

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

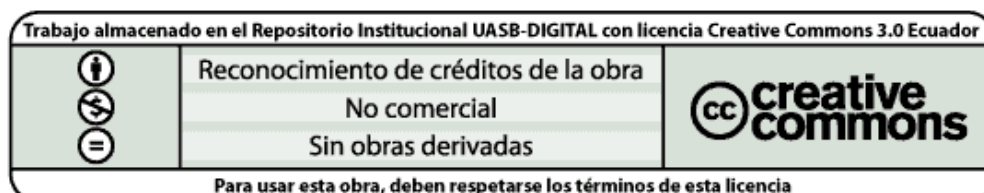
Maestría en Desarrollo del Talento Humano

Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector Público.

Autor:

Liliana Del Pilar Mosquera Bayas

2013



CLAUSULA DE CESION DE DERECHO DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Liliana Del Pilar Mosquera Bayas, autora de la tesis intitulada Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector Público, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster en la Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Quito, 14 de junio del 2013

Firma:

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

**Maestría en Desarrollo del Talento
Humano**

Título de la tesis:

**Validación del test psicométrico de
personalidad Big Five, caso de estudio
aplicado en una empresa de servicio del
sector Público.**

Autor:

Liliana Del Pilar Mosquera Bayas

Tutor:

Ingeniero Edgar Álvarez

2013

Quito - Ecuador

Resumen

En el primer capítulo se presenta el marco teórico que ha servido de referencia para esta tesis, contiene los temas como formulación de la pregunta central, hipótesis, objetivo general, objetivo específico, alcance, perspectiva teórica, descripción de los parámetros de la tesis, la secuencia del contenido.

En el segundo capítulo, a su vez se trata del concepto de test psicométricos, los tipos de test psicométricos, clasificación de los test por sus objetivos, concepto de test psicométricos de personalidad y el análisis del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ).

El tercer capítulo se refiere al análisis estadístico, del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ).

En el cuarto capítulo se realiza el desarrollo estadístico de la muestra de estudio, el análisis de la confiabilidad del test, la validez, y con los resultados de las contestaciones de la muestra de estudio, se elaboró el baremo adaptado a la realidad de la empresa de servicio público, cuyas características dependen de variables como nivel de instrucción, experiencia laboral, edad.

Finalmente el capítulo quinto conclusiones y recomendaciones. Hay que destacar que se recomendó que se realice la aplicación del test a una muestra de estudio de mayor tamaño para disponer de un baremo que contenga un rango de frecuencia más pequeño.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi familia

A mi esposo por estar a mi lado, brindándome todo su amor, conocimiento durante estos años y quien ha sido una pieza clave en mi desarrollo profesional. Mil gracias porque siempre estas a mi lado sin condiciones.

A mis hijos Carolina y Sebastián por brindarme su inmenso amor, y ser mi inspiración y mi felicidad.

Índice

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.

1.1	Introducción	10
1.2	Formulación Pregunta Central	13
1.3	Hipótesis	13
1.4	Objetivo General	13
1.4.1	Objetivo Especifico	14
1.5	Alcance	14
1.6	Perspectiva Teórica	14
1.7	Descripción de los parámetros de la tesis	14

CAPITULO 2: ANALISIS TEST DE PERSONALIDAD BIG FIVE (BFQ)

2.	Concepto de test psicométricos.	15
2.1	Tipos de test psicométricos	18
2.1.1	Test no proyectivo	18
2.1.2	Test Proyectivos	19
2.1.3	Test Factoriales	20
2.1.4	Test No factorials	21
2.1.5	Test individuales	21
2.1.6	Test Colectivo	22
2.1.7	Test Verbales	22
2.1.8	Test no verbales	22
2.1.8.1	Test Gráficos	23
2.1.8.2	Test de Realización o ejecución	25
2.1.8.3	Test No culturales	27
2.2	Clasificación de los test por sus objetivos	27
2.2.1	Test Aptitud mental general	27
2.2.2	Test de nivel	28
2.2.3	Test de rapidez	29
2.2.4	Test de madurez	30

2.2.5	Test de Aptitudes específicas	30
2.2.6	Test de interés vocacional	31
2.2.7	Test de rendimiento escolar	32
2.2.8	Test de Aptitud y de personalidad	32
2.3	Concepto de Test psicométricos de personalidad	32
2.4	Análisis del test psicométrico de personalidad (BFQ)	33
2.4.1	Ficha Técnica del Big Five (BFQ)	33
2.4.2	Test de personalidad Big Five (BFQ)	34
2.5	Normas de aplicación de Big Five (BFQ)	35
2.5.1	Instrucciones generales	35
2.5.2	Normas de puntuación	36
2.5.3	Cuadernillo	39

CAPITULO 3: ANALISIS DE RESULTADOS

3	Justificación estadística del Big Five (BFQ)	47
3.1	Adaptación española de Big Five (BFQ)	47
3.2	Análisis de la unidad	47
3.3	Análisis factorial confirmatorio	49
3.4	Validez del test de personalidad Big Five (BFQ)	50
3.5	Juicio de expertos	51
3.6	Validez Racional	51
3.7	Validez del constructo	51
3.8	Estabilidad del Big Five (BFQ)	52
3.9	Consistencia interna o fiabilidad	52
3.9.1	Método de dos mitades	53
3.9.2	Método del Alfa de Crobach	53
3.10	Baremación del Big Five	57
3.11	Normas de Interpretación	58
3.12	Representación gráfica	59
3.13	Interpretación	60

CAPITULO 4: Análisis de resultados Big Five (BFQ)

4.1	Justificación estadística	61
4.2	Adaptación del test a la empresa de servicio del Sector Público	61
4.3	Procedimiento	62
4.4.	Fiabilidad	62
4.5	Interpretación	65
4.6	Cuadro de Correlaciones entre subdimensiones	65
4.7	Validez	67
4.8	Juicio de expertos	67
4.9	Validez Racional	67
4.10	Validez del constructo	68
4.11	Baremo de calificación	70
4.12	Estabilidad	82

CAPITULO 5:

5.1	Conclusiones	84
5.2	Recomendaciones	86
5.3	Bibliografía	87

Índice de gráficos

Gráfico No. 1	Figura del Test de Rorschach	19
Gráfico No. 2	Materiales utilizados el test Escala de Wechsler	22
Gráfico No. 3	Test del árbol	24
Grafico No. 4	Test de la casa	24
Grafico No. 5	Test de la figura Humana	25
Grafico No. 6	Materiales para la evaluación Psicológica del Test Wais	27
Gráfico No. 7	Tipos de ejercicios del Dominos -70	28
Gráfico No. 8	Frecuencias de respuestas del Big Five	48

Gráfico No. 9	Dimensiones de Big Five (BFQ)	59
Gráfico No. 10	Subdimensiones de Big Five (BFQ)	60
Gráfico No. 11	Distribución de los puntajes directos Energía	75
Gráfico No. 12	Distribución puntajes directos Afabilidad	76
Gráfico No. 13	Distribución de los puntajes directos Responsabilidad	77
Gráfico No. 14	Distribución de los puntajes directos Estabilidad Emocional	78
Gráfico No. 15	Distribución de los puntajes directos Apertura Mental	79
Gráfico No. 16	Distribución puntajes directos Distorsión	80
Gráfico No. 17	Frecuencia de contestación de las subdimensiones dominancia y dinamismo	83

Índice de tablas

Tabla No. 1	Dimensiones y Subdimensiones del Big Five	38
Tabla No. 2	Congruencia entre las estructuras factoriales Española y americana	50
Tabla No. 3	Coeficiente de fiabilidad (estudios españoles)	54
Tabla No. 4	Alfa de Cronbach de las dimensiones y subdimensiones.	63
Tabla. No. 5	Valores del índice de correlación por subdimensiones.	65
Tabla. No. 6	Baremo de las dimensiones muestra de estudio Española	70
Tabla. No. 7	Baremo de las dimensiones muestra de estudio Empresa de servicio Público	72
Tabla No. 8	Tabla comparativa del Baremo español con baremo empresa de Servicio Público	81

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.

Introducción

La psicología contemporánea se encuentra sometida a las exigencias del método científico, es decir crea test psicológicos que permitan tener una interpretación exacta de la realidad del individuo a través de un conjunto de procedimientos para el estudio de fenómenos psicológicos, de esta manera establece la comprensión e interpretación científica de la conducta humana.

Los primeros test psicológicos se crearon para apreciar ciertas reacciones” *sensoriales, motoras, perceptivas, mentales*”¹, y con ellos la necesidad de comparar los resultados obtenidos con diferentes individuos e incluso con diferentes culturas, por lo que se adaptaron técnicas estadísticas.

El primer test de Inteligencia para la predicción del rendimiento escolar, fue elaborado por Binet en colaboración con Théodore Simon. El test tenía como finalidad la de identificar a escolares que requerían una atención especial. Sin embargo su diseño fue empírico sin ningún sustento cuantitativo.

Spearman psicólogo inglés centro sus estudios en la investigación cuantitativa de la medida y los factores que intervenían en los test. Es decir analizó las correlaciones que se daban entre los tests y los resultados de diferentes pruebas aplicadas a una muestra específica de sujetos. Y encontró que la varianza de las puntuaciones se podía

¹ Bela Szekely, *Los Test, Manual de técnicas de exploración Psicológica*, Buenos aires, 1960. editorial kapelusz. pág. 3

descomponer en dos partes: una general, común a todas las pruebas (factor g), y otra específica, propia de cada prueba (factor específico s). Spearman en el año de 1904 publica un artículo titulado "*General Intelligence, objectively, determined and measured*"² donde se sienta las bases de la psicometría. Fue el primer autor en buscar la explicación de los índices bajos de correlación de los test de inteligencia, planteando la necesidad de disponer pruebas de comprobación.

Debido a los aportes de Binet y Spearman dan paso al método de los test, y con ello a una variedad de "*test y escalas psicológicas de las más diferente naturaleza*"³.

El Métodos del test trata de establecer escalas de calificación objetivas, de "*tipo cuantitativo y comparable*"⁴.

Las cualidades más relevantes de este método son:

- a) Delimita algunos aspectos o rasgos de personalidad a estudiar.
- b) Organiza problemas, situaciones o tareas de acuerdo a las funciones psicológicas que se requieren estudiar.
- c) Crea una unidad de medida.
- d) Crea un conjunto de índices de comprobación como:

Coeficiente de validez.- los resultados de un instrumento mida el rasgo que pretende medir.

² Gualberto Buela, Juan Carlos Sierra, *Manual de evaluación psicológica, fundamentos, Técnicas y aplicación*, pág. 15

³ The *Fourth Mental Measurements Yearbook* Edited by Oscar K. Buros, 1953. Hardbound

Highland Park, NJ: *Gryphon Press*; Buros, OK (Ed.), (1959)

⁴ Bela Szekely, *Los Test, Manual de técnicas de exploración Psicológica*, Buenos aires, 1960. editorial kapelusz. pág. 6

Coeficiente de Confiabilidad.- Mide el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales.

Magnitud de error

Establece baremos de calificación.- Un baremo es una tabla que esquematiza las normas (afirmación estadística del desempeño del grupo normativo en el test psicométrico), transforman los puntajes directos en puntajes derivados que son interpretables estadísticamente. Existen varias clases de baremos pero los más importantes son: Baremos cronológicos: Edad Mental y Cociente Intelectual. Centiles o percentiles.

Puntuaciones típicas.

Baremos cronológicos son aquellos que comparan la puntuación de una persona con los de un grupo de la misma edad.

Baremos Centiles y percentiles, se establecen a través de un puntaje derivado que convierte el puntaje directo en una escala del 1 al 100.

Puntuaciones típicas proceso de cálculo de las puntuaciones típicas (Z_x) asociadas a unas puntuaciones directas determinadas.

Existen muchos instrumentos que permiten realizar un diagnóstico sobre rasgos de personalidad de un candidato, como instrumento de apoyo en el área de selección con la finalidad de contratar a la persona más idónea para el cargo, sin embargo estos instrumentos han sido elaborados por expertos de otros países. En la práctica no es necesario generar un test específico para cada país, región o empresas porque esto incluiría la elaboración de un número indeterminado de test lo cual obviamente genera tiempo, costo e inversiones, que en un mercado

laboral como el de hoy en día se vuelve una actividad ineficiente.

Es necesario mencionar que esta propuesta no pretende minimizar la capacidad del profesional ecuatoriano para generar investigaciones aplicadas y generar nuevos tipos de test, más bien propone utilizar herramientas que sirvan de apoyo para desarrollar nuevos estudios.

En nuestro país el Ministerio de Relaciones Laborales expidió normas de control que rigen el proceso Reclutamiento y Selección para Empresas Públicas, la Norma Sustitutiva de la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección⁵, en la que dispone que las pruebas psicométricas sean en base a baremos ecuatorianos. Uno de los grandes inconvenientes es que en el mercado laboral ecuatoriano no encontramos pruebas psicométricas validadas en nuestra realidad, esto deja grandes vacíos en el cumplimiento de las normas legales en el Sector Público.

1.2 FORMULACION PREGUNTA CENTRAL:

¿Cómo al realizar la validación del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ), contribuiré a obtener escalas adaptadas a nuestro medio, caso de estudio en una empresa de Servicio del Sector Público?

1.3 HIPOTESIS

Al realizar la validación del test psicométricos de personalidad Big Five (BFQ) en una empresa de Servicio del Sector Público, contribuiré a obtener escalas adaptadas a la misma.

1.4 OBJETIVO GENERAL

⁵ Registro Oficial, MRL 2012-000056, Norma Técnica Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y selección de personal, Ministerio de Relaciones Laborales.

Validar el test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ) en una empresa de Servicio del Sector Público.

1.4.1. OBJETIVO ESPECIFICO

1.- Determinar la metodología para la validación del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ).

2.- Establecer un baremo con los resultados de la investigación.

1.5. ALCANCE

Se aplicará el test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ), a la muestra de la población de la empresa de Servicio del Sector Público.

1.6 PERSPECTIVA TEORICA

Para realizar la validación del test psicométricos de personalidad Big Five (BFQ), se analizará la fiabilidad y la validez del instrumento a utilizar. Es importante en el ámbito de selección contar con un instrumento que nos permita analizar la personalidad del candidato y de esta manera verificar si dicho candidato cumple con los requisitos del cargo, adicionalmente esta herramienta se utiliza para verificar la adaptación del candidato al medio laboral, hay que considerar que *“Cada tipo de prueba postula un objetivo diferente”*⁶, el test de personalidad Big Five (BFQ), tiene como objetivo primordial analizar 5 factores de personalidad.

1.7 DESCRIPCIÓN DE LOS PARÁMETROS DE LA TESIS

Para el análisis del test psicométricos de personalidad Big Five (BFQ), se considerarán 2 fases: cuantitativa y cualitativa.

a) Fase cualitativa

⁶ William B. Wether, Jr, Keith Davis , *Personal y Recursos Humanos*, pág. 190

Realicé la descripción de la investigación con un referencial teórico que contiene en el capítulo 1: Introducción, Concepto de test psicométricos, Tipos de test psicométricos, Concepto de Test psicométricos de personalidad

Análisis test de personalidad Big Five (BFQ), que contiene: Descripción del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ), Análisis de la unidad de medida, Validez interna, Fiabilidad, Escala de distorsión, Normas de interpretación, Representación gráfica de las dimensiones y subdimensiones.

b) Fase cuantitativa

En la fase cuantitativa se administrará la prueba psicotécnica Big Five (BFQ) a un total de 101 personas distribuidas en las ciudades de Quito, Guayaquil, Riobamba, Ibarra, Machala, Zamora, Cuenca, Macas, Loja. Se establecerá el análisis de resultados, cuyo contenido es: Análisis de la muestra, Índice de Confiabilidad, Baremos de calificación en base al caso de estudio.

CAPITULO 2

2. CONCEPTO DE TEST PSICOMÉTRICOS.

Test es una palabra inglesa aceptada por la Real Academia Española⁷. El test es considerado como una Prueba Psicológica para medir las diversas facultades mentales o la capacidad individual de una persona.

A través del tiempo la definición de test psicométricos o psicológicos han tenido una serie aportes: La palabra “*test*” es utilizada

⁷ <http://definicion.de/test/>

sin traducir en todos los países del mundo y sirve para designar a pruebas psicométricas para evaluar a un individuo.

Cerdá en 1978 emitió una definición de test la cual fue aceptada en la Antigua Asociación Internacional de la Psicotécnica de H. Pieron que dice: "*Test es una prueba definida, fijando una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados. Debe disponer de una técnica precisa, que permita discriminar entre soluciones satisfactorias y erróneas o bien de un sistema numérico que permita puntuar el resultado. La tarea puede consistir en poner de manifiesto conocimientos adquiridos (tests pedagógicos) o bien funciones sensorio-motoras o mentales (tests psicológicos).*"⁸ La definición de test es general para catalogar a tests de inteligencia, aptitudes y conocimientos, y no considera los instrumentos proyectivos de personalidad, los cuales evalúan las aptitudes personales.

Tyler (1972) señala que una "*Una prueba puede definirse como una situación estándar diseñada para tomar una muestra del comportamiento de un individuo*"⁹. En los años 20 el autor plantea la necesidad de una evaluación científica para perfeccionar la calidad de la educación. Para lo cual realizó el diseño de la evaluación educativa, que determina en qué medida han sido alcanzados los objetivos establecidos. La herramienta permitía el desarrollo estadística y el análisis factorial de los tests.

Pichot (1976) da la siguiente definición "*Un test es una situación experimental estandarizada, sirviendo de estímulo a un comportamiento.*"

⁸ <http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

⁹ <http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

¹⁰ Se evalúa por una comparación del comportamiento, respecto al de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, de forma cuantitativamente, y llevar un registro estadístico, para sus estudios rompe los esquemas de la época y sale de las investigaciones de laboratorio, a realizar investigaciones de campo.

Brown (1980) define a una prueba como el “*Procedimiento sistemático para medir una muestra de conducta*”.¹¹ El autor recoge información a los evaluados por medio de una entrevista o un cuestionario estandarizado, es decir de la misma manera a todos, es decir las instrucciones del examinador, los cuestionarios o preguntas y las reglas de corrección han sido fijadas de manera que los puntajes registrados en diferentes ocasiones son completamente comparables.

Anastasi (1998) “*Un test psicológico constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta*”. A finales del siglo XIX, se recalca la importancia de las investigaciones controladas para poder ser observadas, un ejemplo es que se controlaban las características del estímulo, y el contexto en el que se presentaban. Es decir se evaluaban a los sujetos en las mismas condiciones.

El test es un instrumento que tiene la finalidad específica de valorar y medir una cuestión concreta en las personas, que puede ser la inteligencia, la memoria, la capacidad de concentración y atención, los rasgos de personalidad, las aptitudes y habilidades, el rendimiento y, finalmente, las alteraciones de cada uno de estos elementos.

¹⁰ Pierre Pichot, *Los test mentales*, Editorial Paidós. Buenos Aires. 1960

¹¹ <http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

(Dueñas 1996). *“Se puede concluir que una prueba o test psicológico es una situación estandarizada, que permite tener una medida objetiva de la conducta de un individuo.”*¹² A través de tiempo se ha desarrollado test que disponen de un estudio de estandarización, permitiendo así conocer el índice de validez y confiabilidad con la muestra que se requiera.

La definición oficial redactada por la Asociación Internacional de Psicotecnia, dice: *“Es una prueba determinada, que implica una tarea a cumplir, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica precisa para la apreciación del éxito o el fracaso, o para la clasificación numérica de los aciertos. La tarea puede comportar la aplicación de conocimientos adquiridos o de funciones sensomotrices o mentales.”*¹³.

Un test psicométrico dispone de instrucciones exactas para todos los examinados, y dispone de una técnica de calificación.

Test es una prueba, según Cohen, que va desde la aplicación del cuestionario hasta la interpretación de los datos. Es decir el Test considera una serie de pasos para evaluar variables relacionadas con la psique del hombre.

2.1 TIPOS DE TEST PSICOMÉTRICOS

Los test son numerosos y variados, sin embargo realizaré la clasificación de acuerdo a las características de estructura y operacionales.

2.1.1 Test No Proyectivos

¹² <http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

¹³ <http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

Esta clase de test presenta situaciones y problemas que el examinado debe resolver. Problemas de tipo matemático en el cual el examinado debe buscar una respuesta. Por ejemplo: Compre chocolates a US 12,00 pague con un billete de US 20,00 ¿Cuánto dinero me devolvieron?

Existen test elaborados para el análisis de la personalidad y siguen el mismo principio de estructura, a través de un material construido y respuestas limitadas a una o más alternativas. Las pruebas mentales están construidas con estos principios y reciben el nombre de No proyectivas.

2.1.2 Test Proyectivos

Las pruebas proyectivas disponen de material que pueda el evaluado organizar, interpretar o elaborar. Con las respuestas el individuo ya proyecta sus contenidos psicológicos. Las pruebas proyectivas se emplean para el estudio de la personalidad y algunos aspectos de la misma. El test de Rorschach utiliza el método proyectivo de psicodiagnóstico creado por Hermann Rorschach (1884-1922). Se publicó por vez primera en 1921. El test evalúa la personalidad. Consiste en una serie de 10 láminas que presentan manchas de tinta, las cuales se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración. El evaluador solicita al sujeto que diga qué podrían ser las imágenes que ve en las manchas. A partir de sus respuestas, el especialista puede establecer o contrastar hipótesis acerca del funcionamiento del sujeto.

Gráfico No. 1

Figura del Test de Rorschach¹⁴



2.1.3 Test Factoriales

“La teoría factorial trata de explicar las diferencias individuales”¹⁵, trata de observar las aptitudes humanas mediante un número determinado de factores mentales. Según Spearman en su artículo publicado en 1904 sobre “Inteligencia General”¹⁶, mostró su teoría bifactorial de la inteligencia, en el que dice que el comportamiento inteligente es creado por una calidad única y unitaria dentro de la mente humana y el cerebro, en la que cualquier actividad mental depende de dos factores distintos.

El primero es un factor general "g", que es la base común de la inteligencia y que, aunque varía de un individuo a otro, se mantiene igual para cualquiera de ellos, con este postulado Spearman aplica una nueva técnica estadística que le permitió analizar las correlaciones entre un

<http://www.google.com.ec/imgres?imgurl=http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/a/a7/Rorschach1.jpg/300px>

¹⁵ Bela Szekely, *Los Test, Manual de técnicas de exploración Psicológica*, Buenos aires, 1960. editorial kapelusz. p. 112

¹⁶Bela Szekely, *Los Test, Manual de técnicas de exploración Psicológica*, Buenos aires, 1960. editorial kapelusz., pág. 112

conjunto de variables, aportó con el coeficiente de correlación ordinal que lleva su nombre, que permite correlacionar dos variables por rangos en lugar de medir el rendimiento separado en cada una de ellas. Y el segundo un factor específico "s", que son las aptitudes específicas o factores específicos, las cuales no sólo varían de un individuo a otro, sino también de una capacidad a otra.

2.1.4 Test no Factoriales.

Son test que operativamente tiene el objeto de establecer un criterio medido, se preocupa por la heterogeneidad de las aptitudes, por lo que el índice de confiabilidad es menor a 0.70. En la actualidad se siguen construyendo test no factoriales, es decir test basados en una metodología empírica de los instrumentos. La Escala de Binet, en su segunda revisión fue realizada por Terman y Merrill (1937). Esta escala consta de 142 pruebas distribuidas en 20 niveles de edad. La naturaleza de las tareas utilizadas varía según los niveles de edad explorados, pudiendo clasificarse en: lenguaje, memoria, razonamiento numérico, pensamiento conceptual, coordinación visomotora e inteligencia social. Los test de inteligencia empíricos o no factoriales tienen una estructura con una gran variedad de subtests.

2.1.5 Test Individuales

La primera prueba individual fue creada por Binet, se trataba de una prueba que medía inteligencia, la cual fue administrada a niños, esta prueba fue diseñada para que el examinador y el examinado tengan contacto directo.

El evaluador dirige la situación en sus más mínimos detalles y verifica permanentemente el interés y concentración del sujeto. La observación es directa e individual, por lo que confiere una mayor confianza en los resultados y confiere una serie de detalles para la interpretación de los resultados. Admite una gran diversificación de los materiales de examen. Un ejemplo de esta clase de test individual es el Wechsler, debido a que el evaluador explica las instrucciones y el evaluado realiza el ejercicio solicitado.

Gráfico No. 2

Materiales utilizados el test Escala de Wechsler¹⁷



Fuente:http://www.apsique.cl/foro/construccion_y_venta_test_wais_y_wisc_r_estandarizados_chile

¹⁷

http://www.apsique.cl/foro/construccion_y_venta_test_wais_y_wisc_r_estandarizados_chile

2.1.6 Test colectivos

En la primera guerra mundial, el gobierno de Estados Unidos de Norteamérica, solicitó a psicólogos realizar una prueba que permitiera seleccionar a los soldados, debido a la premura del tiempo la administración de los mismos debían ser grupales para disminuir el tiempo de ejecución. El material está organizado para permitir la aplicación del test de forma grupal, siempre y cuando el lugar donde se administre la prueba se encuentre adecuado con un espacio suficiente para que cada evaluado se sienta cómodo, las instrucciones se dan de forma simultánea para todos los examinados, las pruebas colectivas en su mayoría disponen de un tiempo determinado, el material de exámenes suele estar organizado para facilitar la clasificación de las respuestas, la mayoría de test colectivos ofrece dos o más alternativas al problema planteado.

2.1.7 Test Verbales.-

La escala y pruebas verbales buscan analizar problema de tipo psicológico por medio de simulaciones. Cualquiera que sea el objetivo de la prueba verbal, se lo realiza de forma oral. Un ejemplo es el test de Inteligencia de Stanford-Binet.

Los test y escalas verbales son sensibles a la influencia cultural, como las provenientes de organizaciones sociales, económicas, educación, etc. Esta influencia se ve reflejada en los puntajes que obtiene los grupos de individuos.

2.1.8 Test no verbales.-

Estos test utilizan instrucciones escritas, no verbales o mímicas (no lingüísticas), existen pruebas de algunas clases:

2.1.8.1 Test Gráficos:

Consiste en dibujos, diagramas, esquemas, organizados en problemas que el examinado debe responder. Un ejemplo de este tipo de Test es el HTP, en el cual se solicita al evaluado dibujar una figura humana, una casa, un árbol, cuyo análisis depende del dibujo y los rasgos del mismo.

Gráfico No. 3

Test del árbol¹⁸

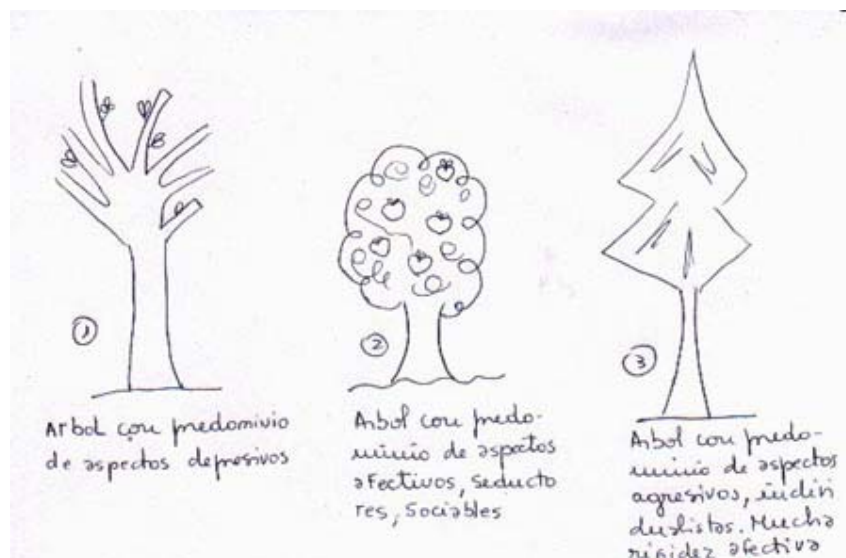


Grafico No. 4

Test de la casa¹⁹

¹⁸ <http://xa.yimg.com/kq/groups/466498/57921928/>

¹⁹ <http://www.angelfire.com/ak/psicologia/casa.html>

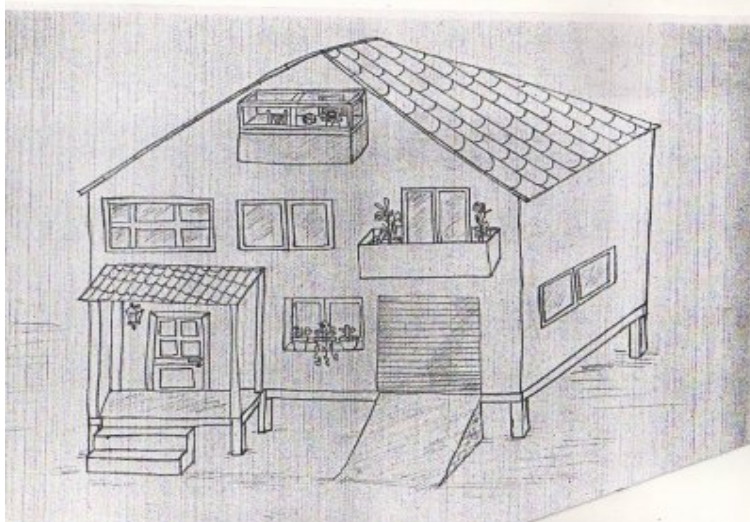
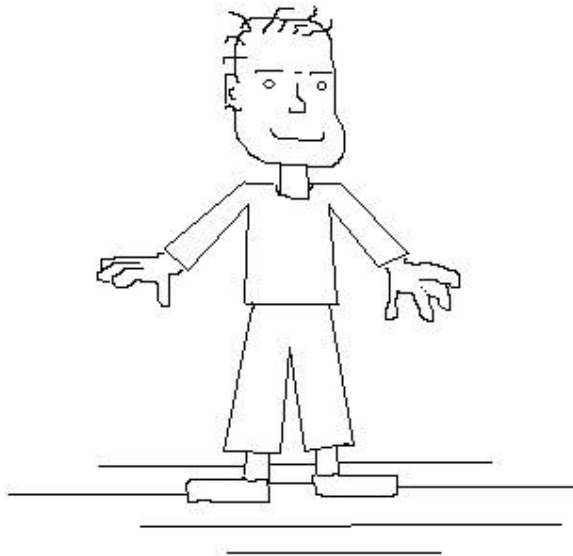


Grafico No. 5

Test de la Figura Humana²⁰



2.1.8.2 Test de realización o ejecución:

Estos tipos de test son pruebas mentales especiales, en la cual los problemas se presentan por medio de objetos o materiales concretos en lugar de estar enunciados por la palabra escrita o hablada, es decir “e/

²⁰ <http://www.scribd.com/doc/21097337/machover-Manual-practico-de-valoracin-test-figura-humana>

*sujeto debe realizar una tarea para resolver el problema*²¹, se requiere de manipulación y el resultado no depende de las destrezas manuales. Es decir los test de ejecución miden la capacidad de una persona para manipular un objeto o equipamiento y en algunas ocasiones se combinan con el test escrito. Por ejemplo: pruebas de mecanografía, de destreza manual, para obtener la licencia para conducir, etc. Otros test emplean gráficos o gráficos y se distinguen de los anteriores en que no son manipulables. Las pruebas no verbales tienen un material más manejable, que facilitan la comprensión de las tareas, y expresan la solución de un problema. La escala de Pintner y Paterson prueba de inteligencia que se aplicaba a personas con discapacidad auditiva o personas extranjeras que no hablaban o escribían el idioma fluidamente. Dentro de los test no verbales encontramos la escala de Raven, que consiste en *“encontrar la pieza faltante en una serie de figuras que se irán mostrando. Se debe analizar la serie que se le presenta y siguiendo la secuencia horizontal y vertical, escoger uno de las seis piezas sugeridas, la que encaje perfectamente en ambos sentidos, tanto en el horizontal como en el vertical, para deducir la pieza que falta se utilizan habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico.”*²²

Test de Wais, en la fase de ejecución, mide la inteligencia abordando los planos de figuras (completando), diseño de cubos, ordenamiento de formas, ensamble de objetos y elementos, y simbología

²¹ Bela Szekely, *Los Test, Manual de técnicas de exploración Psicológica*, Buenos aires, 1960. editorial kapelusz., pág. 112

²² <http://www.testdeinteligencia.com.ar/v-test-de-raven.htm>

digital. Cada uno de estos planos es medido con cada uno de los “subtest”.

