejemplo, (Whetzel, D.L. & McDaniel, M.A., 2006) sostienen que cuando se necesita contratar personas que deben atender las necesidades de clientes y por

consiguiente necesitan altos niveles de orientación al servicio, deben ser evaluadas específicamente en dos rasgos de personalidad: autocontrol (alto) y afabilidad (alto). Una persona que regula sus estados emocionales y que es de naturaleza amable, tiene una facilidad natural para el buen servicio, mientras que quien presenta una configuración opuesta en estos dos rasgos, se caracterizará precisamente por su poca orientación al servicio.

Cuando la evaluación de la personalidad se lo hace con esta finalidad “clínica” (detectar posibles patologías), por lo general se establecen criterios o niveles mínimos o máximos en ciertos rasgos de personalidad. Por ejemplo, la dimensión de Ansiedad del COPP-A, mide la tendencia a reaccionar de manera emocional ante variedad de estímulos. El COPP-A mide los niveles de los rasgos con una escala estandarizada denominada “decatipos”. Para el ejemplo de la escala ansiedad, los niveles del rasgo en decatipos son:

Tabla No. 22 Factor: Ansiedad

Decatipos	Nivel
8 – 10	Alta ansiedad
7	Ansiedad de nivel medio alto
5 – 6	Ansiedad de nivel medio o moderado
4	Ansiedad de nivel medio bajo
1 – 3	Baja ansiedad

Dado que los decatipos son una escala estandarizada, se espera que la mayoría de puntajes se encuentren en los valores medios de la escala, esto es: 5 – 6 y que solo unos pocos casos se encuentren en los extremos de la escala (1 – 3; 8 – 10). Si, por ejemplo, el cuestionario se utiliza con una finalidad de “detección” de posibles disfunciones de personalidad, se debería establecer un “criterio de exclusión” o un “criterio de contra-indicación” cuando el examinado obtenga ciertos puntajes en la escala.

Por ejemplo, se pudiera establecer un “criterio de contra-indicación” para la escala de ansiedad. Criterio de contra-indicación significa que si la persona cumple con el criterio predefinido, señala la presencia de un nivel en el rasgo que se considera riesgoso para el desempeño y que amerita ser indagado con otros métodos de evaluación.

A manera de ejemplo se establece el siguiente criterio de contra-indicación:

Ansiedad \geq 8: esto significa que si la persona obtiene un decatipo de 8 a 10 en la escala de Ansiedad, es necesario realizar una indagación con otras técnicas para validar los niveles de ansiedad experimentados por la persona. Si en la verificación se comprueba que se trata de una persona que experimenta altos niveles de ansiedad, se puede tomar la decisión de descartar a la persona del proceso por la posibilidad de evidenciar conductas disfuncionales en el lugar de trabajo. De esta manera el cuestionario de personalidad se lo utiliza no tanto con una finalidad predictiva, sino de detección o de prevención.

Se puede entonces resumir que la evaluación de personalidad con fines de selección puede ser enfocada desde dos perspectivas, resumidas en la siguiente tabla:

Tabla No. 23 Características de los enfoques de evaluación de personalidad con fines de selección

	Evaluación con fin predictivo	Evaluación con fin de detección
Objetivo	Trata de predecir conductas cívicas organizacionales.	Busca detectar conductas contraproducentes.
Pregunta clave	¿Mostrará esta persona conductas cívicas en el trabajo?	¿Evidenciará esta persona conductas disfuncionales en el trabajo?
Ejemplo de conductas a predecir	Ayudar, cooperar, mostrar empatía, hacer sugerencias constructivas	Actuar de manera emocional, ser desconfiado, antisocial, obsesivo, etc.
Punto de corte (puntaje)	Se asocia al polo “positivo o deseable” del factor.	Se asocia al polo “negativo o no deseable” del factor
Criterios de exclusión y contra-indicación	No se usa en este enfoque. Simplemente pronostica en base al puntaje obtenido	Se usa en este enfoque. Se determinan puntajes límites a partir de los cuales aplica el criterio
Validación requerida	Predictiva o concurrente	Constructo
Situación recomendada	En general en cualquier tipo de selección	Más relevante cuando las disfunciones de personalidad pueden tener efectos severos en el desempeño

Más adelante se presenta un ejemplo de una evaluación de personalidad con el COPP-A y su respectivo informe, en el cual se utiliza el enfoque de detección de conductas contra-productivas.

