

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE PERSONALIDAD DENTRO DEL
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



ALLAN FERNANDO CONTRERAS ÁLVAREZ

ROXANA HAYDEE PALMA COYOY

GUATEMALA, JUNIO DEL 2009

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE PERSONALIDAD DENTRO DEL
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
POR

ALLAN FERNANDO CONTRERAS ÁLVAREZ
ROXANA HAYDEE PALMA COYOY

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
ORIENTADORES VOCACIONALES Y LABORALES
EN EL GRADO ACADÉMICO DE TÉCNICOS UNIVERSITARIOS

GUATEMALA, JUNIO DEL 2009

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO

Licenciada Mirna Marinela Sosa Marroquín
DIRECTORA

Licenciada Bianca Leonor Peralta Yanes
SECRETARIA

Doctor René Vladimir López Ramírez
Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
REPRESENTANTES DE CLAUSTRO DE CATEDRATICOS

Ninette Archila Ruano de Morales
Jairo Josué Vallecios Palma
**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES
ANTE COSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

C.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 075-2007
CODIPs. 903-2009

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

08 de junio de 2009

Estudiantes

Allan Fernando Contreras Álvarez
Roxana Haydée Palma Coyoy
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO (20°) del Acta TRECE GUIÓN DOS MIL NUEVE (13-2009), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 04 de junio de 2009, que copiado literalmente dice:

“**VIGÉSIMO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: “**EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE PERSONALIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**”, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral realizado por:

ALLAN FERNANDO CONTRERAS ÁLVAREZ
ROXANA HAYDÉE PALMA COYOY

CARNÉ No. 200113838
CARNÉ No. 200113816

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Johand Palencia Solórzano, y revisado por el Licenciado Marco Antonio García Enríquez. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS

Licenciada Blanca Leonor Peraza Yanes
SECRETARIA



Nelveth S.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUMI-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs.: 027-09
REG.: 075-07

INFORME FINAL

Guatemala, 7 de mayo del 2009.

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Marco Antonio García Enriquez, ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**"EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE
PERSONALIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL".**

ESTUDIANTE:
Allan Fernando Contreras Álvarez
Roxana Haydée Palma Coyoy

CARNÉ No.:
2001-13638
2001-13816

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN.**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Mayra Luna de Alvarado

COORDINADORA

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs.-
"Mayra Gutiérrez"



/Sandra G.
CC. archivo



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs. 028-09
REG. 075-07

Guatemala, 7 de mayo del 2009.

Licenciada Mayra Frine Luna de Álvarez, Coordinadora.
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACION**, titulado:

**"EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE
PERSONALIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL".**

ESTUDIANTE:
Allan Fernando Contreras Álvarez
Roxana Haydée Palma Coyoy

CARNÉ No.:
2001-13638
2001-13816

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado 
DOCENTE REVISOR



/Sandra G.
c.c. Archivo

Guatemala, 21 de septiembre de 2,007

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora del Centro de
Investigaciones en Psicología

Licenciada de Álvarez:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he dado por finalizada la asesoría del INFORME FINAL, titulado "*El papel de las pruebas psicológicas de personalidad dentro del proceso de selección de personal*", elaborado por las estudiantes:

Allan Fernando Contreras Alvarez
Roxana Haydee Palma Coyoy

200113638
200113816

El informe final en mención cumple con los requisitos establecidos por la Escuela de Ciencias Psicológicas y ha sido realizado previo a la obtención del título de Orientador Vocacional y laboral en el grado de técnico universitario, por lo que considero y recomiendo continuar con los tramites correspondientes.

Sin otro particular,

Atentamente,



~~Licda. Johana Palencia Solórzano~~
ASESORA



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 Y 14
e-mail: usapsic@usac.edu.gt

REG. 1405-03
CIEPs. 020-07

APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guatemala, 30 de abril de 2007

ESTUDIANTES

CARNÉS Nos.

Allan Fernando Contreras Álvarez
Roxana Haydeé Palma Coyoy

200113638
200113816

Informamos a ustedes que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**, titulado:

"EL PAPEL DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS DE PERSONALIDAD DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL"

ASESORADO POR: Licenciada Johand Palencia

Por considerar que reúne los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones, se da por **APROBADO**, y les solicitamos iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LICENCIADO MARCO ANTONIO GARCÍA ENRÍQUEZ
DOCENTE REVISOR



Vo.Bo.


LICENCIADA MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs. - "Mayra Gutiérrez"

MAGE / edr
c.c. archivo



DISTRIBUIDORA JUTIAPANECA, S.A.
Km. 16 Carretera a El Salvador Edificio Condado Concepción
PBX 66209720

Guatemala, 21 de mayo de 2009

Licenciada Mayra Luna
Coordinadora Centro de Investigación en Psicología CIEPS
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Luna:

Por este medio hago constar que Allan Fernando Contreras Alvarez con carné estudiantil 2001-13638 y Roxana Haydee Palma Coyoy con carné estudiantil 2001-13816 realizaron el estudio "El Papel de las pruebas psicológicas de personalidad dentro del proceso de selección de personal".

El mismo es para culminar sus estudios de la carrera técnica de Orientación Vocacional y Laboral en su casa de estudios.

Atentamente,


M. A. Johand Palencia
Jefe RRHH



Johand Palencia Solórzano
Licenciada en Psicología
Escuela de Ciencias Psicológicas

PADRINOS

LICENCIADA JOHAND PALENCIA SOLÓRZANO, M.A.
PSICÓLOGA COLEGIADA NO. 6563

LICENCIADO MARCO ANTONIO GARCÍA
PSICÓLOGO COLEGIADO NO. 5950

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA LUCRECIA DE ARANA
PSICÓLOGA COLEGIADA NO. 6366

LICENCIADO VICTOR MANUEL ORDÓÑEZ OLIVA
PSICÓLOGO COLEGIADO NO. 4270

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por su guía incondicional, la vida que nos ha proporcionado y por las personas que nos acompañaron y apoyaron durante este proceso.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Por su calidad académica y por abrirnos las puertas de esta gran casa de estudio.

LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS: Por sus enseñanzas teóricas prácticas y por las actividades de convivencia que se convirtieron en parte indispensable de nuestra formación.

AL DEPARTAMENTO DE CARRERAS TÉCNICAS: A los licenciados: Mayra de Solórzano, Sofía Mazariegos y Víctor Ordóñez por la transmisión de sus conocimientos durante la carrera técnica que hoy concluimos.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por darme la vida, salud y la sabiduría para culminar con éxito mi carrera técnica.
Y ser mi apoyo en los momentos difíciles.

A MIS PADRES:

Dálida Argentina de Palma y Ronaldo Palma, por ser el sustento económico y moral durante estos años de estudio.

A MIS HERMANAS Y HERMANOS:

Lucky, Walter, Azu y Douglas. Todos son un ejemplo de fortaleza, decisión, unión y amistad.

A MIS COMPAÑEROS DE LA U:

Por compartir conmigo momentos inolvidables en mi vida.

A ALLAN CONTRERAS:

Por compartir y realizar esta investigación juntos, eres un muy buen amigo, te deseo éxitos y todo lo mejor del mundo, te lo mereces.

A LA INSTITUCIÓN:

Por abrirnos las puertas y realizar este trabajo.

A LOS LICENCIADOS:

Licda. Mayra, Licda. Sofía y Lic. Víctor por formarnos durante estos años y ser unos profesionales de éxito.

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por la vida que me ha dado, por ser una luz para mi vida.

A MIS PADRES:

Otto Sigfrido Contreras y Amanda Álvarez por la constancia en su dedicación y amor, sus sabios consejos y estar siempre pendientes de nosotros.

A MIS HERMANOS:

Otto y Roger por su guía en las diferentes etapas de mi vida. Especialmente a Jeyner por crecer juntos y demostrar que un objetivo puede lograrse con esmero y dedicación.

A JENNY AVILA:

Mi esposa, por su efusivo amor y por compartir conmigo su vida y cumplir nuestros sueños.

A MI FAMILIA:

Mis primos, sobrinos, tíos y abuelas por acompañamiento y cariño.

A ROXANA PALMA (ROXY):

Por su apoyo, escucha y consejo en muchos momentos de mi vida, gracias también por su dedicación hacia este estudio.

A MIS AMIGOS:

Aquellos que han estado a mi lado en momentos académicos y personales; de los que he aprendido y a los que he enseñado. A todos ustedes muchas gracias.

A LOS LICENCIADOS:

Johand Palencia, Marco Antonio García, Víctor Ordóñez, Mariano Codoñer, y Fernando Letona por los contenidos de diversas ramas que me han enseñado y por ser un ejemplo de vida.

A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS:

Por permitirme estudiar en sus aulas y compartir con grandes personas que me ayudaron en mi proceso de formación.

A INVERSIONES CENTROAMERICANAS:

Por darme la oportunidad de desarrollarme en el área profesional y personal.

ÍNDICE

Prólogo.....	4
Capítulo I	
Introducción.....	7
Marco Teórico.....	10
Capítulo II	
Técnicas e Instrumentos.....	21
Capítulo III	
Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	25
Capítulo IV	
Conclusiones	39
Recomendaciones.....	41
Bibliografía.....	42
Anexos.....	43
Resumen.....	84

PRÓLOGO

Entre las razones por las cuales en las empresas existe rotación de personal se puede mencionar un proceso de selección de personal deficiente.

Esto se puede evitar si se ejecuta correctamente el proceso de selección, verificando las conductas habituales de los postulantes. Se utilizan los inventarios de intereses y personalidad como posibles medios de predicción. “Las pruebas de personalidad se utilizan para medir aspectos básicos de la personalidad del aspirante, como la introversión, la estabilidad y la motivación”¹.

Cuando el resultado de la prueba refleja una baja estabilidad emocional, el postulante es descartado para no afectar a la empresa en el clima laboral y en costos de selección, capacitación y desvinculación de los empleados. Es el área o departamento de Recursos Humanos el encargado de llevar a cabo este proceso y así los jefes inmediatos tomen la decisión.

Por esta razón, fue importante conocer si se da una adecuada utilización a los resultados de las pruebas psicológicas que se aplican dentro del proceso de selección de personal, ya que éstas ayudan a una eficaz selección brindándonos las características de la personalidad de los solicitantes.

La investigación contribuyó a verificar el valor que se le da a los resultados de las pruebas de personalidad, para que el postulante sea o no aceptado para trabajar en la empresa y demostrar si el resultado de las pruebas psicológicas de personalidad es determinante en el proceso de selección de personal.

¹ Gary Dessler. Administración de Personal México. 1991 Pág. 192

Se realizó la aplicación de pruebas de personalidad en cincuenta procesos de selección, un flujograma del mismo y se encuestaron diez personas de Recursos Humanos y diez jefes encargados de seleccionar personal, conociendo así la opinión de ellos hacia las pruebas, los postulantes y el proceso de selección mismo. Se analizaron los resultados de la tabulación para aceptar hipótesis.

El análisis de resultados se presenta en tablas y gráficos para ser representados.

Se presentó un informe a la empresa de servicio, el cual analiza el procedimiento y la correcta utilización de herramientas de la selección de personal (pruebas de personalidad). Que lejos de ser ayuda para evitar la rotación del personal, es un mero requisito del proceso de evaluación del mismo.

El resultado es propiciar el correcto análisis y la importancia de estas pruebas para evitar deserción en los puestos de trabajo y así garantizar un recurso humano en la empresa, idóneo a la plaza vacante.

Durante el proceso de la investigación se percato de que las pruebas psicométricas dentro de una empresa no son propias de nuestro contexto social, ya que son estas son estandarizadas en otras culturas con una historicidad ajena a la Guatemalteca. Es por esta razón que los resultados de dichas pruebas no reflejan en una totalidad el comportamiento posible del postulante dentro de la empresa y se le da más validez al resultado de la entrevista en recursos humanos y con el jefe inmediato.

Agradecemos a la institución y al personal que labora en ella, quienes nos abrieron las puertas para realizar esta investigación y nos brindaron toda la información necesaria para el éxito de este estudio. De igual manera agradecemos a la Universidad de San Carlos de Guatemala, su unidad académica de Ciencias Psicológicas y profesionales que laboran en ella para la formación integra de profesionales de éxito.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Al realizar las prácticas de Orientación Vocacional y Laboral III durante el año 2003 en el departamento de Recursos Humanos de una empresa de servicios, se observó que en todos los puestos continuamente se trabaja con clientes internos y externos, en donde el contacto con la empresa es de persona a persona (relación interpersonal), por esto fue necesario saber el tipo de temperamento de los aplicantes a las plazas vacantes de la empresa y la correcta utilización de las pruebas de personalidad.

La población con la que se realizó la investigación fueron postulantes que solicitaron ocupar una plaza vacante en las diversas áreas de la empresa de servicio (Contabilidad, Auditoria, Recursos Humanos, Tecnología, Limpieza, Seguridad, etc.), o una de las plazas que se reclutan y seleccionan en la empresa de servicio (Cajeros, Auxiliares Administrativos, etc.), las edades de ellos (as) oscilan entre dieciocho y cuarenta años de edad, sexo masculino y femenino, estado civil indiferente, el nivel académico mínimo fue nivel básico, no poseer tatuajes en el cuerpo.

Se observó que la actitud de los postulantes generalmente es de cooperación hacia el proceso de selección; brindando la información solicitada y realizando las actividades asignadas para completar dicho proceso.

Al observar proceso de selección (la observación consiste en prestar atención a una actividad determinada) se realizó un flujograma del proceso, el

cual consiste en “escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Así como la eficacia de la organización”².

Se realizó un análisis estadístico, tomando en cuenta la cantidad de postulantes rechazados o aceptados a consecuencia del resultado de la prueba de personalidad (estas pruebas nos permiten determinar que candidatos son los más idóneos desde el punto de vista de su personalidad y temperamento para los puestos de trabajo).

Se determinaron otros factores cruciales para la selección de los candidatos, debido a que el uso de pruebas es un paso dentro del proceso de selección de personal, más no es el único. Este comienza en el momento en que surge la requisición de personal y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Este problema está comprendido en la psicología industrial y el papel de las técnicas de selección de personal se relaciona directamente con el manejo del recurso humano y su correcta inducción al campo laboral.

El presente trabajo pretendió determinar si las pruebas de personalidad influyen en la toma de decisión de contratar o no a un postulante en la empresa.

Cabe mencionar que por la situación social-económica y educativa por la que se encuentra la sociedad Guatemalteca, es de suma importancia conocer las

² Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Colombia, Editorial McGraw-Hill. 2001
Pág.68

características de personalidad de los postulantes para que esto no deteriore el clima organizacional de la empresa y contribuya al desarrollo de las actividades de la misma. “Los comportamientos colectivos son ejecutados en su materialidad por individuos, sin embargo, en su virtualidad son comportamientos de una organización”³.

Es por ello que se pretendió evaluar la personalidad y temperamento del postulante para identificar, si se desarrollará el rol deseado dentro de la empresa, entendiendo que el rol es un conjunto de expectativas respecto de los comportamientos de una persona en función de la posición que ocupa.

³ Alvarado José Luis. Psicología Social Aplicada. Madrid, Editorial Mc-Graw- Hill. 1996 Pág.172

MARCO TEÓRICO

LAS ORGANIZACIONES

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formando por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla.

FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Las funciones del departamento de Recursos Humanos dependerán de las necesidades que la empresa u organización requiera y necesite para su correcto funcionamiento. Algunos departamentos de esta índole, se centran en algunas actividades específicas, mientras que otros realizan numerosas y variables actividades.

Dentro de las funciones que puede realizar un Área de Recursos Humanos, se encuentran las siguientes:

- *Controlar la rotación de personal*
- *Reclutamiento de personal*
- *Selección de personal*
- *Realización de socialización organizacional*
- *Análisis de puestos*
- *Diseño de cargos*
- *Mejorar y mantener la calidad de vida en el trabajo*
- *Evaluación del desempeño*
- *Implementación de recompensas y castigos*
- *Intervención en la política salarial*

- *Creación, implementación y manutención de planes de beneficios sociales*
- *Implementación de higiene y seguridad en el trabajo*
- *Funcionamiento de seguridad en el trabajo y prevención de accidentes*
- *Entrenamiento y capacitación*
- *Desarrollo organizacional*
- *Auditoria de recursos humanos*
- *Planes de carrera*

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficientes y con los atributos necesarios concordantes con el perfil del puesto, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización.

PROCESO DE SELECCIÓN

“Consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso comienza en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes”⁴.

⁴ Werther Jr., William B. Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Editorial Mc.Graw-Hill
Pág. 180

“PASOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN”



FUNDAMENTOS DE LA MEDICIÓN PSICOLÓGICA

Los tests se utilizan con mucha frecuencia en escuelas, clínicas psicológicas, industrias y servicios civiles y militares con propósito de evaluación, diagnóstico, selección, ubicación y promoción.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Uso de pruebas

Las pruebas psicológicas “tests”, se utilizan en la actualidad en un sinnúmero de diferentes medios y para diversos usos; desde medir alguna aptitud, capacidad o interés en el área académica, hasta el área laboral en donde podemos cuantificar o cualificar una característica individual de la persona que estamos evaluando.

Los test de contratación nos permiten obtener, de forma rápida ciertos datos como la medida de determinados factores psicológicos elegidos. A pesar de la oposición desencadenada por ciertos medios contra los tests, no hay otro instrumento de medida que sea más seguro para seleccionar al personal.

TESTS DE PERSONALIDAD

Casi nunca es suficiente medir la habilidad física y mental de una persona para explicar el desempeño en el trabajo de la misma, ya que también son importantes otros factores como su motivación y habilidades interpersonales. En ocasiones se utilizan los inventarios de intereses y personalidad como posibles medios de predicción de esos intangibles. “Las pruebas de personalidad se utilizan para medir aspectos básicos de la personalidad del aspirante, como la introversión, la estabilidad y la motivación”⁵

La expresión “Test de Personalidad”, se usa convencionalmente para designar las técnicas de evaluación de la conducta.