Grafico No.6

Materiales para la evaluación Psicológica del Test Wais²³



2.1.8.3 Test No cultural.-

Son test de inteligencia general, el puntaje dependerá del nivel socioeconómico, y de la cultura en donde se desenvuelven. Un ejemplo es el test no cultural de Catell, está construido con una serie de diagramas, que representan problemas. Los test no culturales se caracterizan por tener una desviación estándar más grande que los test verbales, debido a que estos son muy sensibles a la influencia cultural de medio.

2.2. Clasificación de Test Psicológicos según sus objetivos

2.2.1 Test de Aptitud mental General,

²³ <http://www.scribd.com/doc/37152783/Test-Wais>

El objetivo de estos test es realizar la apreciación cuantitativa del nivel mental. En ellos se encuentran un rasgo común denominado factor “g”, entre estas se encuentra la Escala de Inteligencia de Stanford- Binet, la validez de estas pruebas se obtiene calculando el coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos de todos los evaluados.

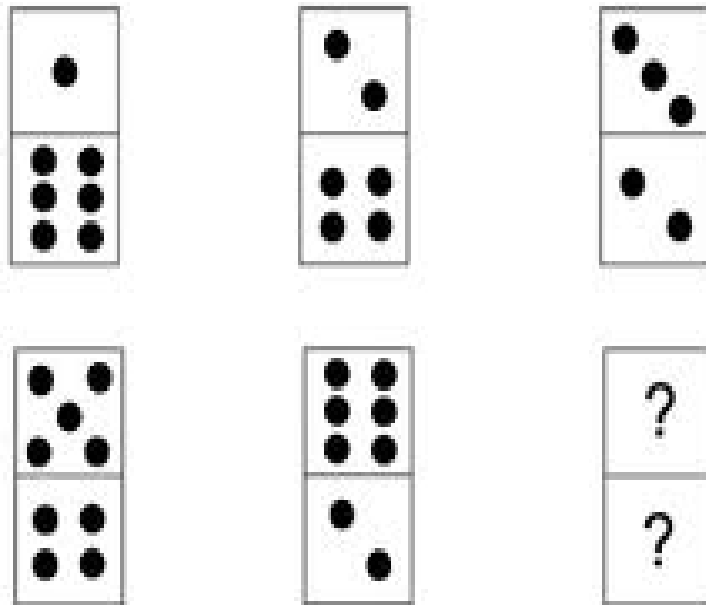
2.2.2 Test de Nivel

Este tipo de prueba permite utilizar al evaluado todo el tiempo que requiera para responder la totalidad del test. Estos test están compuestos de problemas y situaciones, construido con una serie de ítems ordenados con niveles de dificultad, el evaluado dispone de todo el tiempo requerido para contestar todas las preguntas. Comúnmente se comienza con ítems fáciles para luego ir a los de mayor complejidad. Un ejemplo de esta clase de test es Dominos 70:

Gráfico No. 7

Tipos de ejercicios del Dominos -70²⁴

²⁴ F. Kowrousky, P. Rennes, *Dominos D-70*, Tea Ediciones, España Madrid



Fuente: Dominos D-70, Tea Ediciones, España Madrid

2.2.3 Test de Rapidez

Este tipo de test establecen límite de tiempo para contestar, pasado de dicho límite de tiempo la contestación es considerada como insatisfactoria, es decir que disponen de un tiempo determinado para resolver los ejercicios solicitados. La escala de Terman y Merrill, "evalúa la inteligencia a través de seis áreas: inteligencia general, conocimiento, razonamiento fluido, razonamiento cuantitativo, proceso visual-espacial y memoria de trabajo."²⁵ Las áreas de estudio de este test incluyen actividades que miden la inteligencia verbal y no-verbal, el coeficiente intelectual y el grado de aprendizaje que poseen los evaluados. El puntaje depende de la rapidez con la que el evaluado logre contestar el

²⁵ <http://www.buenastareas.com/ensayos/Terma-Merril/684869.html>

test. Otro ejemplo es el PMA o la escala de Thurston que dispone de una parte matemática en la que el evaluado dispone de 5 minutos para responder si la resolución de las sumas tiene respuestas correctas o incorrectas.

2.2.4 Test de madurez

Se evidencia la relación entre el aprendizaje y la conducta del evaluado, estos dos factores crecimiento y aprendizaje contribuyen para que un individuo sea maduro para aceptar, incorporar y desarrollar ciertas formas de conducta. El crecimiento dependerá de la estructura ósea del organismo y del aprendizaje dependen las acciones de estímulos ambientales.

La escala de Madurez Social de Vineland, está construida bajo los principios del Test de Binet y Simon para medir inteligencia. Cada ítem de la escala se considera como representativa de un crecimiento general en la responsabilidad social, por tanto, el valor de los ítems debe ser determinado principalmente en la medida en que reflejan la independencia personal en aquellas actividades que se refieren a sí mismo. Los ítems de la Escala han sido ordenados de acuerdo a su creciente dificultad y representan una maduración progresiva.

2.2.5 Test De Aptitudes específicas

El autor Bingham, dice que aptitud es el estado o un conjunto de características, es la capacidad del evaluado, para adquirir conocimiento o habilidad a través de ejercitarse, es decir es la condición que un individuo tiene para desempeñarse en un puesto de trabajo. Un ejemplo es el test DAT, Test de Aptitudes Diferenciales, se publicó en el año de 1947, es

una batería de aptitudes múltiples, se diseñó para emplearse en la consejería educativa y profesional de estudiantes. Mide 7 aptitudes básicas:

Razonamiento Verbal: mide la habilidad para descubrir relaciones entre palabras, ayuda a predecir el éxito en la enseñanza académica.

Razonamiento Numérico: Mide la habilidad para enfrentarse a las tareas de razonamiento matemático.

Razonamiento abstracto: Realiza la medición no verbal de la capacidad de razonamiento. Muy útil para determinar la capacidad para razonar con figuras u dibujos geométricos.

La combinación de los Test de Razonamiento Verbal, Razonamiento Numérico y Razonamiento Abstracto integran los aspectos principales de la Inteligencia General.

Razonamiento mecánico: Mide la capacidad de comprensión de principios básicos de maquinaria, herramientas y movimientos.

Relaciones espaciales: Capacidad para visualizar un objeto de 3 dimensiones a partir de un modelo bidimensional.

Rapidez y exactitud perceptiva: Habilidad para comparar y comprobar de forma rápida y precisa documentos escritos. Puede predecir el éxito en cierto tipo de tareas administrativas como archivo y codificación; y en el manejo de datos técnicos y científicos.

2.2.6 Test de Interés Vocacional

Realiza el diagnóstico para evaluar la inclinación a distintas opciones profesionales que existen en el mundo de la educación, eligiendo aquella que cumpla con sus intereses y objetivos personales.

2.2.7 Test de Rendimiento Escolar

Este tipo de pruebas surgieron con la necesidad de mediar el aprovechamiento escolar en los planteles educativos, y asegurar una mayor objetividad en la apreciación del rendimiento del estudiante.

2.2.8 Test De Actitud y personalidad

Grupo que incluye a todos los test que miden el grado de habilidad o destreza que tiene el sujeto en un campo o área de comportamiento. Los Test de personalidad dan una proyección de la imagen de si mismo del sujeto evaluado.

2.3 Concepto de Test psicométricos de personalidad

Las pruebas de personalidad son aquellas que miden y evalúan determinados rasgos de la personalidad, estos pueden ser constitucionales como el temperamento, otros psíquicos como el carácter y otros volitivos como la voluntad y las actitudes, todos estos resultantes de la integración de los procesos biológicos, psicológicos y sociales. La personalidad se puede medir a través de cuestionarios o inventarios que son pruebas objetivas o a través de pruebas de apercepción temática, de frases incompletas o interpretación de figuras que se denominan pruebas proyectivas.

Las pruebas objetivas son los cuestionarios de personalidad que evalúan las actitudes que a diferencia de las aptitudes son rasgos existentes en la persona de más difícil variación o modificación. No suelen tener control de tiempo para su realización y su contestación se requiere en base a preguntas o situaciones a las que el sujeto evaluado responderá de forma personal y sincera (no hay respuestas buenas). Los

rasgos más habituales que evalúan son: estabilidad emocional, extroversión-introversión, seguridad en sí mismo, sociabilidad, liderazgo, neocriticismo, entre otros.

Las pruebas proyectivas evalúan rasgos del carácter de la persona. Se basan en la presentación al sujeto de estímulos no estructurados produciéndose al realizarlo una proyección del mundo interior de la persona. Esto puede efectuarse a través de pruebas graficas o ejecución de dibujos, interpretación de figuras abstractas, verbalización de relatos, interpretación de situaciones imaginarias. Evalúan equilibrio emocional, interés, tolerancia a la frustración, autoestima, grado de ansiedad, control de impulsos, capacidad para tomar decisiones, capacidad para establecer relaciones con las personas, liderazgo. También sirven para descartar rasgos psicopatológicos.

2.4 ANALISIS TEST DE PERSONALIDAD BIG FIVE (BFQ)

2.4.1 FICHA TÉCNICA

“Nombre: BFQ. Cuestionario Big Five (BFQ)”.

Nombre Original: BFQ. Big Five (BFQ) Questionnaire.

Autores: G.V Caprara; C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993).

Procedencia: Organizzazioni Speciali (OS), Florencia.

Adaptación Española: J. Bermúdez, Catedrático de Psicología, UNED, Madrid (1995).

Nueva Tipificación: N. Seisdedos, I+D, TEA Ediciones

Aplicación: Individual y colectiva

Ambito de aplicación: Adolescentes y adultos.

Duración: Tiempo variable, entre 20 y 30 minutos.

Finalidad: Evaluación de 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión.

Baremación: *“En centiles y puntuaciones T, para cada sexo y muestra total, en adultos de la población general (candidatos de procesos de selección de una muestra con versión en español y otra con la versión en Catalán.”*²⁶ Material: Manual, cuadernillos (en español y en catalán) y hoja de respuestas.

2.4.2 Test de personalidad Big Five (BFQ)

Se utiliza para evaluar personalidad a cargos Gerenciales, Operativos e iniciales, se aplicará una prueba psicométrica que mide 5 factores de ersonalidad. Consta de 132 preguntas, tiene una duración de aproximadamente 35 minutos.

Dimensiones:

a. Energía.- Es el nivel de actividad, energía que cada persona transmite al realizar una tarea determinada.

Subdimensiones

Dinamismo: Es el nivel de actividad que una persona evidencia, es decir el entusiasmo con el que realiza sus actividades.

Dominancia: Es la capacidad de sobresalir, y de influir sobre los demás.

b. Afabilidad.- Es la cooperación, empatía, interrelación que demuestra al momento de relacionarse.

Subdimensiones

²⁶ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001 Pág. 7

Cooperación: mide aspectos relacionados a la capacidad para comprender a los demás.

Cordialidad/ Amabilidad: mide la manera de comunicarse con las demás personas.

c. Autocontrol.- Demuestra ser una persona perseverante y ordenado controlando de esa manera su entorno.

Subdimensiones

Escrupulosidad: Es la meticulosidad con la que realizas una tarea.

Perseverancia: Es la persistencia y tenacidad con la que lleva a cabo una tarea.

d. Estabilidad Emocional.- nivel de emoción, irritabilidad e impulso que una persona demuestra en su actuar.

Subdimensiones

Control de emociones: Control de estados de tensión emocional.

Control de impulsos: Control de los propios comportamientos.

e. Apertura mental.- Evalúa la apertura a nuevas experiencia en diferentes culturas y la facilidad de adaptación a estas.

Subdimensiones

Apertura a la cultura: Nivel en el que la persona se encuentra informado, se interesa por la lectura, por adquirir nuevos conocimientos.

Apertura a la experiencia: La capacidad para considerar cada cosa desde diversas perspectivas.

2.5 Normas para la aplicación

2.5.1 Instrucciones Generales

El Big Five (BFQ), es un test que puede ser aplicado individual o grupalmente. Las instrucciones se encuentran impresas en la portada del cuadernillo. Las mismas pueden ser leídas en alta voz al sujeto, o acompañándolas de eventuales aclaraciones en los puntos que existan dudas, ni la redacción, ni los elementos del cuestionario, ni las instrucciones pueden ser cambiadas.

Si existieran candidatos que tiene dificultad visual se pueden leer las preguntas y marcar las contestaciones en la hoja de respuestas.

Cuando exista una palabra que no se muy entendible el facilitador deberá realizar las aclaraciones correspondientes.

Es importante mencionar que todas las preguntas deben disponer de una respuesta, es decir que no puede haber ninguna respuesta en blanco.

El Big Five (BFQ), es una herramienta para selección de personal por lo que solicitara al participante que conteste con toda la sinceridad posible, debido a que no existen respuestas ni buenas, ni malas. Cuando más sincero sea el candidato, mayor posibilidad de obtener un valor informativo de sus respuestas.

2.5.2 Normas de puntuación

Es importante que el candidato haya contestado todas las preguntas, por lo que el facilitador deberá revisar si efectivamente se cumplió dicha condición, si existieran más del 10% de preguntas no contestadas, es conveniente invalidar la prueba, debido a que los resultados no reflejaran el perfil del candidato.

Si el candidato hubiera dejado algunos espacios en blanco se le debe marcar su respuesta en el casillero número 3, porque es el valor promedio en la escala de medida, punto en el que se minimiza la probabilidad de error.

Para la fase de corrección se han diseñado 6 plantillas que miden las 5 dimensiones: Apertura mental, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Afabilidad, Energía y Distorsión. En las plantillas hay pequeños recuadros rectangulares de forma horizontal con el número de pregunta impresa en la parte inicial del recuadro. De las 12 preguntas que comprende cada escala el 50% son negativas y sus números de orden están rodeados con un pequeño círculo en la plantilla, y el otro 50% son positivas, la puntuación directa (PD) en cada variable es el resultado de la siguiente operación:

$$\text{PD: } 36 + \text{PUNTOS POSITIVOS} - \text{PUNTOS NEGATIVOS}^{27}$$

Pasos para realizar la calificación, se coloca la primera plantilla para las primeras dimensiones Dinamismo (Di) y Dominancia (Do), sobre la hoja de respuesta del candidato de modo que coincidan con el número de las preguntas a evaluar. Cada respuesta recibe los puntos que indica en la hoja, la puntuación ira desde 1 a 5 puntos, en primero lugar se suman los puntos de las respuestas positivas, es decir aquellas que la numeración que no este rodeada de un círculo. La primera subdimensión que se evaluará es el Dinamismo. Se repite el proceso con los negativos

²⁷ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001 pág. 17

es decir las preguntas que tiene un círculo en el número de la pregunta de acuerdo a la plantilla.

Se realiza la operación: $Di = [36 + (P+) - (P-)]$ y se obtiene el resultado. Se repite el proceso con la subdimensión Do, y se obtiene el resultado. Se suman los puntos directos obtenidos, $(Di + Do)$, obteniendo así el puntaje de la dimensión Energía, Se repite el proceso con todas las subdimensiones para establecer el valor de cada dimensión.

Tabla No. 1

Dimensiones y Subdimensiones del Big Five (BFQ)

ESCALA	
SUBDIMENSIONES	DIMENSIONES
Di Dinamismo Do Dominancia	E Energía
Cp Cooperación Co Cordialidad	A Afabilidad
Es Escrupulosidad Pe Perseverancia	T Tesón
Ce Control de emociones Ci Control de impulsos	EE Estabilidad Emocional
Ac Apertura ala cultura Ae Apertura a la experiencia	AM Apertura Mental
D Distorsión Yo Distorsión yo Ot Distorsión-otros	D Distorsión

En la última plantilla que mide la escala de distorsión no existe puntuación negativa por lo que se suman los puntos obtenidos.

Ejemplo Ilustrativo

APELLIDOS Y NOMBRE: Castro, Inés Mujer

D.N.I. / NÚMERO: 214271593 EDAD: 31 A B C

D.N.I. / NÚMERO: 31.427.593 FECHA EXAMEN: 15-3-95

CENTRO: Electricidad, S.A.

LOCALIDAD: Niñalva

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR

- Utilice lapicero (n.º 2 preferentemente)
- Si se equivoca, borre totalmente
- No doble ni arrugue esta hoja
- Marque con líneas intensas

CORRECTO INCORRECTO

Conteste a todas las cuestiones, con una sola respuesta

1	5 4 3 2 1	46	5 4 3 2 1	91	5 4 3 2 1
2	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	92	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>	93	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/>	94	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	95	<input type="checkbox"/>
6	5 4 3 2 1	51	5 4 3 2 1	96	5 4 3 2 1
7	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	97	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/>	98	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/>	99	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	55	<input type="checkbox"/>	100	<input type="checkbox"/>
11	5 4 3 2 1	56	5 4 3 2 1	101	5 4 3 2 1
12	<input type="checkbox"/>	57	<input type="checkbox"/>	102	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	58	<input type="checkbox"/>	103	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	59	<input type="checkbox"/>	104	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	60	<input type="checkbox"/>	105	<input type="checkbox"/>
16	5 4 3 2 1	61	5 4 3 2 1	106	5 4 3 2 1
17	<input type="checkbox"/>	62	<input type="checkbox"/>	107	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	63	<input type="checkbox"/>	108	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	64	<input type="checkbox"/>	109	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	65	<input type="checkbox"/>	110	<input type="checkbox"/>
21	<input type="checkbox"/>	66	<input type="checkbox"/>	111	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	67	<input type="checkbox"/>	112	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	68	<input type="checkbox"/>	113	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	69	<input type="checkbox"/>	114	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/>	115	<input type="checkbox"/>
26	5 4 3 2 1	71	5 4 3 2 1	116	5 4 3 2 1
27	<input type="checkbox"/>	72	<input type="checkbox"/>	117	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	73	<input type="checkbox"/>	118	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	74	<input type="checkbox"/>	119	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	75	<input type="checkbox"/>	120	<input type="checkbox"/>
31	<input type="checkbox"/>	76	<input type="checkbox"/>	121	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	77	<input type="checkbox"/>	122	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	78	<input type="checkbox"/>	123	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	79	<input type="checkbox"/>	124	<input type="checkbox"/>
35	<input type="checkbox"/>	80	<input type="checkbox"/>	125	<input type="checkbox"/>
36	5 4 3 2 1	81	5 4 3 2 1	126	5 4 3 2 1
37	<input type="checkbox"/>	82	<input type="checkbox"/>	127	<input type="checkbox"/>
38	<input type="checkbox"/>	83	<input type="checkbox"/>	128	<input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/>	84	<input type="checkbox"/>	129	<input type="checkbox"/>
40	<input type="checkbox"/>	85	<input type="checkbox"/>	130	<input type="checkbox"/>
41	<input type="checkbox"/>	86	<input type="checkbox"/>	131	<input type="checkbox"/>
42	<input type="checkbox"/>	87	<input type="checkbox"/>	132	<input type="checkbox"/>
43	<input type="checkbox"/>	88	<input type="checkbox"/>		
44	<input type="checkbox"/>	89	<input type="checkbox"/>		
45	<input type="checkbox"/>	90	<input type="checkbox"/>		

Obtención de las PD

Use las plantillas para obtener las puntuaciones en los recuadros X (son las PD positivas) y en los recuadros (X) (son las PD negativas).

Anote los resultados en los espacios que vienen aquí debajo. Haga las operaciones indicadas para calcular todas las PD.

Di = 36 + $\frac{21}{5} - \frac{24}{1} = 33$

Do = 36 + $\frac{17}{5} - \frac{18}{1} = 35$

E 68

Cp = 36 + $\frac{24}{5} - \frac{28}{1} = 32$

Co = 36 + $\frac{22}{5} - \frac{23}{1} = 35$

A 67

Es = 36 + $\frac{19}{5} - \frac{22}{1} = 33$

Pe = 36 + $\frac{22}{5} - \frac{24}{1} = 34$

T 67

Ce = 36 + $\frac{21}{5} - \frac{16}{1} = 41$

Ci = 36 + $\frac{18}{5} - \frac{15}{1} = 39$

EE 80

Ac = 36 + $\frac{22}{5} - \frac{23}{1} = 35$

Ae = 36 + $\frac{21}{5} - \frac{24}{1} = 33$

AM 68

D 23

BFQ

Figura 2.1. Hoja de respuestas y Obtención de puntuaciones globales

Plantilla de Corrección²⁸ Subdimensiones de Dinamismo y Dominancia

2.5.1 Cuadernillo de Test psicométrico BFQ

²⁸ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni, *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001 pág. 19.

B F Q

CUESTIONARIO "BIG FIVE"

CUADERNILLO

G.V. Capraro

C. Barbaranelli

L. Borgogni

CUESTIONARIO “BIG FIVE (BFQ)”

INSTRUCCIONES

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

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuestas son:

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

Vea cómo se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

5	4	3	2	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2. La familia es el móvil de todos mis actos

5	4	3	2	1
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas la persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es “*bastante falsa*” para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es “*completamente verdadera*” para ella (señaló debajo del 5), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

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

ESPERE QUE SE DE LA SEÑAL PARA COMENZAR

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
- 7.- No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.

19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
- 20.- Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
- 21 No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma
24. Nunca me he asustado ante un peligro aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

38. No creo que sea preciso esforzarse más a la del límite de las propias fuerzas incluso aunque haya que cumplir algún plazo.

39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.

40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago sobre todo cuando se lo merece

41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente validas y eternas

42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.

43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para hacerlo.

44. Si me equivoco siempre me resulta fácil admitirlo.

45. Cuando me enfado manifiesto mi humor

46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.

47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.

48. Casi siempre se como ajustarme a las exigencias de los demás.

49 Llevo adelante las tareas emprendidas aunque los resultados iniciales parezcan negativos.

50. No suelo sentirme solo y triste

51. No me gusta hacer varias cosas al mismo Tiempo.

52. Habitualmente muestro una actitud cordial incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades

54. Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros.

55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.

56. Soy una persona que busca nuevas experiencias.

57. Me molesta mucho el desorden

58. No suelo reaccionar de modo impulsivo

59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.

60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.

61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.

62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes

63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.

64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.

65. No me gusta estar en grupos numerosos

66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.

67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.

68. No dudo en decir lo que pienso

69. A menudo me noto inquieto

70 En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.

71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.

73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.

74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.

75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.

76. No suelo perder la calma.

77. No dedico mucho tiempo a la lectura.

78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.

79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.

80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.

81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.

82. Nunca he sido un perfeccionista

83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.

84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.

85. Es inútil empeñarse totalmente en algo porque la perfección no se alcanza nunca

86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.

87. Siempre me han apasionado las ciencias

88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.

89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.

90. No creo que conocer la historia sirva de mucho

91. No suelo reaccionar a las provocaciones

92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.

93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.

94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.

95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros

96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.

97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.

98. A menudo me siento nervioso

99. No soy una persona habladora

100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.

101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.

102. Siempre estoy seguro de mí mismo.

103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.

104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.

105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.

106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.

5. completamente VERDADERO para mí
4. bastante VERDADERO para mí
3. ni VERDADERO ni FALSO para mí
2. bastante FALSO para mí
1. completamente FALSO para mí

107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.

108.- Si es preciso no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.

109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.

110.-Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles.

111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo.

112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.

113. Nunca he criticado a otra persona

114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo

115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.

116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.

117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.

118 Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.

119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.

120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme

121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.

122. No suelo cambiar de humor bruscamente.

123. No me gustan las actividades que implican riesgo.

124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.

125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré.

126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.

127.- siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.

128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.

129. Suelo cuidar todas mis cosas hasta en sus mínimos detalles.

130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.

131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.

132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

COMPRUEBE SI HA DADO

UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES

HOJA DE RESPUESTAS

FECHA _____

NOMBRES: _____

EDAD _____ SEXO: M F

CONTESTE A TODAS LA PREGUNTAS, CON UNA SOLA RESPUESTA

	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
1	<input type="checkbox"/>	36	<input type="checkbox"/>	71	<input type="checkbox"/>	106	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	37	<input type="checkbox"/>	72	<input type="checkbox"/>	107	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	38	<input type="checkbox"/>	73	<input type="checkbox"/>	108	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	39	<input type="checkbox"/>	74	<input type="checkbox"/>	109	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	40	<input type="checkbox"/>	75	<input type="checkbox"/>	110	<input type="checkbox"/>
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
6	<input type="checkbox"/>	41	<input type="checkbox"/>	76	<input type="checkbox"/>	111	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/>	77	<input type="checkbox"/>	112	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	43	<input type="checkbox"/>	78	<input type="checkbox"/>	113	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	44	<input type="checkbox"/>	79	<input type="checkbox"/>	114	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	45	<input type="checkbox"/>	80	<input type="checkbox"/>	115	<input type="checkbox"/>
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
11	<input type="checkbox"/>	46	<input type="checkbox"/>	81	<input type="checkbox"/>	116	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	82	<input type="checkbox"/>	117	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>	83	<input type="checkbox"/>	118	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	49	<input type="checkbox"/>	84	<input type="checkbox"/>	119	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	85	<input type="checkbox"/>	120	<input type="checkbox"/>
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
16	<input type="checkbox"/>	51	<input type="checkbox"/>	86	<input type="checkbox"/>	121	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	87	<input type="checkbox"/>	122	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/>	88	<input type="checkbox"/>	123	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/>	89	<input type="checkbox"/>	124	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	55	<input type="checkbox"/>	90	<input type="checkbox"/>	125	<input type="checkbox"/>
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
21	<input type="checkbox"/>	56	<input type="checkbox"/>	91	<input type="checkbox"/>	126	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	57	<input type="checkbox"/>	92	<input type="checkbox"/>	127	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	58	<input type="checkbox"/>	93	<input type="checkbox"/>	128	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	59	<input type="checkbox"/>	94	<input type="checkbox"/>	129	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	60	<input type="checkbox"/>	95	<input type="checkbox"/>	130	<input type="checkbox"/>
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1
26	<input type="checkbox"/>	61	<input type="checkbox"/>	96	<input type="checkbox"/>	131	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	62	<input type="checkbox"/>	97	<input type="checkbox"/>	132	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	63	<input type="checkbox"/>	98	<input type="checkbox"/>		
29	<input type="checkbox"/>	64	<input type="checkbox"/>	99	<input type="checkbox"/>		
30	<input type="checkbox"/>	65	<input type="checkbox"/>	100	<input type="checkbox"/>		
	5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		5 4 3 2 1		
31	<input type="checkbox"/>	66	<input type="checkbox"/>	101	<input type="checkbox"/>		
32	<input type="checkbox"/>	67	<input type="checkbox"/>	102	<input type="checkbox"/>		
33	<input type="checkbox"/>	68	<input type="checkbox"/>	103	<input type="checkbox"/>		
34	<input type="checkbox"/>	69	<input type="checkbox"/>	104	<input type="checkbox"/>		
35	<input type="checkbox"/>	70	<input type="checkbox"/>	105	<input type="checkbox"/>		

RESPUESTAS
0

firma

CAPITULO 3

JUSTIFICACION ESTADISTICA DEL BIG FIVE (BFQ)

3.1 Adaptación Española

Se estableció la primera versión, la misma fue corregida y depurada, por expertos en la medida de la personalidad. La versión experimental fue aplicada a un millar de sujetos españoles, dicha muestra estaba constituida por 1.298 españoles, los cuales contestaron en situación de anonimato y sinceridad. La muestra se encontraba compuesta por 530 varones que constituyen el 41% y 768 mujeres que representan el 59 %, este grupo era heterogéneo en cuanto a nivel cultural y geográfico. El 55 % tenía instrucción superior de estudio, 34% nivel medio y el 11% nivel primario.

La segunda muestra en el año 1999 y 2001 la muestra se ha incrementado hasta alcanzar 2.500 casos, con un 50% de cada genero del total de la muestra, esto para que no existan sesgos por este factor.

Tercera muestra se ha administrado a 2.000 personas con un 89 % de varones, esta versión se realizo en catalán.

3.2 Análisis de la unidad de medida

El Big Five (BFQ) está compuesto por dimensiones y sub-dimensiones: dentro de la dimensiones tenemos: Apertura mental, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Afabilidad, Energía. Y las sub-dimensiones se desglosan en: Apertura a la experiencia, apertura a la cultura, control de impulsos, control de emociones, perseverancia, escrupulosidad, cordialidad, cooperación, dominancia, dinamismo. Y una escala de distorsión, la encuesta está diseñada como una encuesta tipo

LIKERT, se utiliza para medir actitudes, consiste en una serie de 132 preguntas elaboradas como encuesta. La selección posible va en una escala de 1 punto a 5 puntos, cada respuesta corresponde a una ubicación numérica.

- 1 Completamente FALSO para mí
- 2 Bastante FALSO para mí
- 3 Ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 4 Bastante VERDADERO para mí
- 5 Completamente VERDADERO para mí.

Si la distribución de las respuestas a las preguntas del Big Five (BFQ), está representada por una gráfica cuya distribución es simétrica, su media se situará muy próxima al valor 3, el grafico resultante sería el resultado B, es decir una curva normal. La tendencia de medida puede variar de acuerdo con las características de la muestra; si el rasgo es poco frecuente y la media es significativamente menor el gráfico se inclina hacia la izquierda (curva A de la figura 3.1).

Si el rasgo es muy frecuente en la muestra o muy atractivo para los sujetos, el gráfico se inclina hacia la derecha (curva C de la figura 3.1), debido a que la media es significativamente mayor que 3.

Gráfico No. 8

Frecuencias de respuestas del Big Five (BFQ)

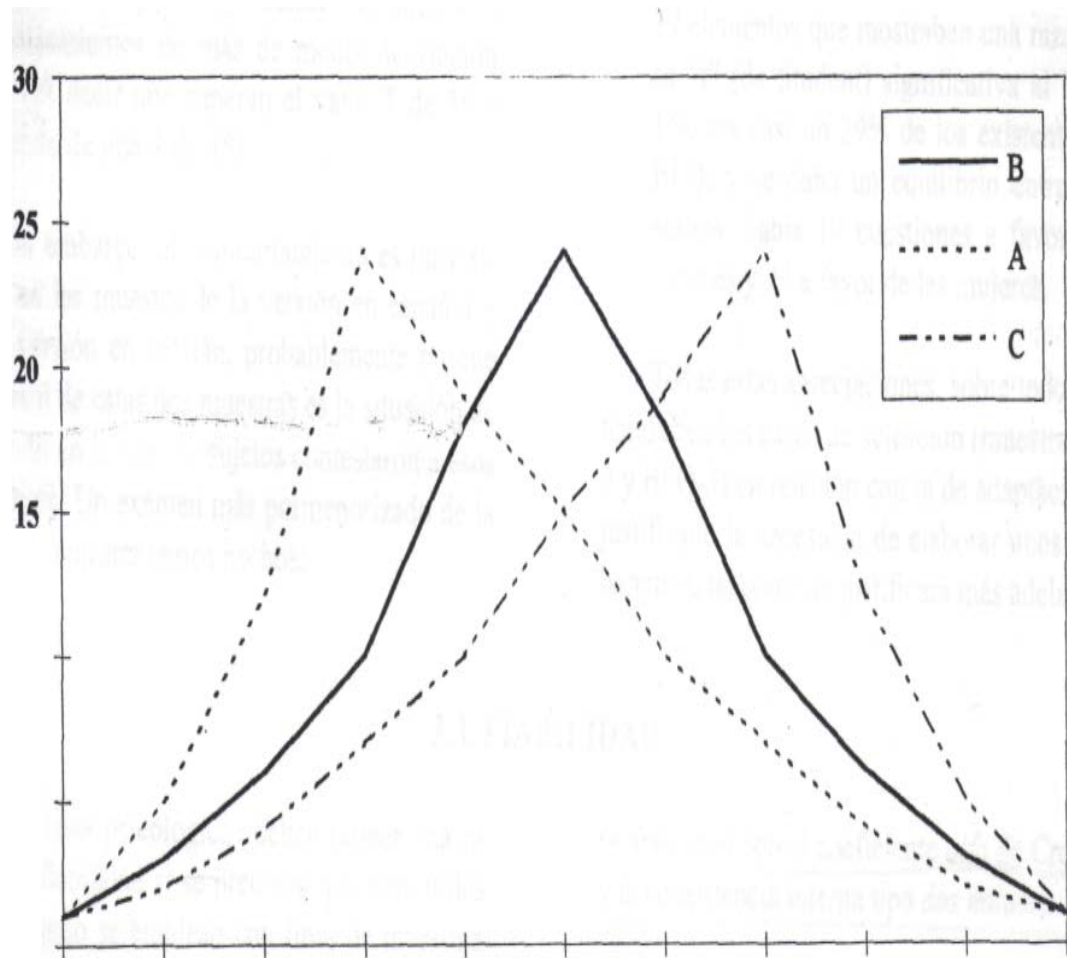


Figura 3.1 Curva de medida²⁹

3.3 Análisis factorial confirmatorio

Este tipo de comprobación de la validez se realiza por medio de programas estadísticas en el que se plantean ecuaciones estructurales, en el que se confirma las relaciones en cada una de las escalas de medida y si existen o no correlaciones entre ellas, según lo que se esperaba teóricamente, es decir si cada una de las preguntas se relacionan o no entre si, según lo esperado al construir

²⁹ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001 página 22

el test psicométrico, si las medidas de Correlaciones son altas la validez es convergente, si la medida de las correlaciones son bajas es discriminante y si medida de las correlaciones indican el sustento teóricamente, se aplica la validez nomológica.