5.3. USO EN PROCESOS DE DESARROLLO

El uso de cuestionarios de personalidad en el ámbito ocupacional, no se limita únicamente a situaciones de selección, sino que también pueden ser empleados en procesos de desarrollo (HOGAN, Robert, 2007); (Jeanneret, R., & Silzer, (Eds.),, 1998).

Si bien los procesos de desarrollo pueden adoptar algunas modalidades, por lo general se caracterizan por incluir un componente de retroalimentación donde el participante conoce los resultados de alguna evaluación efectuada sobre alguna de sus características personales (ej., estilos y rasgos de personalidad).

Esta retroalimentación se acompaña usualmente de la elaboración de un plan de acción donde el participante, con la orientación de un consultor, define sus metas de desarrollo, las acciones que emprenderá para mejorar, los indicadores de éxito de su plan y los plazos en los que debe realizar sus actividades de desarrollo.

Áreas típicas de retroalimentación en estos programas son: competencias, estilos de liderazgo, conductas de riesgo, efectos del liderazgo, etc. En algunos de estos programas también se incluye una evaluación de personalidad para ayudar a la persona a comprender sus estilos conductuales típicos y los cuidados que debe tener de cara a ciertas situaciones laborales que tienen el potencial de descarrilarlo.

Uno de los cuestionarios de personalidad más utilizados en el ámbito ocupacional con fines de desarrollo es el MBTI (Myers-Briggs Type Indicator, Quenk, 2000), que mide 16 tipos psicológicos, cada uno con sus fortalezas y limitantes para diversas situaciones laborales.

Otro aspecto de los programas de desarrollo es que por lo general se hacen con personas que ocupan posiciones de jefatura o gerencia. La idea general de estos programas es aumentar el nivel de autoconocimiento de los participantes para que estén conscientes no solo de sus fortalezas, sino también de sus factores de riesgo, especialmente en situaciones de presión e incertidumbre, y de las estrategias conductuales que deben activar para evitar actuaciones poco efectivas en dichas situaciones.

En el caso de evaluaciones de personalidad con fines de desarrollo, las características psicométricas más importantes del cuestionario son su fiabilidad o consistencia interna (índice alfa) y consecuentemente la validez de constructo de cada una

de las escalas. Particularmente la consistencia interna de las escala se constituye en evidencia de constructo al asegurar la significación conceptual de cada factor o rasgo medido por el cuestionario (Kline, 2000).

Cuando se realizan este tipo de evaluaciones para el desarrollo, la retroalimentación de los resultados se constituye posiblemente en uno de los componentes más importantes del programa.

Cuando la retroalimentación se va a centrar en temas de personalidad es crítico que el consultor que va a ofrecer la retroalimentación, conozca en profundidad la herramienta aplicada, los constructos medidos y los principios de la retroalimentación efectiva. Especialmente cuando se trata de explicar variables de personalidad, el consultor debe manejar de manera prudente y atinada las palabras y el tono para evitar reacciones negativas por parte de su interlocutor. Por ejemplo, si un participante evidencia elevados niveles de ansiedad, el consultor debe explicar el hallazgo de tal modo que la autoestima del participante no quede afectada.

El COPP-A mide varias dimensiones de personalidad relevantes para el desempeño y el contexto laboral en general. La retroalimentación que se puede ofrecer con él puede ser muy significativa si se lo enfoca con el objetivo de que la persona conozca sus estilos conductuales prevalentes, las conductas de riesgo que dichos estilos le pueden inducir y la concreción de un plan de acción, con el apoyo de un consultor competente, que defina metas de desarrollo sobre la base de los rasgos de personalidad detectados.

Una de las recomendaciones es que el COPP-A, al ser un cuestionario útil para procesos de desarrollo, debe incluir en su manual lineamientos amplios y detallados sobre su uso en procesos de desarrollo.

5.3.1. EJEMPLO DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD COPP-A

En esta sección se presentará un ejemplo del uso del COPP-A en una evaluación de personalidad con fines de selección. La evaluación a realizar se la hará con fines de detección de posibles tendencias disfuncionales.