“En la evaluación de personalidad. Los métodos predominantes que emplean los examinadores, constituyen pruebas no estructuradas y estructuradas, y en los tests de personalidad, son presentados bajo dos formas distintas:

- El método objetivo de evaluación de la personalidad es una tarea que trata de describir científicamente las características o rasgos de una persona o grupo de personas, como medio para predecir el comportamiento.
- La segunda forma utiliza un estímulo, dando lugar a un gran número de posibles respuestas; estos tests utilizan un mecanismo de proyección que traduce la estructura de la personalidad.”⁶

⁵ Ídem, Gary Dessler Pág. 194

⁶ Laurene Genain, Martine Lerond Los tests psicológicos de aptitud y personalidad. España, 1991 Pág. 45

PERSONALIDAD Y TEMPERAMENTO

La personalidad de un individuo es su ser total. En realidad, todo test mide alguna fase de la personalidad, y la expresión test de temperamento es más significativa, ya que tales instrumentos no miden la total personalidad de uno, sino que, en realidad, sólo miden un aspecto de ella.

Los siete componentes, junto con sus tendencias primarias y rasgos asociados son:

Componente	Tendencia Primaria	Rasgos asociados
Normal	Autocontrol	Estabilidad nerviosa, mejoramiento propio, conservatismo, autodirección.
Histeroide	Egoísmo	Tendencia a la ventaja y provecho, autopreservación, egocentrismo.
Maníaco	Excitabilidad	Impulso, viveza, jovialidad, sociabilidad, intereses amplios.
Depresivo	Depresión	Tristeza, ansiedad cautela, atraso.
Autístico	Ensueños	Imaginación visual, timidez, retraimiento, sensibilidad.
Paranoide	Ideas fijas	Egotismo, opiniones duraderas, machaconería, racionalización.
Epileptoide	Siempre proyectando	Exuberante al planear, meticulosidad, inspiración para el logro.

Para medir las características del temperamento, los teóricos de los tests consideran que la mejor clave de la conducta futura de un individuo la constituye su conducta presente y pasada. Consecuentemente se utiliza el método del cuestionario; esto es, para conseguir una manifestación cuantitativa de las tendencias que se desean saber.

PRUEBA PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD UTILIZADA PARA ESTE ESTUDIO

El modelo conceptual en el que se basa la prueba DISC tiene sus orígenes en los estudios del psicólogo William Moulton Marston, sus conceptos buscaron,

originalmente, entender y sistematizar modelos de la interacción entre los individuos y sus ambientes. El mecanismo se refiere a los mecanismos diferentes usados por las personas en su búsqueda del placer y armonía, y como es afectado por el dolor, hostilidad y el disgusto. El DISC de factores representa, en ese contexto, modalidades básicas de comportamiento de la reacción o (más hostil o amistoso) que la persona tiene con su ambiente.

Los perfiles básicos del DISC son:

DOMINANCIA: Orientado a resultados, directo, asertivo, objetivo.

INFLUENCIA: Orientado a personas, persuasivo, comunicativo.

SOLIDEZ: Gentil, paciente, organizado y persistente.

CONCIENCIA: Preciso, detallista, cuidadoso y lógico

Sin embargo, considerando que William Moulton Marston no desarrolló su trabajo enfocado hacia el área laboral o desarrollo organizacional, a mediados de la década de los 50 Thomas Hendrickson revivió el concepto del DISC, buscando adaptarlo al contexto laboral y administrativo.

Características de los perfiles:

DOMINANCIA.

Miedo básico: Fallar

Motivador: Poder y fuerza

Valor para la organización: Persona de resultados

Fuerza en ventas: Cierre de negocios

INFLUENCIA

Miedo Básico: Rechazo

Motivador: Reconocimiento de personas

Valor para la organización: Trabajar con, y para personas

Fuerza en ventas: Apertura de negocios

SOLIDEZ

Miedo básico: Cambios

Motivador: Seguridad

Valor para la organización: Áreas administrativas

Fuerza en ventas: Servicios / atención y ayuda

CONCIENCIA

Miedo básico: Conflictos

Motivador: Reglas y procedimientos

Valor para la organización: Áreas técnicas y de calidad

Fuerza en ventas: Contratos y aspectos técnicos

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PRUEBA

- Nombre: Inventario de discernimiento de personalidad
- Evalúa: 4 elementos de personalidad
- Nivel recomendado: Mandos medios – superiores
- Forma de aplicación: Individual y colectiva, autoadministrable
- Dirigida a: Adolescentes y adultos
- Escolaridad requerida: Nivel medio
- Duración: No tiene tiempo límite máximo 15 min.
- Puntuación: Se suman los punteos por cada factor de cada columna (más y menos)
- Test que utiliza 24 series de 4 cualidades o características

Esta es la aplicación más utilizada. Permite de una manera sencilla conocer a profundidad el estilo y la personalidad del candidato. Esta es la prueba recomendada antes de las entrevistas de trabajo.

DISC es un lenguaje neutral y universal lo podemos observar en el comportamiento diario de las personas a través de sus vidas y nos ayuda a alcanzar el éxito en todos los ámbitos.

Fortalezas y Debilidades

	Fortalezas probables	Debilidades probables
D	Decisivo Iniciador Enérgico Asertivo resuelto Competitivo Orientado hacia metas Autoritativo Independiente	Altanero Áspero Impaciente Brisco Exigente Apresurado Dictatorial Belicoso
I	Carismático Seguro de sí Extrovertido Persuasivo Participante Optimista Estimulante Entusiasta Comunicativo	Impulsivo Superficial Irrealista De mucha labia, insincero Confía demasiado en sí Oyente inatento Egocéntrico Confía demasiado en los demás Emocional
S	Dominio propio Servicial Persistente Paciente Oyente atento Tranquilo Compasivo Afectuoso Confiable	Despreocupado Indulgente Presumido Indiferente No expresivo Evita confrontación Apático Persevera lenta y difícilmente Pasivo Posesivo
C	Preciso Adaptable Minucioso Sistemático Cauteloso Concienzudo Ordenado Bien preparado Exacto	Demasiado cuidadoso Obsesivo/compulsivo Quisquilloso Parálisis de análisis Sospechoso Fastidioso Desprendido, indiferente Sensible Indeciso

La prueba DISC puede dar como resultado de aplicación tres diferentes imágenes de las personas a las que les es aplicado:

Imagen Proyectada

La imagen proyectada refleja la manera en que la persona cree que los demás quieren se comporte o el modo en que quiere que sea visto. Esta es la máscara que la gente usa para tener éxito. Las raíces de su imagen proyectada se encuentran en todo lo que se ha experimentado desde la niñez hasta el comienzo de edad adulta: familia, amistades, escuela, religión. Al llegar a la edad adulta, la mayoría de las personas han decidido cómo deben actuar para conseguir lo que quieren en la vida y ese comportamiento se convierte en su imagen proyectada.

Imagen privada

Este es el comportamiento básico, lo que la persona realmente es. Producto de lo que ha heredado y del ambiente al comienzo de la vida, este comportamiento se manifiesta en situaciones tranquilas (en el hogar o con amigos), cuando no siente la necesidad de enmascararse con la imagen proyectada, o en situaciones sumamente tensas en que le es demasiado difícil mantener la máscara.

Imagen Pública

La gráfica del compuesto representa el efecto neto de las imágenes privada y proyectada y refleja más claramente la manera en que realmente ven al individuo los demás. Debido a que la imagen privada (Menos) se establece a una edad temprana y la imagen proyectada (Más) ya que está establecida en el joven adulto, el compuesto por lo general también está establecido. Como resultado, cuando alcanzamos la edad adulta este comportamiento ya está profundamente arraigado y es sumamente difícil de cambiar.

HIPÓTESIS

Los resultados de las pruebas de personalidad no juegan un papel determinante en el proceso de selección de personal.

Variable Independiente: Proceso de selección de personal

La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien. En consecuencia, el objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Así como la eficacia de la organización.

Variable Dependiente: Resultados de pruebas de personalidad

No es suficiente medir la habilidad física y mental de una persona para explicar el desempeño en el trabajo de la misma, ya que también son importantes otros factores como su motivación y habilidades interpersonales. Se utilizan los inventarios de intereses y personalidad como posibles medios de predicción. La expresión "Test de Personalidad", se usa convencionalmente para designar las técnicas de evaluación de la conducta. En la evaluación de personalidad. Los métodos predominantes que emplean los examinadores, constituyen pruebas no estructuradas, estructuradas, y tests de personalidad.

Indicadores de Variable Independiente

Características del personal de Recursos Humanos

Habilidad del personal de Recursos Humanos

Pasos del proceso de selección de personal

Conocimiento de la prueba a aplicar

Integración del informe del proceso

Indicadores de Variable Dependiente

Tipos de pruebas utilizadas

Tipos de temperamento de los postulantes

Niveles de motivación de los postulantes

Estabilidad emocional

Estabilidad laboral

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La población con la que se trabajó fueron postulantes que pretenden ocupar una plaza en las diversas áreas de la empresa de servicio (Contabilidad, Auditoría, Recursos Humanos, Tecnología, Limpieza, Seguridad, etc.), o una de las plazas que se reclutan y seleccionan en la empresa de servicio (Cajeros, Auxiliares Administrativos, etc.), las edades oscilan entre dieciocho y cuarenta años, sexo masculino y femenino, estado civil indiferente, el nivel académico mínimo requerido debe ser de nivel básico, otro de los requisitos es que no tengan tatuajes en el cuerpo.

El tamaño de la población fue de 50 personas que cumplan con los requisitos anteriores; es decir, 50 procesos de selección de personal.

La forma con la cual se seleccionó la muestra fue sistemática ya que se determinó por la demanda de plazas vacantes, que se efectuó al departamento de recursos humanos, una vez depurados los aspirantes, se realizó la investigación con los que llegaron a realizar el proceso de selección.

Dentro de los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron, se cuenta:

a) Observación institucional: De tipo estructurada, la cual se realizó en el departamento de Recursos Humanos, para hacer una descripción detallada de las condiciones en base a lo percibido. Los indicadores de esta herramienta fueron las características físicas y condiciones ambientales de la empresa; demostrando si son adecuadas para una correcta aplicación de pruebas.

- b) Observación directa: De tipo libre, que se aplicó hacia las personas encargadas del proceso de selección en el departamento de Recursos Humanos, con el fin de describir la forma o pasos en que se lleva a cabo el proceso. El indicador de esta herramienta es el conocimiento de la prueba por parte de la persona que la aplica y su integración del informe dentro del proceso de selección.
- c) Encuestas: que se aplicó a personas encargadas del proceso de selección, tanto en el departamento de Recursos Humanos (diez personas) como el encargado del departamento (10 departamentos) específico, hacia donde se dirige el postulante; el indicador de esta herramienta fue el conocer la importancia hacia el resultado de las pruebas psicológicas de personalidad por parte de las personas encuestadas.
- d) Los tests psicológicos que la empresa usa comúnmente para el proceso de selección, dentro de ellos se encuentran, el test Otis Superior forma A y Otis Gamma forma EM ambas son pruebas que determinan el cociente intelectual del postulante y lo ubica dentro de un rango establecido. El test Otis Superior consta de un folleto tamaño carta y es aplicado a personas con nivel básico o diversificado; El Otis Gamma consta de un folleto y una hoja de respuestas y es aplicado a personas con estudios universitarios; ambos se llenan con un lápiz de mina HB (mongol #2). El indicador de esta prueba fue el resultado de la misma, esta debe indicar un CI ubicado dentro del normal (90-110) para poder seguir con el proceso de selección.
- e) Otra prueba que se utilizó es el test DISC que permite de una manera ágil y sencilla determinar que candidatos son más idóneos desde el punto de vista de su personalidad para un puesto determinado. Consta de una hoja en la cuál presenta 24 grupos de palabras, de cada grupo se escoge la palabra que más y la que menos describe al candidato en el ambiente de trabajo. Para llenarlo también se utiliza un lápiz # 2. El indicador de esta herramienta fue pronosticar los cuatro elementos de

personalidad (Dominio, Influencia, Seguridad y Complacencia) y a nivel global determinar la conducta en el ambiente laboral de la persona a quien se le aplica

Técnicas y procedimiento de trabajo

Se utilizó como base la investigación cualitativa la cual se refiere al análisis estadístico, descripción e interpretación de datos. Para registrar datos de las observaciones se realizaron informes narrativos de la información.

La investigación se inicia con la observación institucional, con el fin de conocer el ambiente y prever los posibles obstáculos al momento de aplicación de pruebas con los postulantes.

Luego se hizo la observación directa a las personas encargadas del proceso de selección, la cual se realizó en el área de trabajo de Recursos Humanos (será descrito en la observación institucional) con esta información se realizó un flujograma del proceso de selección de personal para concretizar la ruta que conlleva el proceso.

Como tercer paso, se realizaron grupos de los distintos puestos que están aplicando los candidatos en tres principales áreas: Administración, Producción y Comercialización, seguidamente se estableció que tipos de características del comportamiento según la prueba Disc son los que cada conjunto de puestos necesita o acepta (perfil psicológico del puesto).

En cuarto lugar, se aplicaron las pruebas psicológicas, en el área destinada para esto. Las pruebas fueron aplicadas con el fin de conocer los rasgos de

personalidad y el CI que poseen los postulantes; datos indispensables para la presente investigación.

Se determinó para cada área de puestos qué tipos de personalidad según la prueba DISC son los más apropiados para cada una.

Con los resultados de las pruebas se realizó un registro determinando el área para la cual aplica. El CI se tabuló y organizó según los niveles establecidos (bajo, normal, alto). El resultado del test DISC, que es el comportamiento del postulante, se tabuló según el tipo y el puesto al que aplica.

Con esta información se realizó subtotales para determinar que tipos de puestos fueron los más solicitados, que nivel de CI muestra la mayoría de postulantes y el tipo de temperamento predominante en cada conjunto de puestos. Luego se realizó un cuadro estadístico para determinar cuántos postulantes fueron aceptados y cuántos no lo fueron; en caso de los no aceptados se determinará en que parte del proceso son rechazados, para esto se tomó como base el flujograma.

Toda la información se colocó en cuadros de porcentajes ya que se realizó una razón entre los resultados de las pruebas de personalidad y el CI contra el éxito de los postulantes dentro del proceso de selección de personal, para poder determinar así, el éxito o rechazo de la hipótesis de trabajo.

Los resultados del estudio son presentados en gráficos.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En la elaboración del presente estudio se realizó una observación de tipo institucional, la cuál sirve para tener un registro del espacio físico, ambiente, mobiliario y equipo, prestando principal importancia al departamento de recursos humanos. En dicha observación se registró también la cantidad de personas que laboran, tipos de puestos, departamentos y funciones (ver anexo).

Como resultado de la observación, nos percatamos que las instalaciones de la empresa cuentan con material y equipo necesario para desarrollar el trabajo, sin embargo, el espacio físico actual no es adecuado para aplicación de pruebas psicométricas y el resultado de las mismas puede verse afectado.

Se observa que existe una buena comunicación interdepartamental para la obtención de nuevo recurso humano, lo cual facilita los procesos.

AGRUPACION DE TIPOS DE PERSONALIDAD SEGUN PUESTOS

ADMINISTRACIÓN: En esta familia de puestos se agrupan aquellos que realizan funciones en oficina de tipo administrativo; entre ellos tenemos: Auxiliar auditoría, auxiliar administrativo, auxiliar y analista planificación financiera, auxiliar proyectos (servicios contables), programador, técnico computadoras, secretaria. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC:

- Director

- Organizador
- Pionero
- Estratega
- Asesor
- Perfeccionista
- Analista
- Individualista

COMERCIALIZACIÓN: En esta familia se agrupan aquellos puestos que realizan funciones de venta en diversos tipos de negocio, atención directa con clientes, promocionar productos y realizar diversos controles; entre ellos tenemos: Asistente y jefes de ventas, cajero, colocador. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC:

- Emprendedor
- Negociador
- Motivador
- Persuasivo
- Torbellino
- Creador

PRODUCCIÓN: En este tipo de puestos se agrupan aquellos puestos que realizan funciones en un proceso continuo y que realizan una tarea repetitiva que puede ser enseñada en poco tiempo. Entre ellos tenemos el puesto de cocinero, Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC:

- Cooperativo

- Afiliador
- Perseverante
- Investigador
- Especialista
- Perfeccionista
- Acomodadizo

En base a las definiciones anteriores, de la muestra de 50 postulantes en el proceso de selección de personal, se determina que el tipo de puesto más solicitado fue el administrativo por 33 procesos realizados con este tipo de puesto, lo que refleja un 66% del total de población. El segundo tipo de puestos fue el de comercialización con 16 procesos, equivalente al 32% y por último el tipo de puestos de producción que tuvo 1 demanda durante este estudio y esto es un 2% del total de la muestra.