El análisis de la estructura factorial del cuestionario se ha llevado a cabo, tomando como variables de base para el análisis factorial, las puntuaciones directas obtenidas por los sujetos en cada una de las diez subdimensiones de la muestra de la adaptación española.

Tabla No. 2

Congruencia entre las estructuras factoriales española y americana.

DIMENSIONES		España- USA
E	Energía	98
A	Afabilidad	96
T	Tesón	98
EE	Estabilidad Emocional	98
AM	Apertura Mental	96

3.4 Validez del test de Personalidad Big Five (BFQ)

La fase cualitativa corresponde a la creación del instrumento, también se le conoce como validez de contenido, se debe evaluar las propiedades métricas en la que debemos calcular algunos índices como: confiabilidad (Índice de Correlación, Alfa de Crobach), Validez del constructo y rendimiento.

3.5 Juicio de expertos

Se conforma un grupo multidisciplinario de expertos que evalúan de forma individual los ítems del test, para conocer la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, es decir la manera como están escritos los ítems.

3.6 Validez Racional

Llamada también revisión del conocimiento, las preguntas ya están construidas en base a una literatura que soporte el contenido.

3.7 Validez de constructo

La validez es el grado en que el instrumento mide lo que pretende medir, el instrumento está basado originalmente desde las primeras versiones y estudios de Caprara, en la metodología factorial.

Para analizar la validez del constructo del instrumento, se establecen grupos de ítems los cuales se agruparan para formar dimensiones, cuando se considera en primer lugar la teoría se realiza el análisis factorial confirmatorio. y si conformamos nuestras dimensiones y si partimos de la probabilidad para conformar los grupos análisis factorial exploratorio para comprobar. Una medida es valida cuando la diferencia de los valores observados reflejan diferencias verdaderas solamente sobre las características que pretende medir y no sobre todos los factores del test. Es decir es la comprobación para conocer si la escala mide lo que pretendo medir.

Para validar una medida es indispensable que exista un sustento teórico, en el que se considera la relación teórica entre conceptos, es decir debe ser específica. Hay que examinar la relación empírica entre

las medidas de los conceptos. La evidencia empírica debe ser interpretada en términos de cómo clarifica el concepto y la validez de la medida.

3.8 Estabilidad del Big Five (BFQ)

Es la capacidad de obtener una medición y esta deben ser constante a lo largo del tiempo, es decir el evaluador puede medir un atributo psicológico con un determinado instrumento, éste será confiable, si al evaluar a los mismos sujetos con el mismo instrumento, las medidas obtenidas en la segunda aplicación sean muy similares a las obtenidas en la primera aplicación, es decir la medida es estable a través del tiempo, lo cual indicaría que los errores de medición serían mínimos.

3.9 Consistencia interna o Fiabilidad

Fiabilidad o Consistencia interna, implica conocer que proporción de la varianza de los resultados obtenidos se debe realmente a la variabilidad de la población y no del instrumento.

La fiabilidad es una característica de los resultados, de las puntuaciones obtenidas en una muestra determinada, expresa el grado de precisión de la medida, es la exactitud o la ausencia de errores de medición, es decir la estabilidad de la medida y el de consistencia interna.

En el caso del Big Five (BFQ) se aplicó dos métodos para el cálculo de la fiabilidad, la consistencia interna u homogeneidad (tal como es apreciada a través del cálculo del Alfa de Cronbach) y la consistencia interna tipo dos mitades.

3.9.1 Método de dos mitades

Se divide la escala de dos formas diferentes, aplicando el criterio de ítems impares y de ítems pares, se calcula el coeficiente de concordancia.

Se dividió la muestra del Big Five (BFQ) en dos mitades (pares-impares) a las subdimensiones, en los varones (530) y en las mujeres (768) de la muestra de adaptación. Como se puede apreciar en la tabla No. 3, en la columna 2 y 3, la fiabilidad es bastante semejante, los índices son suficientemente elevados para un cuestionario de personalidad y con unas escalas con relativamente pocos elementos (12 por escala), tenemos valores similares, lo que indica que no existe una tendencia de que el instrumento sea más fiable en uno de los generos. La escala más fiable es la que mide el control de las emociones y las menos fiables son las subdimensiones de Afabilidad (cooperación y cordialidad)

3.9.2 Alfa de Cronbach

Se realiza la media de todos los coeficientes de correlación que se obtiene de relacionar la escala de todas las formas posibles. Si el coeficiente varia entre 0 la medida no es fiable y si su valor es 1 es fiable, es decir mientras que el valor es cercano a 1, sus mediciones son fiables, y si el valor es menor a 0.70, la medida no es fiable por lo tanto esta escala nos puede llevar a conclusiones equivocadas. Existen dos formas de calcular el Índice de Cronbach:

a.- Mediante el método de la varianza de los Ítems:

Ecuación:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} [1 - V_i/V_t]$$

α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza Total

b.- Mediante el Métodos de correlación: (Matriz de correlación)

Este método no es muy utilizado.

Ecuación:

$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

N = Numero de Ítems

P = Promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Para el caso de BFQ, En la tabla se encuentran todos los resultados de la fiabilidad en la muestra española, la primera columna describe el coeficiente alfa.

Tabla No. 3

Coefficiente de fiabilidad (estudios españoles)³⁰

³⁰ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001, página 23

ESCALA		Muestra de Adaptación dos mitades			Ihc	
SUBDIMENSIONES		Alpha	V	M	V	M
Di	Dinamismo	68	67	64	36	34
Do	Dominancia	66	68	73	29	29
Cp	Cooperación	60	59	70	31	30
Co	Cordialidad	62	56	60	24	24
Es	Escrupulosidad	71	71	74	45	37
Pe	Perseverancia	76	86	79	41	39
Ce	Control de emociones	79	81	83	48	44
Ci	Control de impulsos	78	80	77	45	42
Ac	Apertura ala cultura	67	72	62	41	41
Ae	Apertura a la experiencia	64	66	61	40	32
D	Distorsión	77	80	79	51	43
Yo	Distorsión yo				50	38
Ot	Distorsión-otros				52	49
DIMENSIONES						
E	Energía	75				
A	Afabilidad	73				
T	Tesón	79				
EE	Estabilidad Emocional	87				
AM	Apertura Mental	76				

Es decir, si tenemos un mayor número de preguntas mayor va ha ser el valor del Alfa de Cronbach. De acuerdo a la explicación tenemos medidas de cada dimensión, cuya fiabilidad es la mínima aceptable para la muestra española:

Energía 0.75

Afabilidad 0.73

Tesón 0.79

Estabilidad emocional 0.87

Apertura mental 0.76

Hay que considerar que mientras mayor sea el número de evaluados que integren la muestra, más elevado será el índice de fiabilidad, puesto que están directamente relacionadas.

En la última parte de la Tabla No. 3, encontramos el índice de homogeneidad corregida (IHc), que se obtiene mediante la correlación de un elemento con la suma de las puntuaciones directas de otros 11 elementos de su escala, en la muestra de varones y de mujeres, el cual es bastante satisfactorio. En ambos géneros, las tres escalas con un IHc promedio, menor han sido (Co; Do y Cp, y los mejores se encuentran en las subdimensiones (Ce y Ci) de la Estabilidad Emocional.

3.10 Escala de distorsión

La mayoría de sujetos cuando se les administra un test psicométrico, se encuentran motivados a dar una imagen positiva de sí mismo. Cuando se contesta un cuestionario se tiene una idea que respuestas son administrables, por lo que en muchas ocasiones se puede falsear (positiva o negativo), las respuestas. Debido a esto el sujeto puede presentar una imagen distinta a la real, por lo tanto el perfil de Big Five (BFQ), también puede tener una distorsión.

Se ha incluido en el Big Five (BFQ), una escala de validez (Distorsión), para identificar los perfiles que disponen de respuestas falsas. Esta escala identifica la tendencia a alterar el resultado para obtener una buena impresión de sí mismo. Los 12 elementos componentes de esta escala, cuando son falseados, dan la posibilidad al sujeto de otorgarse cualidades socialmente deseables, en un grado diferente en relación al nivel de características de la población en general.

Un Ejemplo: “*Nunca he dicho mentiras*”³¹

Una puntuación muy elevada en la pregunta en referencia, tiene una tendencia manipulada para proporcionar una imagen de si mismo positiva, si es en el otro sentido opuesto una tendencia negativa.

Posibles puntuaciones de la escala de Distorsión. Si la puntuación es muy baja en la escala (T inferior a 35), el resultado de la persona, evidencia un resultado falseado, en sentido negativo. Esto puede ser porque tenga una imagen negativa de si misma, por que tenga una actitud muy autocritica, o debido a que tenga conductos socialmente no aceptadas (alcoholismo, drogadicción, mentir, etc.).

Si la puntuación es baja en la escala (T entre 35 y 45), identifica a personas con cierto sesgo negativo, evidencia comportamientos de tipo poco social.

Si la puntuación se ubica en un rango promedio (T entre 45 y 55), dispone de un perfil libre de sesgos negativos o positivos.

Cuando la puntuación es alta (T entre 55 y 65), se identifica en la persona un sesgo positivo, tiene la tendencia a negar sus defectos.

Puntuación muy alta (T superior a 65), identifica a un sujeto que probablemente falsee las respuestas para proyectar un perfil falseado.

3.10 Baremación de calificación

Los centiles, representan medidas de posición en un distribución de

³¹ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001, pág 39.

Frecuencias de las puntuaciones directas. Los baremos centiles consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor (en una escala de 1 a 100) que se denomina centil (o percentil).

El modo de cálculo del centil a una puntuación se basa en los siguientes pasos:

1) Disponer en una columna, ordenadas de mayor a menor o de menor a mayor, las posibles puntuaciones directas (X_i) que se puedan obtener en el test.

2) Asignar a cada puntuación su frecuencia (f_i), es decir, el nº de sujetos del grupo normativo que la han obtenido.

3) Disponer una tercera columna de frecuencias acumuladas (F_i).

4) Para cada valor de F_i , obtener el valor $C_i = (100) F_i / N$, siendo C_i el centil asignado a la puntuación directa X_i , F_i la frecuencia acumulada correspondiente a X_i y N el número total de sujetos que forman el grupo normativo.

3.11 Normas de interpretación

Luego de realizar la calificación de cada una de las subdimensiones, con la plantilla establecida para el efecto, se debe transformar la puntuación directa a un valor universal. El cuestionario cuenta con varias escalas universales, pero las más conocidas son la de centiles, y la de las puntuaciones típicas.

La puntuación en centiles se distribuye en una escala que va desde el 1 al 99, con un valor promedio en el centil 50.

La puntuación T constituye una escala Típica, de unidad constante, el valor de la media se ubica en el rango de 50, la desviación típica en

10 puntos. Los valores que se encuentran entre (40 y 60, la desviación típica por debajo y sobre la media. Los valores 30 y 70 la desviación típica se encuentra alrededor de la media.

3.12 Representación gráfica de las dimensiones y subdimensiones.

Gráfico No. 9

Dimensiones de Big Five (BFQ)

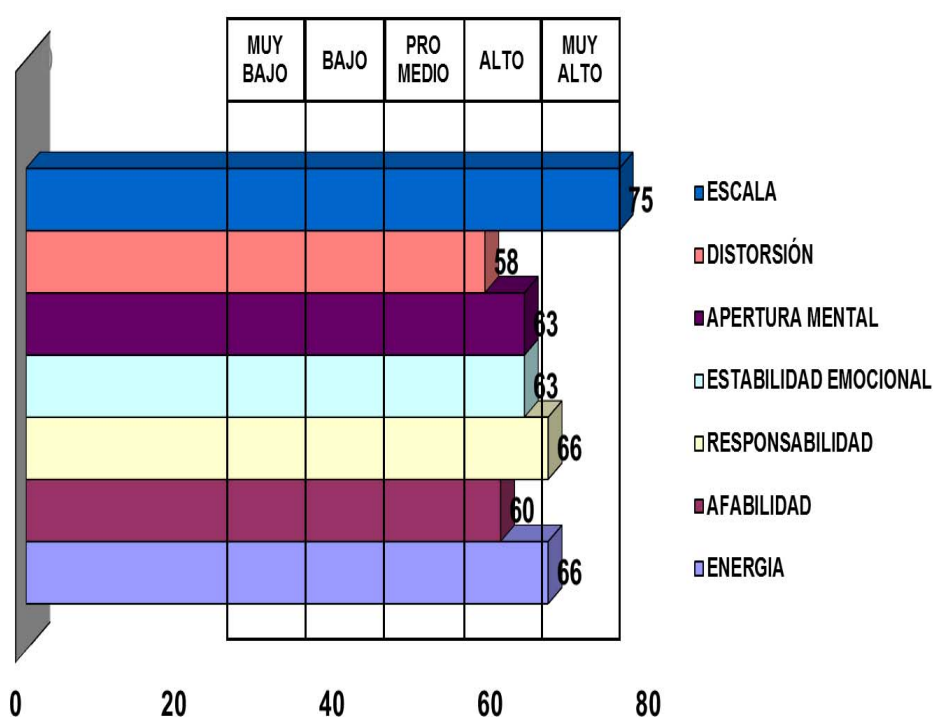
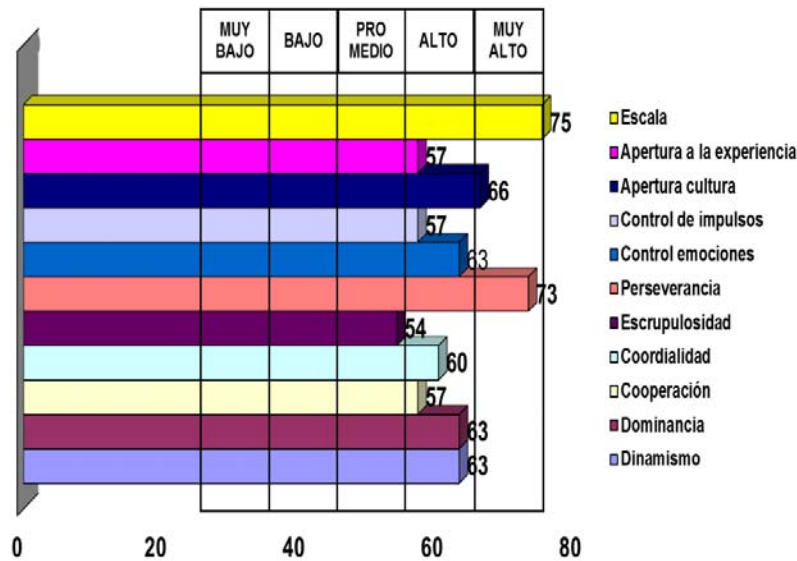


Gráfico. No. 10

Subdimensiones del Big Five (BFQ)



3.13 Interpretación:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a nuevas experticias y nuevas culturas organizacionales. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Es independiente del grupo al que pertenece, no necesita la guía de un líder para tomar decisiones.

Es un líder en su entorno social y laboral, dinámico para realizar sus actividades. El nivel de perseverancia se ubica en un rango muy alto, lo que indica que cumple con los objetivos que se propone.

La actitud de servicio se ubica en un nivel alto, lo que indica que no tiene dificultad en el trato con el cliente interno y externo.

Es una persona muy práctica para tomar decisiones y solucionar problemas que se pueden presentar en el día a día.

La escala de distorsión se ubica en el nivel alto, lo que significa que el sujeto tiene la deseabilidad de proyectar a los demás una imagen positiva de su personalidad.

CAPITULO 4 ANALISIS DE RESULTADOS Big Five (BFQ)

4.1 Justificación Estadística

Es indispensable conocer la información sobre el análisis estadísticos y los resultado obtenido en relación a la muestra de estudio, que permita visualizar las características psicométricas del este instrumento. Se analizará en esta etapa del estudio los índices de correlación, de confiabilidad.

4.2 Adaptación empresa de servicio del Sector Público

La muestra empleada para la adaptación esta constituida por 101 personas que contestaron las preguntas del Big Five (BFQ) en situación de sinceridad y anonimato. La muestra esta compuesta en un 51.49% por 52 varones y en un 48.51% por 49 mujeres. Ambos grupos eran muy heterogéneos debido a que se ubicaban geográficamente en: Quito, Guayaquil, Cuenca, Ibarra, Loja, Macas, Machala, Riobamba, Zamora. De igual forma su nivel cultural fue variado a que ocupaban cargos, de libre remoción y nombramiento, funcionarios de carrera, y operativos contratados por código de trabajo.

El 20.79 % de los evaluados tenía un nivel de estudios de bachillerato, el 76% tenían nivel de estudio superior, y el 2.97% posee un estudio nivel primario.

Cada una de estas dimensiones se descompone en una serie de ítems homogéneos. Se aplicó el método Alfa de Cronbach para el análisis de la

fiabilidad, dicho índice presenta valores entre 0 y 1. Los valores del cálculo de dicho índice superiores a 0,70 son considerados como aceptables.

Si el valor es cercano a la unidad se evidencia que es un test fiable que hace mediciones estables y consistentes.

4.3 Procedimiento

Los instrumentos fueron administrados por psicólogos entrenados en una sesión de una hora aproximadamente.

4.4 Fiabilidad

Si su valor esta por debajo de 0,70 el instrumento presenta una variabilidad heterogénea en los ítems por lo tanto nos puede llevar a resultados equivocados.

Calculo Índice de Cronbach

Ecuación:

Fórmula
$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

Dónde:

α = Alpha de Cronbach

n = Número de Ítems

p = Promedio de las correlaciones

El cuestionario tiene 132 Ítems, que fueron aplicados a 101 entrevistados, se trasladaron las respuestas a una matriz de datos sobre 73 puntos, y luego al programa estadístico, en el que se calculó la suma de los ítems del 1 al 132, y se aplicó la fórmula para calcular el índice de correlación.

Este procedimiento se lo realizo para conocer el índice de correlación de cada una de las dimensiones y las subdimensiones.

a.- Resultado de la operación:

Promedio de correlaciones	0,4491
N	16
Alfa	0,93

Calculo del Alpha de Cronbach

Mediante la matriz de correlación de los ítems

Formula:

$$\alpha = \frac{Np}{1+p(n-1)}$$

Dónde:

α = Alpha de Cronbach

n = Número de ítems 132

p = Promedio de las correlaciones

b.- Análisis del Alpha de Cronbach de la muestra de 101 personas tomadas en una Empresa de Servicio del Sector Público.

El Alpha de Cronbach se encuentra en una escala de 0.93 para la muestra tomada de la Empresa de Servicio del sector Público, lo que significa que es un instrumento con una alto índice de confiabilidad, debido a que el valor se acerca al 1.

Tabla No. 4

Alfa de Cronbach de las Dimensiones y subdimensiones

Dimensiones	P	np	α
1 Distorsión	0,299	4,780	0,87
2 Apertura a la experiencia	0,396	6,342	0,91
3 apertura a nuevas culturas	0,498	7,963	0,94
4 Apertura mental	0,536	8,572	0,95
5 Control de impulsos	0,451	7,222	0,93
6 Control de emociones	0,457	7,319	0,93
7 Estabilidad Emocional	0,504	8,071	0,94
8 Perseverancia	0,535	8,558	0,95
9 Escrupulosidad	0,338	5,402	0,89
10 Responsabilidad	0,524	8,381	0,95
11 Cordialidad	0,408	6,532	0,92
12 Cooperación	0,383	6,133	0,91
13 Afabilidad	0,479	7,667	0,94
14 Dominancia	0,373	5,961	0,90
15 Dinamismo	0,503	8,045	0,94
16 Energía	0,501	8,011	0,94
Promedio	0,449		0,93
Max	0,536		0,95
Min	0,299		0,87
Rango	0,237		0,07
Desviación estándar	0,074		0,02
C. Varianza	16%		2%

4.5 Interpretación:

Para calcular el Alfa de Cronbach, se calculó la media de todos los coeficientes de correlación que se obtuvieron entre relacionar la escala de todas las formas posibles. El coeficiente puede variar entre 0, la medida no es fiable y si su valor es 1 es fiable, es decir mientras que el valor sea más cercano a 1, sus mediciones son fiables, y si el valor es menor a 0.70, la medida no es fiable por lo tanto esta escala nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

Se administro 101 test en la empresa de Servicio del Sector Público, el resultado de dichas mediciones, fueron registradas en una matriz en Excel de cada una de las dimensiones del Test Big Five (BFQ), con dichos datos, se aplicó la fórmula para calcular la consistencia interna (Fiabilidad) de los resultados del test.

En referencia a la Tabla No. 4, podemos observar que todos los índices de correlación de cada una de las dimensiones y subdimensiones se encuentran sobre el mínimo permitido de 0.70, lo que indica que la medición del test es fiable, por lo tanto aplicable en nuestro medio.

4.6 Cuadro de Correlaciones entre las subdimensiones³²

De acuerdo al análisis estadístico, se establecen los valores de correlación entre las dimensiones y subdimensiones.

Tabla. No. 5

Valores del índice de correlación por Subdimensiones

³² Elaborado por Liliana Mosquera

<i>Correlación Tabla</i>	Distorsión	Apertura Experiencia	Apertura Nuevas Culturas	Apertura Mental	Control impulsos	Control de emociones	Estabilidad emocional	Perseverancia	Apertura Nuevas Culturas	Responsabilidad	Cordialidad	Cooperación	Afabilidad	Dominancia	Dinamismo	Energía
Distorsión	1,000	0,331	0,249	0,391	0,318	0,307	0,341	0,292	0,240	0,336	0,273	0,301	0,348	0,185	0,295	0,274
Apertura Experiencia	0,331	1,000	0,357	0,755	0,290	0,328	0,334	0,527	0,247	0,475	0,316	0,312	0,373	0,339	0,485	0,477
Apertura Nuevas Culturas	0,249	0,357	1,000	0,816	0,454	0,473	0,504	0,590	0,453	0,595	0,487	0,352	0,496	0,449	0,598	0,591
Apertura Mental	0,391	0,755	0,816	1,000	0,438	0,465	0,485	0,626	0,357	0,585	0,513	0,389	0,547	0,425	0,640	0,604
Control de impulsos	0,318	0,290	0,454	0,438	1,000	0,675	0,921	0,456	0,297	0,444	0,426	0,455	0,499	0,225	0,478	0,396
Control de emociones	0,307	0,328	0,473	0,465	0,675	1,000	0,901	0,473	0,290	0,448	0,289	0,370	0,397	0,386	0,534	0,523
Estabilidad emocional	0,341	0,334	0,504	0,485	0,921	0,901	1,000	0,525	0,327	0,502	0,402	0,464	0,501	0,329	0,539	0,491
Perseverancia	0,292	0,527	0,590	0,626	0,456	0,473	0,525	1,000	0,491	0,883	0,410	0,460	0,526	0,525	0,612	0,627
Apertura a Nuevas Culturas	0,240	0,247	0,453	0,357	0,297	0,290	0,327	0,491	1,000	0,828	0,266	0,205	0,284	0,280	0,220	0,280
Responsabilidad	0,336	0,475	0,595	0,585	0,444	0,448	0,502	0,883	0,828	1,000	0,389	0,390	0,471	0,473	0,501	0,537
Cordialidad	0,273	0,316	0,487	0,513	0,426	0,289	0,402	0,410	0,266	0,389	1,000	0,497	0,861	0,198	0,449	0,349
Cooperación	0,301	0,312	0,352	0,389	0,455	0,370	0,464	0,460	0,205	0,390	0,497	1,000	0,851	0,130	0,324	0,249
Afabilidad	0,348	0,373	0,496	0,547	0,499	0,397	0,501	0,526	0,284	0,471	0,861	0,851	1,000	0,213	0,456	0,363
Dominancia	0,185	0,339	0,449	0,425	0,225	0,386	0,329	0,525	0,280	0,473	0,198	0,130	0,213	1,000	0,547	0,884
Dinamismo	0,295	0,485	0,598	0,640	0,478	0,534	0,539	0,612	0,220	0,501	0,449	0,324	0,456	0,547	1,000	0,864
Energía	0,274	0,477	0,591	0,604	0,396	0,523	0,491	0,627	0,280	0,537	0,349	0,249	0,363	0,884	0,864	1,000

4.7 Validez

A pesar de que el Big Five (BFQ), no se encontraba en una etapa de construcción se realizó la fase cualitativa que corresponde a la creación del instrumento que se le conoce como validez de contenido, se evalúa las propiedades métricas (Alfa de Cronbach), Correlaciones entre variables para comprobar si el test puede ser aplicado en nuestro medio.

4.8 Juicio de expertos

Se remitió a un grupo multidisciplinario de profesionales expertos que evaluaron de forma individual los ítems del test Big Five (BFQ), para conocer la coherencia, y evalúen la claridad de las preguntas. De dicho proceso se establecieron las siguientes conclusiones:

El test dispone de preguntas que tienen suficiente claridad.

Las preguntas deben ser analizadas detenidamente por cada evaluado, puesto que el instrumento tiene preguntas y repreguntas para establecer la validez de la calificación y la distorsión.

No existen preguntas confusas.

El cuestionario, dispone de la primera parte en la cual se realizan ejercicios explicativos para facilitar la comprensión de los evaluados.

Anexo No. 1

Hojas de vida del Panel de Expertos

4.9 Validez Racional

Llamada también revisión del conocimiento, las preguntas ya están construidas en base a una literatura que soporte el contenido. En la revisión del

Manual del Big Five (BFQ), se establece el sustento técnico, en el año de 1998 fue publicada la segunda edición, la misma fue probada por algunos psicólogos españoles, en la misma se realizó un estudio más profundo, de la escala D (distorsión) y el análisis de la capacidad discriminativa del Big Five en procesos de selección, adicionalmente en el análisis estadística el autor incorpora la comparación con otras investigaciones de la medida de la personalidad.

4.10 Validez de constructo

Se establecen grupos de Ítems que se agruparon para formar dimensiones. Es decir es la comprobación para conocer si la escala mide lo que pretendo medir. De acuerdo al análisis el test se divide en Dimensiones y subdimensiones, con preguntas positivas y negativas, es decir en el cálculo final cada subdimensión, es sumada + 36 + las preguntas positivas y menos las preguntas negativas:

Energía: Se evalúan en las preguntas:

Dinamismo:

Positivas: 1, 25, 53, 68, 94, 114

Negativas: 7, 37, 51, 78, 99, 121

Dominancia:

Positivas: 13, 39, 59, 73, 102, 117

Negativas: 19, 31, 61, 71, 95, 123

Afabilidad:

Cooperación:

Positivas: 10, 34, 48, 86, 109, 111

Negativas: 4, 29, 64, 70, 100, 130

Cordialidad:

Positivas: 22, 44, 52, 88, 93, 126

Negativas: 16, 40, 65, 74, 128, 108

Responsabilidad:

Escrupulosidad:

Positivas: 10, 26, 57, 79, 106, 129

Negativas: 2, 32, 66, 82, 110, 132

Persistencia:

Positivas: 20, 46, 49, 75, 96, 115

Negativas: 14, 38, 54, 85, 107, 125

Estabilidad emocional

Control de impulsos:

Positivas: 21, 43, 58, 76, 91, 104, 119

Negativas: 15, 45, 83, 63, 104, 116

Control de emociones:

Positivas: 9, 27, 50, 81, 122

Negativas: 3, 35, 62, 89, 96, 120.

Apertura Mental:

Apertura a culturas:

Positivas: 5, 28, 60, 87, 105, 112

Negativas: 17, 48, 58, 77, 90, 124

Apertura a la experiencia:

Positivas: 23, 41, 56, 72, 97, 118

Negativas: 17, 35, 47, 67, 103,131

En base a la respuesta de las 101 personas que pertenecen a la muestra se estableció que le baremo de calificación no se modifica en relación al original, puesto que el Alfa de Cronbach reflejaba un a valor alto de 0.93 que es muy cercano a 1, lo que representa una alta fiabilidad o consistencia interna.

Anexo No 2

Informes psicológicos de los 101 evaluados

4.11 Baremos de Calificación:

Según el Baremo original Versión española, dimensiones³³: La puntuación directa de cada una de las subdimensiones es trasladada a la matriz para ser convertida a una escala de 1 a 99 percentiles.

Tabla No. 6

Baremo de las dimensiones muestra de estudio Española

³³ G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni, *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001, página 70

Baremos de la versión en España

Dimensiones y Distorsión

Género: Hombres y mujeres

Pc	Puntuaciones directas					
	E	A	T	EE	AM	D
99	104-120	109-120	109-120	106-120	111-120	45-60
98	102-103	107-108	107-108	104-105	109-110	44
97	100-101	105-106	106	102-103	108	43
96	98-99	104		100-101	106-107	42
95	96-97	102-103	103-105	98-99	104-105	40-41
90	94-95	100-101	100-102	94-97	101-103	38-39
85	92-93	98-99	97-99	92-93	99-100	36-37
80	90-91	97	96	90-91	97-98	35
75	88-89	95-96	94-95	88-89	95-96	34
70	87	94	93	86-87	94	33
65	86	93	92	84-85	93	32
60	84-85	92	90-91	83	91-92	31
55	83	91	89	82	90	30
50	82	90	88	80-81	88-89	29
45	81	89	86-87	79	87	28
40	80	87-88	85	77-78	86	27
35	78-79	86	84	75-76	84-85	26
30	77	85	82-83	73-74	82-83	25
25	76	84	81	71-72	80-81	24
20	74-75	82-83	79-80	69-70	78-79	22-23
15	71-73	80-81	77-78	65-68	75-77	20-21
10	68-70	78-79	73-76	61-64	72-74	18-19
5	66-67	75-77	71-72	56-60	69-71	16-17
4	65	73-74	69-70	54-55	67-68	15
3	63-64	72	67-68	51-53	65-66	14
2	61-62	70-71	65-66	48-50	63-64	13
1	24-60	24-69	24-64	24-47	24-62	12
N	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
MAX	120	120	120	120	120	60
MIN	24	24	24	24	24	12
Media	82,16	89,44	87,59	79,55	88,07	28,83
Dt	9,75	8,88	10,25	12,85	11,09	7,44

Para elaborar el baremo de la muestra de 101 personas se consideró la distribución de las puntuaciones directas de cada una de las dimensiones.