5.3.2. ANTECEDENTES

En una empresa están seleccionando el cargo de: Consultor Generalista de Recursos Humanos. La misión del consultor es proporcionar servicios de recursos humanos a las diversas áreas y departamentos que se le asigna. Se hace el análisis ocupacional y se determina que las competencias críticas o indispensables del cargo son:

- Orientación al servicio: dar prioridad a los requerimientos de los clientes para satisfacer sus necesidades y expectativas.
- Tolerancia al estrés: mantener la calidad del trabajo en situaciones de presión, incertidumbre y alto volumen de trabajo.
- Iniciativa: hacer más allá de lo formalmente requerido por el cargo, haciendo el esfuerzo necesario.
- Asesoramiento: ofrecer guías y recomendaciones a los clientes en materia de recursos humanos para inducirlos a tomar las mejores decisiones.

Se determinó los siguientes criterios de exclusión y contra-indicación en materia de personalidad, según los factores del COPP-A, tomando en cuenta las competencias identificadas para el cargo:

Tabla No. 24 Criterios de exclusión

Escala y criterios	Explicación
Ansiedad ≥ 9	Elevada ansiedad que afecta el autocontrol

	emocional.
Minuciosidad ≥ 9	Baja minuciosidad. Esto implica un estilo poco detallista y cuidadoso en el trabajo.
Cumplimiento de normas ≤ 2	Despreocupación por las normas y las reglas. El individuo es ley de sí mismo.
Orientación al servicio ≤ 2	Baja orientación al servicio. El examinado no prioriza ni tiene preocupación por las necesidades de los demás.

Tabla No. 25 Criterios de contra-indicación

Escala y criterios	Explicación
Autoeficacia ≤ 3	Baja autoeficacia general. Poca confianza en las propias capacidades para enfrentar retos y desafíos.
Locus ≥ 8	Locus externo. Baja disposición para asumir la responsabilidad de las cosas y alta predisposición para atribuir a circunstancias externas los sucesos.
Orientación al logro ≤ 3	Baja orientación al logro. Ausencia de metas y pocas conductas orientadas al desempeño como el esfuerzo y la persistencia.

Nota. Las puntuaciones referidas son decatipos.

5.3.3. RESULTADOS

Se aplicó el COPPA a Juan Sánchez (nombre ficticio), psicólogo organizacional de 26 años quien aplicó al cargo y obtuvo los siguientes resultados.

Escala de Control:

Distorsión = 6.4	Dentro de rango aceptable
------------------	---------------------------

Esto significa que los resultados del cuestionario no están afectados por distorsión de imagen.

Tabla No. 26 Resultados

Factores Primarios	Decatipos	Notas
1. <i>ANSIEDAD (baja / alta)</i>	6.6	
2. <i>AUTOEFICACIA (alta / baja)</i>	5.7	
3. <i>LOCUS (interno / externo)</i>	8.3	Contraindicación
4. <i>SOCIABILIDAD (baja / alta)</i>	5.8	
5. <i>ORIENTACIÓN AL LOGRO (bajo / alto)</i>	4.3	
6. <i>EMPATIA (baja / alta)</i>	6.8	
7. <i>ORIENTACIÓN AL SERVICIO (baja / alta)</i>	7.5	
8. <i>MINUCIOSIDAD (alta / baja)</i>	7.8	
9. <i>CUMPLIMIENTO DE NORMAS (bajo / alto)</i>	4.3	
10. <i>APERTURA AL CAMBIO (bajo / alto)</i>	7.4	
11. <i>ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE (baja / alta)</i>	6.2	

Adicionalmente se estableció un perfil ideal para el cargo para hacer un análisis de brechas que permita medir el grado de correspondencia entre el perfil del examinado y el perfil ideal. A continuación se presenta este análisis:

Tabla No. 27 Análisis de Brechas: Ajuste Persona – Perfil Ideal

Factores Primarios	Perfil Ideal	Juan Sánchez	Diferencia	APP
<i>ANSIEDAD (baja / alta)</i>	3	6.6	3.6	6.4
<i>AUTOEFICACIA (alta / baja)</i>	8	5.7	2.3	7.7
<i>LOCUS (interno / externo)</i>	3	8.3	5.3	4.7
<i>SOCIABILIDAD (baja / alta)</i>	7	5.8	1.2	8.8
<i>ORIENTACIÓN AL LOGRO (bajo / alto)</i>	8	4.3	3.7	6.3