Para explicar la razón entre el tipo de rasgo de personalidad y la familia de puesto está la tabla y gráfica No. 1

Tabla No. 1

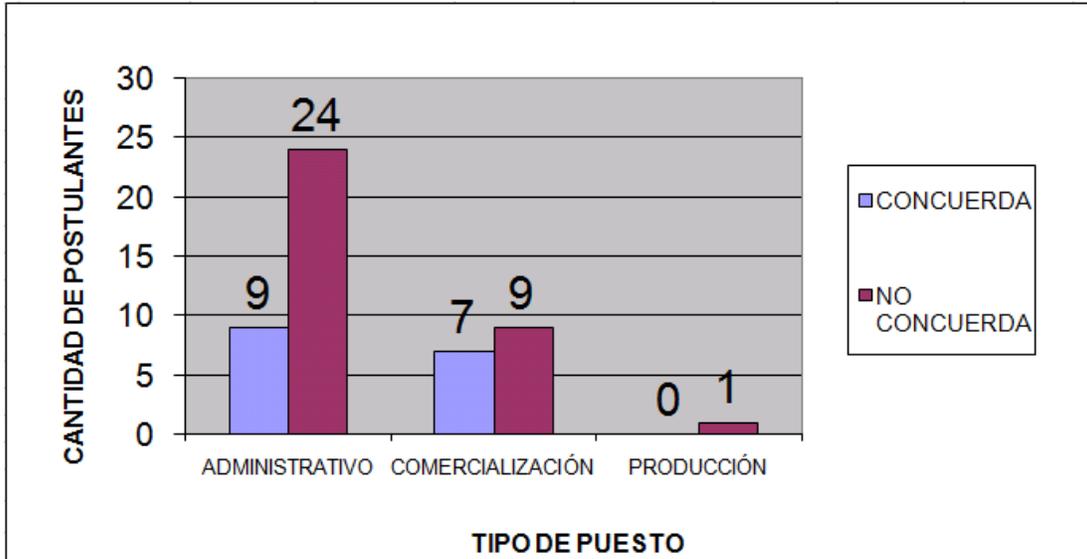
Resultados de concordancia entre tipo de puesto y resultados en pruebas psicométricas aplicadas a una muestra de 50 procesos de selección de personal.

PUESTO			CONCUERDA		NO CONCUERDA		TOTAL
	CONCUERDA	NO CONCUERDA	CONTRATADAS	DESCARTADAS	CONTRATADAS	DESCARTADAS	
ADMINISTRATIVO	9	24	7	2	18	6	33
COMERCIALIZACIÓN	7	9	5	2	0	9	16
PRODUCCIÓN	0	1	0	0	1	0	1
TOTALES	16	34	12	4	19	15	50

Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfico No. 1

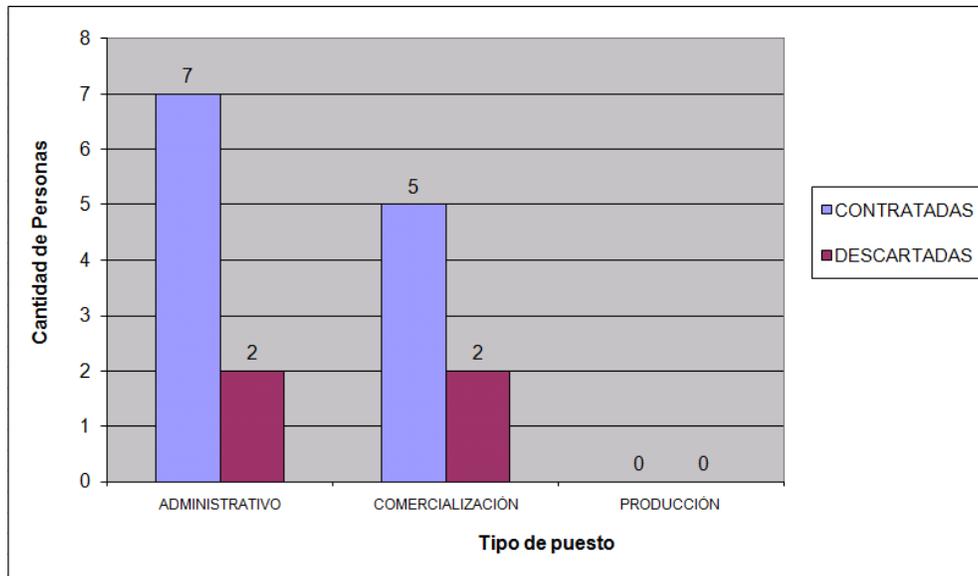
Resultados de concordancia entre tipo de puesto y resultados en pruebas psicológicas aplicadas a una muestra de 50 procesos de selección de personal.



Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfico No. 2

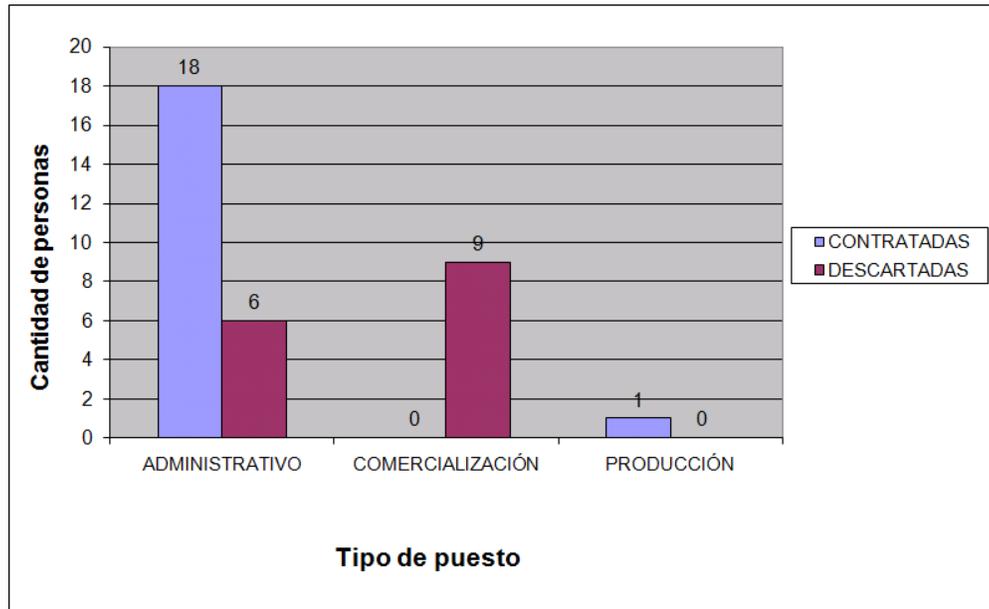
Resultados de contratación y rechazo según resultados de DISC que concordaron según el tipo de puesto.



Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfico No. 3

Resultados de contratación y rechazo según resultados de DISC que no concordaron según el tipo de puesto.



Fuente: Procesos de Selección registrados

Con esta información vemos que 34 de los 50 casos no presentan un tipo de personalidad idónea según el puesto; es decir, un 68 % de los aspirantes posee un rasgo de personalidad diferente al del tipo de puesto que pretende ocupar.

De la muestra de 50 candidatos, ¿cuántos fueron descartados del proceso en la etapa de revisión de resultados de las pruebas? Para dar respuesta a esta interrogante, veamos la tabla y gráfica siguiente:

Tabla No. 2

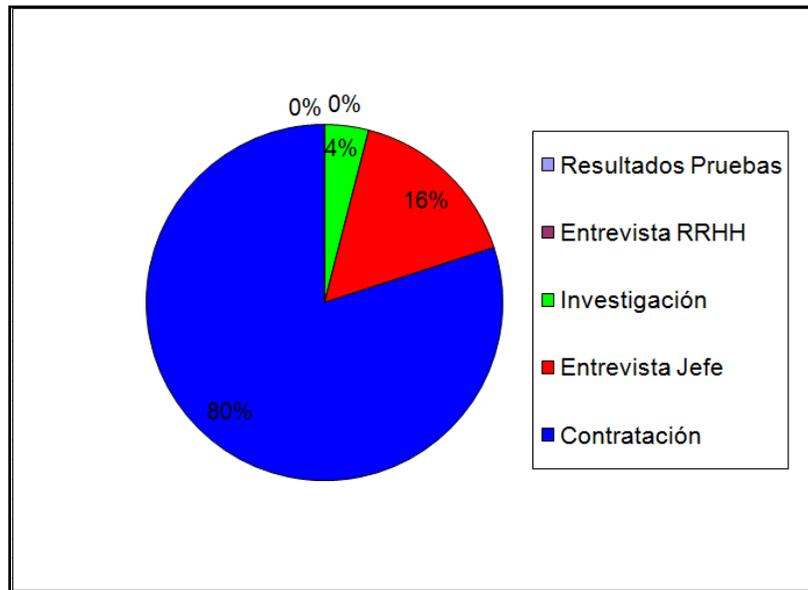
Resultados de rechazo y contratación 50 procesos de selección, según las diferentes etapas del proceso.

Parte del proceso	Cantidad
Resultados Pruebas	0
Entrevista RRHH	0
Investigación	2
Entrevista Jefe	8
Contratación	40

Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfico No. 4

Resultados de rechazo y contratación 50 procesos de selección, según las diferentes etapas del proceso.



Fuente: Procesos de Selección registrados

Según estos resultados, vemos que aunque el 68% de los aspirantes no poseen el tipo de personalidad idóneo, un 0% fue descartado en el proceso de selección. Durante el presente estudio, las dos principales causas de rechazo de candidato fueron la entrevista con el jefe (16%) y la realización de investigación laboral, social y económica (4%).

El otro factor que se midió en el presente estudio es el CI de los postulantes, teniendo como norma debiendo tener un CI Normal (90 – 110).

Tabla No. 3

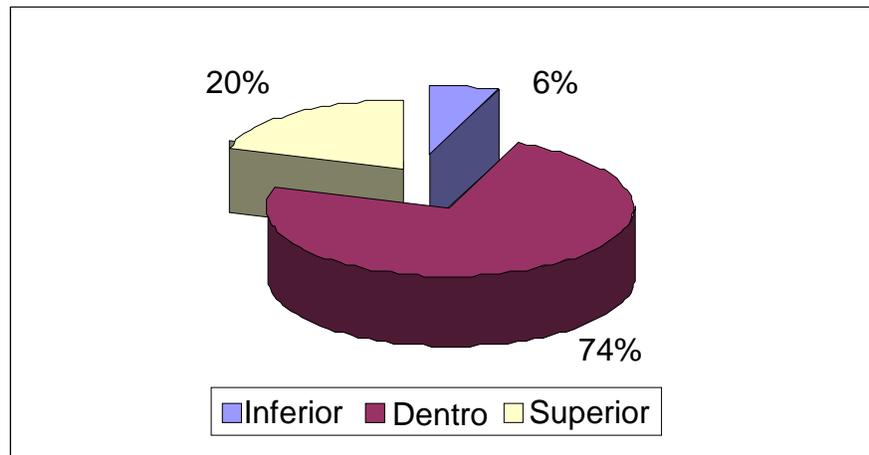
CI obtenido y resultado en 50 procesos de selección.

CI	Cantidad de Personas en proceso	Descartadas	Contratadas
Inferior	3	2	1
Dentro	37	7	30
Superior	10	1	9
Totales	50	10	40

Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfica No. 5

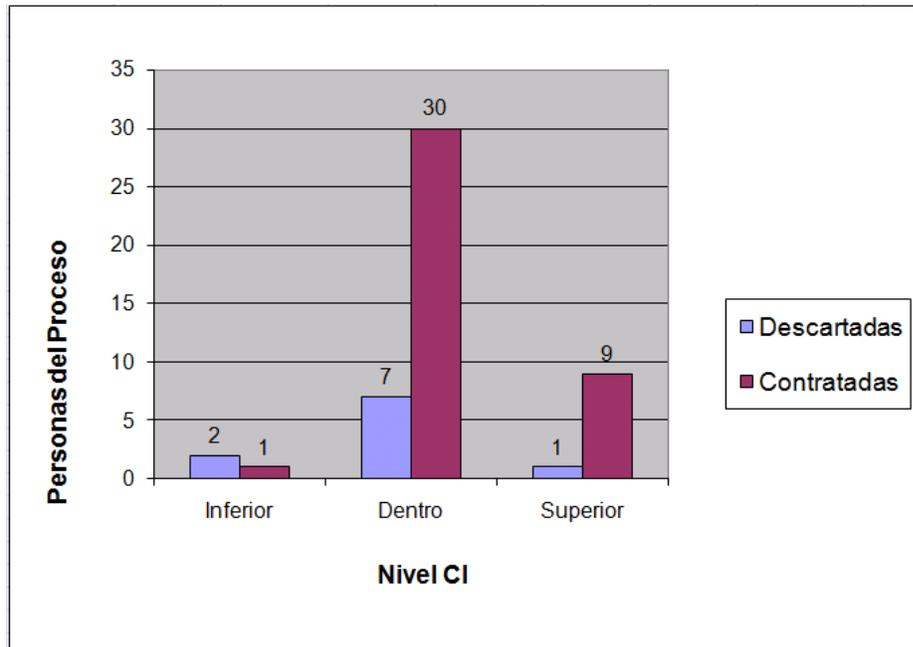
CI obtenido en 50 procesos de selección.



Fuente: Procesos de Selección registrados

Gráfica No. 6

Resultado obtenido en contratación y rechazo en 50 procesos según CI.



Fuente: Procesos de Selección registrados

ENCUESTA APLICADA

Se aplicó la encuesta para conocer la opinión de 10 Jefes de departamentos y 10 personas de Recursos Humanos hacia las pruebas, los postulantes y el proceso de selección el propiamente dicho. Las preguntas realizadas y la información obtenida se detallan en las siguientes tablas a continuación, las primeras tres preguntas fueron en modalidad multirespuesta:

Tabla No. 4

Pregunta 1 de encuesta: *¿Qué aspectos del postulante considera usted que son importantes para que pueda ocupar una plaza, dentro de la organización?*

Personalidad (Carácter)	11
Presentación Personal	7
Experiencia Laboral	16
Académico	12

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

La tabla No. 4 nos muestra que la tendencia es que en primer lugar se considera como factor importante para ocupar una plaza la experiencia laboral, seguida por el nivel académico y luego por la personalidad, dejando en último lugar la presentación personal.

Tabla No. 5

Pregunta 2 de encuesta: *De los anteriores ¿Cuál considera que es el más importante?*

Personalidad (Carácter)	4
Presentación Personal	0
Experiencia Laboral	15
Nivel Académico	5

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

La tabla No. 5 remarca que se considera prioritaria la experiencia laboral para que una persona ocupe una plaza dentro de la empresa.

Tabla No. 6

Pregunta 3 de encuesta: *¿Qué aspectos del postulante podrían excluirlo del proceso de selección?*

Personalidad (Carácter)	6
Presentación Personal	10
Experiencia Laboral Nivel	3
Académico	4

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

En la tabla No. 6 se refleja que en la empresa donde se llevó a cabo el presente estudio se considera como principal aspecto excluidor del proceso de selección la presentación personal, seguida de la Personalidad.

Tabla No. 7

Pregunta 4 de encuesta: *¿Qué parte del proceso de selección considera el más importante?*

Entrevista en R.R.H.H.	13
Pruebas Psicológicas y específicas	5
Entrevista por el Jefe Inmediato	4

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 7 nos permite determinar que se considera más importante la entrevista de Recursos Humanos que las pruebas y que la entrevista por el jefe inmediato. Este dato nos ayuda a sustentar preliminarmente la aceptación de la hipótesis del presente estudio.

Tabla No. 8

Pregunta 5 de encuesta: *¿Considera usted que la entrevista en el proceso de selección de personal es determinante para elegir a un postulante?*

SI	17
NO	3

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

En la tabla No. 8 se puede apreciar que nuevamente se considera determinante la entrevista en el proceso de selección para elegir entre los candidatos que estén en el proceso. Nuevamente sustentamos la hipótesis.

Tabla No. 9

Pregunta 6 de encuesta: *¿Contrataría a una postulante sin haberlo entrevistado personalmente?*

SI	1
NO	19

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 9 casi en su totalidad reflejan ser indispensable entrevistar al candidato para poder contratarlo.

Tabla No. 10

Pregunta 7 de encuesta: *¿Considera que las pruebas psicológicas utilizadas en su empresa brindan información de utilidad en la toma de decisiones acerca de un candidato?*

SI	19
NO	1

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 10 hacen referencia a que los jefes de departamento y personal de Recursos Humanos perciben que las pruebas psicológicas brindan información útil de los candidatos, misma que se utiliza para la toma de decisión en un proceso de selección.

Tabla No. 11

Pregunta 8 de encuesta: *¿Considera que los rasgos de personalidad en un postulante contribuyen en el desempeño de sus labores?*

SI	19
NO	1

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 11 reflejan que la mayoría de encuestados opina que los rasgos de personalidad contribuyen al desempeño de una labor.

Tabla No. 12

Pregunta 9 de encuesta: *¿Contrataría a un postulante sin haber visto el informe psicométrico realizado en Recursos Humanos?*

SI	3
NO	17

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 12 determinan muy necesario revisar el informe de RRHH para contratar a un postulante.

Tabla No. 13

Pregunta 10 de Encuesta: *¿Podrían reflejar las pruebas psicológicas de personalidad el comportamiento de un postulante dentro del entorno laboral?*

SI	18
NO	2

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Según los resultados de la tabla No. 13, se considera que las pruebas psicológicas pueden reflejar el comportamiento de un postulante al estar laborando en un entorno laboral.

Tabla No. 14

Pregunta 11 de encuesta: *¿Cree usted que los resultados de las pruebas psicológicas y psicométricas influyen en la toma de decisión para contratar a un postulante?*

SI	18
NO	2

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

Los resultados de la tabla No. 14 reflejan que la mayoría considera que el resultado de las pruebas influye en la toma de decisiones para contratar a un postulante. Esta percepción disyunta con al información reflejada en el gráfico No. 1 el cuál nos define que de 50 casos de selección, solamente 34 concuerdan con el tipo de personalidad que deberían tener los puestos, de estos, 31 fueron contratados.

Tabla No. 15

Pregunta 12 de encuesta: *¿Considera que las pruebas psicológicas y psicométricas son necesarias en el proceso de selección de personal?*

SI	20
NO	0

Fuente: Encuestas realizadas en el presente estudio

En los resultados de la tabla No. 15 apreciamos que la totalidad de encuestados considera necesarias las pruebas psicológicas y psicométricas dentro del proceso de selección de personal.

RESULTADO DE HIPÓTESIS PLANTEADA

En base a los resultados de los 50 procesos de selección y a las 20 encuestas registrados, se determina que la hipótesis planteada *“Los resultados de las pruebas de personalidad no juegan un papel determinante en el proceso de selección de personal”* es aceptada plenamente, concluyendo que dentro de un proceso de selección se tiene como principal etapa la entrevista realizada por RRHH y por la persona que será el futuro jefe del candidato.