Tabla No. 7

Baremo de las dimensiones muestra de estudio Empres de Servicio Público

Baremo versión en Ecuador

Dimensiones y distorsión

Género: Hombres y mujeres

Pc	E	A	T	EE	AM	D
100	110	112	113	110	110	50
99	105-109	110-111	110-112	108-109	108-109	48-49
98		105-109		104-107	107	
97	104	103-104				45-47
96		102	108-109		106	
95	102-103	101	107	103		43-44
94			106	102	105	42
93	101	100	105			
91	100			100-101	104	
90		99				
89				99		41
88	98-99	98	104		103	
87						40
86					102	
85		97				
84	97		103	98	101	
83		96		97		39
82		95	102			
81					100	38
80				96		
79			101			
78		94				
77	96			95		
76			100			
75				93-94		
74						
73	95			91-92	99	
72			99		98	37
71	94	93		90		
70					97	
69			98	89		
68	93		97			36

Pc	E	A	T	EE	AM	D
67	92	92		88		
66				87	96	
64	91		96		95	
63		91		86		
62	90					
60			95	85		35
59		90			94	
58			94			
57	89					
55				84		
54		89			92-93	34
53			93			
51	88		92	83	91	
49		88		82	90	
48	87					
47				81		
46					89	33
44		87	91	80		
42	86	86			88	
40			90			
39		85			87	
38			89			32
36	84-85					
35			88			
33	83			79		
32		84		78	86	
31			87			31
28		83		77	85	
27			86			30
26				76		
25	82			75		
24			85			
23					84	29
22		82		74		
21	81					
20			84	73	83	
19						28
18		81				
17	80					
16	79				82	
15			83	71		27
14		80			81	
13			82			26
12	77-78					
11		79		70	80	
10	76		80-81			25

Pc	E	A	T	EE	AM	D
9			79	69		
8	75			68		
7		78		67	79	24
6	74	77			78	
5			78	63-66		
4	65-73					22-23
3		76		62-53	77	21
2	63-64	75		51-52	74-77	
1	60-62	74	74-77	50		18-20
N	110	110	110	110	110	110
MAX	110	112	113	110	110	50
MIN	60	74	74	50	74	18
Media	88,19	88,95	93,02	83,78	91,78	33,90
Dt	9,49	7,76	9,04	12,29	8,84	6,12
CV	11%	9%	10%	15%	10%	18%

Elaborado: Liliana Mosquera

Gráfico No. 11

Distribución de los puntajes directos Energía

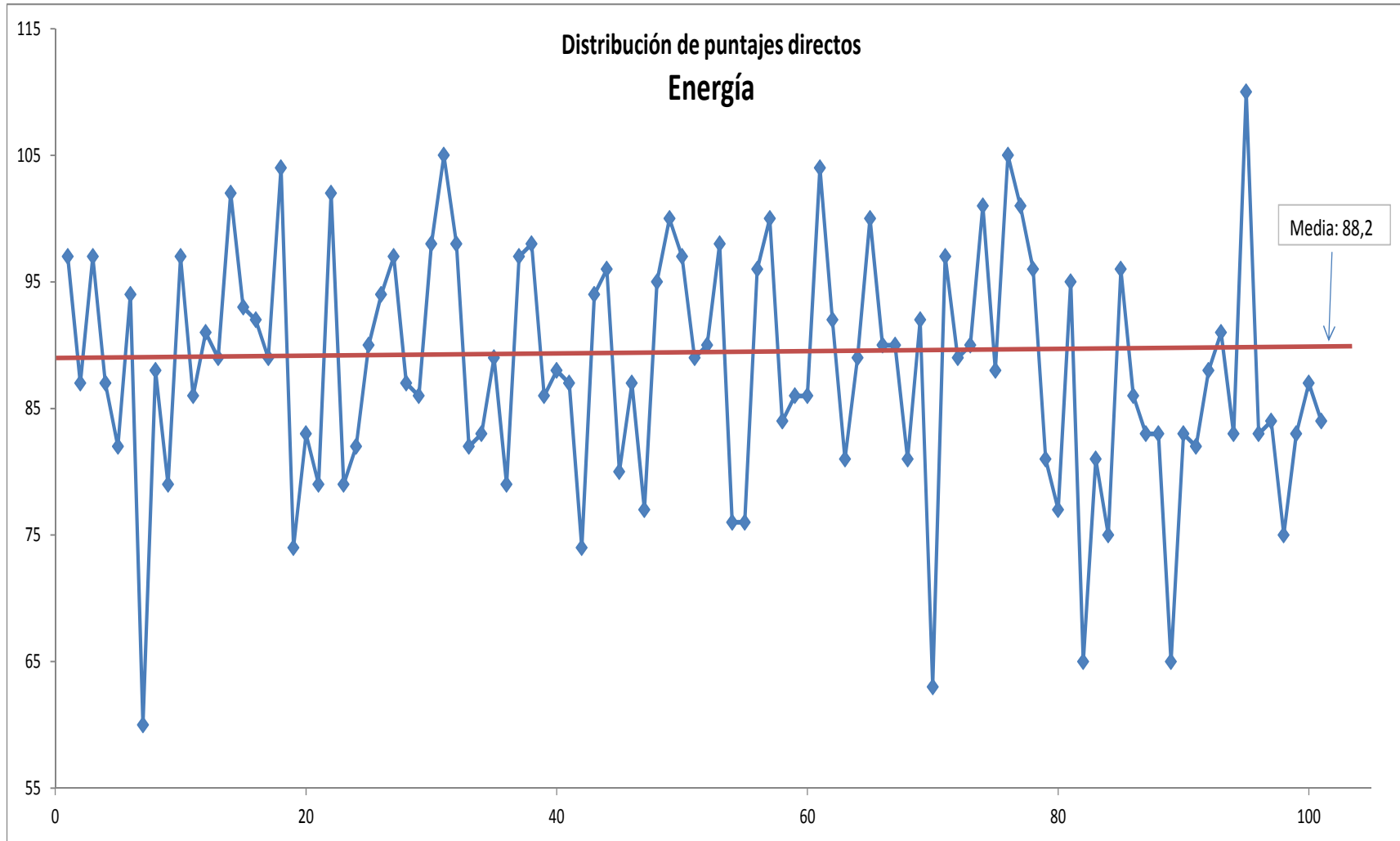


Gráfico No. 12

Distribución de los puntajes directos Afabilidad

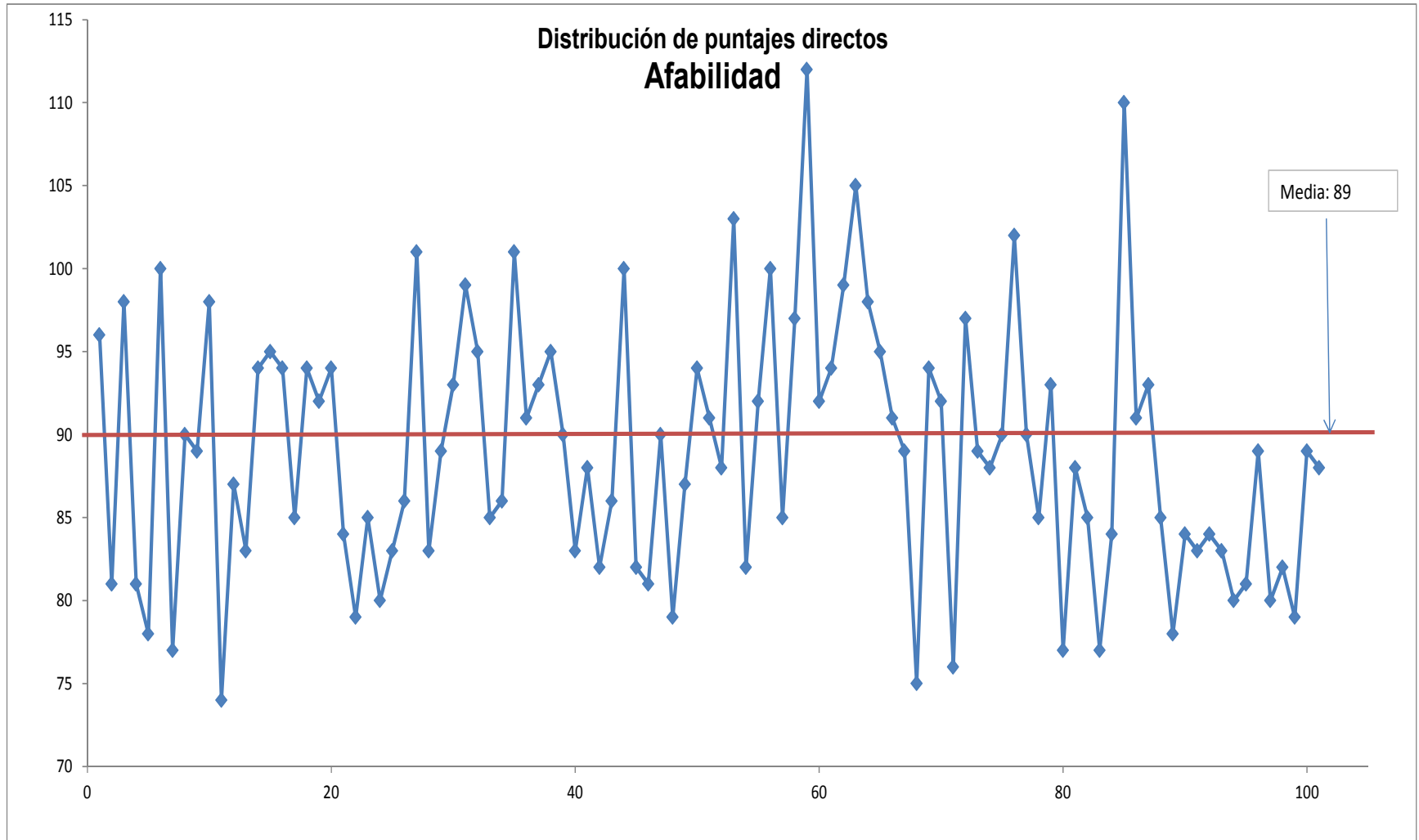


Gráfico No. 13

Distribución de los puntajes directos Responsabilidad

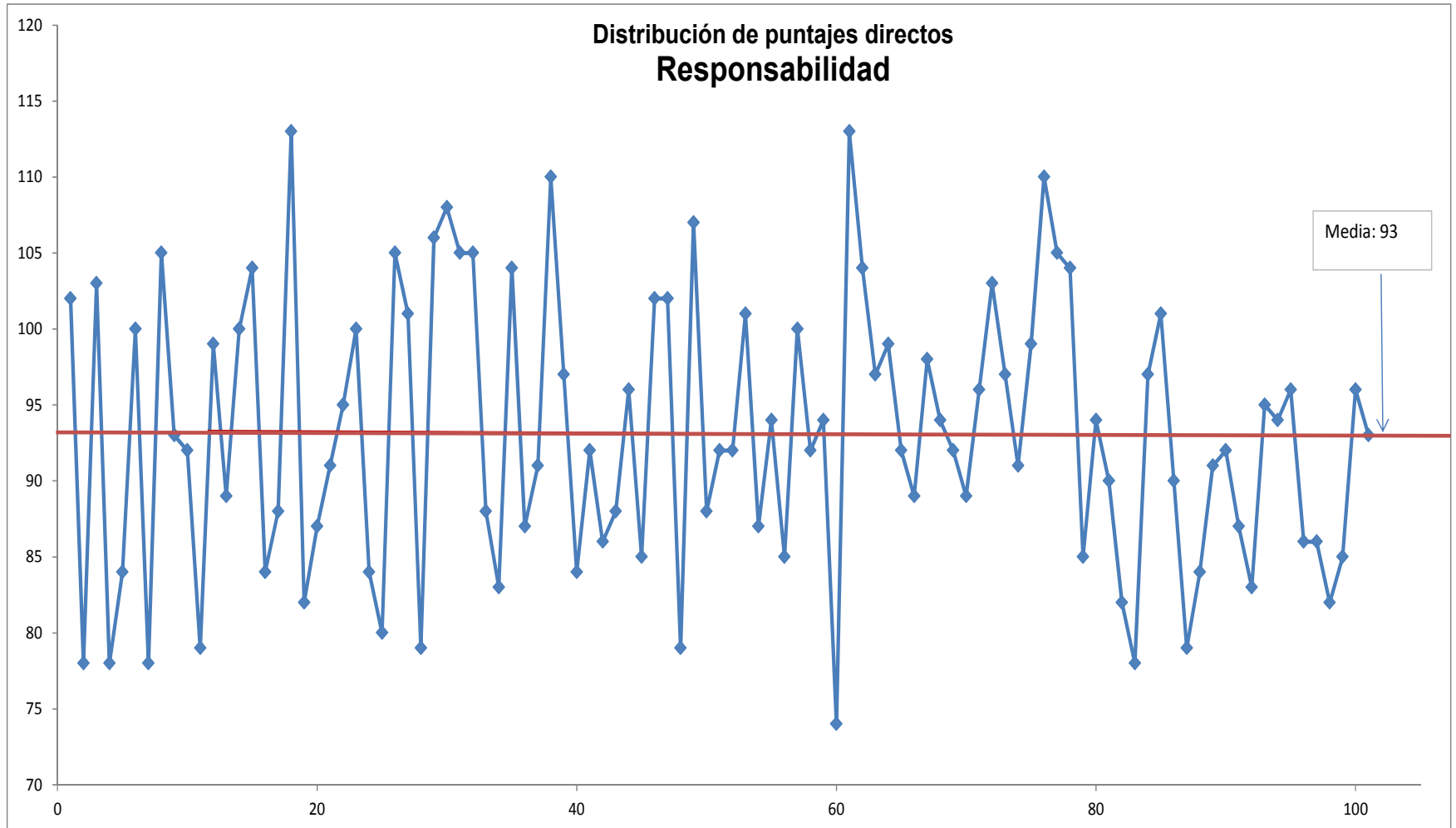


Gráfico No. 14

Distribución de los puntajes directos Estabilidad Emocional

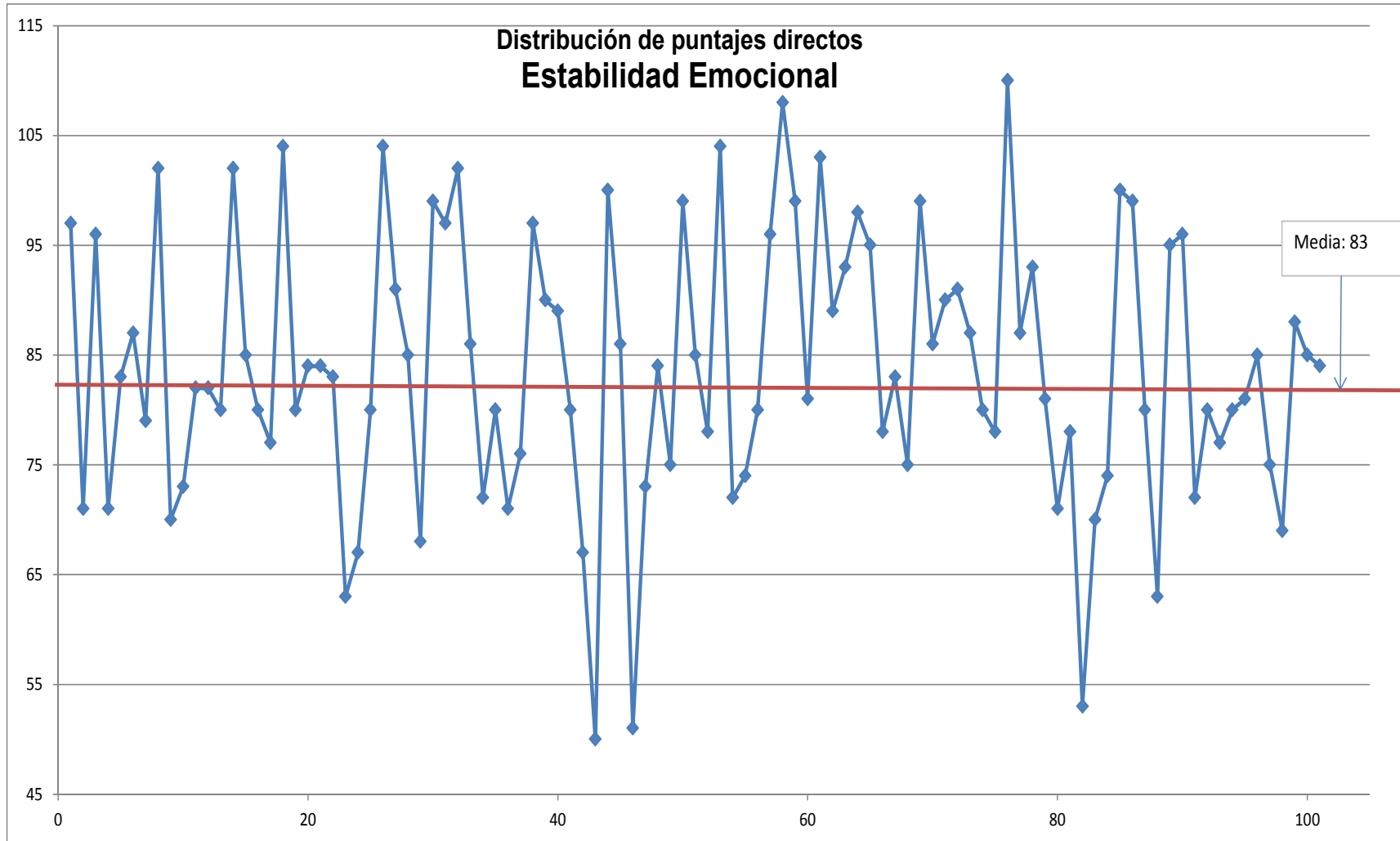


Gráfico No. 15

Distribución de los puntajes directos Apertura Mental

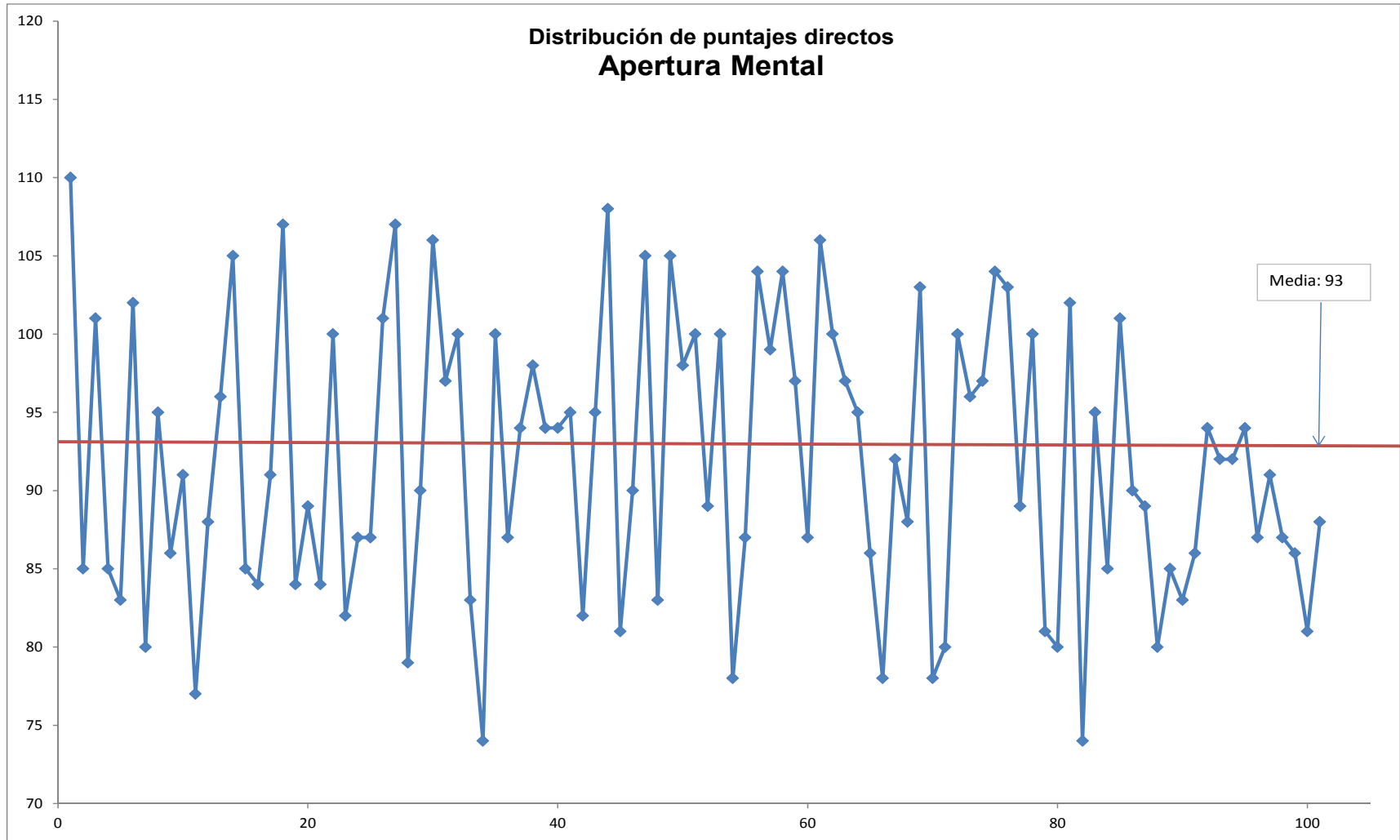


Gráfico No. 16

Distribución de los puntajes directos Distorsión

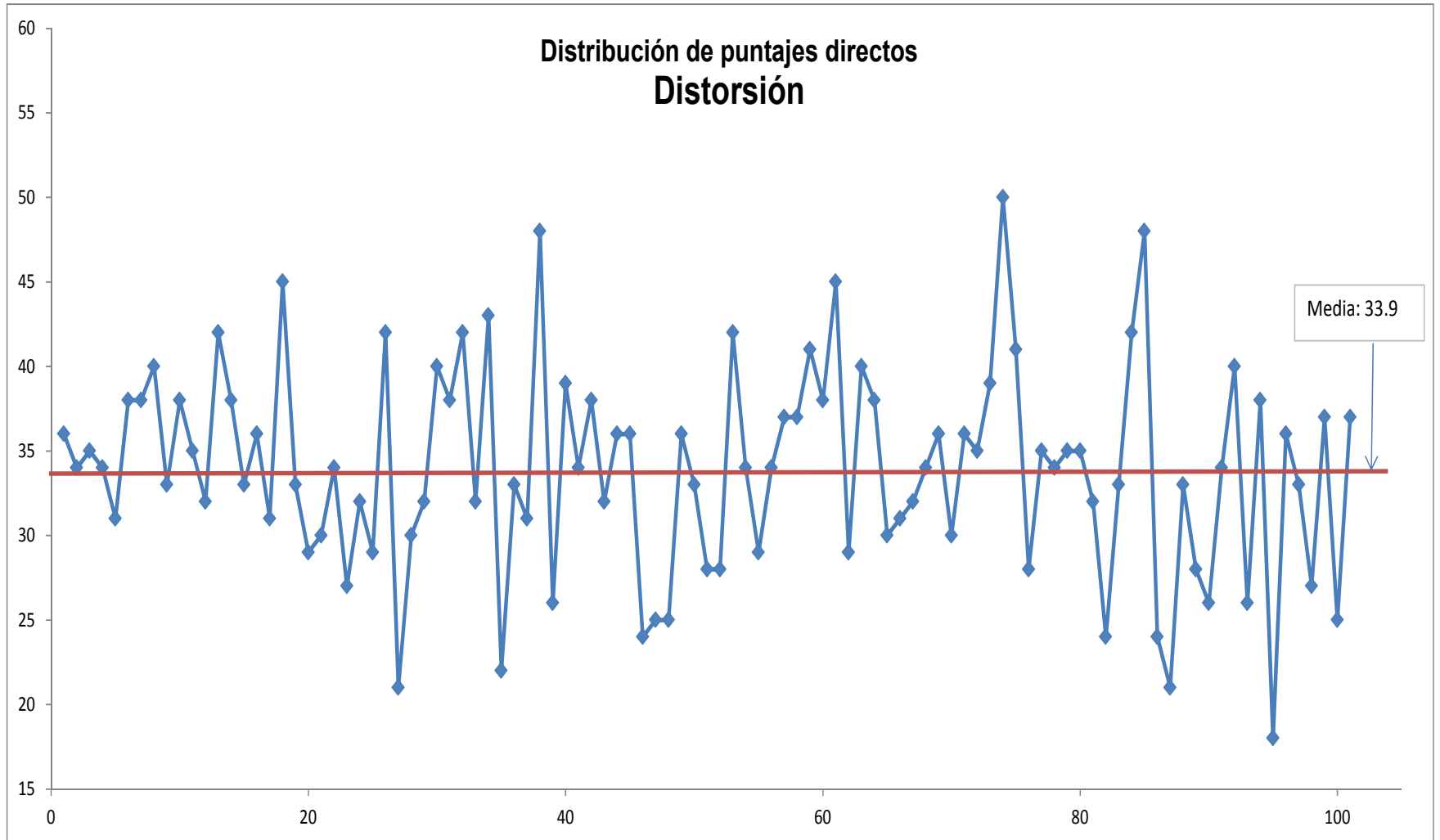


Tabla No. 8

**ANALISIS COMPARTIVO DE BAREMOS
ESPAÑA – ECUADOR**

Dimensión	Estadístico	España	Ecuador	Diferencia	% Diferencia
Energía	MAX	120	110	-10	-8%
	MIN	60	60	0	0%
	Media	82,16	88,19	6,0	7%
	Dt	9,75	9,49	-0,3	-3%
Afabilidad	MAX	120	112	-8	-7%
	MIN	69	74	5	7%
	Media	89,44	88,95	-0,5	-1%
	Dt	8,88	7,76	-1,1	-13%
Responsabilidad	MAX	120	113	-7	-6%
	MIN	64	74	10	16%
	Media	87,59	93,02	5,4	6%
	Dt	10,25	9,04	-1,2	-12%
Estabilidad Emocional	MAX	120	110	-10	-8%
	MIN	47	50	3	6%
	Media	79,55	83,78	4,2	5%
	Dt	12,85	12,29	-0,6	-4%
Apertura Mental	MAX	120	110	-10	-8%
	MIN	62	74	12	19%
	Media	88,07	91,78	3,7	4%
	Dt	11,09	8,84	-2,2	-20%
Distorsión	MAX	60	50	-10	-17%
	MIN	12	18	6	50%
	Media	28,83	33,90	5,1	18%
	Dt	7,44	6,12	-1,3	-18%

Con respecto a la dimensión Energía la muestra Ecuatoriana es un 7 % superior a la dimensión energía de la muestra Española. Es decir que los individuos de la muestra ecuatoriana son un 7% más dinámicos que los individuos españoles.

Con respecto a la dimensión Afabilidad la muestra Ecuatoriana es un -1 % inferior a la dimensión Afabilidad de la muestra Española, lo que indica que

en la muestra española se evidencia un ligero desarrollo en las subdimensiones cordialidad y cooperación.

Con respecto a la dimensión Responsabilidad la muestra Ecuatoriana es un 6 % superior a la dimensión energía de la muestra Española. Lo que indica que los individuos de la muestra ecuatoriana demuestran mayor perseverancia y escrupulosidad al realizar una tarea.

Con respecto a la dimensión Estabilidad Emocional la muestra Ecuatoriana es un 5 % superior a la dimensión Estabilidad Emocional de la muestra Española. Lo que indica que los individuos de la muestra ecuatoriana, controla de mejor manera sus impulsos y sus emociones.

Con respecto a la dimensión Apertura Mental la muestra Ecuatoriana es un 4 % superior a la dimensión Apertura Mental de la muestra Española. Lo que indica que los individuos de la muestra ecuatoriana, disponen de mayor apertura a nuevas culturas y apertura a nuevas experiencias.

Con respecto a la dimensión distorsión la muestra ecuatoriana resulta ser un 18% mayor que la muestra española, lo cual indica que los ecuatorianos disponen de una tendencia a disfrazar sus respuestas de forma positiva o negativa.

4.12 Estabilidad.-

Es la capacidad a de obtener una medición y estos deben ser estables, es decir que al medir un atributo psicológico con un determinado instrumento, éste será confiable, si al evaluar a los mismos sujetos con el mismo instrumento, las medidas obtenidas en la segunda aplicación sean muy similares a las obtenidas en la primera aplicación, es decir la medida es estable

a través del tiempo, lo cual indicaría que los errores de medición serían mínimos.

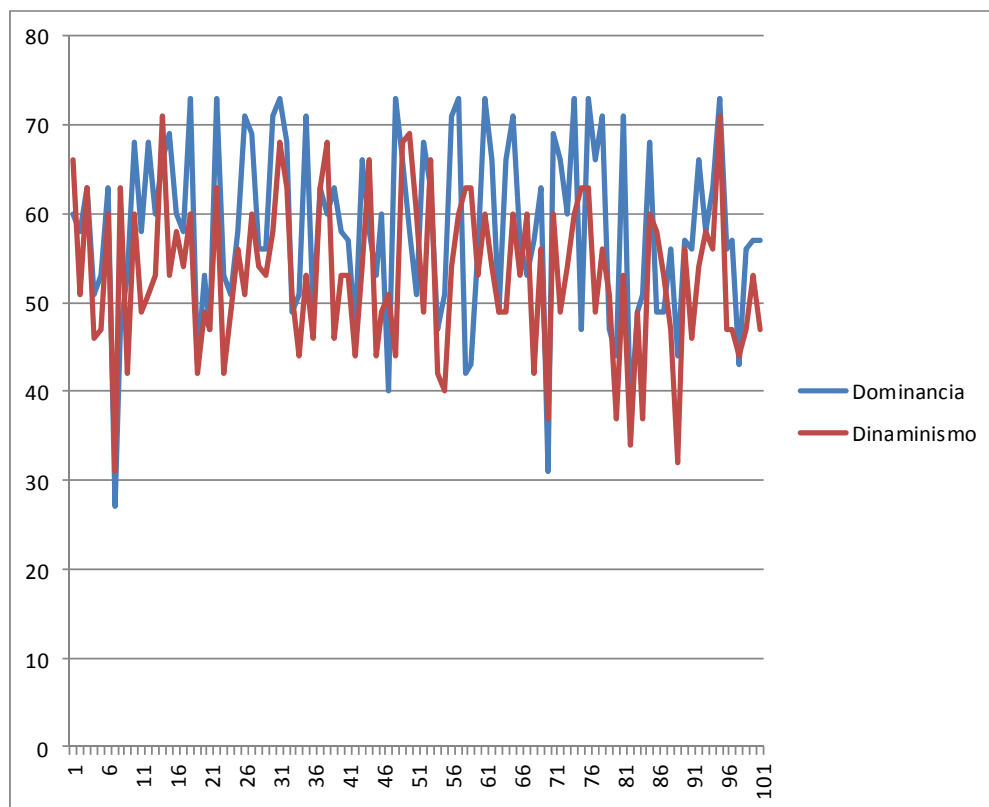
La estabilidad fue comprobada con la administración de los 101 test de la muestra obtenida, en la que se reflejó una tendencia estable en los resultados:

Energía:

De acuerdo a la grafica podemos concluir que la contestación a los ítems relacionados a Dominancia y Dinamismo dispone de respuestas simétricamente estables.

Gráfico No. 17

Frecuencia de contestación de las subdimensiones Dominancia y Dinamismo



Elaborado por: Liliana Mosquera

Anexo No. 3

Distribución de las calificaciones del Big Five (BFQ)

CAPITULO 5

5.1 Conclusiones:

Al realizar la validación del test psicométricos de personalidad Big Five (BFQ) en una empresa de Servicio del Sector Público, se contribuyó a obtener escalas adaptadas a la misma. En cuanto al análisis de la validez del constructo de la muestra de estudio, la selección y organización de los ítems en las distintas dimensiones y subdimensiones disponen de relación directa, las preguntas, disponen de claridad, por lo tanto la estructura del cuestionario original no se ha modificado.

Al analizar la fiabilidad del test psicométrico Big Five se obtuvo un índice promedio de correlación de 0.93 lo que evidencia que la escala es estable por lo tanto aplicable a nuestro medio.

Se evidencia en la investigación que se cumplieron con los objetivos plateados:

- a) Se realizó la Validación del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ) en una empresa de Servicio del Sector Público. En la metodología para la validación del test psicométrico de personalidad Big Five (BFQ), se aplicó el análisis de la validez, análisis de la fiabilidad, análisis de la baremación. Con lo cual se calculó el índice de: Confiabilidad (Índice de Correlación, Alfa de Crobach), Validez del constructo. Esta metodología fue la adecuada, puesto que permitió disponer de un sustento técnico y estadístico sobre el análisis del cuestionario de estudio.
- b) Con la distribución de las respuestas directas de la muestra de estudio se llegó a la construcción del baremo adaptado a nuestra realidad. Tabla No. 7

Una vez analizada las muestras puedo concluir que existen diferencias entre las personalidad del español con el ecuatoriano, comenzando por las más significativas se debe mencionar la distorsión que es un 18% de la muestra española lo cual quiere decir que los ecuatorianos tienen a disfrazar la verdad más que los españoles.

De forma descendente las diferencias en rasgo entre el ecuatoriano y español son las siguientes: energía 7%, Responsabilidad 6%, Estabilidad Emocional 5%, apertura mental 4%.

Es necesario señalar que de forma general el baremo de la muestra de la Empresa de servicio ecuatoriano tiene alrededor del 5% de diferencia en relación al baremo español para el test de personalidad Big Five.

Es importante mencionar que siendo la distorsión del 18% esta va afectar a las otras dimensiones, sin embargo conforme a los resultados estables de: energía 7%, Responsabilidad 6%, Estabilidad Emocional 5%, apertura mental 4%.