<i>EMPATÍA (baja / alta)</i>	7	6.8	0.2	9.8
<i>ORIENTACIÓN AL SERVICIO (baja / alta)</i>	8	7.5	0.5	9.5
<i>MINUCIOSIDAD (alta / baja)</i>	8	7.8	0.2	9.8
<i>CUMPLIMIENTO DE NORMAS (bajo / alto)</i>	8	4.3	3.7	6.3
<i>APERTURA AL CAMBIO (bajo / alto)</i>	5	7.4	2.4	7.6
<i>ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE (baja / alta)</i>	7	6.2	0.8	9.2

APP Global = **7.8**

5.3.4. EXPLICACIÓN

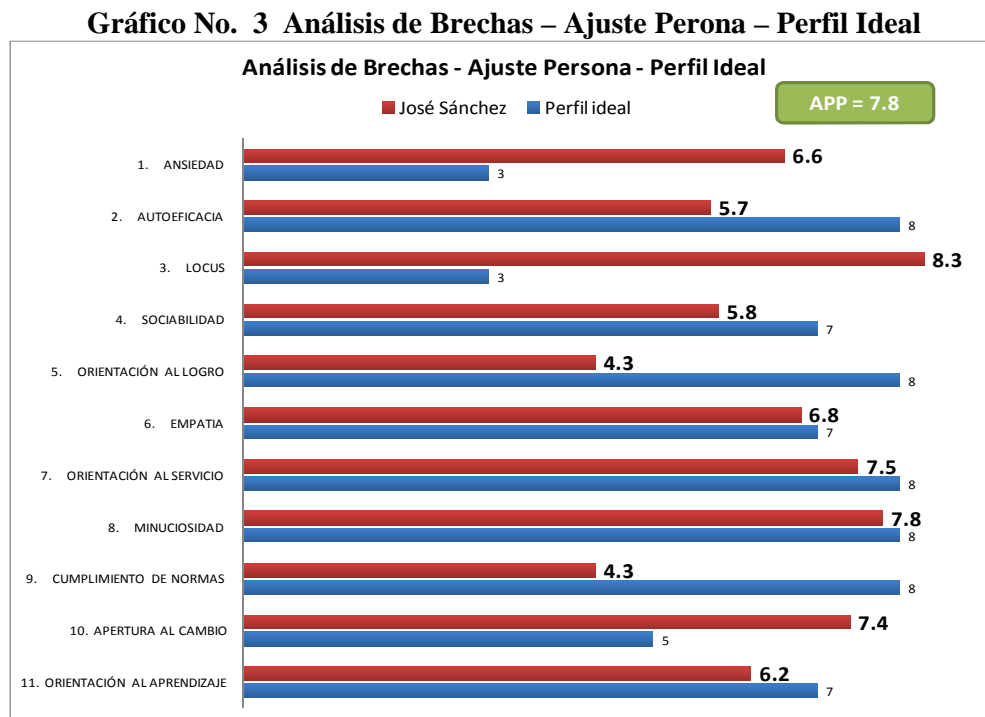
- Perfil ideal: detalla los niveles ideales de cada uno de los rasgos con relación a los requerimientos del cargo.
- Juan Sánchez: las puntuaciones en decatipos del sujeto evaluado con el cuestionario COPP-A.
- Diferencia: la diferencia absoluta entre el perfil ideal y las puntuaciones del sujeto.
- APP: ajuste persona – perfil, es la diferencia entre el máximo ajuste (10 en este caso) y la diferencia. Mientras más se acerca al 10, mayor correspondencia entre el puntaje de la persona y el nivel ideal.
- APP global: es el promedio de la columna APP. Este valor expresa en un solo puntaje el ajuste global de la persona con relación al perfil ideal. La siguiente tabla permite interpretar el APP global.