RESULTADOS ADICIONALES

En base a las fechas de que se efectuaron los procesos de selección y la fecha de entrega del presente estudio, se pudo apreciar en un estudio longitudinal que luego de 2 años, de las 40 personas contratadas, 29 de ellas están laborando aún en la empresa; 6 laboraron por un tiempo entre año y medio y dos años; 3 laboraron por un tiempo entre un año y año y medio; y 2 postulantes laboraron por un tiempo menor a 1 año.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La hipótesis planteada en el presente trabajo “Los resultados de las pruebas de personalidad no juegan un papel determinante en el proceso de selección de personal” fue aceptada con un 68% de personas contratadas, ya que los aspirantes poseen un rasgo de personalidad diferente al del tipo de puesto que pretende ocupar.
- El otro factor que se midió en el presente estudio fue el CI de los postulantes, teniendo como rango un CI Normal (90 – 110). Dentro de los que se encuentran un 89% de personas contratadas con un CI dentro de la norma y un 1% bajo la norma. El 10% restante se rechaza en los procesos de selección.
- Se observa que las dos principales causas de rechazo de los candidatos fueron la entrevista con el jefe (16 %) y la realización de investigación (4 %) y no el resultado de las pruebas psicológicas y psicométricas aplicadas.
- Con la aplicación de las entrevistas se determina que actualmente las fases más importantes del proceso de selección de personal son las entrevistas; la del departamento de Recursos Humanos y la entrevista con el jefe.
- Con la muestra de 50 postulantes en el proceso de selección de personal, se determina que el tipo de puesto más solicitado fue el administrativo con 33 procesos realizados, lo que refleja un 66 % del total de población.

- El segundo tipo de puestos fue el de comercialización con 16 procesos, equivalente al 32% y por último el tipo de puestos de producción que tuvo 1 demanda durante este estudio y esto es un 2% del total de la muestra.

- El apoyo brindado por Empresa de Servicio, al aportar los recursos humanos y materiales, para el buen desarrollo de la investigación, fue en todo momento adecuado. Pero, principalmente el creer y confiar desde el inicio, en los beneficios que dicha investigación traería a la empresa, fueron factores que determinaron el éxito.

RECOMENDACIONES

- Realizar una entrevista en conjunto que se pueda implementar durante el proceso en Recursos Humanos y con el jefe inmediato, para evitar el proceso de evaluación psicológica y administrar mejor el tiempo.
- Contar con un área específica de evaluación psicológica, para evitar posibles alteraciones emocionales durante el proceso de administración de pruebas.
- Tomar en cuenta los resultados de las pruebas de personalidad ya que pueden ser un indicador del comportamiento del postulante durante el desempeño de sus labores.
- Concientizar a jefes y personal de Recursos Humanos del beneficio que obtendrán utilizando el informe psicológico de las pruebas como posibles indicadores de un desempeño del postulante dentro de la empresa. Y evitar así la rotación constante.
- Dar a conocer la importancia de las pruebas DISC y Otis utilizadas para la selección de personal por parte de los jefes de departamento, para su correcta interpretación y así poder evitar posible rotación de personal, debido a un análisis erróneo o nulo de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aiken, Lewis R., "**Tests Psicológicos y Evaluación**", México, 1996 ,8va. Edición. Editorial Prince-Hall Hispanoamericana
- Alvarado, José Luis, "**Psicología Social Aplicada**", Madrid 1996 .Editorial MacGraw-Hill
- Chiavenato, Adalberto, "**Administración de Recursos Humanos**", Colombia 2001 Quinta Edición. Editorial McGraw-Hill
- Dessler Gary, "**Administración de Personal**", Traductor, Macro Antonio Malfavón Martínez .México 1991. Primera edición en español
- Genain Laurene, Lerond Martine "**Los tests psicológicos de aptitud y personalidad**
Todas las pruebas que usted deberá saber para superar en una selección de personal." Barcelona, España 1991
- H. Lanshe, Charles, "**Pruebas Psicotécnicas en la selección de personal**", Traductor. Celedonio Resco, Madrid, España 1963.Ediciones RIALP S.A.
- Lucien Albert, Et, al. "**La dirección del Personal, Iniciación a la Psicología Industrial**" Barcelona, España 1981, Editorial Herder
- Mondy, R. Wayne Et, al. "**Administración de Recursos Humanos**". México 1997. 6ta. Edición. Editorial, Prentice-Hall Hispanoamericana
- Schultz, Duane P., "**Psicología Industrial**", México 1991, 3era. Edición Editorial, McGraw-Hill
- Werther Jr. William B. "**Administración de Personal y Recursos Humanos**", México 2000, 5ta. Edición. Editorial, McGraw-Hill
- Gómez Cejas, Guillermo "**Sistemas Administrativos, Análisis y Diseño**", Colombia 1997, Editorial, McGraw-Hill
- CyberSearch, "*Manual del sistema Thomas International Magament Sistem for DISC*", Guatemala, 1995.

ANEXOS

- Observación Institucional
- Guía de Observación Institucional
- Encuesta
- Formulario Prueba Otis Superior forma A
- Formulario Prueba Otis Intermedio forma EM
- Formulario Prueba DISC
- Gráfica de los tipos de personalidad según DISC
- Informe de investigación hacia la empresa
- Interpretaciones resultados DISC

OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL

PARA EL DEPARTAMENTO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- 1 **Institución:** Empresa de Servicio.
- 2 **Dirección:** Ciudad capital, Guatemala Centro América.
- 3 **Prestación o servicio que brinda:** Empresa asesora de servicio, orientada a brindar servicios financieros, informáticos y de reclutamiento y selección de personal a otras empresas.
- 4 **Propósitos Institucionales:** Proporcionar a los clientes procedimientos financieros de computación y de personal idóneo para los puestos que requieren, así como contar con personal calificado que lleve a cabo estas funciones.
- 5 **ESTRUCTURA DEL ÁREA**
 - 5.1 **Cargos directivos:** Gerente general.
 - 5.2 **Secretarías:** En recursos humanos, contabilidad, soporte y hardware.
 - 5.3 **Coordinaciones:** Planificación financiera, proyectos (servicios contables).
 - 5.4 **Personal de ejecutivos, profesionales, técnicos:** Jefes de cada departamento.
 - 5.5 **Otros:** Conserjes.
- 6 **ORGANIZACIÓN DEL ÁREA**
 - 6.1 **Proyecto institucional:** Abastecer, entrenar, motivar y retener de personal a los clientes externos.
 - 6.2 **Programas:** Reclutamiento y selección.
 - 6.3 **Subprogramas o Proyectos:** Reclutamiento interno y externo, computacionales, manejos contables y fiscales.
 - 6.4 **Departamentos y secciones:** Servicios contables: proyectos y planificación financiera. Recursos humanos: Reclutamiento y selección, planillas, capacitación.

6.5 Objetivos: Gerencia: Definir las políticas por las cuales se rige cada uno de los departamentos y secciones. **Recursos humanos:** Contratar al personal idóneo y llevar a cabo todos los procesos necesarios para tener un control y entrenamiento de los postulantes que se dirigen hacia los clientes externos. **Servicios Contables:** Llevar los registros contables de las empresas externas, brindando información oportuna de los movimientos financieros. **Planificación Financiera:** velar por tener al día en el tema de tributación a las empresas externas. **Programación y Soporte:** Asistir a los clientes en la adquisición y reparación de equipos de computación, así como la enseñanza de la correcta utilización de los mismos.

6.6 Otros: Sección conserjería: Mantener limpia las oficinas de la empresa.

7 FUNCIONAMIENTO

7.1 Funciones y responsabilidades, grupos a cargo: La gerencia se encarga de la negociación con nuevos clientes y tiene a su cargo todos los departamentos de la empresa. Recursos humanos es el encargado de reclutar, seleccionar, capacitar y retener a los empleados tanto propios como de los clientes externos, se auxilia de la sección de planillas para el efecto. Programación, soporte y hardware se encarga de adquirir y configurar las nuevas computadoras que serán utilizadas en la empresa y aquellas que son solicitadas por los clientes. Servicios contables es el encargado de llevar los registros financieros de las empresas, así como velar que cumplan con sus obligaciones tributarias.

7.2 Distribución del espacio: La empresa cuenta con un nivel el cual está distribuido en cada una de los departamentos y secciones.

7.3 Horas semanales de trabajo, sesiones, otras: La empresa labora de lunes a viernes en un horario de 8:00 a 17:00 horas y el sábado de 8:00 a 12:00 horas

7.4 Normas de convivencia: Horario, asistencia, correctas relaciones interpersonales, cumplimiento de las normas de conducta.

8 COMUNICACIÓN

8.1 Informaciones internas y externas: Se tiene comunicación de información de la empresa vía electrónica con los clientes externos a través de la actualización de la página en Internet. También por este medio se reciben solicitudes por parte de los clientes.

8.2 Relaciones interpersonales y entre profesionales: Todas las personas de la empresa se manejan según las normas de cortesía, en forma personal escrita o verbal, o bien a través de algún otro medio.

8.3 Relaciones entre cargos de conducción y ejecución: Cada departamento realiza reuniones semanales para ver avances de los proyectos y resolución de posibles dificultades.

8.4 Canales informales: utilización de folletos, volantes o comunicación a través de las bocinas ambientales de las oficinas.

9 BENEFICIARIOS QUE CONCURREN A LA INSTITUCIÓN

9.1 Características socioeconómicas de los asistentes: El personal de la institución se encuentra desde una clase media baja, hasta una clase media alta.

9.2 Características de la tarea que desempeñan: Las tareas son de atención a clientes de pequeñas y medianas empresas, nacionales.

9.3 Cantidad por edad y sexo de los que asisten: En la empresa hay un total de 57 empleados, siendo 16 de género masculino y 41 de género femenino.

9.4 Características motrices de los que asisten: Todos los empleados tienen funciones motrices normales sin ningún tipo de discapacidad demostrada.

9.5 Nivel de práctica de la actividad física: Se realizan jornadas deportivas en forma bimensual y algunos de los empleados asisten al gimnasio.

9.6 Preferencias (deportes, gimnasia, otros) Los empleados prefieren realizar actividad física mediante la práctica del fútbol.

10 PERSONAL

10.1 Cantidad por edad sexo del personal encargado de las tareas

Género	18 a 25 años	25 a 40 años	Más de 40 años
Masculino	9	5	2
Femenino	15	18	8

10.2 Realizan capacitaciones: Se realizan capacitaciones mensuales a los empleados en cada una de sus ramas, según el departamento.

10.3 Títulos y especializaciones. Antigüedad en la profesión: Las personas que laboran en la empresa tienen como mínimo nivel medio, excepto los conserjes que tienen tercero básico. Y los títulos académicos en su mayoría son de nivel medio, algunos están realizando estudios universitarios y existen ejecutivos con títulos de licenciatura y maestría. El promedio de antigüedad oscila entre los cuatro y siete años, teniendo el empleado más antiguo 17 años de labores.

10.4 Formas de ingreso a la institución: Para ingresar en la institución es necesario pasar un proceso de selección del cual se pudo enterar por reclutamiento interno en la empresa o bien en un medio de comunicación masiva en reclutamiento externo.

11 INFRAESTRUCTURA / VARIOS

11.1 Instalaciones, espacios: Las empresa está comprendida de: 1 sala de recepción, 6 Oficinas destinadas 1 a cada departamento, área de conserjería y sala de reuniones. Servicios sanitarios.

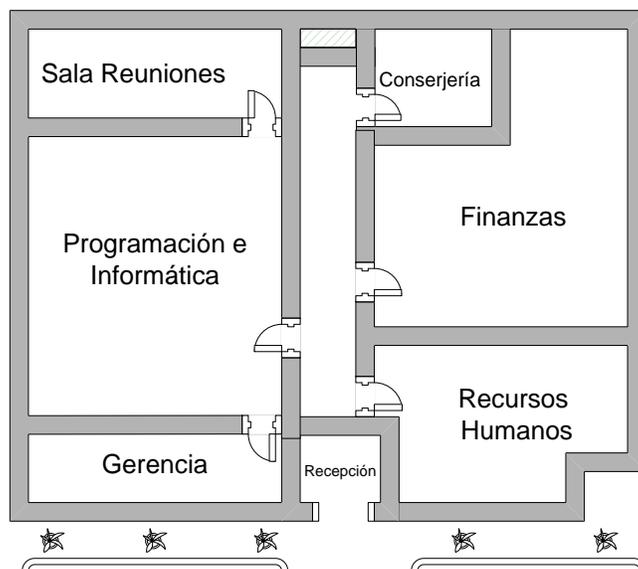


Ilustración de instalaciones de la empresa y distribución de espacio según departamentos.

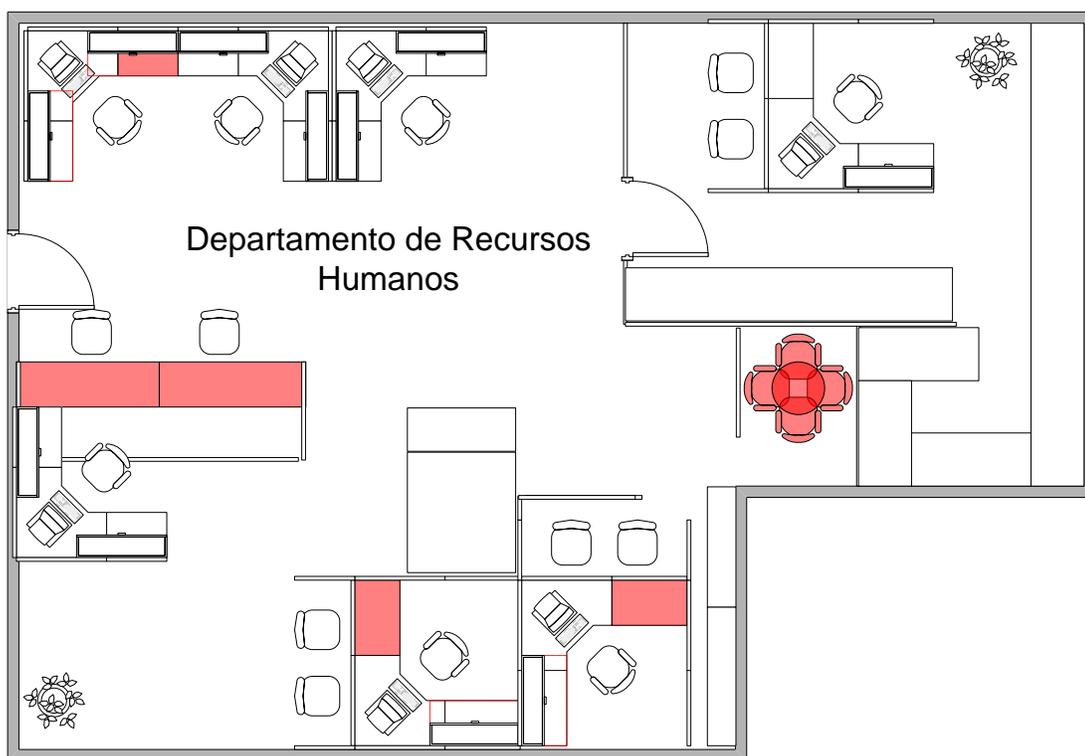


Ilustración del departamento de Recursos Humanos, las mesas remarcadas son aquellas que se utilizan para aplicar pruebas psicológicas.

11.2 Materiales y aparatos: Equipo de oficina: computadora, fax, fotocopidora, teléfonos, sillas, mesas, escritorios, archivos.

11.3 Características edilicias y breve descripción: La empresa tiene un nivel para su funcionamiento, cuenta de un pasillo principal central, el cual tiene la entrada hacia las oficinas que comprenden cada departamento, comenzando el pasillo se encuentra la recepción y finalizándolo se encuentran los sanitarios.

11.4 Utilización parcial o total: Todos los departamentos utilizan la totalidad de su espacio asignado.

11.5 Cuenta con seguro (tipo): Las instalaciones están cubiertas por un seguro contra robo, incendio, terremoto o algún desastre natural; también son vigiladas por una empresa externa de vigilancia.

12 GESTIÓN

12.1 Control de las acciones y del funcionamiento: Dentro de la empresa cada puesto cuenta con su descripción de puesto y es supervisado en forma de cascada, de esta forma las funciones de los puestos inferiores son supervisadas por los puestos medios, éstos a su vez son supervisados por las jefaturas y, las jefaturas son supervisadas por la gerencia.

12.2 Correcciones y ajustes del proyecto y las acciones: En las reuniones semanales son ajustados planes de trabajo, asignación de actividades y demás ajustes preventivas y correctivas a los procedimientos.

12.3 Informes periódicos, análisis de datos, estadísticas: Cada departamento realiza informes de sus actividades y clientes atendidos mensuales.