No existen estudios formales en el Ecuador sobre la Fiabilidad, Validez, baremación de los test psicológicos que utilizan las instituciones públicas para los Concursos de Mérito y Oposición, según lo establece la Norma sustitutiva de la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección, expedida el 28 de diciembre del 2012, por el Ministerio de Relaciones Laborales en el artículo 29: *“Para la aplicación de las pruebas psicométricas, las UATH institucional, o quien hiciera las veces, deberá proveerse de un conjunto de baterías de pruebas psicométricas que hayan sido diseñadas, únicamente, en base a baremos ecuatorianos.”*, por lo tanto se está incumpliendo con una normativa legal.

Recomendaciones:

De acuerdo al presente estudio del test de personalidad Big Five (BFQ), se evidencia que es una herramienta de diagnóstico de personalidad, con un alto índice de confiabilidad de acuerdo a los resultados obtenidos en la muestra de estudio, por lo que se recomienda la utilización en nuestro medio.

Al haber demostrado la validez del test se recomienda a las Instituciones públicas difundir el presente estudio, puesto que podría servir como una herramienta para cumplir la normativa legal vigente para los Concursos de Mérito y Oposición.

Realizar el estudio con una muestra mayor que permita una mayor distribución de puntajes en el baremo diseñado.

Ampliar esta evaluación a diferentes variables tales como género, edad.

Incentivar a nivel de estudios académicos o investigación, que otros profesionales puedan realizar nuevos tests o validar los que existen en el mercado.

Introducir materias de estadísticas en tercer y cuarto nivel de estudios debido a la dificultad de entender y aplicar la metodología de validación de los tests psicométricos.

Es importante que la toma de tests psicométricos sean tomados por un profesional en la materia, que puede despejar cualquier inquietud en cuanto al desarrollo del mismo, así como la calificación con la finalidad de disponer de datos exactos.

BIBLIOGRAFIA:

G.V Caprara, C. Barbaranell, L. Borgogni , *Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ)*, TEA Ediciones, Madrid 2001, 1-77

J Guilford, Benjamín Fruchter, *Estadística aplicada a la psicología y a la educación*, McGraw-Hill, Bogotá Colombia, 367-445

Horacio Gaito, *Administración de Recursos Humanos*, con Access y Excel, Editorial Omicron System,

A. Pulido San Román, *Estadísticas y técnicas de investigación*, Ediciones Pirámide Madrid, 37-205.

Idalberto Chiavenato, *Administración de recursos humanos*, quinta edición, McGraw-Hill.

William B. Werther. Jr. Keith Davis, *Personal y Recursos Humanos*, McGraw-Hill, México, pág. 186-208.

Pierre Pichot, *Los test mentales*, Editorial Paidós. Buenos Aires. 1960

Registro Oficial, MRL 2012-000056 Norma Técnica Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y selección de personal, Ministerio de Relaciones Laborales.

Cálculo del tamaño de la muestra;

http://www.netquest.com/panel_netquest/calculadora_muestras.php

Definición de Test psicológico <http://definicion.de/test/>

Definición de Test psicológico

<http://es.scribd.com/doc/63057174/1/Definicion-de-los-tests-psicologicos>

Test de Rocharsch

<http://www.google.com.ec/imgres?imgurl=http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/a/a7/Rorschach1.jpg/300px>

Test del árbol 1 <http://xa.yimg.com/kq/groups/466498/57921928/>

Test de la casa <http://www.angelfire.com/ak/psicologia/casa.html>, Test
de la figura Humana 1

<http://www.scribd.com/doc/21097337/machover->

Manual-practico-de-valoración-test-figura-humana.

Test Wais 1 <http://www.scribd.com/doc/37152783/Test-Wais>.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Anexos

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Desarrollo del Talento Humano

Título de la tesis:

Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector Público.

Autor:

Dra. Liliana Mosquera

Anexo No. 2

Panel de Expertos

para evaluar la

Validez del Big Five

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

HOJA DE VIDA



1. DATOS GENERALES

APELLIDOS: Zapata Erazo
NOMBRE: Fabián Ricardo
CEDULADE IDENTIDAD: 170897661-6
ESTADO CIVIL: Casado
RESIDENTE: Permanente No. 1106350
NACIONALIDAD: Ecuatoriano
TELEFONO: (593)-026010005, (593)-092-001615
CORREO ELECTRÓNICO: fzapataerazo@yahoo.com

DESARROLLO PROFESIONAL

Preparación, seguimiento, evaluación, ejecución y administración de proyectos; Planificación, desarrollo de estrategias, marco lógico; Organización y fortalecimiento organizacional; generación de políticas públicas; investigación de mercados, muestreo, mercadeo y organización para la comercialización; facilitación y coordinación de talleres participativos; planificación estratégica, administración de proyectos de desarrollo comunitario y conservación; análisis de contaminación ambiental (agua, suelos, alimentos, ecosistemas, etc.). Estudios de impacto ambiental, evaluaciones ambientales y auditorías ambientales.

1. ESTUDIOS

SUPERIOR:	Master en Economía y Negocios, EMBA Global INCAE, Costa Rica Maestría ejecutiva
	Diplomado Administración y política pública Programa internacional de administración pública Tecnológico de Monterrey. Junio 2011 – Marzo 2012. Quito,

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

	Ecuador.
	Diplomado Business Management. Programa internacional planificación y dirección de mercadeo Tecnológico de Monterrey. Feb. 2009 – Nov. 2009. Quito, Ecuador.
	Diplomado internacional de Gestión sanitaria y ambiental Universidad Politécnica de Valencia (UPV). Gestión ambiental, puntos críticos de control en alimentos (Haccp), nuevas tecnologías de proceso y control automatizado de procesos. Febrero y Abril del 2005. Valencia-España
	Químico puro Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Químicas. 1993-2000. Quito-Ecuador.
SECUNDARIA	Bachiller en Ciencias QQBB Colegio "San Gabriel". 1985-1992. Quito-Ecuador.

2. CURSOS

Curso Internacional	Programa de Visitantes Internacionales, “ Ciudades Sustentables en entornos sensibles ”, Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, del 4 marzo - 16 marzo 2012. Visita a Minnessota, New Orleans y Portland.
Curso	Curso: Gestión de comercio internacional : Como exportar productos y servicios, Logística, oportunidades comerciales en la Comunidad Andina, Búsqueda de mercado, fuentes de información, fuentes de financiamiento y medios de pago. Min. de Relaciones Internacionales. Febrero 2012 (32 horas).
Curso Internacional	Programa de Visitantes Internacionales, “ Demografía Social y Migración ”, Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, del 28 agosto - 18 septiembre 2010. Visita a Washington, New York, Minnessota, Tucson, San Diego, Miami.
Curso	Curso “ Marketing turístico ”, Liderazgo. Quito, 9 de abril del 2010 (8 horas).
Curso Internacional	Congreso Internacional de “ Crecimiento Poblacional en Islas Oceánicas ”. Fundación Coralina, 12 julio - 16 julio 2008. San Andrés, Colombia (expositor).

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Curso	Curso “Auditor Leader ISO 9000” , Bureau Veritas. Quito, 17 al 21 de diciembre del 2007.
Curso Internacional	II Congreso latinoamericano de “Parques Nacionales y otras áreas protegidas” . PNUMA, FAO, CMAP, APN, UICN., 30 septiembre - 6 octubre 2007. Bariloche, Argentina.
Curso	Curso “Facilitadores de la Metodología de Negocios Turísticos con Comunidades NETCOM” . UCT, OIT, STEP-OMT, 27 noviembre – 1 diciembre del 2006.
Curso	Seminario “Turismo sostenible y alivio a la pobreza en Áreas Naturales Protegidas” . WTO, UICN, 24 – 26 de octubre de 2006.
Curso	Curso de “Ahorro de Energía en los Procesos Industriales” , Corporación de Servicios Profesionales Kocpas, 20 – 23 de mayo del 2005.
Curso	Curso de “Formulación y evaluación de proyectos turísticos” , Corporación Financiera Nacional CFN, 20-24 de marzo del 2004.
Curso	Curso de: “Técnicas de conservación y transporte de productos perecibles” . Comisariatos SUPERMAXI. 30 Sep. – 3 Oct. del 2003.
Taller	Taller de “Manejo Sustentable de desechos en Islas Oceánicas” . Gobierno Municipal de Santa Cruz. Septiembre 24 – 27 del 2002.
Curso	Curso de “Gestión de la Calidad Según Normas Iso 9000” . Escuela Politécnica Nacional. Duración 40 horas. Agosto-Septiembre 2001.
Curso	Curso de "Trámites de Importaciones y Exportaciones" . SECAP. Quito. Duración 60 horas. Agosto 2000
Curso	Curso de "Operador de Internet" . SECAP. Quito. Duración 60 horas. Julio 2000
Curso	Curso de "Comercio Electrónico por Internet" . Altesa.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

	Quito. Duración 15 horas. Marzo 2000.
Seminario- Taller	Seminario Taller " Salud y Medio Ambiente ". Comisión Europea, Nuova Frontiera / Alisei. Fundación Salud para Todos y Ministerio de Salud Pública. Quito. Duración 20 horas. Febrero 2000
Seminario- Taller	Seminario Taller " Carnes y pescado ahumados ". Fundación Avanzar. Quito. Duración 8 horas. Agosto 1999
Seminario- Taller	Seminario- Taller. " Cómo Crear una Microempresa ". Fundación Avanzar. Quito. Duración 30 horas. Septiembre 1997.

4. EXPERIENCIA LABORAL:

CONSULTOR

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE SANTA CRUZ

Elaboración del Estudio de Impacto Ambiental "Caminerías sobre la Laguna de las Ninfas", en Puerto Ayora, Isla Santa Cruz, Galápagos. Análisis de aguas y sedimentos. Tratamiento aguas residuales. Agosto 2012 – Febrero 2012. Contacto: Virgilio Santos, Dir. Administrativo Municipio Santa Cruz. **Calificado por el Ministerio del Ambiente para realizar Estudios de Impacto Ambientales.**

CONSULTOR

WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Elaboración de Proyecto de Reciclaje de Aceites Usados. Propuesta de planta de procesamiento de aceites usados y sus derivados. Junio – Noviembre 2012. Contacto: Max Martin, WWF Galápagos.

CONSULTOR

PARQUE NACIONAL GALAPAGOS

Elaboración de Proyecto en Formato SENPLADES "**Programa de Control y Erradicación de especies invasoras prioritarias para la reducción de la vulnerabilidad de especies endémicas y nativas de las islas Galápagos**". Proyecto aprobado por SENPLADES. Monto 16 millones Usd. Febrero 2012 – Junio 2012. Contacto: Bio. Edwin Naula, Director PNG.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

PRESIDENTE

Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos, CGREG

La nueva constitución de la República del Ecuador establece que el Consejo de Gobierno es la instancia encargada de la administración de la Provincia de Galápagos y de la generación de las Políticas Públicas de desarrollo y conservación de las islas. El Consejo de Gobierno, CGREG, resultó de la unión del Instituto Nacional Galápagos y el Consejo Provincial, tiene 245 funcionarios, actualmente está en proceso de re-estructura, los principales proyectos son: transporte óptimo de carga marítimo, implementación de un sistema de transporte público en Santa Cruz, Planificación Regional y Presupuesto Participativo Provincial, Ventanilla Única de Cooperación Internacional, Plan cero combustibles fósiles para Galápagos, Mantenimiento vial, Nuevo sistema de control migratorio, Planificación Regional. Presupuesto 2010: \$ 17 millones; 2011: \$ 18 millones. Mayo 2010 – Septiembre 2011. (www.cgg.gov.ec)

GERENTE GENERAL

Instituto Nacional Galápagos, INGALA

El INGALA es la institución encargada de la planificación regional, que establece políticas, coordina y gestiona acciones con los diferentes actores políticos, sociales, económicos, culturales y ambientales a nivel local, nacional e internacional. Entre los principales logros obtenidos se tiene: Posicionamiento del INGALA como entidad de planificación, coordinación regional y generación de políticas públicas (ambientales, sociales, económicas e institucionales); Coordinación con todas las autoridades de régimen seccional dependiente, autónomas, líderes sociales y políticos de la región; además la implementación de los siguientes proyectos: (1) Generación de un Sistema Integrado de Información (implementación de sistema integrado de indicadores para Galápagos, publicaciones, infoGalápagos, etc.); (2) Implementación de Tarjeta de Control de Tránsito (TCT) para el registro y control de ingreso de turistas a las islas; (3) Implementación del Sistema de Gestión de Empleo (SGE), como la primera bolsa de trabajo a nivel provincial del Ecuador, (4) Implementación de centros de capacitación y formación profesional mediante convenios con el SECAP, Cámaras de producción, entre otros; (4) control de especies invasoras, tales como plan de control total de especies invasoras que permitió la capitalización del primer fondo a nivel mundial dedicado exclusivamente al manejo de especies invasoras, plan de sistema óptimo de carga marítimo hacia Galápagos, otros procesos de planificación participativas referentes a agricultura, energía, manejo de agua, ordenamiento territorial, entre otras. Presupuesto manejado: \$ 18 millones. Marzo 2007 – Noviembre 2009 (www.ingala.gov.ec)

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

CONSULTOR (Coordinador proyecto Galápagos)

PNUD (Programa de las naciones unidas para el desarrollo)

Plan de implementación del Proyecto de Transporte Marítimo de Carga hacia Galápagos **para reducir el riesgo de ingreso de especies invasoras** (Santa Cruz, San Cristóbal e Isabela). Noviembre 2006- Marzo 2007. Contacto: Ana Sancho (PNUD-GEF)

CONSULTOR

WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Realización de taller y plan de capacitación sobre energías renovables. Realización de talleres participativos en las tres Islas de Galápagos (Santa Cruz, San Cristóbal e Isabela) a profesores de escuelas y colegios, miembros del PNG, empleados de los Municipios, ECCHD y Elecgalápagos. Elaboración de la guía de capacitación: “Uso de la Energía Solar Térmica” Julio 2006 – Octubre 2007. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

CONSULTOR (Director proyecto)

TNC (The Nature Conservancy)

Formulación y evaluación de proyectos eco turísticos. Asistencia técnica a los pescadores artesanales de las Islas Galápagos para iniciar actividades diferentes a la pesca artesanal (Especialmente turísticas). Seguimiento individual al pescador y creación de un fondo rotativo para financiar la nueva actividad. Presentación de proyectos a entidades no gubernamentales ONG’s para financiar el fondo. Julio 2005 – junio 2006. Contacto: Econ. Juan Carlos Gonzáles (TNC)

CONSULTOR (Coordinador de proyecto)

INSTITUTO DE PROMOCION PARA EL DESARROLLO (IPADE-España)

Creación del modelo administrativo de la Unidad de Gestión Ambiental (UGA) del Municipio de San Cristóbal. Facilitador de talleres participativos en Santa Cruz (1 er taller regional sobre formación de UGA’s) y San Cristóbal (1 er taller nacional para creación de UGAS con participación de alcaldes y representantes de otras provincias) para la obtención de insumos para la generación del modelo. Mayo 2005 – septiembre 2005. Contacto: Ing. Juan José Vidal (IPADE- AECI)

CONSULTOR

WWF-TOYOTA

Asistencia y acompañamiento a WWF y Fundación TOYOTA en las tres principales islas de Galápagos en temas de energías renovables y gestión ambiental, con el propósito de evaluar posibles inversiones en las islas. Junio 2005. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

CONSULTOR

WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Asesoramiento en la Campaña de Educación sobre Energías Renovables y Capacitación en “Uso Eficiente de Energía”. Realización de talleres en las cuatro Islas de Galápagos (Santa Cruz, San Cristóbal, Isabela y Floreana) a profesores de escuelas y colegios, miembros del PNG, empleados de los Municipios, ECCHD y Elecgalápagos. Elaboración de la guía de capacitación: “Uso eficiente de energía, ahorremos energía” Mayo 2005. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

CONSULTOR

ESTACION CIENTIFICA CHARLES DARWIN (ECCHD)

Propuesta para optimizar el transporte marítimo de carga hacia Galápagos para **minimizar el impacto de especies introducidas a las islas**, bajo el marco del proyecto ECU/00/G31. Plan de manejo del sistema y minimización de peligros ambientales para las islas. Estudio sobre la optimización de transporte marítimo de carga desde el continente a Galápagos. Incluye optimización de facilidades portuarias, barcos de cabotaje y carga específica. Diagnóstico del sistema de transporte marítimo y aéreo de carga hacia Galápagos. Socialización del estudio en talleres participativos en Santa Cruz y San Cristóbal. Enero 2004 – enero 2005. Contacto: Dr. David Cruz (ECCHD)

CONSULTOR

JICA (Agencia Japonesa de Cooperación Internacional) – PNG (Parque Nacional Galápagos)

Elaboración de la metodología para realizar el monitoreo y evaluación de la calidad del agua marina y terrestre en Puerto Ayora, Galápagos. Coordinación y ejecución del monitoreo de la contaminación del agua marina, recreativa y de consumo en la Isla Santa Cruz, con 18 puntos muestrales y dotación de un laboratorio elemental de análisis ambiental en el Municipio de Puerto Ayora. Septiembre 2004-febrero 2005. Contacto: Ing. Danny Rueda (PNG).

CONSULTOR

TNC (The Nature Conservancy)

Asistencia a los pescadores artesanales de las tres principales islas de Galápagos para la presentación de los requisitos necesarios para el cambio de actividad de pesca artesanal a turismo con base local. Julio - noviembre 2004. Contacto: Econ. Juan Carlos Gonzáles (TNC)

CONSULTOR

WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Formulación del proyecto: Planificación, recolección, transporte y disposición adecuada en Guayaquil de la chatarra existentes en las tres principales islas de Galápagos. Estudio económico, técnico y ambiental. Incluye muestreo, toma de

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

muestras y encuestas. Galápagos. Mayo – julio 2004. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

CONSULTOR

PROYECTO ARAUCARIA (AECI, Agencia Española de Cooperación Internacional)

Acompañamiento técnico para la elaboración de proyectos turísticos a los pescadores artesanales de San Cristóbal, Santa Cruz e Isabela interesados en cambiar de actividad. Galápagos. Abril – mayo 2004. Contacto: Msc. Pepe González (Araucaria)

CONSULTOR

INSTITUTO DE PROMOCION PARA EL DESARROLLO (IPADE-España)

Planificación y estudio de mercado de hortalizas y verduras frescas en San Cristóbal, y factibilidad de un centro de almacenamiento refrigerado (Centro del productor local, CPL, para que el agricultor comercialice sus productos sin interferencia de intermediarios, creación de sello de origen como estrategia de comercialización) y comercialización en la isla San Cristóbal. El Objetivo general es reducir la probabilidad del ingreso de plagas a la isla, que pueden afectar a la producción local, mediante un aumento en la comercialización del producto de la isla. Galápagos. Agosto 2003 – febrero 2004. Contacto: Ing. Juan José Vidal (IPADE)

CONSULTOR

WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Estudio sobre Motores Fuera de Borda en Galápagos y Propuesta de mecanismo de financiamiento para la adquisición de motores fuera de borda de 4 tiempos para el sector pesquero artesanal de Galápagos. Incluye muestreo, toma de muestras y encuestas. Junio 2003 – Agosto 2003. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

CONSULTOR

INSTITUTO DE PROMOCION PARA EL DESARROLLO- IPADE-España

Organización y elaboración de procedimientos microempresarial-gremial, para el almacén de insumos agropecuarios de la Comuna Campesina; y establecimiento de un sistema de crédito, en la isla San Cristóbal, Galápagos. Marzo – Junio del 2003. Contacto: Ing. Juan José Vidal (IPADE)

CONSULTOR

FUNDACIÓN NATURA-WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Formulación del proyecto: Recolección, manejo y transporte de aceites usados en las islas San Cristóbal e Isabela, Galápagos- Ecuador. Incluye muestreo, toma de muestras y encuestas. Enero-Marzo de 2003. Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

CONSULTOR

FUNDACIÓN NATURA- WWF (World Wildlife Found, Fondo Mundial para la Naturaleza)

Evaluación, mercado y generación de los aceites usados en Galápagos (Santa Cruz, San Cristóbal e

Isabela), Ecuador. Incluye muestreo, toma de muestras y encuestas. Noviembre 2002–Enero 2003.

Contacto: Msc. Eliecer Cruz (WWF)

ANALISTA DE CALIDAD

LABORATORIO INDUSTRIAL FARMACÉUTICO ECUATORIANO, LIFE

Departamento de Aseguramiento de la Calidad, Sección de Control Químico. Capacitación personal de planta (200 operadores), Supervisión general de planta y planificación control calidad de productos. Diciembre 2001 – Agosto 2002.

GERENTE DE OPERACIONES

PRODUCTOS “SAN CRISTÓBAL”

Control de calidad y procesamiento de bacalao seco salado y productos del mar de las islas Galápagos. Plan de mercadeo, análisis estratégico, supervisión de personal, comercialización.

Elaboración de procedimientos administrativos y operacionales. Noviembre 2000- Octubre 2001.

ANALISTA DE CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

Participación del Estudio de Impacto Ambiental del Proyecto Turístico “Intiwayra”. Santa Cruz- Galápagos. Análisis de contaminación de aguas y suelo. Mayo-Julio 2000.

5.- HABILIDADES Y DESTREZAS

- Manejo de paquetes utilitarios; MS Word, MS Excel, MS Power Point, Graficadores, programas estadísticos y de diseño.
- Capacidad de negociación.
- Manejo de Herramientas Estadísticas para el Control de Calidad.
- Gran iniciativa y poder de negociación.
- Facilidad de redacción y capacidad de síntesis
- Facilidad para trabajar en equipo y grupos interdisciplinarios.
- Capacidad de liderazgo y actitud proactiva.
- Buzo Open Water

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

HOJA DE VIDA

1. Nombre completos:

PATRICIA BEATRIZ RODRIGUEZ GARZON

2. Lugar y fecha de nacimiento:

QUITO, 2 DE ABRIL DE 1977

3. Nacionalidad:

ECUATORIANA

4. Título Profesional y post-grado:

Doctora en Psicología Industrial.

Diplomado Superior en Gestión del Talento Humano.

Institución	País	Fecha de Graduación
Universidad Central del Ecuador	Ecuador	29 de Enero del 2004
Universidad Técnica Particular de Loja	Ecuador	30 de Enero del 2009

5. Cursos de especialización en aspectos similares o relacionados con la actividad que desarrollará en relación al proyecto

Nombre del evento	País	Desde Día/mes/año	Hasta Día/mes/año
Seminario Fundamentos de la Norma Internacional ISO 9001:2008	Ecuador	9/04/2010	10/04/2010
Grafología Aplicada a la Psicología	Ecuador	26/07/2004	31/07/2004

6. Participación en la compañía consultora:

Años de Actividad	Posición Actual	Actividad Asignada en El Proyecto

7. Experiencia profesional:

En la empresa Procongelados S.A. he realizado la creación completa del departamento de Desarrollo Humano antes que la empresa inicie sus actividades formalmente, formulación de Políticas y procedimientos, Reglamento Interno, selección, contratación e inducción de todo el personal, control de nómina, capacitación y supervisión del área de Seguridad y Salud.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Para Latin Corp. Cap. he sido consultora de Recursos Humanos, dando asesoría a diferentes empresas en los diferentes subsistemas, ya sea en selección, diagnóstico de clima laboral, diagnósticos de personalidad, detección de personal con deshonestidad y moral dudosa, capacitación en el área de Grafología para Jefes de Recursos Humanos, etc.

En Energypetrol realice una consultoría dando un diagnóstico general de personalidad de todos los colaboradores y un diagnóstico de clima laboral y posteriormente fui contratada fija donde maneje dentro de la empresa todos los subsistemas de recursos humanos y supervisaba es área de nómina.

En Print express, Talentto, la Fábrica de Galletas Charlie, Roga Industria Gráfica y Serinse mi trabajo ha consistido en ser asesora de Recursos Humanos, colaborando en la creación de Políticas y Procedimientos Internos como por ejemplo Reglamento Interno, manejando todo lo concerniente al IESS y al MRL, realizando selección de personal, evaluaciones periódicas de clima, en resumen siendo una asesoría y soporte completo en el Área de Desarrollo Humano y Administración de Personal.

8. Otras actividades profesionales en Entidades Públicas o Privadas

Nombre de la Entidad	Cargo y Funciones	Fechas ingreso/salida
Procongelados S.A	Consultora de Recursos Humanos y Jefe de Desarrollo Humano y Organizacional	1 de Marzo del 2011 hasta la actualidad
Latín Corp. Cap	Consultora de Recursos Humanos	Julio 2008 hasta la actualidad
Energypetrol S.A.	Jefe de Recursos Humanos	Enero 2010 a Febrero 2011
Print express	Asesora de Recursos Humanos	Enero del 2010 hasta la actualidad.
Talentto	Consultora de Recursos Humanos	Noviembre del 2009 hasta la actualidad.
Fábrica de Galletas CHARLIE	Consultora de Recursos Humanos	Septiembre 2010 a Noviembre 2011

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Roga Ind. Grafica	Consultora de Recursos Humanos	Enero de 1998 hasta la presente fecha
Serirse	Consultora de Recursos Humanos	Febrero a Marzo del 2009

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

HOJA DE VIDA

1. Nombre completos:
RICARDO MARCELO REYES CANO

2. Lugar y fecha de nacimiento:
13 DE MARZO DE 1979

3. Nacionalidad:
ECUATORIANA

4. Título Profesional y post-grado:
PSICOLOGO INDUSTRIAL

Institución	País	Fecha de Graduación
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	Ecuador	2005

5. Cursos de especialización en aspectos similares o relacionados con la actividad que desarrollará en relación al proyecto

Nombre del evento	País	Desde Día/mes/año	Hasta Día/mes/año
Elaboración y liquidación de Roles de		2000	2000
Motivación Comunicación y liderazgo para el trabajo en equipo		2004	2004
Calculo del Retorno de la Inversión de Capacitación		2004	2004
Gerencia en Capacitación		2004	2004
Seminario Taller: Administración de Recursos Humanos		2004	2004
16pf aplicado a Competencias		2005	2005
Análisis Ley de Intermediación Laboral		2006	2006
Selección de personal por competencias		2006	2006
Taller de Comunicación y trabajo en equipo para Mandos Medios		2007	2007
Cómo Actuar ante demandas Laborales		2007	2007

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Gerencia de Proyectos PMI		2007	2007
Auditor Interno de Sistemas de Gestión INTEGRADA, BPM e INOCUIDAD		2008	2008
Gestión de RRHH por Competencias Módulo 1,2 y 3		2008	2008
Formador de Formadores Nivel Avanzado		2008	2008
Trabajo en Equipo e Integración		2008	2008
Gestión del Talento Humano por Competencias (Martha Alles)		2009	2009
Evaluación del Desempeño por Competencias y Resultados		2009	2009
RRHH y Liderazgo (8h. SEMINARIUM Dave Ulrich		2010	2010

6. Participación en la compañía consultora:

Años de Actividad	Posición Actual	Actividad Asignada en El Proyecto
4 años	Consultor Líder	Dirigir la elaboración del Reglamento Orgánico Funcional Dirigir la elaboración del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Dirigir la elaboración del Índice Ocupacional de Puestos, Distributivo de Remuneraciones y Salarios Unificados.

7. Experiencia profesional:

Nombre de la Entidad	Cargo y Funciones	Fechas ingreso/salida
LA FABRIL S.A.	JEFE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Controlar el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos de selección de personal.	1-04-2007 11-08-2011

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

	<p>Verificar que las requisiciones de personal se encuentren debidamente aprobadas y diligenciar su revisión con el Director de Recursos Humano.</p> <p>Distribuir entre la Asistentes de Selección los procesos a desarrollar.</p> <p>Revisar periódicamente las baterías de pruebas y velar por la correcta utilización de las mismas.</p> <p>Revisar y analizar el resultado de los exámenes técnicos de conocimientos, pruebas psicológicas y entrevistas a los candidatos externos e internos. Definir en conjunto con el Asistente de Selección los candidatos preseleccionados.</p> <p>Manejar todo el proceso de selección hasta la entrega de la terna de candidatos finalistas al Jefe, Gerente, y/o Director del área donde se generó la vacante. Definir en conjunto con el Gerente de area el sueldo para la nueva posición a ser ocupada.</p> <p>Realizar el proceso de inducción a la empresa</p>	
ALMACENES JAPON Y ORBE HOGAR	<p>JEFE NACIONAL DE RRHH</p> <p>Implante procesos de selección no existentes para reducir los índices de Rotación</p> <p>Coordinar la selección de personal de Mandos medios y Operativos.</p>	<p>10-10-2005</p> <p>19-03-2007</p>
RECAUDADORA ECUADOR	<p>JEFE NACIONAL DE RRHH</p> <p>Implante procesos de selección no</p>	<p>1-08-2003</p> <p>31-08-2005</p>

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

	existentes para reducir los índices de Rotación Selección de personal a nivel Gerencial, Mandos medios y Operativos.	
--	---	--

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

HOJA DE VIDA

1. Nombre completos:
LILIANA DEL PILAR MOSQUERA BAYAS

2. Lugar y fecha de nacimiento:
27 DE OCTUBRE DE 1974

3. Nacionalidad:
ECUATORIANA

4. Título Profesional y post-grado:
Dra. En Psicología Industrial
Maestría Desarrollo del Talento Humano (egresada)

Institución	País	Fecha de Graduación
Universidad Central del Ecuador	Ecuador	29 de enero de 2004
Universidad Andina Simón Bolívar	Ecuador	2 de junio de 2011

5. Cursos de especialización en aspectos similares o relacionados con la actividad que desarrollará en relación al proyecto.

Nombre del evento	País	Desde Día/mes/año	Hasta Día/mes/año
Curso de Excel Avanzado, Data Life, Soft Service.	Ecuador	07 -01-2012	07 -01-2012
Código de Seguridad Humana o Norma N.F.P.A. # 101	Ecuador	09 -08- 2011	17-08-2011
Introducción a la Norma ISO 9001:2008, Cencademor	Ecuador	24-08-2011	24-08-2011
Desarrollo de competencias y éxito profesional con PNL, Fundación TECNOECUATORIANO.	Ecuador	21/08/2010	21/08/2010
Fundamentos en Auditoría interna de Calidad, Grupoemi.	Ecuador	13-10-2010	14-10-2010
Balanced Scorecard del Talento Humano	Ecuador	23-03-2007	24-03-2007
Liderazgo y Coaching, Corporación Lideres.	Ecuador	01-08-2006	01-08-2006

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Sensibilización para el cambio Organizacional, Corporación Líderes	Ecuador	03-05-2006	03-05-2006
Análisis y Valoración de Cargos-Diccionario de competencias, Consultoría y Capacitación	Ecuador	10-03-2006	10-03-2006
Selección de personal por Competencias y Valores con nuevas normas del 16 PF y sistema Valanti, Temporex su capital Humano.	Ecuador	05-11-2005	06-11-2005
Motivación y Superación personal, Corporación de estudios económicos, analíticos y sociales “CEEAS”	Ecuador	08-09-2004	08-09-2004
Excel Avanzado y Macros, Escuela Politécnica Nacional.	Ecuador	18-07-2004	13-10-2004
Curso de evacuación, Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito.	Ecuador	19-09-2002	19-09-2002

6. Participación en la compañía consultora:

Años de Actividad	Posición Actual	Actividad Asignada en El Proyecto
Septiembre- noviembre 2011	Consultor Líder	Ejecutar la aplicación y valoración de test psicométricos a los postulantes del Concurso Público de ARCOM. Diseñar Test Psicométricos de acuerdo a la realidad Ecuatoriana. Elaborar baremos adaptados a la realidad del Ecuador. Elaborar el informe psicológico de los/las candidatos.
Septiembre - diciembre 2012	Consultor Líder	Ejecutar la aplicación y valoración de test psicométricos a los postulantes del Concurso

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Años de Actividad	Posición Actual	Actividad Asignada en El Proyecto
		Público del Banco Central del Ecuador. Diseñar Test Psicométricos de acuerdo a la realidad ecuatoriana. Elaborar baremos adaptados a la realidad del Ecuador. Elaborar el informe psicológico de los/las candidatos.
junio - diciembre 2012	Consultor Líder	Investigación del Test psicométrico Big Five 2 para América Latina. Valoración de test psicométricos. Confiabilidad del Test Psicométrico para América Latina. TEA EDICIONES ESPAÑA
octubre - diciembre 2012	Consultor Líder	Auditoría de recursos humanos para determinar el número de puestos institucionales, validación del manual de clasificación de puestos, aplicación de la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas y propuesta del plan anual de capacitación para el año 2013, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Isabela
octubre - diciembre 2012	Consultor Líder	Auditoría Del Talento Humano De La Dirección Del Parque Nacional Galápagos
noviembre – a la fecha actual 2012	Consultor Líder	Ejecutar la aplicación y valoración de test psicométricos a los

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Años de Actividad	Posición Actual	Actividad Asignada en El Proyecto
		postulantes del Concurso Público de la Dirección del Parque Nacional Galápagos. Diseñar Test Psicométricos de acuerdo a la realidad ecuatoriana. Elaborar baremos adaptados a la realidad del Ecuador. Elaborar el informe psicológico de los/las candidatos.