Tabla No. 28 Explicación

Valor APP	Grado de ajuste al perfil ideal
8 – 10	Alto ajuste al perfil
7	Ajuste medio alto
5 – 6	Ajuste moderado
4	Ajuste medio bajo
1 – 3	Poco ajuste

En este caso el APP del sujeto es 7.8 que corresponde a un ajuste alto al perfil ideal. Sin embargo, el sujeto tiene una contraindicación en la escala de Locus de Control que se analizará posteriormente.

A continuación se presenta un gráfico del APP del presente caso



5.3.5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- Ansiedad (6.6): por lo general regula sus estados emocionales en situaciones de presión, aunque su tolerancia a la frustración puede tener límites.
- Autoeficacia (5.7): confía en sus capacidades la mayoría de veces. En situaciones de alto reto puede mostrar alguna inseguridad en sus capacidades.
- Locus de control (8.3): atribuye lo que le sucede a factores fuera de su control. Considera que las circunstancias externas suelen ser más determinantes en los resultados. En el ámbito laboral esto puede traducirse en una dificultad para asumir la responsabilidad de las cosas. Contraindicación detectada: verificar con otras técnicas de evaluación.
- Sociabilidad (5.8): En ocasiones es sociable, en otras no tanto.
- Orientación al logro (4.3): tiende a actuar de acuerdo a requerimientos y no tanto en base a metas personales de logro. Sus niveles de esfuerzo y persistencia son limitados.
- Empatía (6.8): usualmente considerado y empático con los demás. Tiene la capacidad de ponerse en los zapatos de los demás.
- Orientación al servicio (7.5): por lo general servicial y preocupado por atender los requerimientos de los demás. Tiende a priorizar las necesidades de los demás.
- Minuciosidad (7.8): cuidadoso con los detalles y meticoloso en lo que hace. Por lo general revisa lo que hace para verificar que está bien hecho.
- Cumplimiento de normas (4.3): no es apegado a normas. Más bien se guía en base a sus criterios aun cuando sean contrarios a normas o reglamentos establecidos. Por lo general no sigue normas con las que no está de acuerdo.

- Apertura al cambio (7.4): por lo general muestra apertura a nuevas ideas, enfoques y formas de trabajo. Se adapta a los cambios y tiene ideas o creencias más progresistas que la mayoría.
- Orientación al aprendizaje (6.2): usualmente se interesa por aprender nuevas cosas. Si bien aprende de la experiencia, su apertura al aprendizaje pudiera ser mayor en algunos temas.

5.4. POSIBLES CONTRAINDICACIONES

- Atribuye lo que le sucede a factores externos, fuera de su control. Posible dificultad para asumir con plenitud la responsabilidad de sus acciones (locus de control = 8.3).
- Poca orientación a metas. Su nivel de esfuerzo y persistencia para lograr algunos objetivos puede ser limitado (orientación al logro = 4.3).
- Poco apego a normas y reglas. Su disposición es no seguir las normas cuando estas no coinciden con su punto de vista (cumplimiento de normas = 4.3).

Se recomienda validar la intensidad de estos rasgos con una entrevista psicológica.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La personalidad de cada individuo influye en su desempeño social y obviamente influirá en el ámbito laboral, el anticipar los rasgos de su personalidad y la manera como estos podrían tener incidencia en su desempeño laboral constituyen un valor importante para las empresas, para ello es imperioso que se apliquen tests adecuados que de manera certera arrojen resultados fiables sobre la personalidad de los aspirantes.
2. De manera ya concreta y luego de realizar el análisis de confiabilidad se eliminaron algunos ítems que bajaban la confiabilidad de la escala quedando las siguientes escalas con confiabilidad igual o mayor a 0,70: ansiedad, autoeficacia, locus de control, sociabilidad, orientación al logro, orientación al servicio, minuciosidad, cumplimiento de normas, y orientación al aprendizaje; estas escalas son homogéneas, ya que llegan o sobrepasan el 0,70 es decir están aportando información sobre la misma variable psicológica dentro del cuestionario mismas que deben permanecer en la versión uno del cuestionario.