12.4 Reuniones de personal, evaluación al personal: Semanalmente y la evaluación del desempeño se realiza cada año.

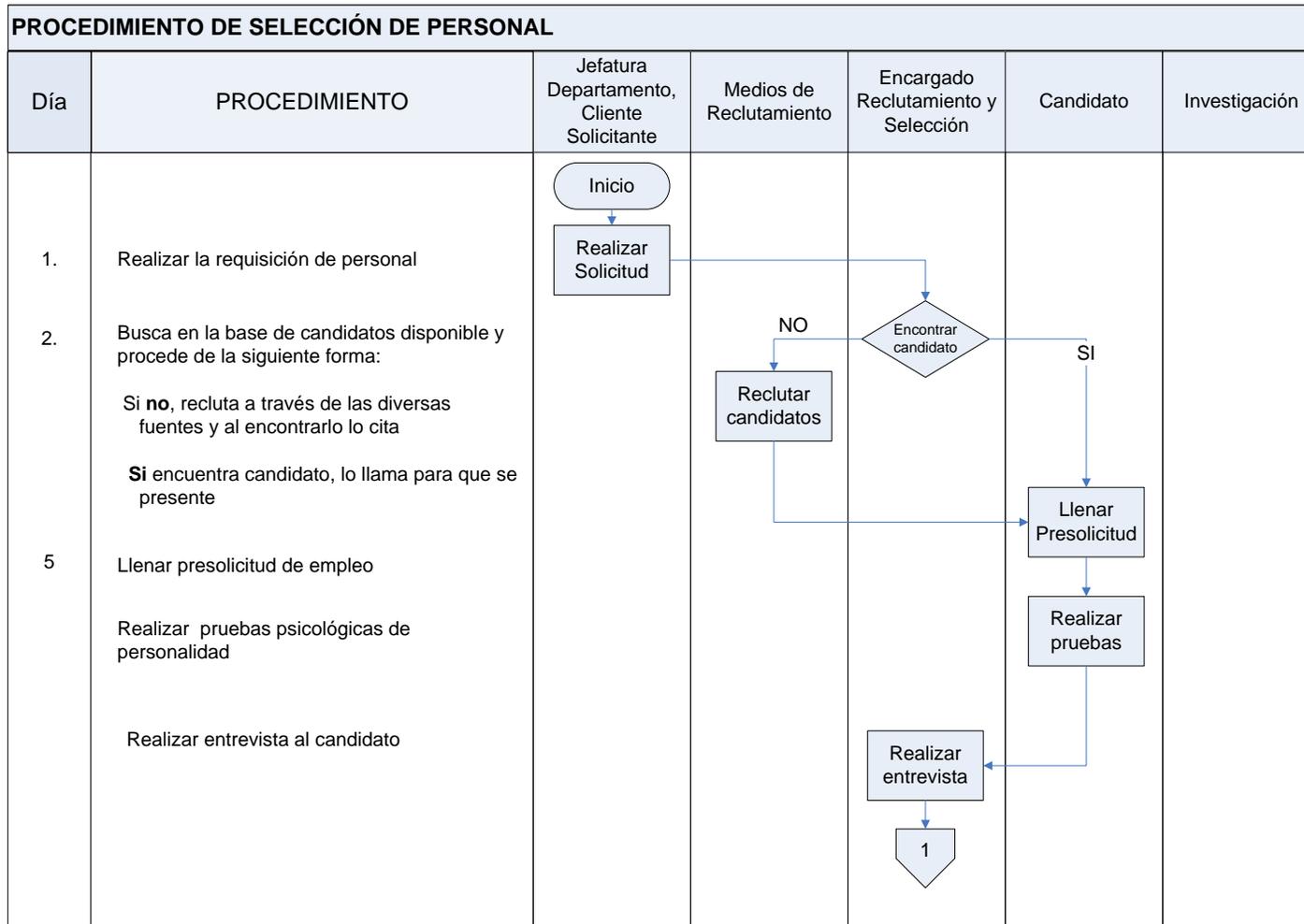
12.5 Documentación administrativa a cumplir, diaria, anual: Reportes diarios, cantidad de clientes atendidos mensualmente, cantidad de problemas solucionados, etc.

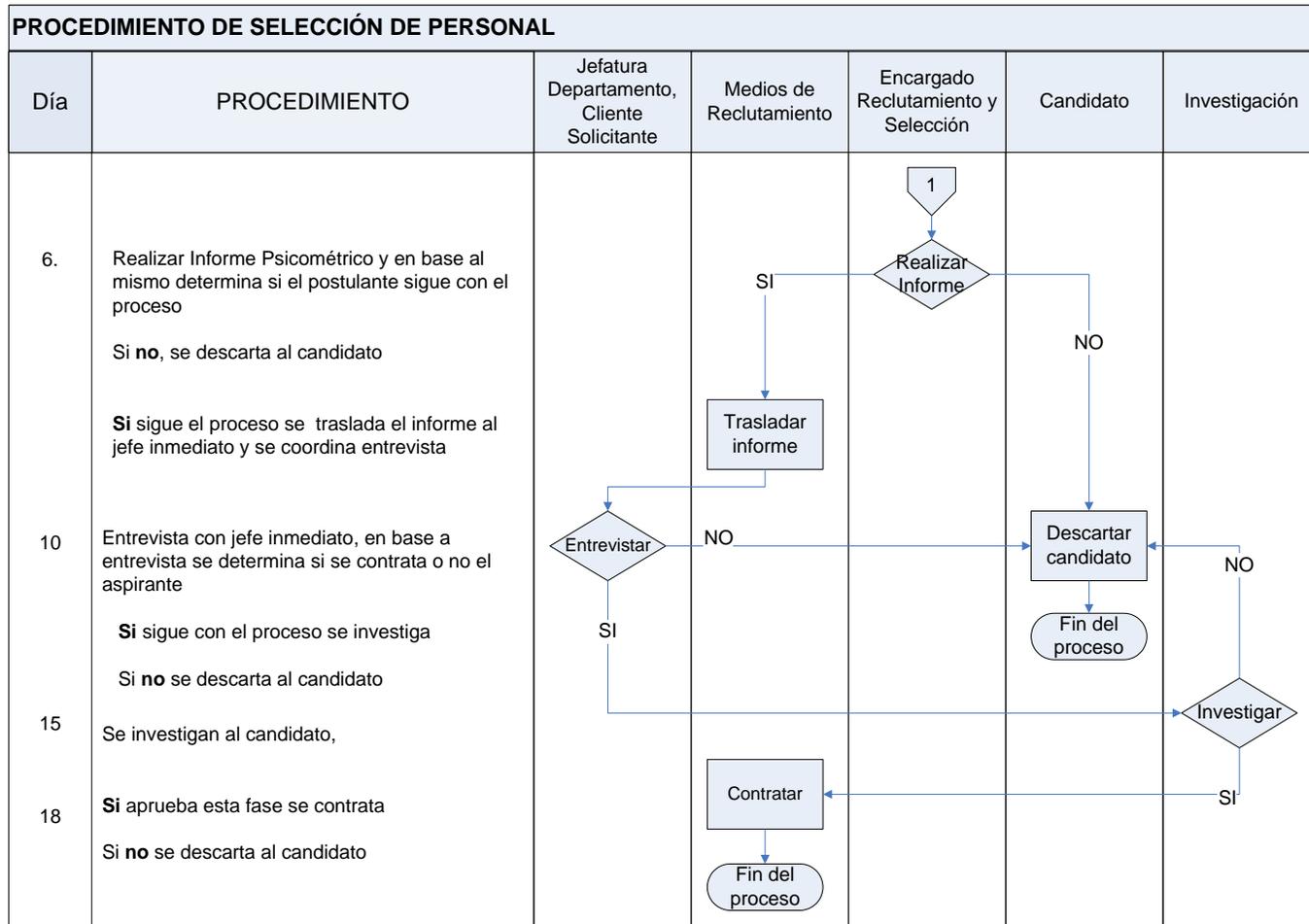
13 ASPECTOS VARIOS

13.1 Análisis personal de la institución: La institución cuenta con una jerarquía que permite el control de las actividades por lo que, el sistema no permite que se comenten errores que pueda afectar el funcionamiento de toda la empresa, solamente de un puesto en específico. La empresa cuenta con procesos adecuados a los puestos y contrata al personal adecuado para cada uno de los puestos.

13.2 Otros.

FLUJOGRAMA PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL





Esta ilustración permite observar tres puntos críticos en el proceso de selección de personal: Informe psicométrico, entrevista e investigación de referencias.

GUIA DE OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL

1. Institución
2. Dirección
3. Prestación o servicio que brinda
4. Propósitos Institucionales

5. ESTRUCTURA DEL ÁREA
 - 5.1 Cargos directivos
 - 5.2 Secretarias
 - 5.3 Coordinaciones
 - 5.4 Personal de ejecutivos, profesionales, técnicos
 - 5.5 Otros

- 6 ORGANIZACIÓN DEL ÁREA
 - 6.1 Proyecto institucional
 - 6.2 Programas
 - 6.3 Subprogramas o proyectos
 - 6.4 Departamentos y secciones
 - 6.5 Objetivos
 - 6.6 Otros

- 7 FUNCIONAMIENTO
 - 7.1 Funciones y responsabilidades, grupos a cargo
 - 7.2 Distribución del espacio
 - 7.3 Horas semanales de trabajo, sesiones, otras
 - 7.4 Normas de convivencia
 - 7.5 Reglamento interno

- 8 COMUNICACIÓN
 - 8.1 Informaciones internas y externas
 - 8.2 Relaciones interpersonales y entre profesionales
 - 8.3 Relaciones entre cargos de conducción y ejecución
 - 8.4 Canales informales

- 9 BENEFICIARIOS QUE CONCURREN A LA INSTITUCIÓN
 - 9.1 Características socioeconómicas de los asistentes
 - 9.2 Características de la tarea que desempeñan
 - 9.3 Cantidad por edad y sexo de los que asisten
 - 9.4 Características motrices de los que asisten

- 9.5 Nivel de práctica de la actividad física
 - 9.5.1 Preferencias (deportes, gimnasia, otros)

- 10 PERSONAL
 - 10.1 Cantidad por edad sexo del personal encargado de las tareas
 - 10.2 Realizan capacitaciones
 - 10.3 Títulos y especializaciones. Antigüedad en la profesión
 - 10.4 Formas de ingreso a la institución. Antigüedad en la institución

- 11 INFRAESTRUCTURA / VARIOS
 - 11.1 Instalaciones, espacios
 - 11.2 Materiales y aparatos
 - 11.3 Características edilicias y breve descripción
 - 11.4 Utilización parcial o total
 - 11.5 Cuenta con seguro

- 12 GESTIÓN
 - 12.1 Control de las acciones y del funcionamiento
 - 12.2 Correcciones y ajustes del proyecto y las acciones
 - 12.3 Informes periódicos, análisis de datos, estadísticas
 - 12.4 Reuniones de personal, evaluación al personal
 - 12.5 Documentación administrativa a cumplir, diaria, anual

- 13 ASPECTOS VARIOS
 - 13.1 Análisis personal de la institución
 - 13.2 Otros

ENCUESTA

La presente investigación tiene como objetivo recabar su opinión sobre el proceso de selección de personal.

La información recopilada será utilizada para el desarrollo del trabajo de Investigación: "El papel de las pruebas psicológicas de personalidad dentro del proceso de selección de personal". Este estudio se desarrolla como punto de tesis de graduación del técnico en Orientación Vocacional y Laboral por los alumnos Allan Contreras y Roxana Palma, alumnos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

INSTRUCCIONES

Lea cada pregunta y marque con una X (equis) la respuesta que se ajuste a su criterio.

1.- ¿Qué aspectos del postulante considera usted que son importantes para que pueda ocupar una plaza, dentro de la organización?

- Personalidad (carácter)
- Presentación Personal
- Experiencia Laboral
- Nivel académico

2.- De los anteriores ¿Cuál considera que es el más importante?

3.- ¿Qué aspectos del postulante podrían excluirlo del proceso de selección?

- Personalidad (carácter)
- Presentación Personal
- Experiencia Laboral
- Nivel académico

4.- ¿Qué parte del proceso de selección considera el más importante?

- Entrevista en R.R.H.H.
- Pruebas Psicológicas y específicas
- Entrevista por el Jefe inmediato

5.- ¿Considera usted que la entrevista en el proceso de selección de personal es determinante para elegir a un postulante?

- SI
- NO

6.- ¿Contrataría a una postulante sin haberlo entrevistado personalmente?

- SI
- NO

7.- ¿Considera que las pruebas psicológicas utilizadas en su empresa brindan información de utilidad en la toma de decisiones acerca de un candidato?

- SI
- NO

8.- ¿Considera que los rasgos de personalidad en un postulante contribuyen en el desempeño de sus labores?

- SI
- NO

9.- ¿Contrataría a un postulante sin haber visto el informe psicométrico realizado en recursos humanos?

SI

NO

10.- ¿Podrían reflejar las pruebas psicológicas de personalidad el comportamiento de un postulante dentro del entorno laboral?

SI

NO

11.- ¿Cree usted que los resultados de las pruebas psicológicas y psicométricas influyen en la toma de decisión para contratar a un postulante?

SI

NO

12.- ¿Considera que las pruebas psicológicas y psicométricas son necesarias en el proceso de selección de personal?

SI

NO

TESTS OTIS AUTOAPLICADOS

POR ARTHUR S. OTIS
SUPERIOR: FORMA A

Nº 56774

P.B.	
E.C.	
C.I.	
E.M.	

20

Lea esta página. Haga lo que en ella se dice que haga.

No de vuelta a esta hoja, sino hasta que se le diga que lo haga. Llene los espacios en blanco con su nombre, edad, fecha de nacimiento, etc. Escriba con claridad.

Nombre Edad cumplida años.
Fecha de nacimiento (día/mes/año)..... Sexo Grado
Institución o Establecimiento
Ciudad Fecha de hoy

Esta es una prueba para saber cómo piensa. Contiene preguntas de diferentes clases. Aquí tiene una pregunta modelo ya contestada correctamente. Observe cómo se contesta la pregunta:

¿Cuál de las palabras que están abajo corresponde a lo que es una manzana?

1 flor 2 árbol 3 verdura 4 fruta 5 animal (4)

La respuesta correcta es **fruta**; por lo que está subrayada dicha palabra. La palabra **fruta** tiene el No. 4; este número debe escribirse dentro del paréntesis, al final de la línea punteada. Esta es la forma de responder las preguntas.

Trate Ud. de contestar las preguntas que se dan como ejemplo. No escriba las respuestas; simplemente trace una línea debajo de la que considere correcta y luego escriba su número dentro del paréntesis.

Ejemplo:

¿Cuál de las cinco palabras que están abajo significa lo contrario de norte?

1 polo 2 ecuador 3 sur 4 este 5 oeste..... ()

La respuesta es **sur**; así es que usted debió de haber subrayado la palabra **sur** y escrito el 3 dentro del paréntesis.

Ejemplo:

Un pie es a un hombre y una garra es a un gato lo que un casco es a (?) .

1 un perro 2 un caballo 3 un zapato 4 un herrero 5 una silla de montar..... ()

La respuesta es **un caballo**; así es que usted debió de haber subrayado las palabras **un caballo** y escrito el 2 dentro del paréntesis.

Ejemplo:

¿Cuánto cuestan 6 lápices a cuatro centavos cada uno?..... ()

La respuesta es 24, y no hay nada que subrayar; por lo tanto, sólo escriba el 24 dentro del paréntesis. Si la respuesta a un problema es un número o una letra, escriba el número o la letra dentro del paréntesis sin subrayar nada. Escriba todas las letras con mayúsculas de imprenta.

La prueba contiene 75 preguntas. No se espera que pueda contestarlas todas, pero trate de responder el mayor número posible. Se le concederá media hora a partir del momento en que el examinador le diga que empiece a trabajar.

Procure contestar bien todas las que pueda. Tenga cuidado de no trabajar tan de prisa que cometa equivocaciones.

No se entretenga demasiado en una sola pregunta. Ninguna pregunta será contestada por el examinador después de empezar la prueba. Ponga su lápiz sobre el escritorio.

No vuelva la hoja sino hasta que se le diga que lo haga.

© 1950, 1922, Harcourt, Brace, Jovanovich Inc. New York
Translated and Adapted by permission - Traducido y adaptado con permiso
© 1974, 1959, Harcourt, Brace, Jovanovich Inc. y Colegio Americano de Guatemala
1982, Harcourt, Brace, Jovanovich Inc. y Universidad del Valle de Guatemala

Reservados todos los derechos exclusivos de la traducción y adaptación.

La reproducción, total o parcial, en forma idéntica o con modificaciones, por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo fotocopia o cualquier sistema de almacenaje y reproducción, es violatoria de los derechos reservados.