7. Experiencia profesional:

Dra. Psicología Industrial, graduada en la Universidad Central del Ecuador.
 Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar (egresada).

Jefe de Talento Humano Televisión y Radio Pública de Ecuador E.P. RTVECUADOR

Elaboración de Reglamento Orgánico Funcional de la empresa
 Implementación del sistema de inducción del personal nuevo (elaboración video Institucional)
 Responsable de los procesos de selección.

Jefe de Gestión Humana EMIECUADOR S.A

Levantamiento de perfiles por competencias
 Implementación del sistema de gestión de calidad aplicado a los subsistemas de Recursos Humanos.
 Indicadores de gestión de todos los procesos del área.
 Elaboración de boletines mensuales de Recursos Humanos
 Responsable de selección por competencias.

Jefe de Desarrollo Organizacional en Fundar Galápagos, Diseño y ejecución del plan de capacitación para la población de Galápagos.

Jefe de Desarrollo Organizacional Recaudadora Ecuador y Banco Centro Mundo.

Responsable del subsistema de selección (administración de baterías psicológicas)

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Diseño, planificación del proyecto E-learning a nivel nacional.
 Diseño de la plataforma de E-learning.
 Levantamiento de información para cursos técnicos de cada área de Recaudadora Ecuador y Banco Centro Mundo.
 Validación de la información con los responsables del proceso.
 Validación de la información con una muestra representativa de los usuarios.
 Diseño, planificación del proyectos aulas virtuales EDU 4, para realizar conferencias, y Capacitaciones en línea.
 Cursos realizados: Inducción a la empresa, inducción al grupo, política de crédito, escuela de cobranza, escuela de vendedores, curso de contabilidad módulo I y II, Servicio al cliente, evaluación de crédito.

Jefe de Recursos Humanos Musicalísimo- Music Plus Implementación de los subsistemas de Recursos Humanos.

Jefe de Recursos Humanos de Imfrisa, manejo de los subsistemas de Recursos Humanos bajo normas ISO 9000.

8. Otras actividades profesionales en Entidades Públicas o Privadas

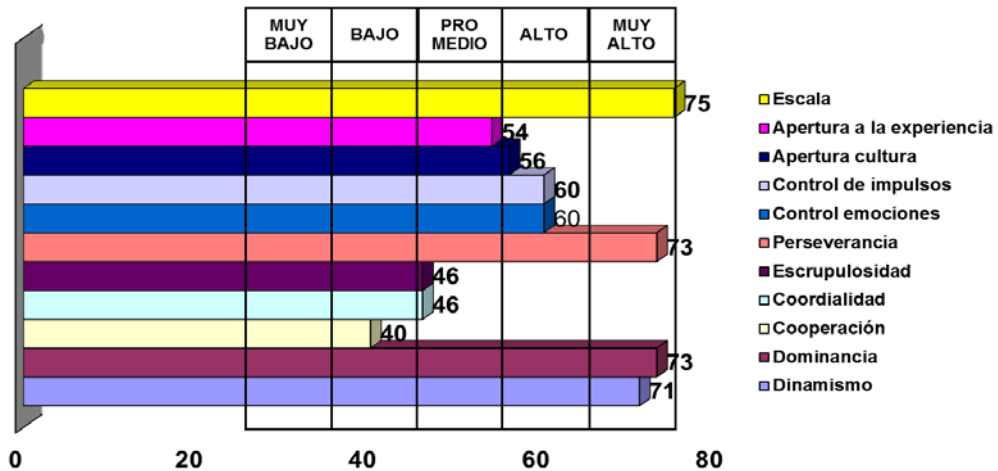
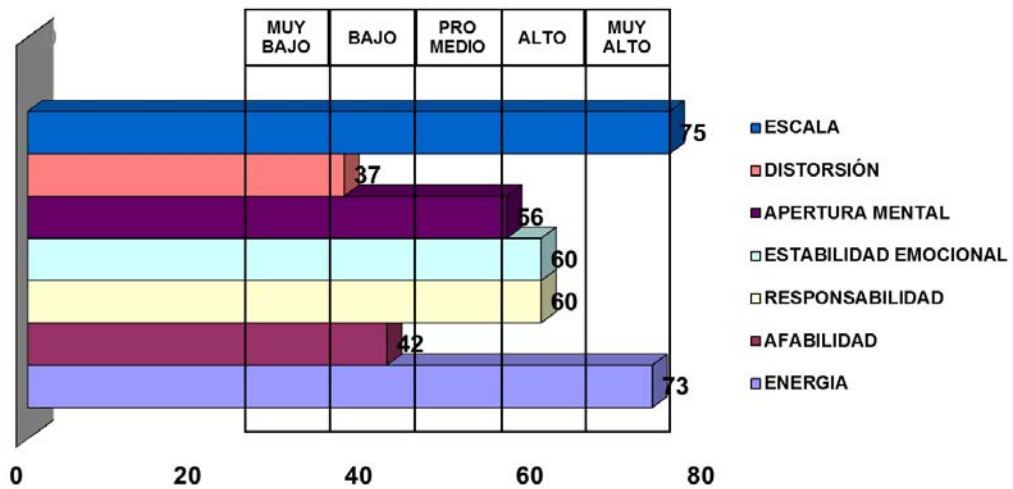
Nombre de la Entidad	Cargo y Funciones	Fechas ingreso/salida
Televisión y Radio Pública de Ecuador E.P. RTVECUADOR	Jefe de Talento Humano	16/06/2011 hasta 29/02/2012
EMIECUADOR S.A	Jefe de Gestión Humana	06/2009 hasta 05/2011
FUNDAR GALAPAGOS	Consultor de Recursos Humanos	01/09/2007 hasta 29/09/2008
RECAUDADORA ECUADOR S.A	Coordinadora de Selección y Capacitación	01/03/2005 hasta 31/07/2007
MUSICALISIMO S.A	Jefe de Recursos Humanos	01/04/2004 hasta 31/10/2004
IMFRISA S.A	Jefe de Recursos Humanos	15/07/2002 Hasta 12/03/2003

Anexo No. 2

INFORME

PSICOLOGICOS

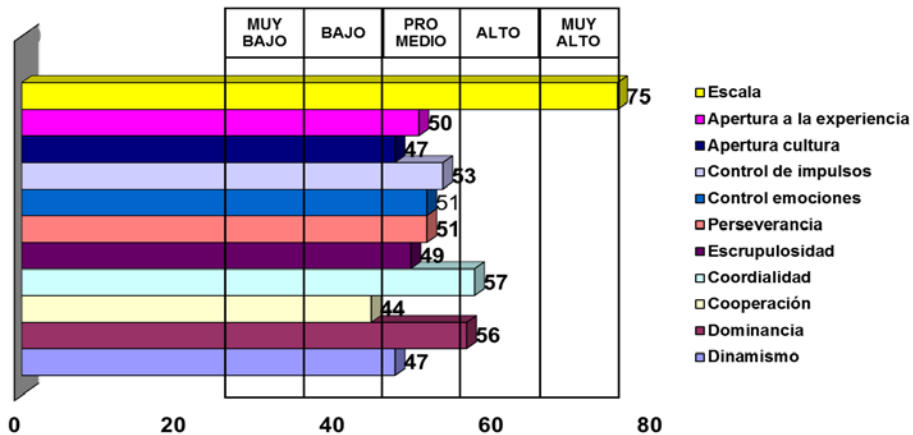
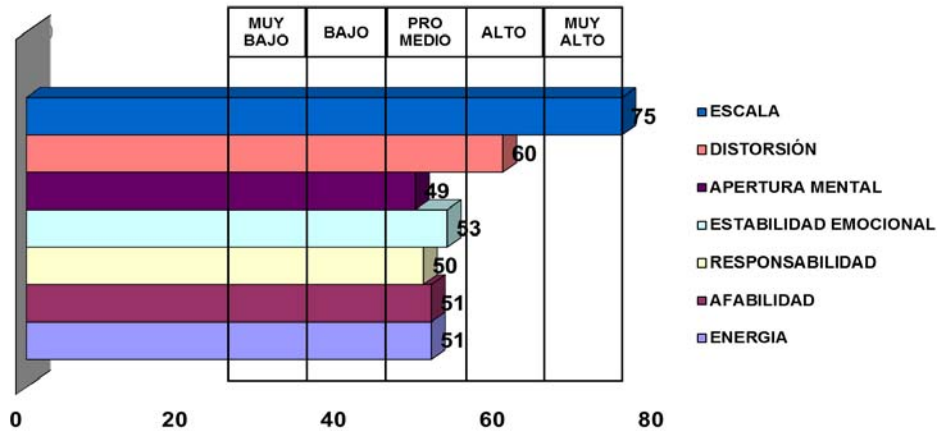
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Se presenta como una persona con facilidad para establecer relaciones interpersonales, emocionalmente estable, asertiva y competitiva, es activa y espontánea, le agrada cumplir normas y leyes preestablecidas de manera formal, es sensible y sentimental, tradicional, apegada a lo familiar, le gusta trabajar individualmente en forma organizada y meticulosa.

Puntos a desarrollar: En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

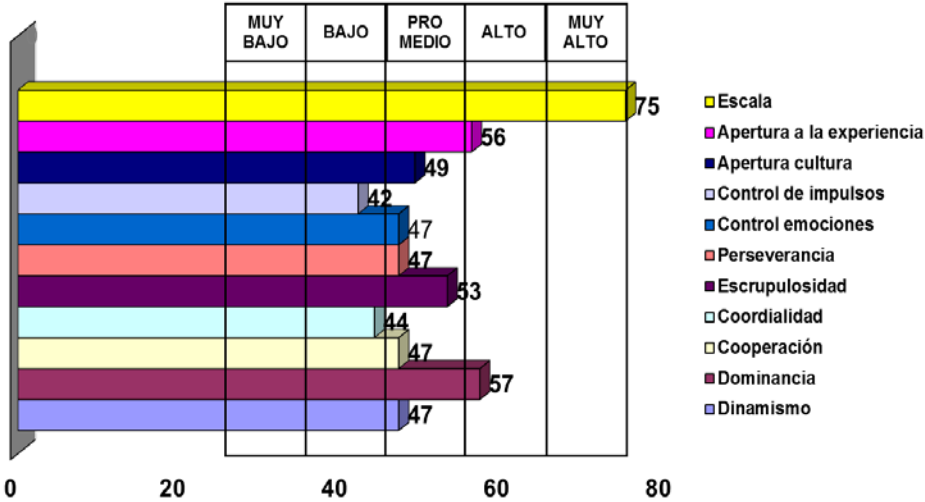
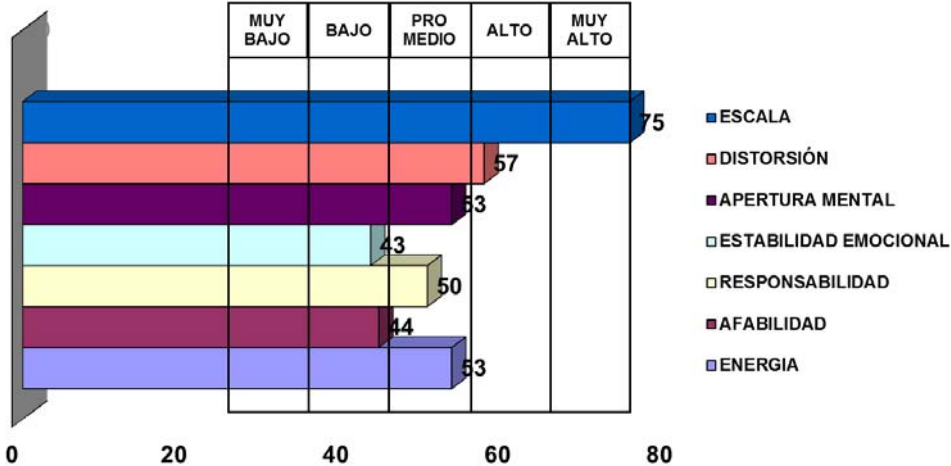


Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Dispone de una alta habilidad para realizar funciones como comprobación de archivo, su grado de atención para desempeñar estas funciones es alta.

Puntos a desarrollar: En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros.

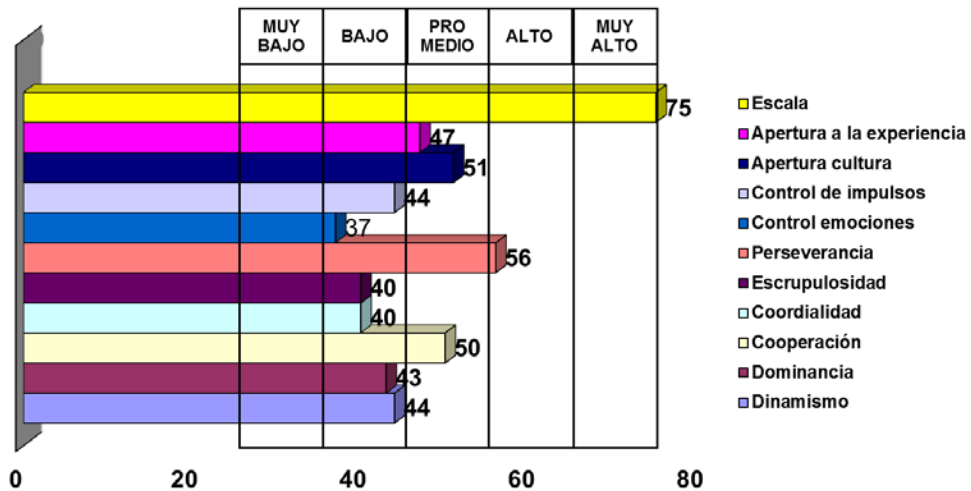
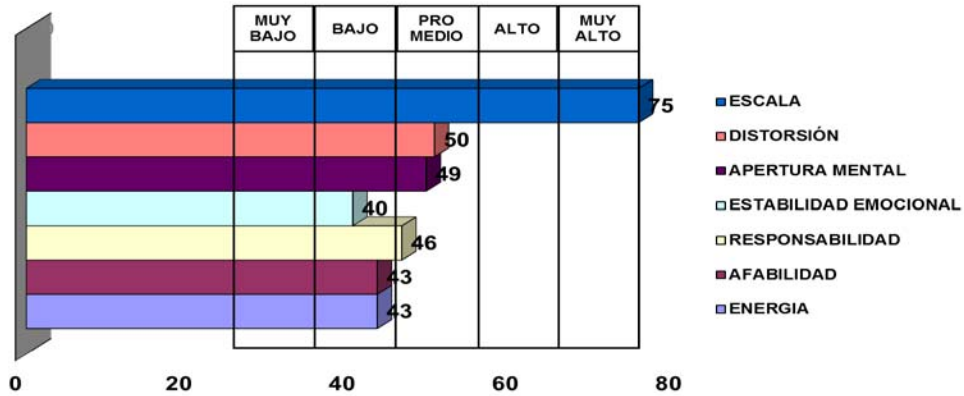
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente. Es una persona que sobresale del grupo. Honesta en sus actuaciones.

Puntos a desarrollar: Es una persona impulsiva, toma decisiones sin reflexionar mucho la respuesta.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

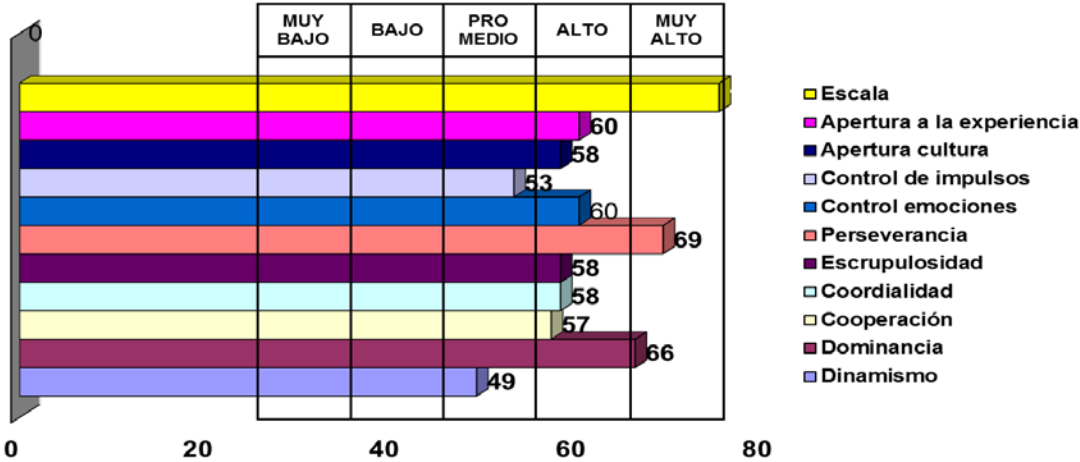
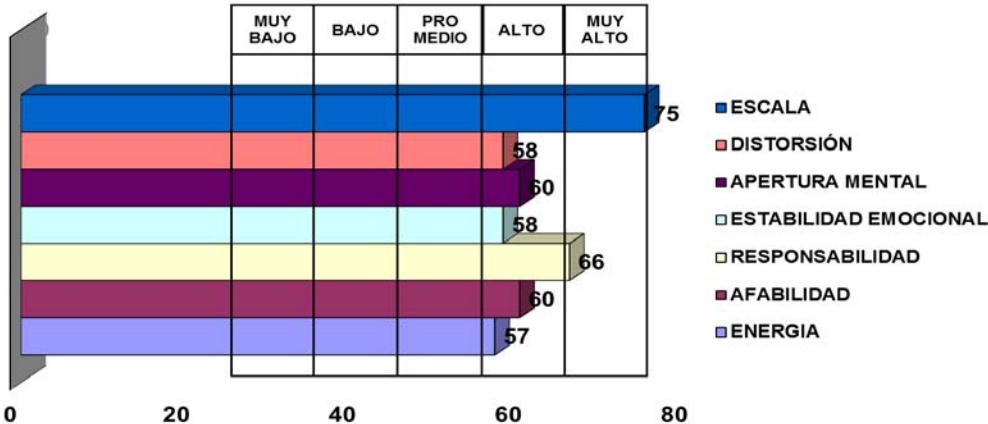


Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Cooperar sin mayor esfuerzo con su equipo de trabajo.

Puntos a desarrollar: Es dependiente del grupo al que pertenece, necesita la guía de un líder para tomar decisiones. En ocasiones tiende a ser impulsiva en la toma de decisiones.

La competencia orientación de servicio se ubica en la escala de BAJO, por lo que habría que trabajar en fortalecer con lecturas, pasantías etc.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



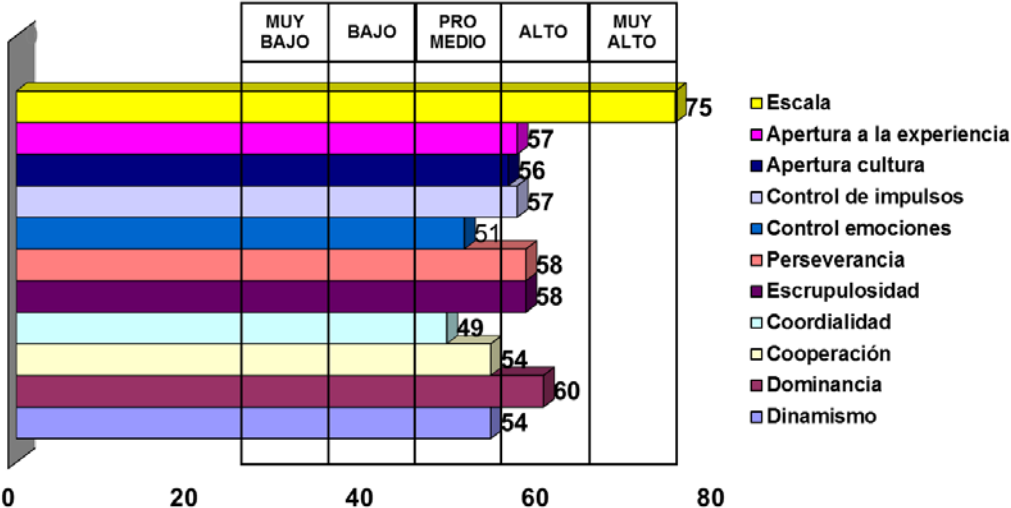
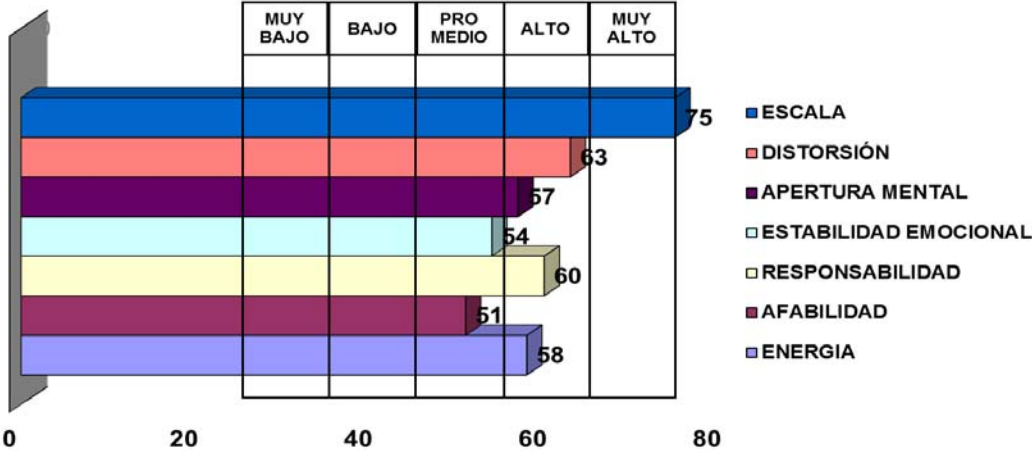
Fortalezas:

Emocionalmente estable, controla sus emociones e impulsos. Tiene facilidad para aprender rápidamente, tiene intereses de orden intelectual, emprendedora. Responsable ante los compromisos que adquiere. Lidera el grupo social o laboral al que pertenece.

Oportunidades de mejora:

Tiene dificultad para laborar en ambientes de mucha exigencia o sobre carga de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

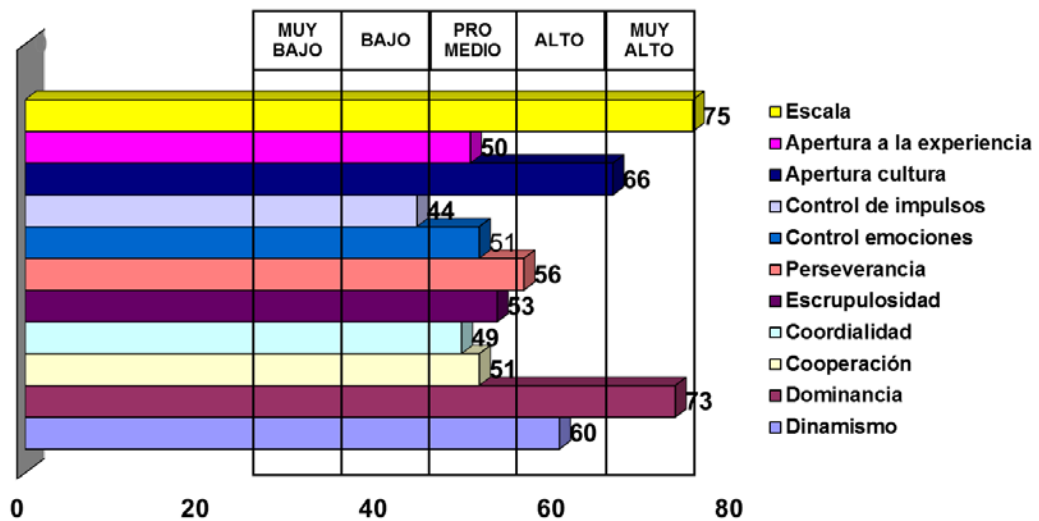
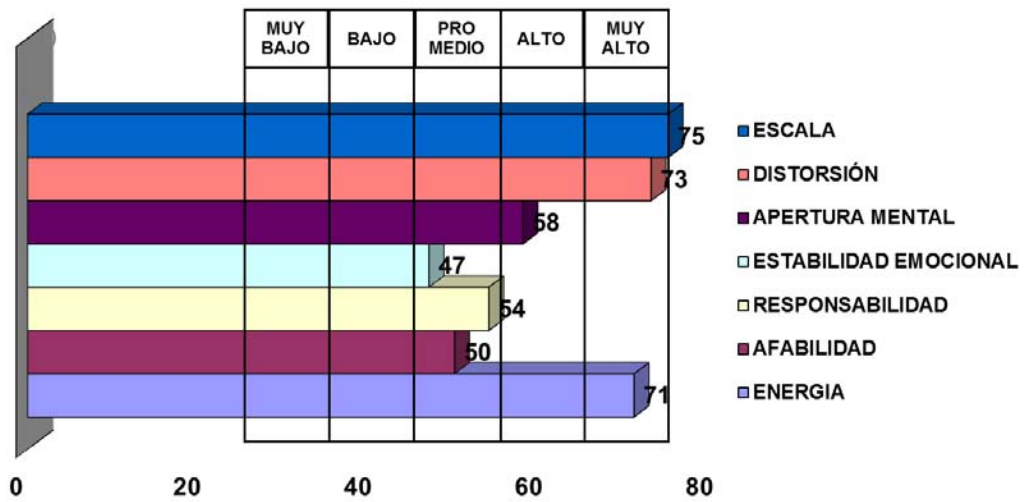


Fortalezas:

Es una persona madura, con gran facilidad de relacionarse con personas, bueno para mantener contactos interpersonales, aprende con facilidad. Es una persona firme en sus decisiones, disciplinado, ordenado, preocupado por estándares morales y reglas. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Practica al momento de solucionar problemas.

Oportunidades de mejora: Trabajar con actividades para fortalecer la competencia de orientación de servicio, trabajo en equipo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

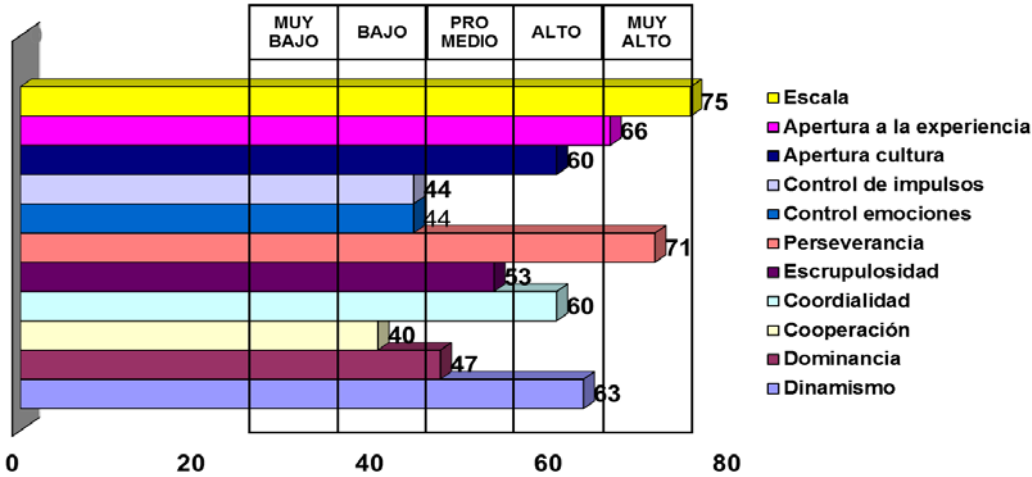
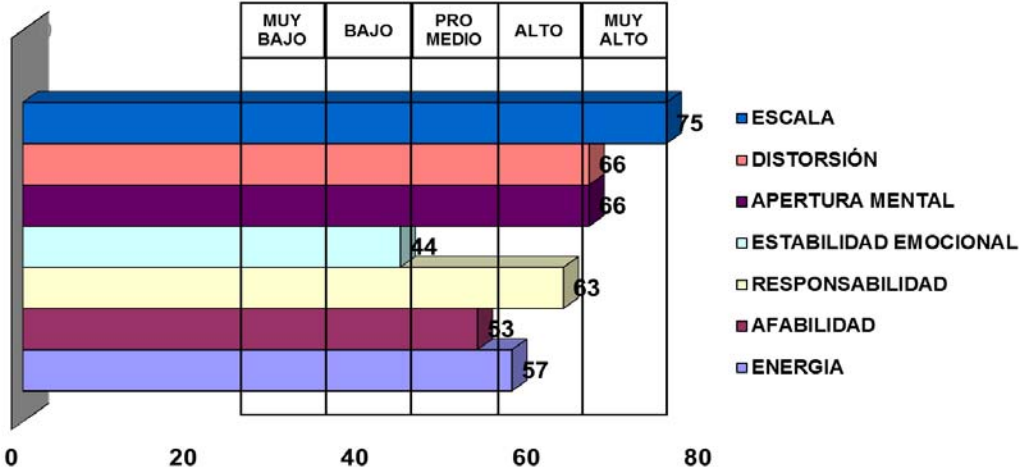
Estable emocionalmente, dispone de facilidad para adaptarse a nuevos entornos laborales, perseverante en su actuar para alcanzar sus objetivos. Es una persona honesta, líder en su entorno laboral y social. No tiene dificultad para adaptarse a ambientes de excesiva carga laboral o trabajo bajo presión.

Tiene facilidad de análisis y toma decisiones de manera práctica.

Oportunidades de mejora:

En ocasiones puede tomar decisiones de forma impulsiva.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



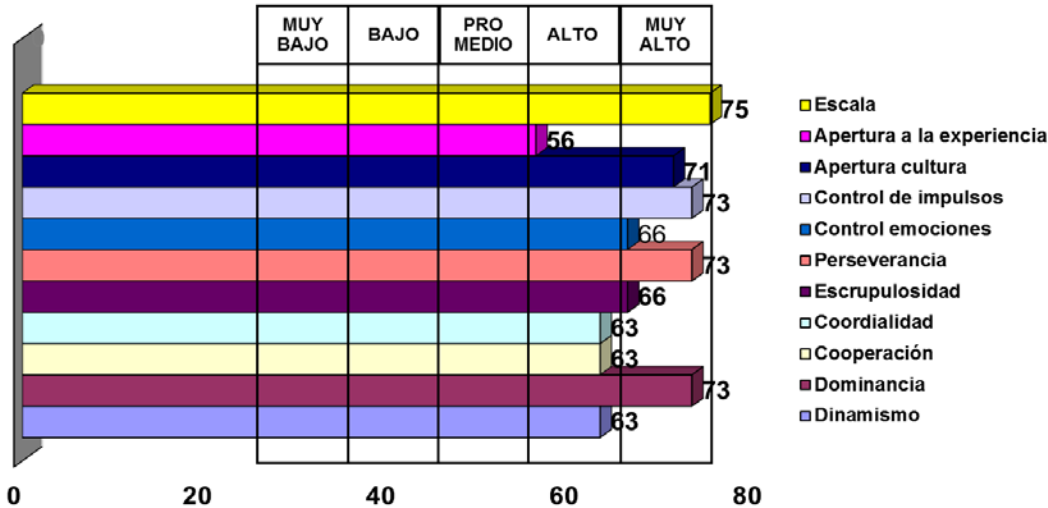
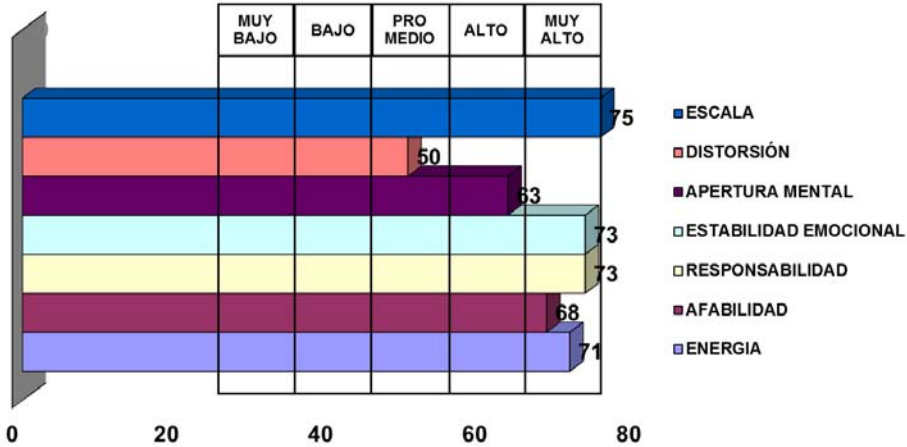
Fortalezas:

Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales. Perseverante para alcanzar los objetivos que se propone. Honesto, cordial a dirigirse a las demás personas. Líder en su entorno laboral y social, realiza sus actividades con energía.