3. Posterior al análisis de confiabilidad se determinó que las escalas empatía, y orientación al cambio no deben integrar el cuestionario, en la versión uno ya que no lograron alcanzar el límite base de confiabilidad de 0.70.
4. Por otro lado, luego de realizar el análisis psicométrico se determinó que el número final de ítems del nuevo cuestionario COOPA versión cero es de 142 preguntas las mismas que tienen una fiabilidad de igual o mayor a 0,70. Se eliminaron 48 ítems luego de haber realizado el análisis de confiabilidad, los mismos que fueron eliminados de la versión Uno del cuestionario COOP-A.
5. Luego de realizar el análisis de correlaciones significativas se determina que:
 - a) Las personas de mucha ansiedad tienen baja auto eficacia y las personas que tienen baja ansiedad tienen mucha auto eficacia.
 - b) Las personas con poca ansiedad son minuciosas y las personas que tienen mucha ansiedad son poco minuciosas.
 - c) Las personas que tienen bajo locus de control interno son muy minuciosas y las personas con un alto locus externo de control son poco minuciosas.
 - d) Las personas poco sociables son poco orientados al logro y las personas que son muy sociables tienen una alta orientación al logro
 - e) Las personas con poca orientación al logro tienen poca orientación al aprendizaje y las personas con mucha orientación al logro tienen una alta orientación al aprendizaje.
 - f) Las personas con poca empatía tienen poca orientación al servicio y las personas con alta empatía tienen alta orientación al servicio.
 - g) Las personas con poca orientación al servicio tienen poca orientación al aprendizaje y las personas con alta orientación al servicio tienen alta orientación al aprendizaje.

- h) Las personas que son muy minuciosas tienen baja distorsión y las personas poco minuciosas tienen alta distorsión.
- i) Las personas con poco control de normas son poco orientadas al aprendizaje y las personas con mucho control a las normas tienen alta orientación al aprendizaje.
- j) Las personas con poca apertura al cambio tienen poca orientación al aprendizaje y las personas con mucha apertura al cambio son muy orientadas al aprendizaje.
- 5 El total de casos para realizar los baremos fueron 934, de los cuales se realizaron 10 baremos ecuatorianos referentes a las 12 escalas del cuestionario, las cuales fueron las que alcanzaron la fiabilidad necesaria:

ESCALAS	N	MEDIA	DESVIACIÓN
ANSIEDAD	934	38.29	10.72
AUTOEFICACIA	934	33.58	10,20
LOCUS DE CONTROL	934	42.20	10,45
SOCIABILIDAD	934	50.92	7,30
ORIENTACIÓN AL LOGRO	934	46.03	5,93
ORIENTACIÓN AL SERVICIO	934	48.22	7,08
MINUCIOSIDAD	934	38,95	9,16
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	934	51.13	6,68
APERTURA AL CAMBIO	934	41.20	5,92
ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE	934	58.43	7,55

DISTORSIÓN	934	24,82	4,55
------------	-----	-------	------

RECOMENDACIONES

1. Para el caso de las escalas de empatía y apertura al cambio que fueron eliminadas por tener alfas menores a 0,70 cuyos alfa fueron 0,67 y 0.62 respectivamente se recomienda reformular la definición de las mismas para generar nuevos ítems que puedan posteriormente ser sometidos a un análisis alfa
2. En vista que este cuestionario se lo piensa utilizar en el ámbito laboral se recomienda hacer un estudio de validación concurrente o predictiva para determinar si estas escalas ayudan a predecir criterios de desempeño ya en una situación de selección.
3. La aplicación de este test tiene una duración aproximado de 40 a 45 minutos por lo tanto se recomienda aplicar test adicionales cortos de una duración aproximada de 10 a 15 minutos
4. Es indispensable que el examinador de la prueba aplique la misma de acuerdo a unas guías para lograr una aplicación lo más estandarizada posible, cuyo fin es de que no se vean distorsionados los resultados de la prueba
- 5 Las evaluaciones del cuestionario COOP A se las debe realizar preferentemente en horas de la mañana y no la tarde esto con el objeto de que las personas evaluadas no estén cansadas físicamente ni intelectualmente.
- 6 Es recomendable elaborar el manual del cuestionario que incluya las instrucciones de cómo debe ser aplicado, los usos que puede tener en procesos de selección de personal, procesos desarrollo de personal y las instrucciones específicas sobre cómo aplicar y procesar la prueba.
- 7 El cuestionario COOPA debe ser aplicado a personas con un nivel de estudios de mínimo bachillerato.