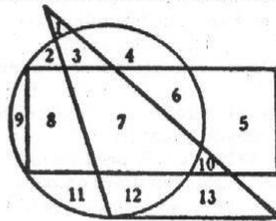
Imprenta de la Universidad del Valle de Guatemala

58

1. Lo contrario de odio es (?).
1 enemigo 2 temor 3 amor 4 amigo 5 gozo..... ()
2. Lo contrario de nunca es (?).
1 a menudo 2 algunas veces 3 de vez en cuando 4 siempre 5 frecuentemente..... ()
3. Una balanza se relaciona con el peso como un termómetro se relaciona con (?).
1 una báscula 2 lo caliente 3 una ampollita 4 el mercurio 5 la temperatura..... ()
4. Un pájaro no siempre tiene (?).
1 alas 2 ojos 3 patas 4 nido 5 pico..... ()
5. Lo opuesto a despilfarrador es (?).
1 barato 2 desperdiciado 3 tacaño 4 modesto 5 opulento..... ()
6. Una zorra se parece más a un (?).
1 lobo 2 cordero 3 cerdo 4 tigre 5 gato..... ()
7. Silencio es a sonido lo que oscuridad es a (?).
1 sótano 2 luz 3 ruido 4 quietud 5 recio..... ()
8. De las cinco palabras de abajo, cuatro se parecen en algo. ¿Cuál es la que no se parece a las otras?
1 doblar 2 afeitarse 3 cortar 4 raspar 5 trasquilar..... ()
9. Un árbol siempre tiene (?).
1 hojas 2 fruto 3 yemas 4 raíces 5 sombra..... ()
10. De las cinco palabras de abajo, cuatro se parecen en algo. ¿Cuál es la que no se parece?
1 contrabando 2 estafa 3 soborno 4 engaño 5 venta..... ()
11. Lo contrario de esperanza es (?).
1 fe 2 misericordia 3 pesar 4 desesperación 5 odio..... ()
12. La plata es más cara que el hierro porque es más (?).
1 pesada 2 escasa 3 blanca 4 dura 5 bonita..... ()
13. ¿Cuál de las siguientes palabras hace que la oración sea más verdadera? Los hombres (?) son más bajos que sus esposas.
1 siempre 2 generalmente 3 ocasionalmente 4 raramente 5 jamás..... ()
14. Una bombilla eléctrica es a una vela como un automóvil es a (?).
1 un carruaje 2 la electricidad 3 una llama 4 la velocidad 5 el brillo..... ()
15. La luna es a la tierra lo que la tierra es a (?).
1 Marte 2 el sol 3 las nubes 4 las estrellas 5 el universo..... ()
16. Lo contrario de desgarbado es (?).
1 fuerte 2 bonito 3 bajo 4 gallardo 5 veloz..... ()
17. Un grupo estaba compuesto de un hombre y su esposa, sus dos hijos y sus esposas, y cuatro niños en la familia de cada hijo. ¿Cuántos estaban en el grupo?..... ()
18. Una comida siempre implica (?).
1 una mesa 2 platos 3 hambre 4 alimento 5 agua..... ()
19. ¿Cuál de las expresiones de abajo explica este proverbio? "No vendas la piel del venado antes de cazarlo"..... ()
 1. No hagas lo imposible.
 2. El árbol seco arde fácilmente
 3. No prometas algo que no estés seguro de poder cumplir.
 4. El que madruga ama a Dios.
 5. Las personas activas a menudo consiguen ventajas sobre las negligentes.
 6. Con facilidad se critica al que está en desgracia.
20. ¿Cuál de las seis expresiones de arriba corresponde al significado del siguiente proverbio? "Al que madruga Dios le ayuda"..... ()
21. ¿Cuál de las expresiones de arriba corresponde al significado de este proverbio? "Del árbol caído todos hacen leña"..... ()
22. Lo opuesto a traidor es (?).
1 amable 2 valiente 3 sabio 4 cobarde 5 leal..... ()
23. En un debate siempre hay (?).
1 árbitro 2 contrarios 3 espectadores 4 aplauso 5 victoria..... ()
24. Si 10 cajas llenas de manzanas pesan 400 libras, y cada caja pesa 4 libras cuando está vacía, ¿cuántas libras pesan todas las manzanas?..... ()
25. Si las dos primeras afirmaciones siguientes son verdaderas, la tercera es (?). "Todos los miembros de este club son deportistas. López no es deportista. López es miembro de este club".
1 verdadera 2 falsa 3 dudosa..... ()
26. La afirmación de que la luna está hecha de queso es (?).
1 absurda 2 engañosa 3 dudosa..... ()

27. Si las dos primeras afirmaciones siguientes son verdaderas, la tercera es (?). "Jorge es Mayor que Francisco. Jaime es mayor que Jorge. Francisco es menor que Jaime".
1 verdadera 2 falsa 3 dudosa..... ()
28. ¿Cuál de las seis expresiones de abajo corresponde al significado del siguiente proverbio?
"El niño quemado teme al fuego"..... ()
1. La frivolidad florece cuando falta la autoridad.
2. Las experiencias desagradables nos enseñan a ser cuidadosos.
3. Hay que experimentar las cosas antes de saber su valor.
4. Se juzga la comida por los postres.
5. Los animales pequeños nunca juegan en presencia de los grandes.
6. Los niños sufren más con el calor que los adultos.
29. ¿Qué expresión de arriba explica este proverbio? "El pastel se pone a prueba comiéndolo"..... ()
30. ¿Cuál de las expresiones de arriba explica este proverbio?
"Cuando no está el gato juegan los ratones"..... ()
31. La influencia de un hombre en su comunidad debería depender de su (?).
1 riqueza 2 dignidad 3 sabiduría 4 ambición 5 poder político..... ()
32. Si un muchacho puede correr a razón de 6 pies en $\frac{1}{4}$ de segundo, ¿cuántos pies puede correr en 10 segundos?..... ()
33. ¿Cuál de las siguientes palabras hace que la oración sea más verdadera? Los padres son (?)
más sabios que sus hijos.
1 siempre 2 generalmente 3 mucho 4 raramente 5 excepcionalmente..... ()
34. Lo que la gente dice acerca de una persona constituye su (?).
1 carácter 2 chisme 3 reputación 4 índole 5 personalidad..... ()
35. Si 3 lápices cuestan 5 centavos, ¿cuántos se podrán comprar con 50 centavos?..... ()
36. De las cinco cosas siguientes, cuatro se parecen en algo. ¿Cuál es la que no se parece?
1 alquitrán 2 nieve 3 hollín 4 ébano 5 carbón..... ()
37. Un número de la serie siguiente está errado. ¿Cuál debería ser el número?
1 4 2 5 3 6 4 7 5 9 6 9..... ()
38. Si se tacharan todas las letras que ocupan los lugares impares en el alfabeto, ¿cuál sería la décima letra no tachada? Escríbala con letra mayúscula de molde. *No marque el alfabeto.*
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z..... ()
39. ¿Qué letra de la palabra SUPERFLUO ocupa en la palabra el mismo lugar que en el alfabeto de arriba, contando de izquierda a derecha? Escríbala con letra mayúscula de molde..... ()
40. Precaución se relaciona con accidente de la misma forma que enfermedad se relaciona con (?).
1 doctor 2 cirugía 3 medicina 4 hospital 5 saneamiento..... ()
41. Si las palabras de abajo se ordenaran para hacer una buena oración, ¿con qué letra empezaría la Penúltima palabra de la oración? Escríbala con mayúscula de molde.
Mismo significa lo que pequeño menudo..... ()
42. Una madre es siempre más (?) que su hija.
1 sensata 2 alta 3 robusta 4 vieja 5 arrugada..... ()
43. La obligación que se contrae por la palabra dada se llama (?).
1 promesa 2 compromiso 3 deber 4 coacción 5 retribución..... ()
44. Si las siguientes palabras se vieran en un espejo puesto frente a ellas, ¿qué palabra se leería Exactamente igual que si se viera directamente?
1 OHIO 2 SON 3 ERRE 4 MOTOR 5 OTTO..... ()
45. ¿Qué número de esta serie aparece la segunda vez más cerca del principio?
6 4 5 3 7 8 0 9 5 9 8 8 6 5 4 7 3 0 8 9 1..... ()
46. Si en la palabra CONSTITUCIONAL se permutara la primera letra por la segunda, la tercera por la Cuarta, la quinta por la sexta, etc., ¿qué letra ocuparía el duodécimo lugar hacia la derecha?
Escríbala con mayúscula de molde..... ()
47. Si $2\frac{1}{2}$ yardas de tela cuestan 30 centavos, ¿cuántos centavos costarán 10 yardas?..... ()
48. Si las dos primeras afirmaciones siguientes son verdaderas, la tercera es (?). "Algunos de los amigos de López son bautistas. Algunos de los amigos de López son dentistas. Algunos de los amigos de López son dentistas bautistas".
1 verdadera 2 falsa 3 dudosa..... ()
49. ¿Qué se relaciona con pocos como ordinario con excepcional?
1 ninguno 2 algunos 3 muchos 4 menos 5 más..... ()
50. Cuente en esta serie cada N que esté seguida de una O, siempre que la O no esté seguida de una T. Escriba cuántas ENES contó.
N O N T Q M N O T M O N O O N Q M N N O Q N O T O N A M O N O M..... ()
51. A un hombre que se opone al cambio y al progreso se le llama (?).
1 democrático 2 radical 3 conservador 4 anarquista 5 liberal..... ()

52. ¿Cuál de las cinco palabras de abajo se parece menos a las otras cuatro?
1 bueno 2 grande 3 rojo 4 paseo 5 grueso..... ()
53. ¿Cuál de las palabras siguientes indica un rasgo de carácter?
1 personalidad 2 estimación 3 amor 4 generosidad 5 salud..... ()
54. ¿Cuántas de las siguientes palabras pueden formarse con la palabra LARINGE?
Cada letra puede usarse varias veces.
Negar general Niágara regalar regional griega ralear regente..... ()
55. Superficie es a línea como línea es a (?).
1 sólido 2 plano 3 curva 4 punto 5 cuerda..... ()
56. ¿Qué se relaciona con cubo como círculo se relaciona con cuadrado?
1 circunferencia 2 esfera 3 esquinas 4 sólido 5 espesor..... ()
57. Si 4 ½ yardas de tela cuestan 90 centavos, ¿cuántos centavos costarán 2 ½ yardas?..... ()
58. ¿Qué número está en el espacio que se encuentra en el rectángulo y en el triángulo,
pero no en el círculo? ()



59. ¿Qué número está en la misma o las mismas figuras geométricas que el número 8?..... ()
60. ¿Cuántos espacios hay que se encuentran en dos y sólo dos de las figuras geométricas?..... ()
61. Una tela encoge al lavarse. Si una tira de 24 centímetros de largo se redujo a 22 centímetros de largo, ¿cuánto medirá después de encogerse una tira de 36 centímetros de largo?..... ()
62. A una persona que se deja influenciar por opiniones preconcebidas al tomar una decisión se le llama (?).
1 influyente 2 con prejuicios 3 hipócrita 4 decidida 5 imparcial..... ()
63. Un enunciado cuyo significado no es definido se dice que es (?).
1 erróneo 2 dudoso 3 ambiguo 4 falseado 5 hipotético..... ()
64. Un número de la serie siguiente está errado. ¿Cuál debería ser ese número?
1 3 9 27 81 108..... ()
65. Si Francisco puede recorrer en bicicleta 30 pies en el tiempo en que Jorge recorre 20 pies, ¿cuántos pies podrá recorrer Francisco en el tiempo en que Jorge recorre 30 pies?..... ()
66. La revolución es a la evolución lo mismo que volar es a (?).
1 pájaro 2 girar 3 andar 4 alas 5 estar de pie..... ()
67. Encuentre las dos letras de la palabra COPÁN que estén separadas, en la palabra, por tantas letras como en el alfabeto. Escriba de ellas la letra que está primero en el alfabeto.
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z ()
68. Un número de la serie siguiente está errado. ¿Cuál debería ser ese número?
0 1 3 6 10 15 21 28 34 ()
69. Lo contrario a honrar es (?).
1 glorificar 2 denigrar 3 acobardar 4 temer 5 derrotar..... ()
70. Un hotel sirve una mezcla de 2 partes de crema y 3 partes de leche. ¿Cuántos litros de crema se necesitarán para hacer 15 litros de la mezcla? ()
71. Si se corta un alambre de 20 centímetros de manera que un pedazo mida 2/3 del largo del otro, ¿cuántos centímetros medirá el pedazo más corto?..... ()
72. Escriba, con mayúscula de molde, la cuarta letra a la izquierda de la letra que está en medio de la F y la J en el alfabeto..... ()
73. Si las dos primeras afirmaciones siguientes son verdaderas, la tercera es (?). "Uno no puede llegar a ser buen violinista sin mucha práctica. Carlos practica mucho el violín. Carlos llegará a ser un buen violinista".
1 verdadera 2 falsa 3 dudosa..... ()
74. Si las palabras de abajo se ordenaran para hacer la mejor oración, ¿con qué letra terminaría la última palabra de la oración?
la sinceridad rasgos la cortesía carácter del deseables y son..... ()
75. ¿Qué cosa se relaciona con la sangre como la física con el movimiento?
1 la temperatura 2 las venas 3 el cuerpo 4 la fisiología 5 la geografía..... ()

Tests Otis de Evaluación Rápida

por ARTHUR S. OTIS

OTIS GAMMA

FORMA EM

No abra este folleto sino hasta que se le diga.

En la HOJA ESPECIAL PARA RESPUESTAS, escriba su nombre, edad y demás información en los espacios apropiados.

En el espacio después de "Nivel", escriba GAMMA.

En el espacio después de "Forma", escriba EM.

Luego, espere más instrucciones.

NO MARQUE ESTE FOLLETO, NI CONTESTE EN ÉL.

© 1939, 1954, Harcourt, Brace, Jovanovich, Inc. New York.
Translated and adapted by permission. Traducido y adaptado con permiso.

© 1961, Harcourt, Brace, Jovanovich, Inc. y Colegio Americano de Guatemala

© 1982, Harcourt, Brace, Jovanovich, Inc. y Universidad del Valle de Guatemala
Reservados todos los derechos exclusivos de la traducción y adaptación.

La reproducción, total o parcial, en forma idéntica o con modificaciones, por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo fotocopias o cualquier sistema de almacenaje y reproducción, es violatoria de los derechos reservados.

NO MARQUE ESTE FOLLETO.

MARQUE SUS RESPUESTAS
EN LA HOJA ESPECIAL
PARA RESPUESTAS.

OTIS GAMMA EM

INSTRUCCIONES

Este es un test para ver cómo piensa. Contiene preguntas de diferentes clases. Después de cada pregunta hay cuatro o cinco respuestas posibles. Usted debe leer cada pregunta y decidir cuál de las respuestas que le siguen es la correcta. No emplee mucho tiempo con una sola pregunta. Como ejemplo, aquí tiene tres preguntas.

Ejemplo a: ¿Cuál de las cinco cosas de abajo es suave?

A vidrio B piedra C algodón D hierro E hielo

La respuesta correcta, naturalmente, es algodón. La palabra algodón corresponde a la letra C. Ahora, en la Hoja Especial para Respuestas, vea los "Espacios para Marcar las Respuestas de los Ejemplos". En uno de los cinco espacios para marcar las respuestas del ejemplo "a", el que está bajo la letra C, se ha hecho una marca gruesa para llenarlo. Esta es la forma de contestar las preguntas.

Pruebe el siguiente ejemplo usted mismo. No escriba la respuesta; únicamente haga una marca gruesa en el espacio que está debajo de la letra que corresponde a la respuesta correcta en la Hoja Especial para Respuestas.

Ejemplo b: Un canario es una especie de (?).

F planta G pájaro H gusano I pez J flor

La respuesta es pájaro, la cual corresponde a la letra G; así es que usted debió contestar el ejemplo "b" haciendo una marca gruesa en el espacio que está debajo de la letra G.

Pruebe el Ejemplo "c".

Ejemplo c: ¿Cuál de los cinco números de abajo es mayor que 55?

A 53 B 48 C 29 D 57 E 16

La respuesta correcta para el ejemplo "c" es 57, la cual corresponde a la letra D. Así es que usted contestaría el ejemplo "c" haciendo una marca gruesa en el espacio que está debajo de la letra D. Hágalo.

Lea cuidadosamente cada pregunta y decida cuál de las respuestas es la mejor. Fíjese cuál es la letra de su selección. Después, en su Hoja de Respuestas, haga una marca gruesa en el espacio que está debajo de esa letra.

Al marcar sus respuestas, asegúrese siempre de que el número de la pregunta sea el mismo para la Hoja de Respuestas y para el Folleto del test. Borre completamente cualquier respuesta que desee cambiar y tenga cuidado de no hacer rayas o marcas de cualquier clase en su Hoja de Respuestas o en el Folleto de examen. Cuando termine una página, continúe con la siguiente. Si termina todo el test antes del tiempo fijado, revise sus respuestas. Trabaje lo más rápido y exacto que usted pueda.

El test contiene 80 preguntas. No se espera que pueda responder a todas, pero trate de contestar bien al mayor número posible. Tenga cuidado de no ir tan rápido que cometa equivocaciones. No pase mucho tiempo en una sola pregunta. Se le concederá 40 minutos a partir del momento en que el examinador le diga que empiece. Ninguna pregunta será contestada por el examinador después de empezar la prueba. Ponga su lápiz sobre el escritorio.

NO DE VUELTA A LA PAGINA HASTA QUE SE LE DIGA.

1. Es más probable que un automóvil tenga (?).
A radio B calentador C tanque de gasolina D llanta de repuesto E loderas
2. Para indicar el movimiento de un eje se usa la palabra (?).
F progreso G aceleración H rotación I vibración J retardación
3. El pájaro carpintero dió al árbol muchos picotazos en rápida (?).
A rotación B vibración C progresión D sucesión E simultaneidad
4. Un caballo no siempre tiene (?).
F corazón G ojos H herrajes I piel J cola
5. Lo opuesto a generoso es (?).
A económico B pobre C inculco D enfermo E tacaño
6. Un hombre siempre es más (?) que su hija.
F alto G sabio H viejo I moreno J gordo
7. Una suegra es a un yerno como un suegro es a una (?).
A novia B nuera C esposa D casada E suegra
8. El primer dibujo de abajo se relaciona con el segundo en la misma forma que el tercero se relaciona con uno de los cuatro que siguen. ¿Con cuál se relaciona?
Este  es a este  como este  es a (?).
F  G  H  I 
9. Lo opuesto a extraño es (?).
A fácil B familiar C a menudo D cordial E íntimo
10. En un juego de fútbol siempre hay (?).
F espectadores G estadio H perifoneadores I competidores J equipo ganador
11. Una aspiradora es a una escoba lo que una refrigeradora es a (?).
A una cocina B una estufa C electricidad D una hielera E una invención
12. En una fiesta estaban un hombre y su esposa, sus tres hijos con sus respectivas esposas y cuatro niños de cada una de las familias de los hijos. ¿Cuántas personas había en la fiesta?
F 9 G 10 H 12 I 18 J 20
13. La lana es generalmente más cara que el algodón porque es más (?).
A pesada B suave C difícil producirla D ordinaria E difícil mantenerla limpia
14. Lo contrario de natural es (?).
F superficial G extraño H injurioso I artificial J raro
15. ¿Qué letra de la palabra confidencial ocupa en ésta (contando desde el principio) la misma posición que en el alfabeto?
A e B d C l D n E f
16. ¿Cuál de las cinco palabras de abajo se parece menos a las otras cuatro?
F mentir G caminar H engañar I robar J estafar
17. Es más probable que una iglesia tenga (?).
A campanario B campana C congregación D órgano E coro
18. ¿Cuál de las cinco palabras de abajo se parece menos a las otras cuatro?
F fino G subir H brillante I limpio J suave
19. Este diseño  es a este  lo que este  es a (?).
A  B  C  D 

(Continúe en la página siguiente.)