Oportunidades de mejora:

Inestable emocionalmente por lo que no controla de forma adecuada sus impulsos y emociones. Le cuesta cooperar de forma espontánea. Toma un tiempo prolongado para analizar y resolver los problemas del día a día.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

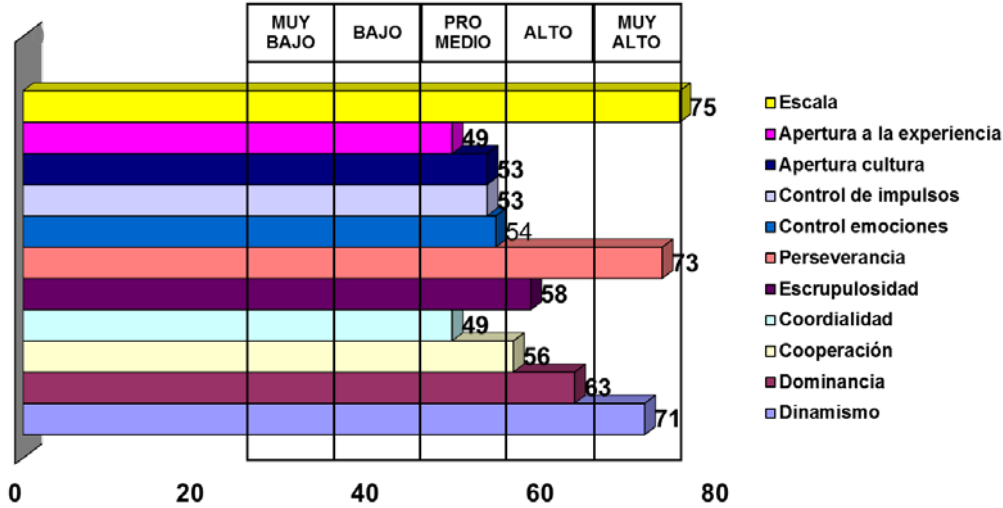
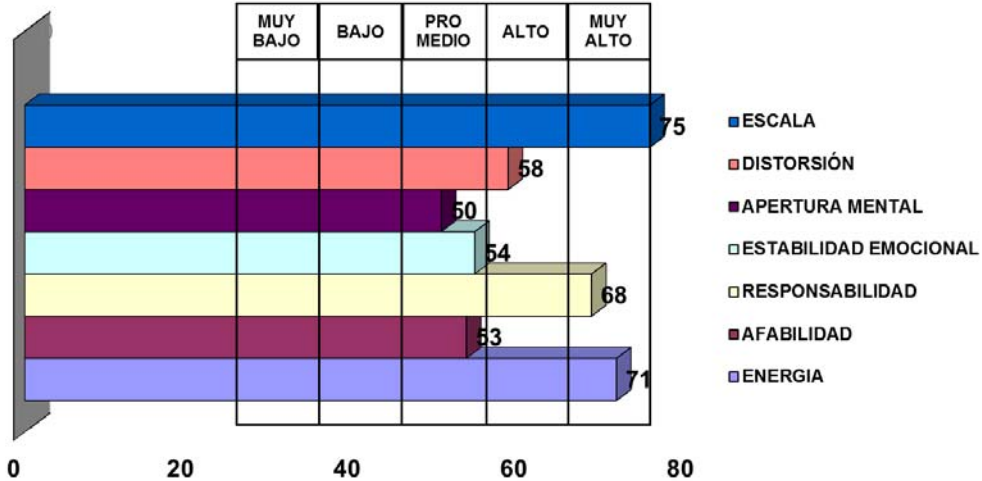


Fortalezas:

Es naturaleza asociativo, dispuesto a formar grupos activos es una persona que tiene facilidad en sus relaciones interpersonales, aptos para recordar nombres de personas, se caracteriza por tener facilidad para aprender e intelectualmente adaptable. Es una persona escrupulosa, seguro de sí mismo, tiende a ser emprendedor e independiente.

Líder en su entorno laboral y social.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



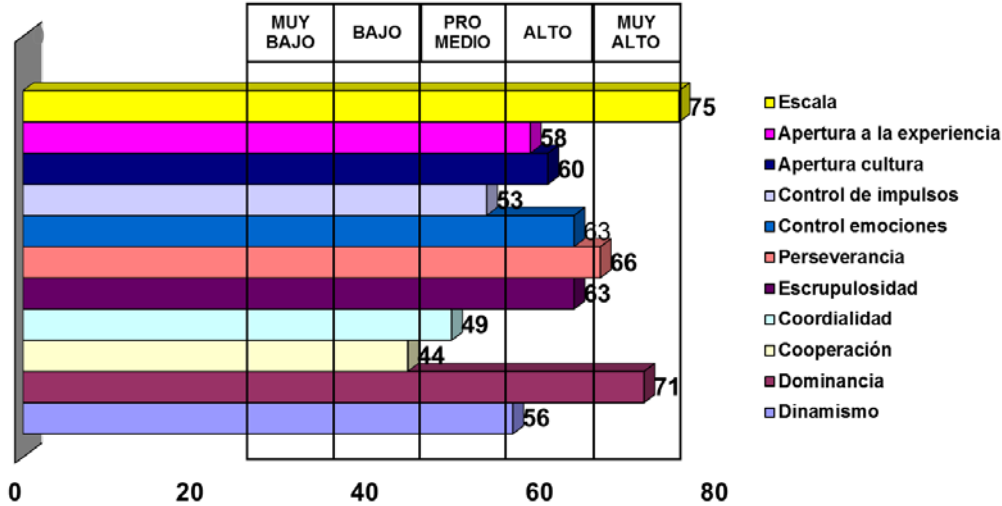
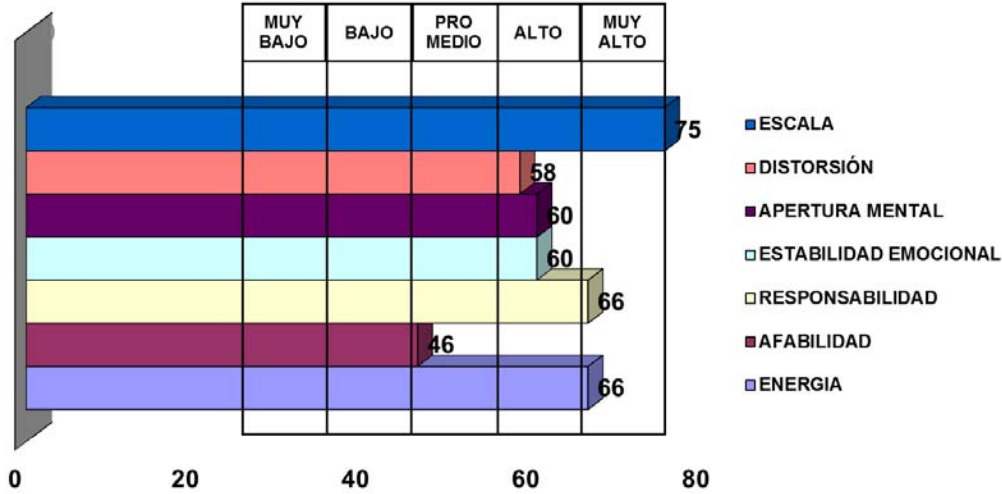
Fortalezas:

Maduro, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiende a tener intereses de orden intelectual. Perseverante en su actuar, dispone de orientación de servicio hacia el cliente interno o externo.

Oportunidades de mejora:

No posee disponibilidad para adaptarse a nuevas experiencias.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

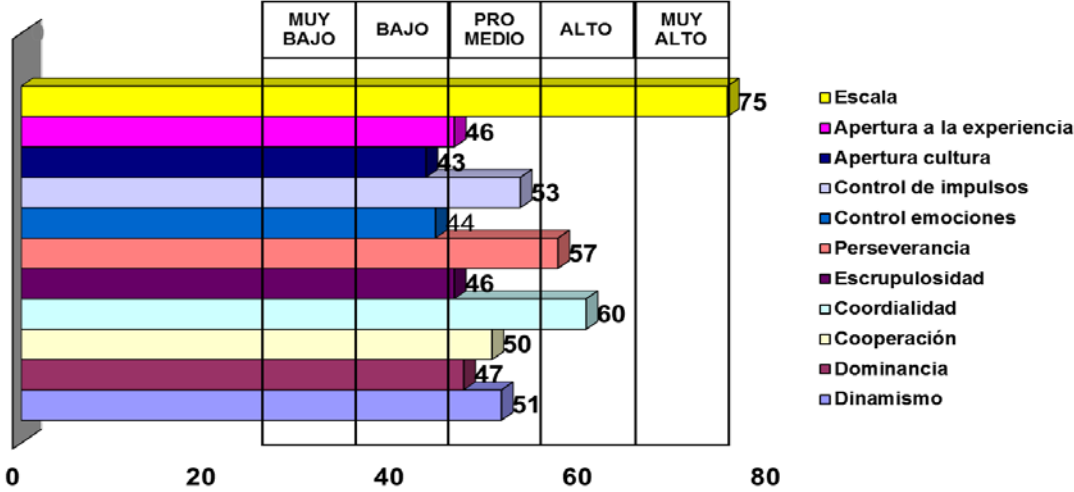
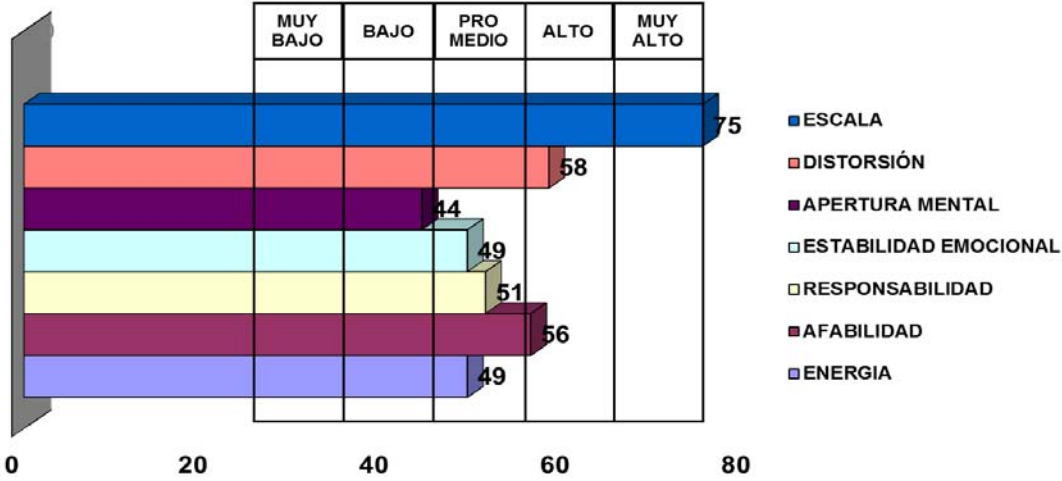


Fortalezas:

Emocionalmente estable, facilidad para adaptarse a nuevos medios laborales y nuevas culturas organizacionales. Honesto en su actuar. Líder en su entorno laboral y social.

Oportunidades de mejora: Tiene dificultad para cooperar de forma voluntaria con su grupo de trabajo, por lo que es necesario realizarle un seguimiento constante.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



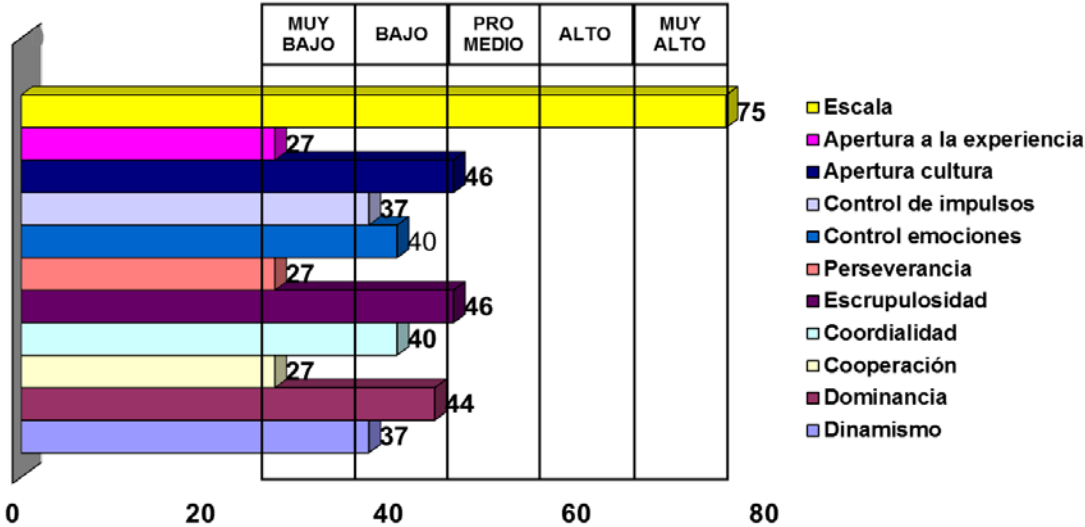
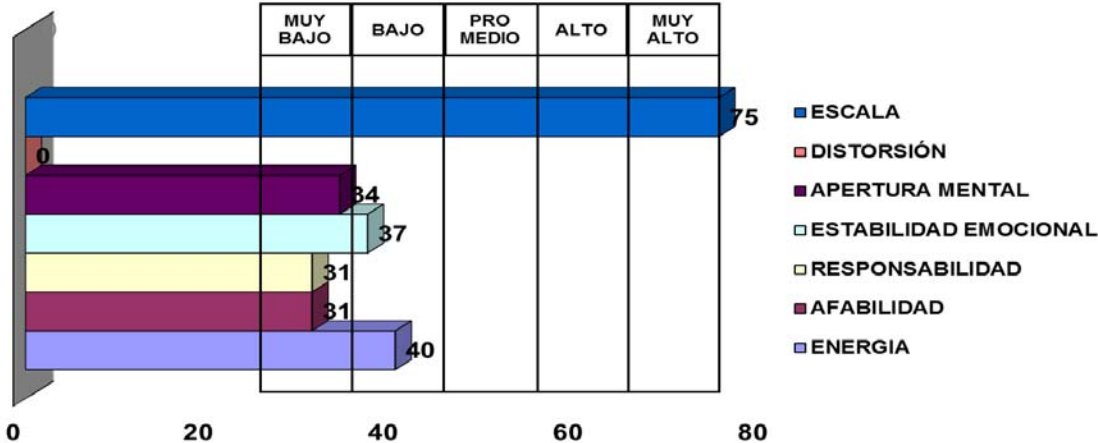
Fortalezas:

Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales, controla muy bien sus impulsos, perseverante para alcanzar sus objetivos, cordial.

Oportunidades de mejora:

En ocasiones no controla de forma adecuada sus emociones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

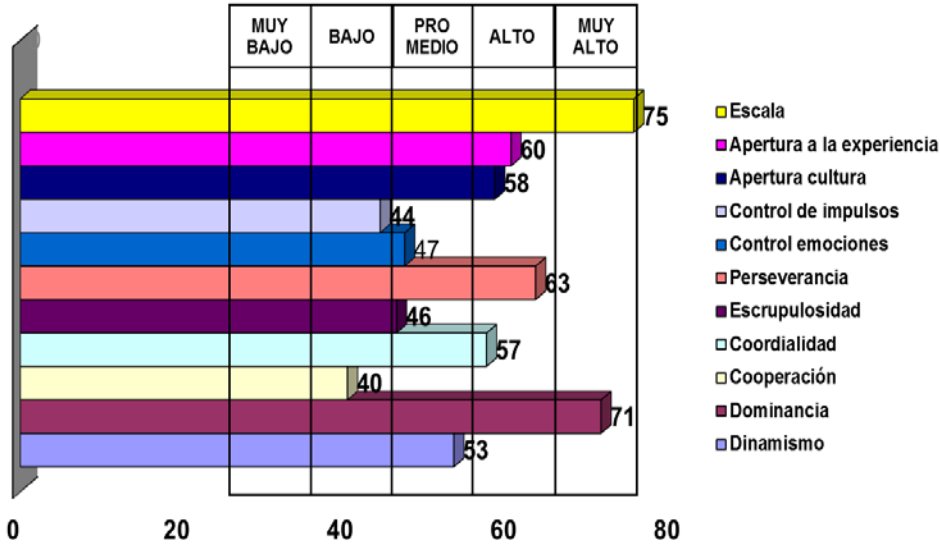
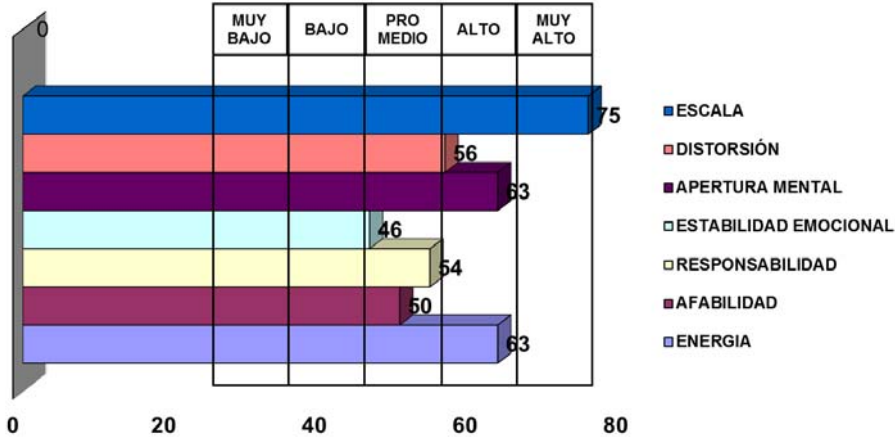


Fortalezas:

Es una persona que dispone de un nivel promedio de apertura a nuevas culturas organizacionales, por lo que no tiene dificultad para adaptarse en cualquier situación o cultura. El nivel de responsabilidad y empatía se encuentra ubicado en el nivel promedio.

Oportunidades de mejora: Es una persona que cambia de objetivos constantemente por lo que su perseverancia se encuentra en un nivel bajo, su honestidad se encuentra en el promedio, dispone de un nivel promedio en cooperación.

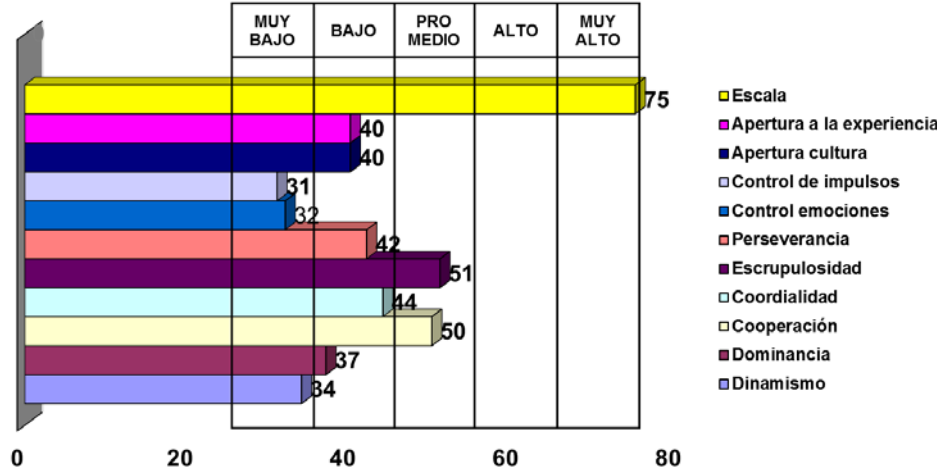
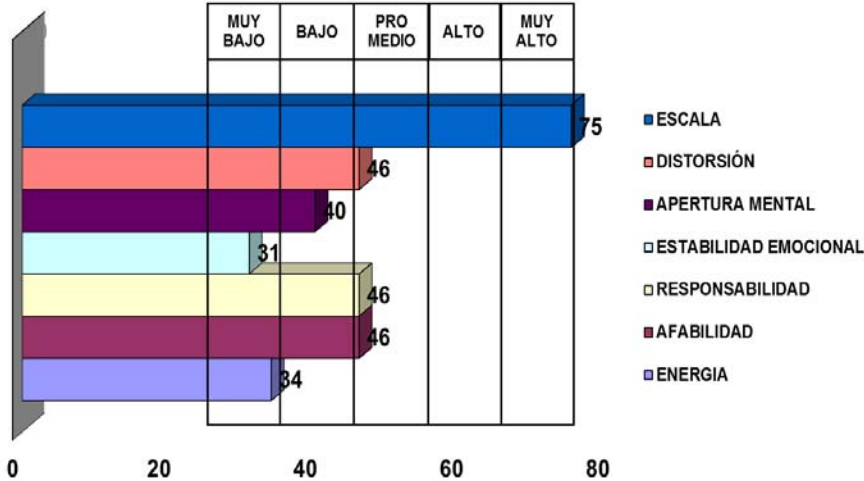
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Cinthia es una persona que dispone de un alto nivel de apertura mental, por lo que se adapta en cualquier situación o cultura. Es muy perseverante ante las metas que se propone, su honestidad se encuentra en el promedio, dispone de un alto nivel de cordialidad, por lo que tiene orientación de servicio ante el cliente interno o externo. Tiende a ser una líder en su entorno.

Oportunidades de Mejora: Es una candidata que debe trabajar en el manejo de sus emociones, controlar sus impulsos.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Neville es una persona que dispone de un bajo nivel de apertura mental, tiene dificultad para adaptarse en cualquier situación o cultura. El nivel de responsabilidad y empatía se encuentra ubicado en el nivel promedio.

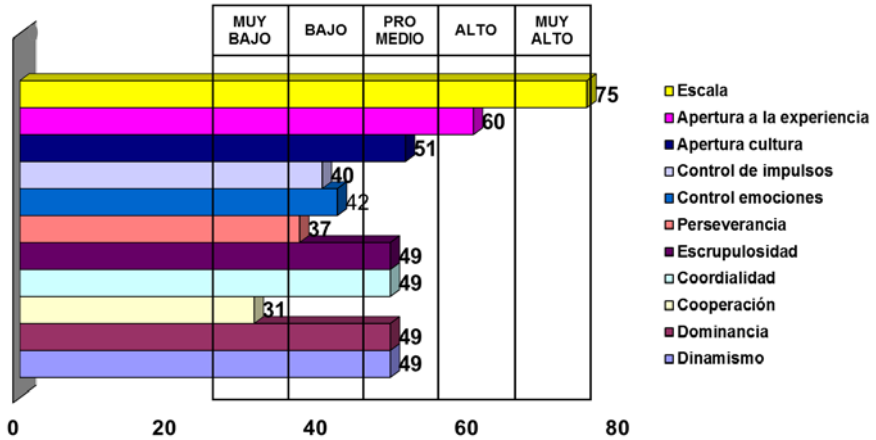
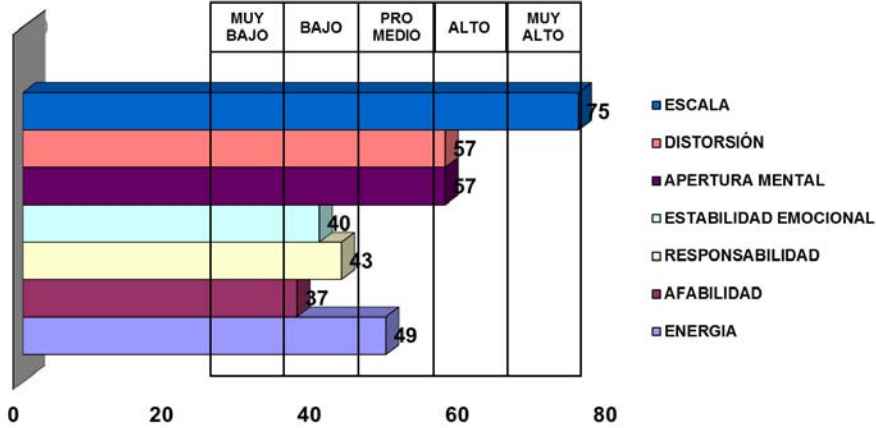
Es una persona que cambia de objetivos constantemente por lo que su perseverancia se encuentra en un nivel bajo, su honestidad se encuentra en el promedio, dispone de un nivel promedio en cooperación.

Oportunidades de Mejora:

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Es una persona que toma un tiempo extenso para analizar las situaciones de conflicto. Es un candidato que debe trabajar en el manejo de sus emociones, controlar sus impulsos. El nivel de cordialidad se encuentra ubicado en el rango bajo, por lo que debe fortalecer la competencia orientación de servicio, se recomienda actividades en casa como lecturas relacionadas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: La apertura mental y de adaptación se encuentra ubicada en alto, lo que significa que es una persona que tiene la facilidad a vivir en nuevos entornos.

La energía con la que desempeñaría sus funciones se encuentra ubicada en promedio.

Oportunidades de mejora:

Es una persona que debe mejora en el manejo de sus emociones y controlar de mejor manera sus impulsos.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

Tiene tendencia a desanimarse constantemente, por lo que el nivel de perseverancia se ubica en un rango de bajo.

Se le debe realizar seguimiento en sus actividades debido a que el grado de cooperación está ubicado en rango bajo.

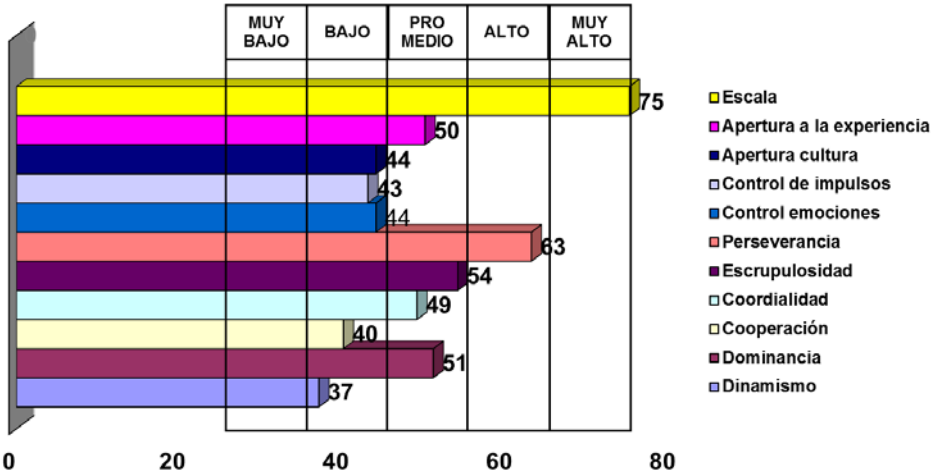
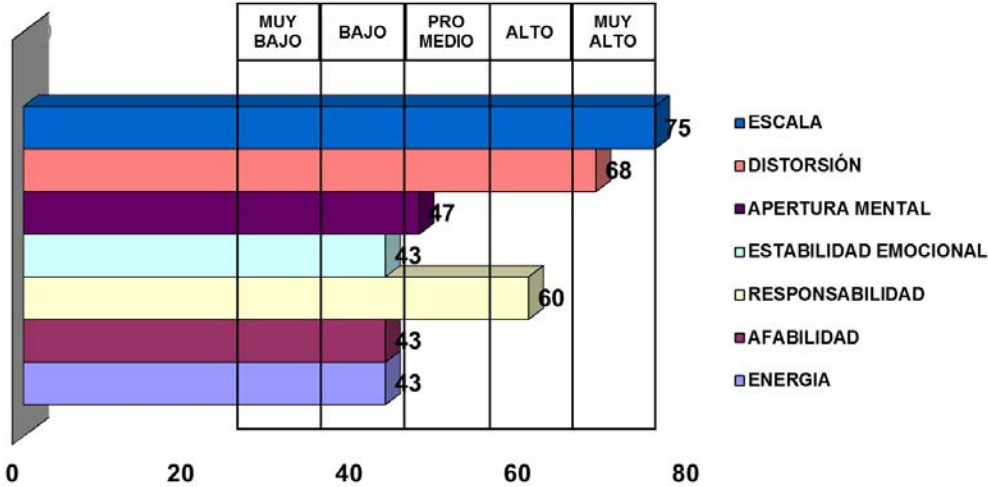
Este candidato reacciona por debajo del promedio frente a un trabajo bajo presión.

Es una persona que toma un tiempo extenso para analizar las situaciones de conflicto. Se inclina más a lo teórico que a la parte práctica.

Dispone de una baja habilidad para realizar funciones como archivo, comprobación archivo, su grado de atención para desempeñar estas funciones es muy bajo.

La Habilidad de Jorge para cálculo, archivo, vocabulario, ortografía se encuentra en una escala baja, lo que indica debe reforzar estos aspectos con lectura.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: El nivel de responsabilidad de Fernanda se ubica en un rango alto, es perseverante ante los objetivos propuestos, honesta. Tiene facilidad para adaptarse a cualquier medio laboral.

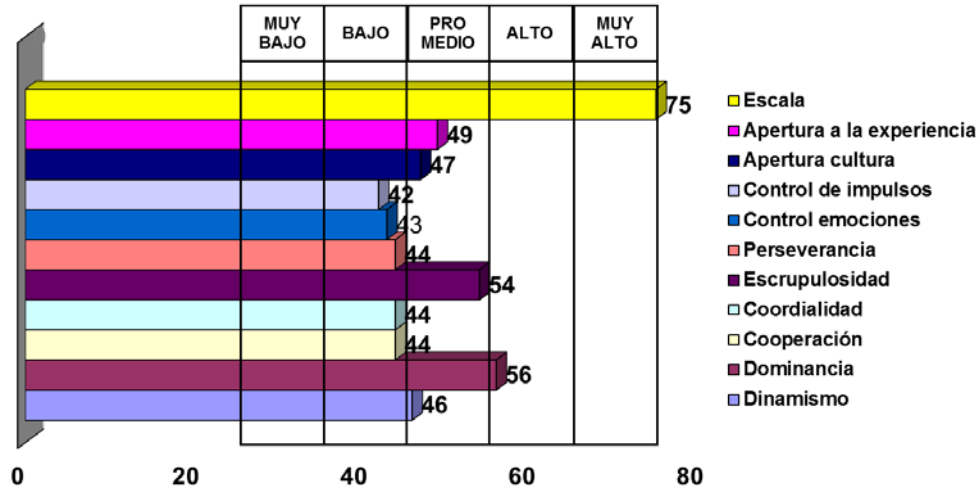
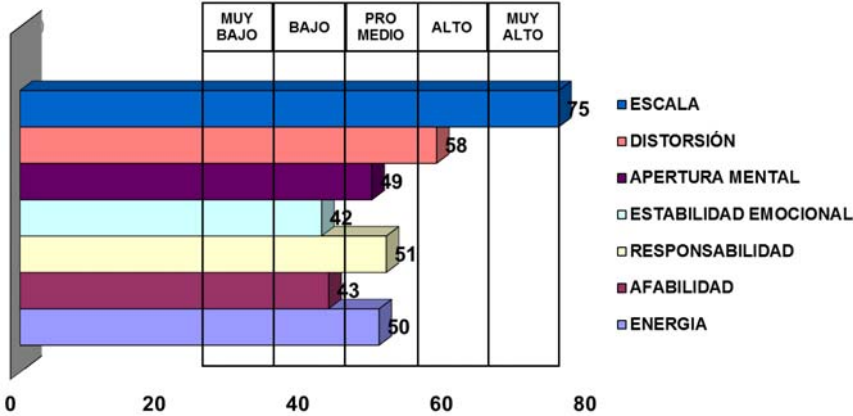
Es un líder que dirigí a sus compañeros de labores.

Oportunidades de Mejora:

Este candidato reacciona por debajo del promedio frente a un trabajo bajo presión.