BIBLIOGRAFÍA

- Annasta, A. (1999). *Test Psicológic*. México: Prentice Hall.
- Barrick, M.R., & Ryan, A.M. (Eds.). (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Borman, W.C., & Penner, L.A. (2001). *Citizenship performance: Its nature, antecedents, and motives*. In Roberts, B.W., & Hogan, R. (Eds.), *Personality psychology in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Climent, C. (1999). *Lo Esencial en Psiquiatria*. Cali: Ferivia.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la Personalidad*. México: Person.
- Cohen, R. J. (2001). *Pruebas y evaluación Psicológica. Introducción a la Prueba y a la Medición*. México: Mc Graw Hill.
- Corral, S. (2002). *Test de Personalidad de TEA*. Madrid: TEA.
- Cueli, J. (1999). *Teorías de la Personalidad*. México: Trillas.
- Dorr, Anneliese, Gorostegui, M y Bascuñan, M. (2008). *Psicología General y Evolutiva, Conceptualizan a la personalidad*. Santiago de Chile: Mediterráneo.
- Fogli, L. (. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fragr y Fediman. (2010). *Teoría de la Personalidad*. México: Oxford University Press.
- Furnham, A. (2005). *The incompetent manager: The causes, consequences and cures of management failure*. London: Whurr Publishers.
- Hogan R., & Kaiser, R.B. (2010). *Personality*. In Scott, J.C., & Reynolds, D. H. (Eds.), *Handbook of workplace assessment: Evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*. San Francisco, CA: Josey Bass.
- Hogan, R. (2007). *Personality and the fate of organizations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Howard & Howard. (2001).
- Hurtado, G. (2002). *Diccionario de Psicología*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Jeanneret, R., & Silzer, (Eds.),. (1998). *Individual psychological assessment: Predicting behavior in organizational settings*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kline, P. (2000). *A psychometrics primer*. London: Free Association Books.
- Kline, P. (2000). *A psychometrics primer*. London: Free Association Books.

- McCrae, R. & Costa, P. (2003). *Personality in Adulthood: a five –Factor Theory Perspective*.
- McCrae, Paul Costa y Robert. (2003).
- McDaniel, M.A., & Banks, G.C. (2010). *General cognitive ability*. In Scott, J.C., & Reynolds, D. H. (Eds.), *Handbook of workplace assessment: Evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*. San Francisco, CA: Jossey.
- Merani, A. (2000). *Diccionario de Psicología*. México: Grijalva.
- Morgeson, F. C. (2007). *Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection*. *Personnel Psychology*.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Paul Costa y Robert McCrae. (2003). *Personality in Adulthood: a five –Factor Theory Perspective*.
- Polaino, A, Cayambes J., Del Pozo Araceli. (2003). *Fundamentos de Psicología de la Personalidad*. Madrid: Rialp S.A.
- Quenk, N. (2000). *Essentials of Myers-Briggs Type Indicator Assessment*. New York: John Wiley & Sons.
- Rejon, J. (1999). *Diseño de Test*. Barcelona: Engine.
- Shultz, D. S. (2002). *Teorías de la Personalidad*. México: Thomson.
- Tornimbeni, S. (2008). *Introducción a la Psicometría*. Buenos Aires: Brujas.
- Whetzel, D. &. (2006). *Staffing and selection strategies for quality service*.
- Whetzel, D.L. & McDaniel, M.A. (2006). *Staffing and selection strategies for quality service*. In.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

Ceballos. L. (04 de septiembre 2012). El Propuesta de parámetros referenciales para la utilización del test Zulliger Individual en selección de personal. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/ceballos_1/sources/ceballos_1.pdf. (n.d.). Retrieved noviembre 15, 2012

Pineda. E. (11 de enero 2012). Recuperado de. <http://www.slideshare.net/acastillounah/validez-de-las-pruebas-psicologicas>.

Villacis J. (23 de julio 2012). Cuestionario Ocupacional Pentafactorial de Personalidad (COPP). Recuperado de <http://www.sociometrika.com/>

Salgado. J. (12 de febrero 2012). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. Recuperado de <http://www.cop.es>

Sin autor (09 de marzo 2012). Teoria de los big five. Recuperado de <http://www.slideshare.net/aracni2/teora-de-las-big-five>