20. ¿Cuál de las cinco palabras de abajo aparecería por último en el diccionario?
F mar G lista H mire I mil J loro
21. En la serie siguiente hay un número errado. ¿Cuál debería ser el número correcto?
A 2 B 81 C 5 D 15 E 45
22. Una cinta métrica es a distancia lo que un reloj es a (?).
F sus manecillas G la hora H tiempo I un reloj de pulsera J la escuela
23. Si con $3\frac{1}{3}$ yardas de listón se hacen 25 insignias, con 10 yardas ¿cuántas se harán?
A 250 B $33\frac{1}{3}$ C 75 D 10 E 50
24. Médico es a doctor lo que abogado es a (?).
F cliente G paciente H oficina I licenciado
25. Todos los jóvenes que están en este salón son miembros del Club. Francisco está en este salón. Francisco no es miembro del Club. Si las dos primeras afirmaciones son verdaderas, la tercera es (?).
A cierta B falsa C dudosa
26. Si las siguientes palabras se ordenaran para formar la mejor oración que es posible construir con ellas, ¿con qué letra comenzaría la segunda palabra de la oración?
que aproximadamente significa estatura lo mismo altura
F a G l H s I e J q
27. Si 10 cajas de manzanas valen \$ 20 y cada caja vale 15¢, ¿cuánto valen las manzanas sin las cajas?
A \$ 1.85 B \$ 18.50 C \$ 19.85 D \$ 20.15 E \$ 21.50
28. Si aceptamos el derecho de otras personas a pensar u opinar en forma distinta a la nuestra, somos (?).
F conservadore G radicales H tolerantes I superiores J compadecidos
29. Un rosal debe tener (?).
A rosas B espinas C raíces D abono E botones
30. Si los lápices se venden a 3 por 10 ¢, ¿cuántos pueden comprarse con 90 ¢?
F 9 G 30 H 270 I 27 J 900
31. Pongo es a opongo como (?) es a ocaso.
A vaso B paso C caso D hongo E sol
32. Transportar significa llevar a través; transmitir significa mandar a través. Por lo tanto, trans, significa (?).
F llevar G mandar H alrededor I regresar J a través
33. Este diseño  es a este  como este  es a (?).
A  B  C  D 
34. Si una cámara de cine puede tomar 6 fotos en $\frac{1}{4}$ de segundo, ¿cuántas fotos puede tomar en 10 segundos?
F 15 G 24 H 240 I 60 J 40
35. ¿Cuál de los siguientes pares de palabras se parece menos a los otros tres pares?
A este, norte B corto, largo C duro, suave D mojado, seco
36. Iré es a fui como mañana es a (?).
F hoy G irse H ayer I tiempo J movimiento
37. Todas las personas que viven en este apartamento son conservadoras. Pérez no es conservador. Pérez vive en este apartamento. Si las dos primeras afirmaciones son ciertas, la tercera es (?).
A cierta B falsa C dudosa

(Continúe en la página siguiente.)

38. Franco es a flanco como (?) es a blindo.
F brinco G brindo H lindo I blanco J pliso
39. ¿Cuál de las palabras de abajo se parece más a amor, enojo y esperanza?
A miedo B olor C vida D pensar E hacer
40. Lo contrario de general es (?).
F particular G ordinario H prevaleciente I inferior J subordinado
41. ¿Qué letra ocupa el tercer lugar hacia la izquierda de la letra que está en medio de la R y la M en la palabra expresamente?
A n B p C x D e E a
42. Pensar que las rosas pueden sentir tristeza es (?).
F perverso G injusto H absurdo I improbable J engañoso
43. Carlos es más joven que Enrique. Pedro es más joven que Carlos. Enrique es más viejo que Pedro. Si las dos primeras afirmaciones son ciertas, la tercera es (?).
A cierta B falsa C dudosa
44. ¿Cuál de los siguientes términos describe un rasgo del carácter?
F sinceridad G sordera H habilidad I pobreza J Inteligencia
45. De un club que acepta como miembros sólo a personas muy ricas se dice que es (?).
A estirado B exclusivo C conservador D liberal E antipatriótico
46. Consejo municipal es a ciudad lo que (?) es a país.
F alcalde G congreso H poder judicial I ciudadanía J gobernador
47. De una cosa que se ajusta a las normas establecidas se dice que es (?).
A rara B ordinaria C fantástica D legítima E extraordinaria
48. Un lago es a la tierra lo que (?) es al océano.
F el agua G un barco H una isla I una ola J una playa
49. Encuentre, en la palabra mater, las dos letras que estén separadas por un número de letras igual al que las separa en el alfabeto. ¿Cuál de esas dos letras aparece primero en el alfabeto?
A m B a C t D e E r
50. Este diseño  es a este  como este  es a (?).
F  G  H  I 
51. Algunos miembros de este club son Metodistas. Algunos miembros son músicos. Algunos miembros son músicos Metodistas. Si las dos primeras afirmaciones son ciertas, la tercera es (?).
A cierta B falsa C dudosa
52. Lo opuesto a sincero es (?).
F jactancioso G desafortunado H hipócrita I pendenciero J triste
53. Si el sentido de una oración no está claro, se dice que la oración es (?).
A incorrecta B absurda C contradictoria D oscura E falsa
54. Si las letras minúsculas de abajo se colocaran en orden opuesto al que tienen en el alfabeto, ¿cuál sería la cuarta letra?
F g G k H p I t J e
55. ¿Cuántas palabras de las que aparecen abajo pueden formarse tomando letras de la palabra navegar, usando dos veces cualquier letra si es necesario?
vengar naval rana vender ganar ganadornieve grana nevar
A 6 B 5 C 7 D 3 E 4

(Continúe en la página siguiente.)

56. ¿Cuál de las cuatro palabras de abajo se parece menos a las otras tres?
F golpear G pegar H rodar I aporrear
57. Si las sílabas NAN, NON, DAD, PEP y TOT se imprimieran en un cartel y se leyeran las respectivas imágenes en un espejo, ¿cuántas de ellas se verían igual que si se leyeran directamente del cartel?
A 2 B 3 C 4 D 0 E 1
58. En la serie siguiente hay un número errado. ¿Cuál debería ser el número correcto?
1 2 5 6 9 10 13 14 16 18
F 11 G 12 H 19 I 15 J 17
59. Si 4 ½ yardas de listón cuesta \$ 9, ¿cuánto costarán 3½ yardas?
A \$ 8.00 B \$ 7.50 C \$ 4.50 D \$ 7.00 E \$ 3.50
60. ¿Con cuál de las cinco expresiones de abajo se puede comenzar la siguiente oración?
está nublado, la luna se verá esta noche.
F Si G Puesto que H Como I Porque J Si no
61. Este diseño  es a este  como este  es a (?).
A  B  C  D 
62. Si las siguientes palabras se ordenaran para formar la mejor oración que es posible construir con ellas, ¿con qué letra comenzaría la sexta palabra de la oración?
dinero hacer importante es amigos que más
F d G q H i I a J h
63. Una palabra que significa rehusar, rechazar, descartar o negar es (?).
A recíprocar B renunciar C demandar D repudiar E desquitar
64. Lo opuesto a efecto es (?).
F resultado G éxito H causa I consecuencia J influencia
65. De un costo que está mucho más alto que lo acostumbrado o razonable se dice que es (?).
A impuesto B imposible C inepto D exorbitante E excelente
66. ¿Cuál de las cinco cosas de abajo se parece más a carbón, alquitrán y carbón de piedra?
F madera G ceniza H arena I hollín J lodo
67. En la siguiente serie hay un número errado. ¿Cuál debería ser el número correcto?
10 11 13 16 20 25 30 38
A 12 B 15 C 19 D 24 E 31
68. Un refresco está hecho de una mezcla de 2 partes de jugo de toronja y 3 partes de jugo de naranja. ¿Cuántos litros de jugo de naranja se necesitarán para hacer 15 litros de esta mezcla?
F 3 G 5 H 9 I 10 J 2
69. Si usted invierte mucho tiempo en hacer un trabajo, se dice que usted lo hace (?).
A cuidadosamente B despaciosamente C tardíamente D paulatinamente E oportunamente
70. Tomás puede leer 30 páginas de un libro mientras Raúl lee 20 páginas. ¿Cuántas páginas leerá Tomás mientras Raúl lee 30 páginas?
F 40 G 50 H 60 I 45 J 35 (Continúe en la página siguiente.)

64

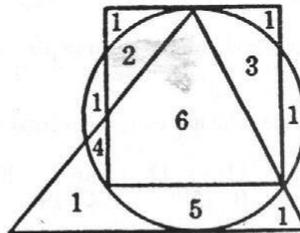
71. La astronomía es al sol y a las estrellas como (?) es a la respiración y a la digestión.
A la física B la matemática C la fisiología D la química E el cuerpo
72. Si una banda de hule de 24 pulgadas de largo se estira hasta una longitud de 30 pulgadas, ¿qué longitud, así estirada, tendría una sección de 18 pulgadas de la misma banda?
F 21 plg. G $23 \frac{3}{5}$ plg. H $22 \frac{1}{2}$ plg. I 24 plg. J 25 plg.
73. Este diseño  es a este  como este  es a (?).
A  B  C  D 
74. No se puede llegar a ser una buena taquígrafa sin practicar diligentemente. Alicia practica taquigrafía diligentemente. Alicia será una buena taquígrafa.
Si las dos primeras afirmaciones son ciertas, la tercera es (?).
F cierta G falsa H dudosa
75. ¿Cuál de los siguientes cuatro pares de palabras se parece menos a los otros tres?
A grama, césped B principiar, comenzar C calle, avenida D bonito, feo
76. Si las siguientes palabras se ordenaran para formar la mejor oración que es posible construir con ellas, ¿con qué letra comenzaría la segunda palabra de la oración?

dinero más mientras trabaja más hombre gana un

F h G m H t I g J d

Las preguntas 77-79 se basan en la figura de la derecha.

77. ¿Qué número está en el espacio más pequeño que está en el círculo y en el triángulo, pero no en el cuadrado?
A 1 B 4 C 2 D 3 E 5
78. ¿Qué número está en la misma, o las mismas figuras geométricas (y no en otras) que el número 3? (Las figuras geométricas son el círculo, el triángulo y el cuadrado).
F 1 G 3 H 2 I 4 J 5
79. ¿Cuántos espacios hay que se encuentran en dos y sólo dos de las figuras geométricas?
A 1 B 2 C 3 D 5 E 4
80. Si una cuerda de 20 pies de largo se corta en 2 partes, de modo que una de ellas tenga los $\frac{2}{3}$ de la longitud de la otra, ¿de qué longitud será la parte más larga?
F $13 \frac{1}{3}$ pies G 10 pies H 15 pies I 16 pies J 12 pies



OTIS DE EVALUACIÓN RÁPIDA

NIVEL _____

FORMA _____

NO ESCRIBA EN ESTE ESPACIO

PUNTEO _____

E. C. _____

C. I. _____

NOBRE _____
Apellido

LUGAR (ESCUELA) _____

EDAD _____

Años _____

Meses _____

SEXO _____

M o F

GRADO _____

Espacios para marcar las respuestas de los ejemplos

A	B	C	D	E
a	F	G	H	I
b	A	B	C	D
c	F	G	H	I

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	28	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	55	A	B	C	D	E
2	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	29	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	56	F	G	H	I	J
3	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	30	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	57	A	B	C	D	E
4	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	31	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	58	F	G	H	I	J
5	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	32	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	59	A	B	C	D	E
6	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	33	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	60	F	G	H	I	J
7	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	34	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	61	A	B	C	D	E
8	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	35	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	62	F	G	H	I	J
9	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	36	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	63	A	B	C	D	E
10	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	37	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	64	F	G	H	I	J
11	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	38	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	65	A	B	C	D	E
12	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	39	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	66	F	G	H	I	J
13	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	40	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	67	A	B	C	D	E

ASEGURESE QUE SUS MARCAS SEAN GRUESAS Y NEGRAS.
BORRE COMPLETAMENTE CUALQUIER RESPUESTA QUE DESEE CAMBIAR.

14	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	41	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	68	F	G	H	I	J
15	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	42	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	69	A	B	C	D	E
16	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	43	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	70	F	G	H	I	J
17	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	44	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	71	A	B	C	D	E
18	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	45	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	72	F	G	H	I	J
19	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	46	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	73	A	B	C	D	E
20	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	47	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	74	F	G	H	I	J
21	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	48	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	75	A	B	C	D	E
22	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	49	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	76	F	G	H	I	J
23	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	50	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	77	A	B	C	D	E
24	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	51	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	78	F	G	H	I	J
25	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	52	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	79	A	B	C	D	E
26	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	53	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	80	F	G	H	I	J
27	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	54	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J						

Este examen es propiedad de la Universidad de Puerto Rico y no debe ser reproducido sin el consentimiento escrito de la misma. El uso de este examen en cualquier otro lugar sin el consentimiento escrito de la Universidad de Puerto Rico es estrictamente prohibido. Este examen es propiedad de la Universidad de Puerto Rico y no debe ser reproducido sin el consentimiento escrito de la misma.

Inventario DISCernimineto Personal

Lea con cuidado: en cada una de las tres columnas a continuación hay ocho grupos de cuatro palabras. Escoja dos palabras de cada grupo; una, la que MAS se asemeje a usted en el ambiente de trabajo y la otra, la que MENOS lo represente en el ambiente de trabajo.

Nombre: _____

Ejemplo:

Autocrático
Simpático
Estable
Exigente

+	-

Columna 1

	+	-
Expresivo		
Sumiso		
Enérgico		
Controlado		
Fuerte de carácter		
Cuidadoso		
Emocional		
Satisfecho		
Correcto		
Pionero		
Tranquilo		
Influyente		
Preciso		
Dominante		
Dispuesto		
Atractivo		
Ecuánime		
Estimulante		
Meticuloso		
Decidido		
Tímido		
Exigente		
Paciente		
Cautivador		
Concienzudo		
Buena Compañía		
Bondadoso		
Dependiente de si		
Agradable		
Con dominio propio		
Juguetón		
Persistente		

Columna 2

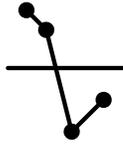
	+	-
Animoso		
Conversador		
Bonachón		
Conservador		
Contento		
Impaciente		
Convincente		
Resignado		
Respetuoso		
Socialmente desenvuelto		
Agresivo		
Apacible		
Aplomado		
Convencional		
Toma riesgos		
Servicial		
Seguro de si mismo		
Cooperativo		
Disputador		
Relajado, sin tensiones		
Inquieto		
Disciplinado		
Inspirador		
Considerado		
Diplomático		
Valiente		
Compasivo		
Optimista		
Encantador		
Positivo		
Indulgente		
Riguroso		

Columna 3

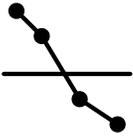
	+	-
Aventurero		
Entusiasta		
Sigue reglas		
Leal		
Humilde		
Oyente atento		
Entretenido		
Con fuerza de voluntad		
Divertido		
Obediente		
Discreto		
Competitivo		
Cauteloso		
Amistoso		
Vigoroso		
Persuasivo		
Reservado		
Franco		
Estricto		
Elocuente		
Cortés		
Animado		
Decisivo		
Preciso		
Asertivo Resuelto		
Sociable		
Estable		
Metódico		
Extrovertido		
Intrépido		
Moderado		
Perfeccionista		

Patrones Representativos DISC

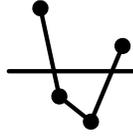
D



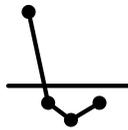
Organizador (3)



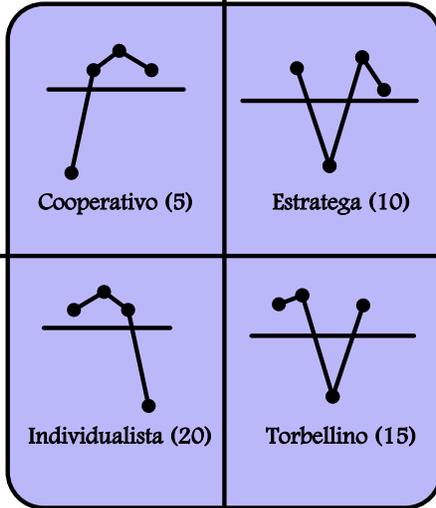
Emprendedor (2)



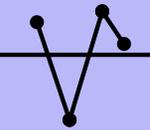
Pionero (4)



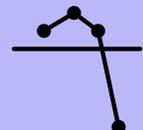
Director (1)



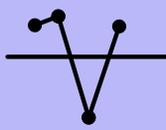
Cooperativo (5)



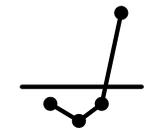
Estratega (10)



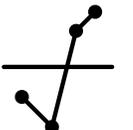
Individualista (20)



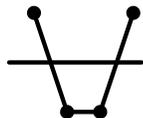
Torbellino (15)



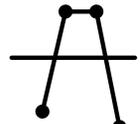
Perfeccionista (16)



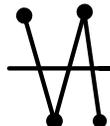
Analista (17)



Creador (19)

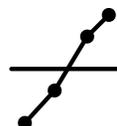


Asesor (14)

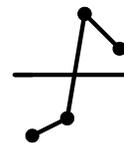


Investigador (12)

S

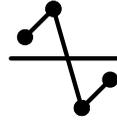


Acomodadizo (18)

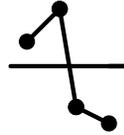


Especialista (13)

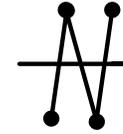
I



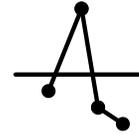
Motivador (8)



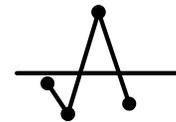
Persuasivo (9)



Negociador (7)



Afiliador (6)



Perseverante (11)

C

INFORME DE INVESTIGACIÓN HACIA LA EMPRESA

Durante la investigación realizada con una muestra de 50 procesos de selección, se determina que el tipo de puesto más solicitado fue el administrativo por 33 procesos realizados con este tipo de puesto, lo que refleja un 66 % del total de población. El segundo tipo de puestos fue el de comercialización con 16 procesos, equivalente al 32% y por último el tipo de puestos de producción que tuvo 1 demanda durante este estudio y esto es un 2% del total de la muestra.

Por lo anterior se adjunta un análisis realizado con respecto a los tipos de Personalidad (DISC) que se requieren para cada puesto.

AGRUPACIÓN DE TIPOS DE PERSONALIDAD SEGÚN PUESTOS

ADMINISTRACIÓN: En esta familia de puestos se agrupan aquellos que realizan funciones en oficina de tipo administrativo; entre ellos tenemos: Auxiliar auditoría, auxiliar administrativo, auxiliar y analista planificación financiera, auxiliar proyectos (servicios contables), programador, técnico computadoras, secretaria. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en DISC:

- Director
- Organizador
- Pionero
- Estratega
- Asesor
- Perfeccionista
- Analista
- Individualista

COMERCIALIZACIÓN: En esta familia se agrupan aquellos puestos que realizan funciones de venta en diversos tipos de negocio, atención directa con clientes, promocionar productos y realizar diversos controles; entre ellos tenemos: Asistente y jefes de ventas, cajero, colocador. Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad en la prueba DISC:

- Emprendedor
- Negociador
- Motivador
- Persuasivo
- Torbellino
- Creador

PRODUCCIÓN: En este tipo de puestos se agrupan aquellos puestos que realizan funciones en un proceso continuo y que realizan una tarea repetitiva que puede ser enseñada en poco tiempo. Entre ellos tenemos el puesto de cocinero, Los empleados que aspiran ocupar uno de los puestos de esta familia, deberían reflejar alguna de las siguientes características de personalidad:

- Cooperativo
- Afiliador
- Perseverante
- Investigador
- Especialista
- Perfeccionista
- Acomodadizo

Se recomienda realizar una implementación al personal que tiene participación en el proceso de selección de personal, para indicar los beneficios de la correcta utilización y valoración del Test DISC, ya que durante la presente investigación de una muestra de 50 procesos (100%), el 68 % de los aspirantes no poseen el tipo de personalidad idóneo, un 0 % fue descartado en el proceso de selección. Durante el presente estudio, las dos principales causas de rechazo de candidato fueron la entrevista con el jefe (16 %) y la realización de investigación (4 %).

En la encuesta realizada a personas encargadas del proceso de selección, tanto en el departamento de Recursos Humanos (diez personas) como el encargado del departamento (10 departamentos) específico hacia donde se dirige el postulante, el indicador de esta herramienta fue el conocer la importancia hacia el resultado de las pruebas psicológicas de personalidad por parte de las personas encuestadas, en donde se obtuvo el siguiente resultado: Se determinó que se percibe necesarias las pruebas de personalidad dentro del proceso, aunque se da mayor ponderación al resultado de la entrevista tanto en Recursos Humanos, cómo la entrevista con el jefe inmediato. El principal factor para el éxito de un postulante se considera a la experiencia laboral y el principal factor para el rechazo en un proceso es la presentación personal.

En base a las fechas de que se efectuaron los procesos de selección y la fecha de entrega del presente estudio, se pudo apreciar en un estudio longitudinal que luego de 2 años, de las 40 personas contratadas, 29 de ellas están laborando aún en la empresa; 6 laboraron por un tiempo entre año y medio y dos años; 3 laboraron por un tiempo entre un año y año y medio; y 2 postulantes laboraron por un tiempo menor a 1 año.

Como parte de esta investigación se recomienda que se habilite un área específica para que los postulantes puedan realizar las pruebas psicológicas, ya que pueden ser alterados los resultados de los mismos por falta de concentración y/o comodidad.

La comunicación y ambiente laboral es efectiva, el flujograma del proceso de selección ayuda de gran manera para un claro y ordenado proceso.

Agradecemos, la oportunidad de realizar esta investigación titulada “El papel de las pruebas psicológicas de personalidad dentro del proceso de selección de personal” y confiar en nosotros.

Inventario DISCernimineto Personal

Lea con cuidado: en cada una de las tres columnas a continuación hay ocho grupos de cuatro palabras. Escoja dos palabras de cada grupo; una, la que MAS se asemeje a usted en el ambiente de trabajo y la otra, la que MENOS lo represente en el ambiente de trabajo.

Nombre: _____

Ejemplo:

Autocrático
Simpático
Estable
Exigente

+	-

Columna 1

	+	-
Expresivo		
Sumiso		
Enérgico		
Controlado		
Fuerte de carácter		
Cuidadoso		
Emocional		
Satisfecho		
Correcto		
Pionero		
Tranquilo		
Influyente		
Preciso		
Dominante		
Dispuesto		
Atractivo		
Ecuánime		
Estimulante		
Meticuloso		
Decidido		
Tímido		
Exigente		
Paciente		
Cautivador		
Concienzudo		
Buena Compañía		
Bondadoso		
Dependiente de si		
Agradable		
Con dominio propio		
Juguetero		
Persistente		

Columna 2

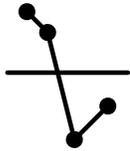
	+	-
Animoso		
Conversador		
Bonachón		
Conservador		
Contento		
Impaciente		
Convincente		
Resignado		
Respetuoso		
Socialmente desenvuelto		
Agresivo		
Apacible		
Aplomado		
Convencional		
Toma riesgos		
Servicial		
Seguro de si mismo		
Cooperativo		
Disputador		
Relajado, sin tensiones		
Inquieto		
Disciplinado		
Inspirador		
Considerado		
Diplomático		
Valiente		
Compasivo		
Optimista		
Encantador		
Positivo		
Indulgente		
Riguroso		

Columna 3

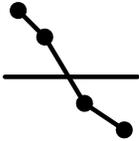
	+	-
Aventurero		
Entusiasta		
Sigue reglas		
Leal		
Humilde		
Oyente atento		
Entretenido		
Con fuerza de voluntad		
Divertido		
Obediente		
Discreto		
Competitivo		
Cauteloso		
Amistoso		
Vigoroso		
Persuasivo		
Reservado		
Franco		
Estricto		
Elocuente		
Cortés		
Animado		
Decisivo		
Preciso		
Asertivo Resuelto		
Sociable		
Estable		
Metódico		
Extrovertido		
Intrépido		
Moderado		
Perfeccionista		

Patrones Representativos DISC

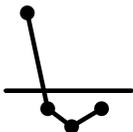
D



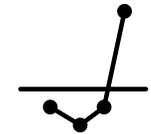
Organizador (3)



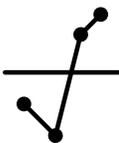
Emprendedor (2)



Director (1)

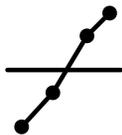


Perfeccionista (16)

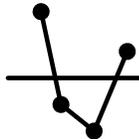


Analista (17)

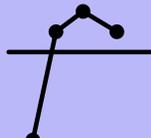
S



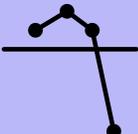
Acomodadizo (18)



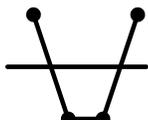
Pionero (4)



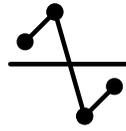
Cooperativo (5)



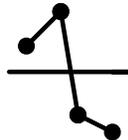
Individualista (20)



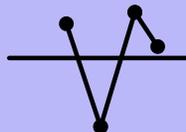
Creador (19)



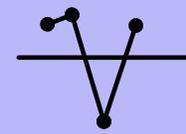
Motivador (8)



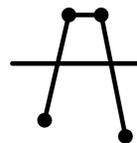
Persuasivo (9)



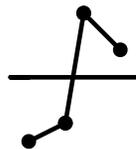
Estratega (10)



Torbellino (15)

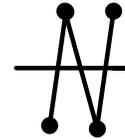


Asesor (14)

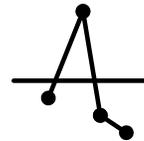


Especialista (13)

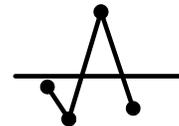
I



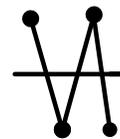
Negociador (7)



Afiliador (6)



Perseverante (11)



Investigador (12)

C

POSIBLES INTERPRETACIONES DE PATRONES PRUEBA DISC

DIRECTOR

Decisivo, analítico, impaciente e independiente, es tranquilo y competitivo. Anhela aceptar responsabilidades y tomar decisiones por cuenta propia. En su interior, es dominante, pensativo, activo, siente la necesidad de iniciar la acción, ejercer la autoridad. Es individualista, solitario y quiere el poder como también la libertad. Puede ser frío, brusco y crítico. Habla con franqueza, impaciencia por terminar las cosas, no tiene una gran capacidad de delegar y de comunicarse. Trabaja mejor con un gerente que sea directo y franco. Hay que darle tareas difíciles que desafíen su habilidad analítica y su lógica.

EMPRENDEDOR

Decisivo, persuasivo, activo y sumamente independiente. Es versátil, flexible y tiene motivación propia, con un gran sentido de urgencia y una gran tolerancia de la presión. Es sociable (bajo sus propias condiciones), alerta y tiene mucha confianza en sí mismo. La innovación, la experimentación y los resultados son importantes y donde hay pocas reglas y pautas. Le disgustan las estructuras empresariales y los controles. Como colaborador, tiende a ser rebelde. Se le debe dar la mayor libertad posible. Trabaja mejor para un jefe positivo, competente y amistoso.

ORGANIZADOR

Decisivo, persuasivo, activo e independiente, es una persona orientada hacia la acción, una persona dinámica, enérgica, tiene confianza en si misma, es impaciente y firme. Toma decisiones rápidamente y con facilidad. Tiende a escuchar a medias y es mejor para dar mensajes que para recibirlos. Necesita progresar dentro de una organización o podría irse.

PIONERO

Es una persona enérgica que se concentra en los hechos, impaciente y sistemática. Su método para lograr sus objetivos es lógico, crítico y cortante. Perfeccionista, no se conforma con cualquier respuesta, quiere la mejor. Puede ser crítico y encontrarles faltas a los demás cuando no cumplen con la norma suya. Hay que darle tareas difíciles que lo desafíen y le permitan expandirse.

COOPERATIVO

Modesto, sociable, predecible y cooperativo. Prefiere una atmósfera libre de hostilidad y desea la armonía. Respeta a la autoridad y desea complacer. Está dispuesto a seguir las reglas, convenciones e instrucciones. Funciona mejor con un gerente relajado que siempre esté disponible para consultar acciones importantes que le sirva de apoyo en situaciones de tensión.

AFILIADOR

Modesto, extrovertido, activo e independiente. Se esmera por hacer que su ambiente sea favorable y amistoso. Es optimista, entusiasta y habla bien y extensamente. Confianza en sí mismo. Prefiere persuadir a las personas en vez de darles órdenes. Trabaja mejor con un gerente amistoso y democrático con el cual puede tratar libremente cualquier asunto. Le gusta que se le reconozcan los logros.

NEGOCIADOR

Entusiasta, activo y diplomático. Es sumamente optimista. Es alegre, conversador y se siente a gusto con desconocidos. El lenguaje que usa para persuadir. Es afable y tiene tacto en el trato, es tranquilo y sonriente y se siente cómodo en un círculo grande y diverso de desconocidos y compañeros. Tiende a trabajar con compañías prestigiosas que impresionarán a los demás. Le va muy

bien con tareas que requieren trabajar con grupos de personas, motivándolos en situaciones de poca presión.

MOTIVADOR

Es verbalmente enérgico, extrovertido, activo e independiente. Es sumamente sociable. Habla bien y persuade fácilmente. En su interior, es positivo, sociable, impaciente y original. No le gusta la rutina ni la regimentación, sabe delegar. Responde bien a un gerente amistoso y democrático.

PERSUASIVO

Una persona positiva, persuasiva, alerta e independiente, extrovertido que actúa de manera directa, es emprendedor y se orienta hacia las metas. Le gusta correr riesgos. Es afable, libre de inhibiciones, asume la autoridad. Demasiado individualista para reaccionar bien a una supervisión estricta.

ESTRATEGA

Una persona positiva, tranquila, firme y sistemática. Es paciente, controlado, moderado y reflexivo, es reservado y pensativo, dedicado a las normas, procedimientos, precedentes y métodos tradicionales. Prefiere hechos, cifras y cosas en vez de trabajar con personas. Toma pocas decisiones innecesarias, es posible que sea lento para comunicarse.

PERSEVERANTE

Una persona modesta, sociable, confiable y resuelta. Firme bajo presión. Es paciente, controlado y actúa con moderación y reflexión en la mayoría de sus proyectos. Suele encarar las situaciones con cuidado y concentración. Le gustan las áreas especializadas de operación y quiere un ambiente de trabajo familiar con rutinas fáciles de predecir. Le va muy bien con responsabilidades de índole especializada.

INVESTIGADOR

Una persona resuelta, lógica, tenaz y rígidamente independiente. Es amistoso pero por lo general reservado, decisivo y bastante pausado. Es pensativo, analiza los problemas y evalúa las circunstancias objetiva y desapasionadamente. Domina con la paciencia. Prefiere trabajar con cosas antes que con personas. Le resulta difícil persuadir a las personas y generar entusiasmo.

ESPECIALISTA

Es sensato, pensativo, considerado y anda bien con las personas. De hablar suave, tranquilo, fácil de tratar y relajado, se desempeña de una manera firme y congruente. Es sencillo, objetivo, paciente y preciso. Por lo general prefiere trabajar en el mismo lugar en vez de viajar.

ASESOR

Es agradable y no representa ninguna amenaza y como consecuencia, es imposible que no le guste a la gente. Es inherentemente paciente, atractivo, sencillo y firme. Es bondadoso y agradable.

TORBELLINO

Es positivo, sociable, hiperactivo y sistemático. Es versátil emprendedor y a veces irritable. Es capaz de soportar presión. Es emprendedor, reflexivo muy paciente y concienzudo. Trabaja mejor con un gerente que le dé un amplio campo de operación, con muchos problemas por resolver.

PERFECCIONISTA

Es reservado, pensativo y quiere evitar riesgos o problemas innecesarios. Confiable, preciso y discreto, es detallista; hace cumplir las reglas establecidas. Es precavido, tranquilo, objetivo activo y acertado. Necesita saber exactamente lo que se espera para poder hacerlo cabalmente y bien.

ANALISTA

Una persona confiable, objetiva, consecuente y receptivo a nuevas ideas. Es diplomático y preciso, evitando en lo posible riesgos o problemas innecesarios. Es cooperativo y cauteloso, discreto y cabal, consecuente y precavido. Su método para lograr metas es lógico, crítico e incisivo. Trabaja bien con un gerente que esté siempre disponible para tratar asuntos críticos y que esté dispuesto a ayudar cuando haya presión.

ACOMODADIZO

Es conservador, reservado, estable y concienzudo. Es cooperativo y complaciente, preciso y sistemático, cortés y diplomático. Al ser ordenado y minucioso, tiende a seguir fácilmente los procedimientos establecidos y cumple altos estándares. Es buen planificador. En lo particular, le va bien en tareas que requieren planificación, atención al detalle, precisión y organización.

CREADOR

Es contundente, objetivo, impulsivo y sistemático. Es probable que sea sumamente inteligente pero con estilo desordenado. Dinámico, analítico, intenso y complejo. Prefiere trabajar sólo, por lo general en áreas técnicas. Su interés está en el proceso más que en los resultados.

INDIVIDUALISTA

Una persona decisiva, persuasiva, firme e independiente, persuasiva, impulsora, decidida y terca. Puede ser directo, brusco y osado al reaccionar ante la oposición. Acepta la discusión, la confrontación y la y la controversia. Si se encuentra bajo tensión, se puede volver rígido, actuar sin precedente y expresar opiniones impopulares.

PATRONES UNIFORMES

Una persona adulta, confiable, agradable y firme. A veces lo ven como perfeccionista.

RESUMEN

Se determinó la importancia de las pruebas psicológicas de personalidad dentro del proceso de selección de personal, se utilizaron cincuenta casos de postulantes que aspiran a obtener un empleo, sometiéndose dentro de una empresa de servicio a un proceso de selección de personal. En este estudio se define en primer lugar cuales son los factores involucrados en el proceso de selección de personal. Para esto se utilizaron observaciones, cuestionarios y diagramas de flujos. Las herramientas propias dentro del proceso de selección son: las pruebas psicológicas de personalidad, las pruebas de inteligencia y la entrevista.

Como resultado de la investigación se acepta la hipótesis planteada que define a los resultados de las pruebas de personalidad como no determinantes en el proceso de selección de personal, ya que se encuentra que la parte principal del proceso es la entrevista. Esto se demostró con el seguimiento a los cincuenta procesos de selección, encontrándose que el 68% de los postulantes contratados poseían un tipo de personalidad diferente al necesario al puesto que aplicaban. También es importante señalar que solamente el 89% de los aspirantes poseían un CI dentro del rango medio, el cual es el requisito para ser aceptado en uno de los puestos administrativos u operativos.

En base a la fecha en que se efectuaron los procesos de selección y la fecha de culminación del presente estudio, se pudo realizar un análisis longitudinal, el cual demuestra que luego de 2 años, de las 40 personas contratadas, 29 de están laborando en la empresa; 6 laboraron por un tiempo entre año y medio y dos años; 3 laboraron por un tiempo entre un año y año y medio; y 2 postulantes laboraron por un tiempo inferior a 1 año.

Este estudio permite comprender cada parte del proceso de selección de personal, enfatizando en la aplicación de las pruebas psicológicas de personalidad y tener una imagen global de un proceso que hoy en día es realizado por muchas empresas.