Debe mejorar su nivel de concentración para realizar las tareas encomendadas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

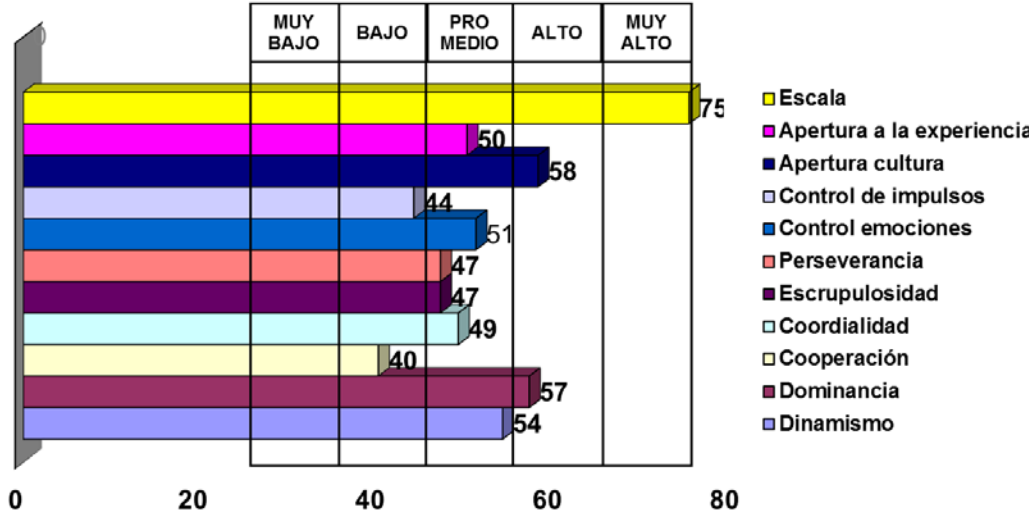
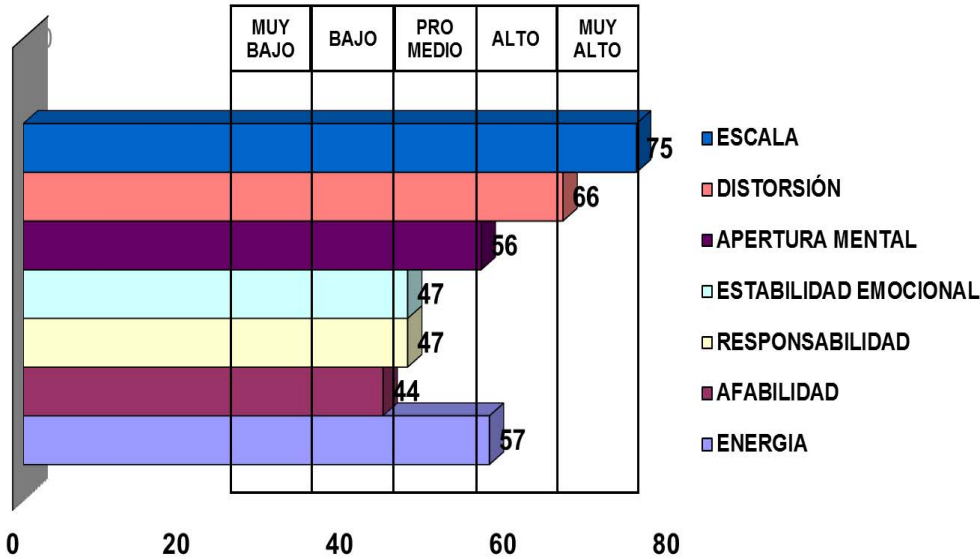


Fortalezas: Tiene facilidad para aprender rápidamente, tiene intereses de orden intelectual, emprendedora. Responsable ante los compromisos que adquiere. Lidera el grupo social o laboral al que pertenece.

Se ubica en un nivel promedio en resolución de problemas.

Puntos a desarrollar: Su control de emociones e impulsos está en el nivel bajo. Le cuesta colaborar con su grupo social o laboral.

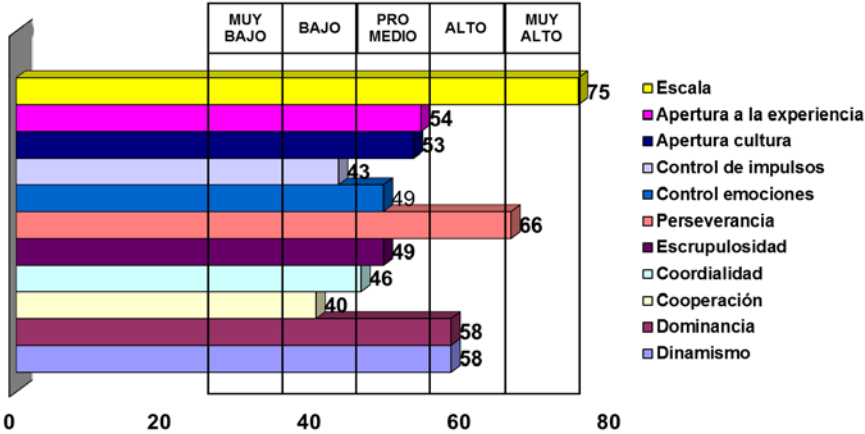
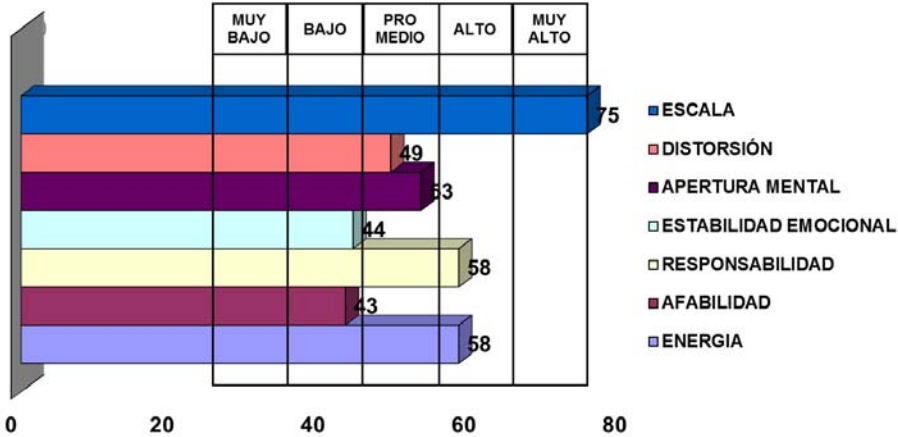
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Quando tiene una carga operativa abundante tiende a perder el control de la situación, lo que evidencia que el trabajo bajo presión se ubica en un rango de muy bajo.

El momento de resolver o solucionar problemas del día a día es muy analítica por lo que la toma de decisiones puede demorar.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

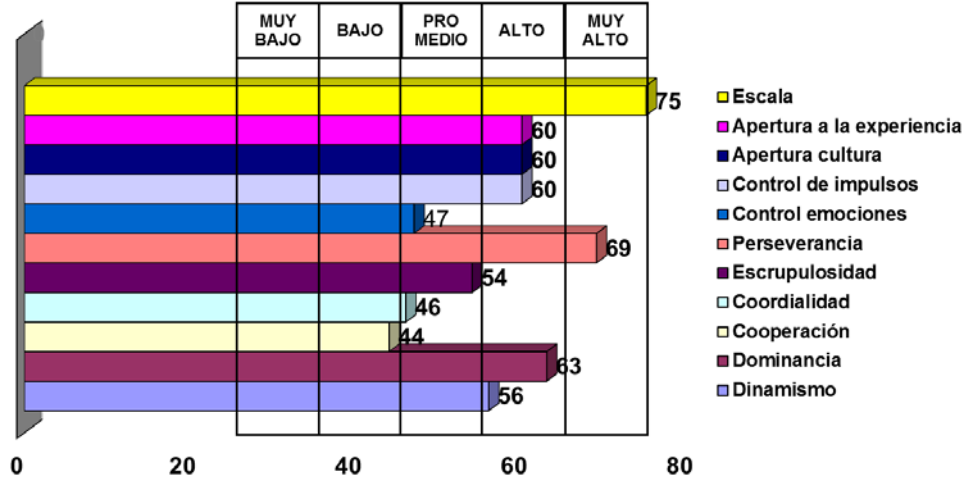
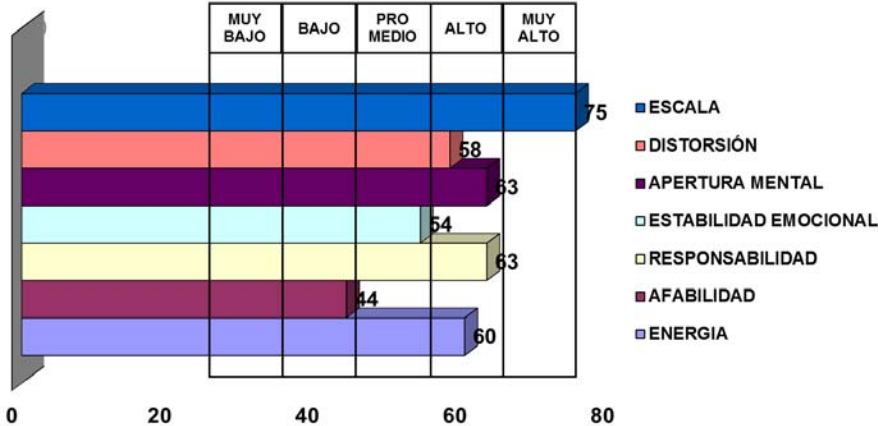


Fortalezas: es una persona madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiende a tener intereses de orden intelectual.

Puntos a desarrollar: Su control de emociones e impulsos está en el nivel promedio.

El momento de resolver o solucionar problemas del día a día es muy analítica por lo que la toma de decisiones puede demorar.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

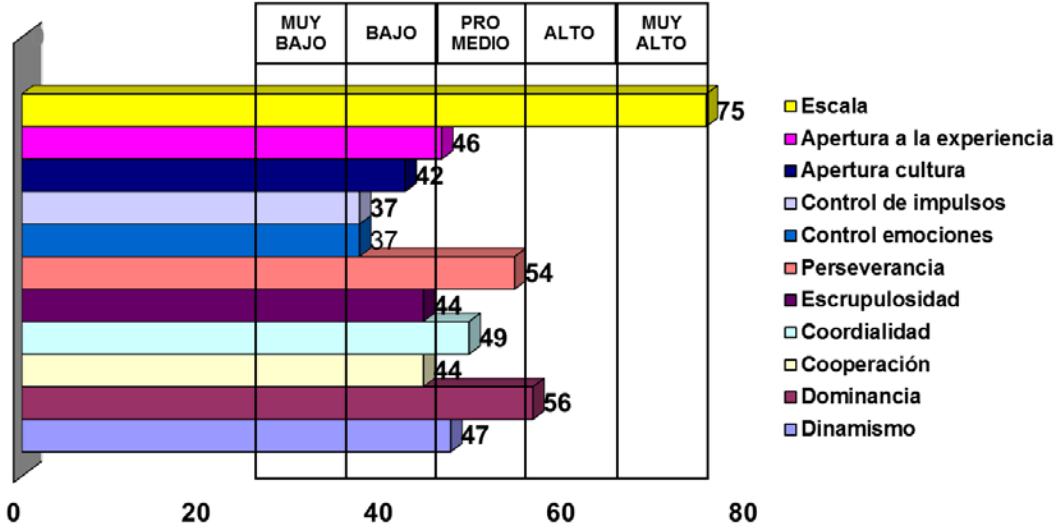
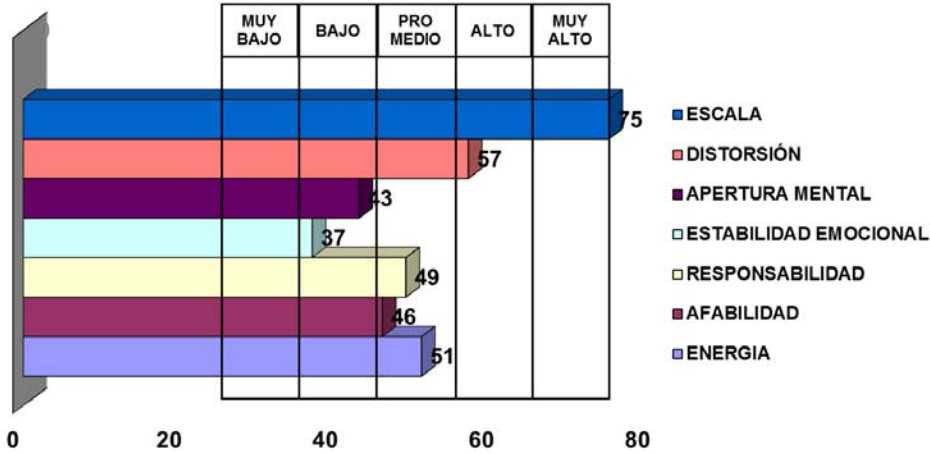


Fortalezas: Es naturaleza asociativo, dispuesto a formar grupos activos es una persona generosa en sus relaciones interpersonales, aptos para recordar nombres de personas, se caracteriza por tener facilidad para aprender e intelectualmente adaptable. Es una persona escrupulosa, seguro de sí mismo, tiende a ser emprendedor e independiente.

Puntos a desarrollar: debe fortalecer y priorizar el manejo de información de manera ordenada. Requiere de un líder para el manejo de conflictos.

El momento de resolver o solucionar problemas del día a día es muy analítica por lo que la toma de decisiones puede demorar.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

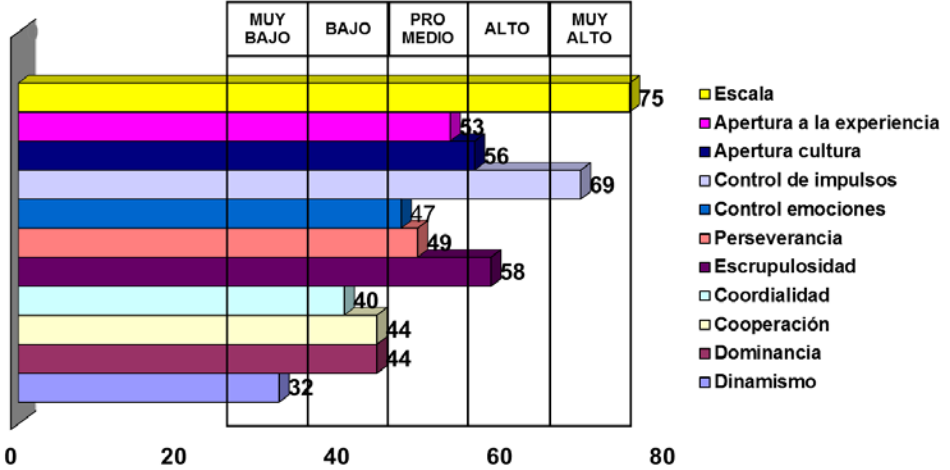
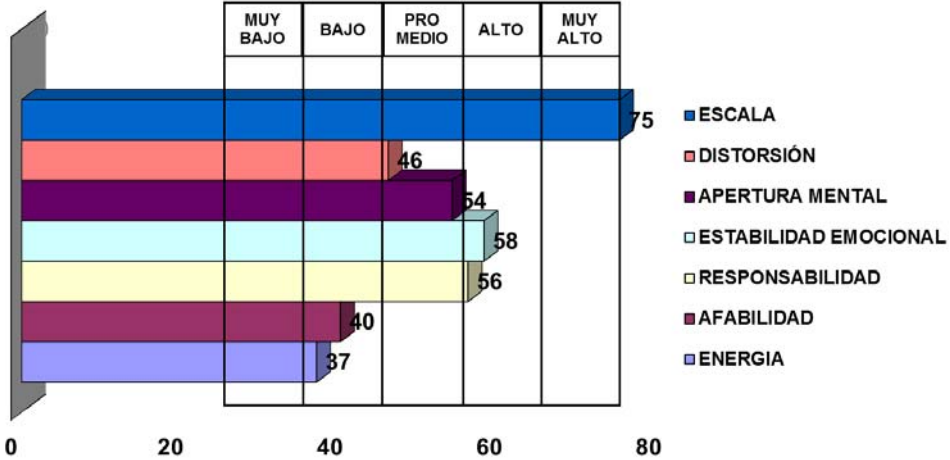


Fortalezas: Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta a los cambios. Perseverante en su actuar. Es un líder en su entorno social y laboral. Dinámica cuando realiza actividades.

Dispone de orientación de servicio al cliente, por lo que no tiene dificultad de comunicación.

Puntos a desarrollar: En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros. Tiende a no controlar sus impulso y emociones, por lo que su estabilidad emocional se encuentra en el nivel bajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

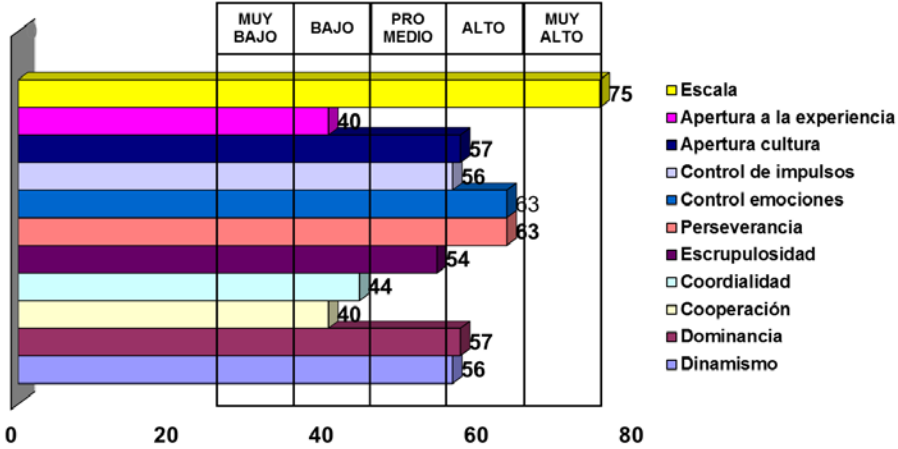
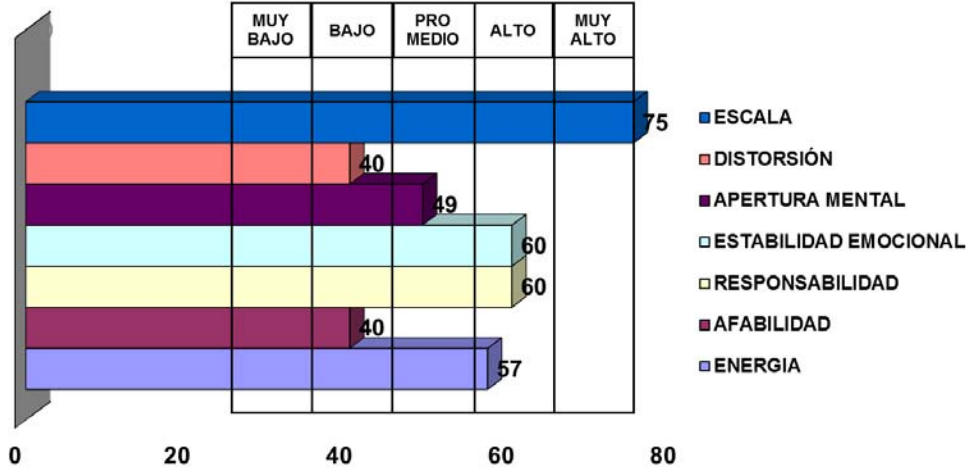


Fortalezas: Su estabilidad emocional se ubica en un rango de ALTO, lo que indica que es una persona emocionalmente estable. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta fácilmente a los cambios. Perseverante en su actuar.

Puntos a desarrollar: En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros. Tiende a no controlar sus impulso y emociones, por lo que su estabilidad emocional se encuentra en el nivel bajo.

No dispone de orientación de servicio al cliente, por lo que tendría dificultad de comunicación.

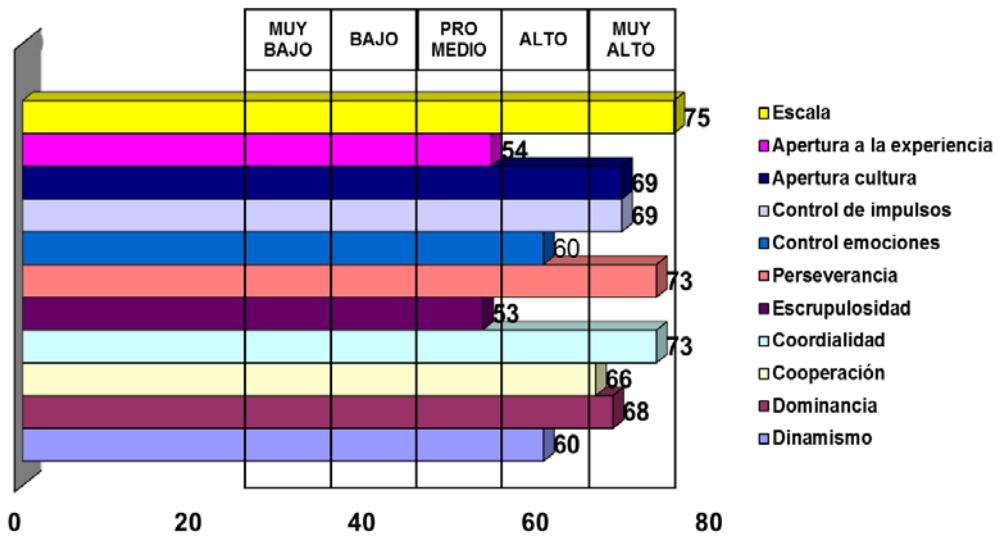
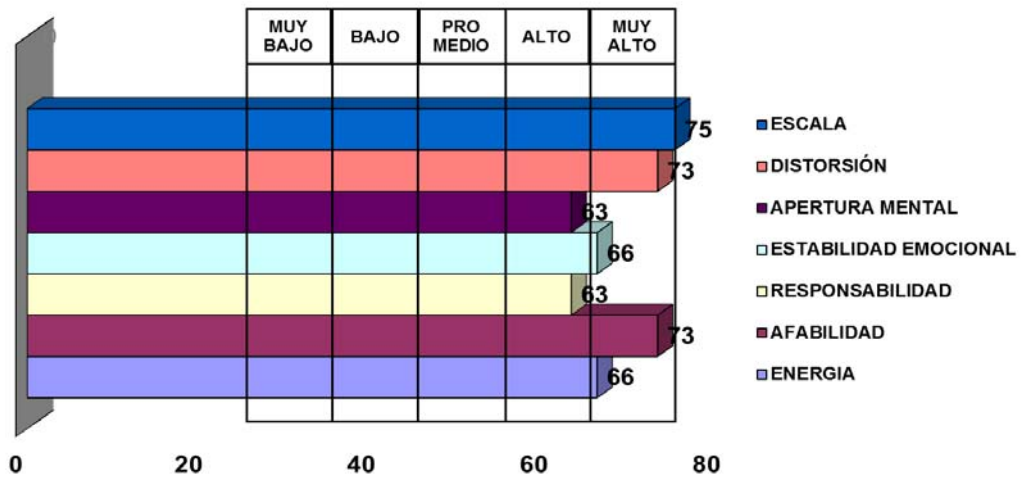
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Se caracteriza por tener facilidad para aprender e intelectualmente adaptable. Es una persona escrupulosa, segura de sí misma, tiende a ser emprendedor e independiente, es un líder maneja el grupo social y laboral al que pertenece.

Puntos a desarrollar: Debe fortalecer y priorizar el manejo de información de manera ordenada. Su nivel de cordialidad se ubica en la escala de BAJO por lo que tiene dificultad para atención al cliente. En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros.

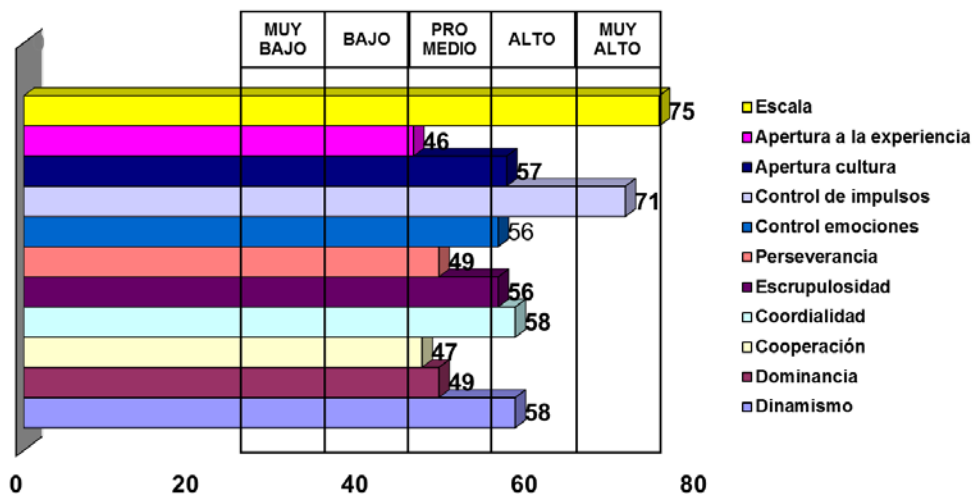
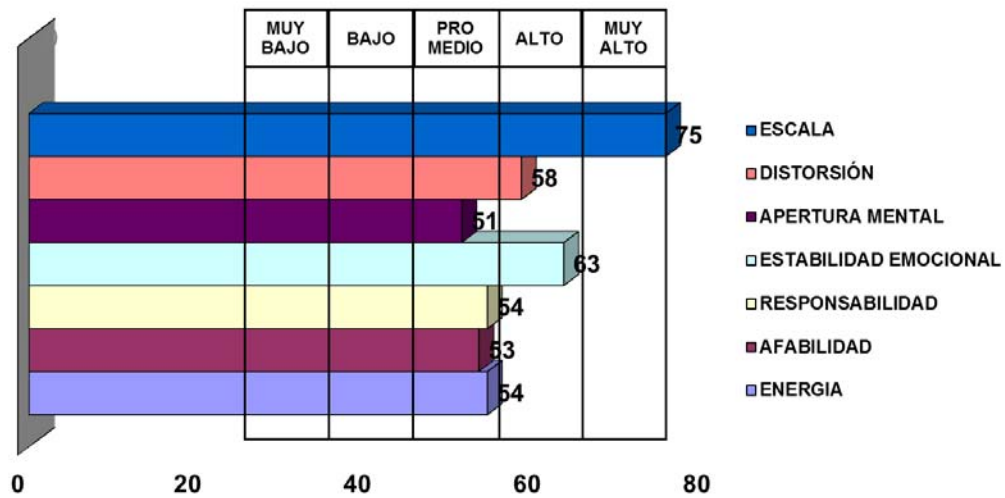
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Es una persona emocionalmente estable, madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiende a tener intereses de orden intelectual. Segura de sí misma, emprendedora.

Puntos a desarrollar: La capacidad de realizar trabajo bajo presión se ubica por debajo del promedio, por lo que tiene predisposición a no manejar situaciones de alta carga laboral.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

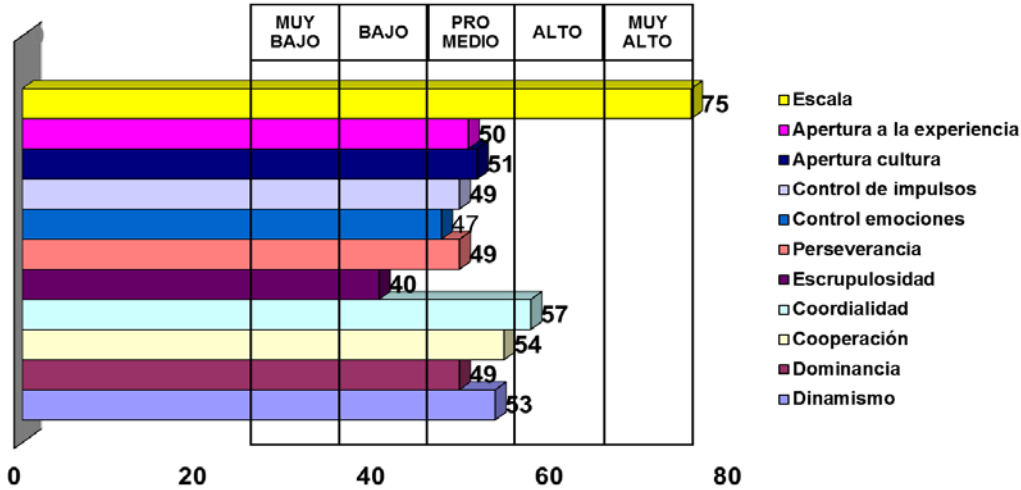
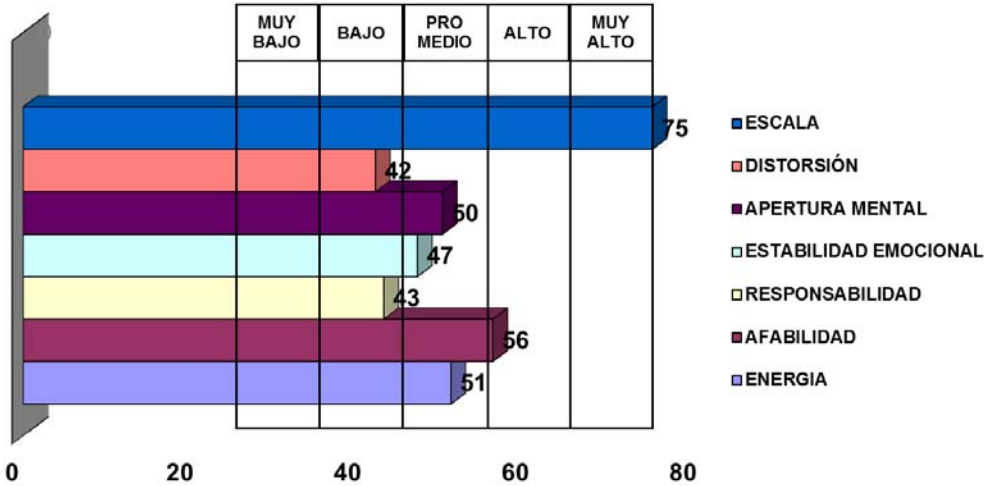


Fortalezas: Se caracteriza por ser una persona escrupulosa, perseverante y que está determinado por los estándares morales y reglas establecidas. Tolerante ante los problemas o situaciones que pueden ocurrir en el día a día. Extrovertido, le gusta sobresalir socialmente, desinhibido y bueno para entablar y mantener contactos interpersonales con las personas que lo rodean. Seguro de sí mismo, entusiasta, alegre y espontaneo.

Puntos a desarrollar: Persona que tiende a ser dependiente del grupo al que pertenece, se guía mucho en el supervisor o jefe inmediato, dócil, moldeable.

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación por lo tiende a no ser práctico en la toma de decisiones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

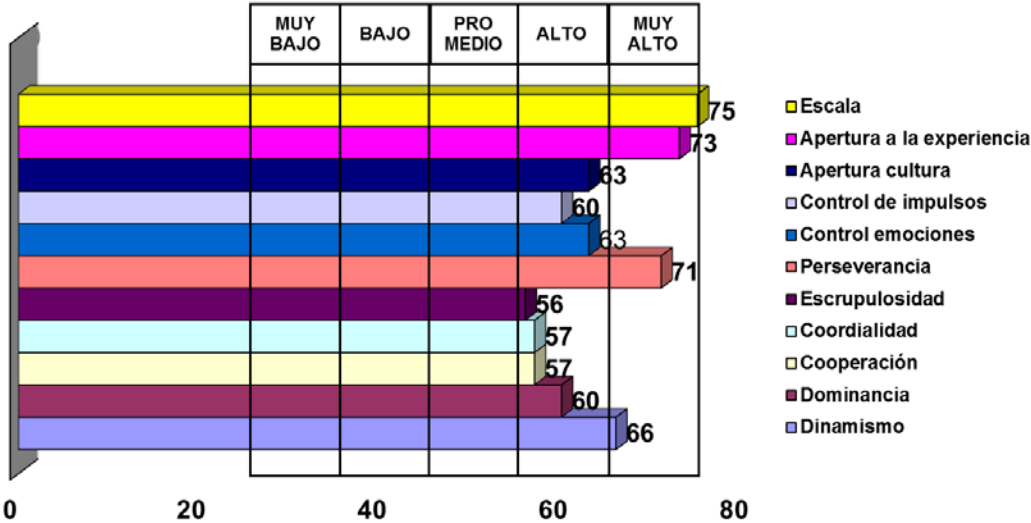
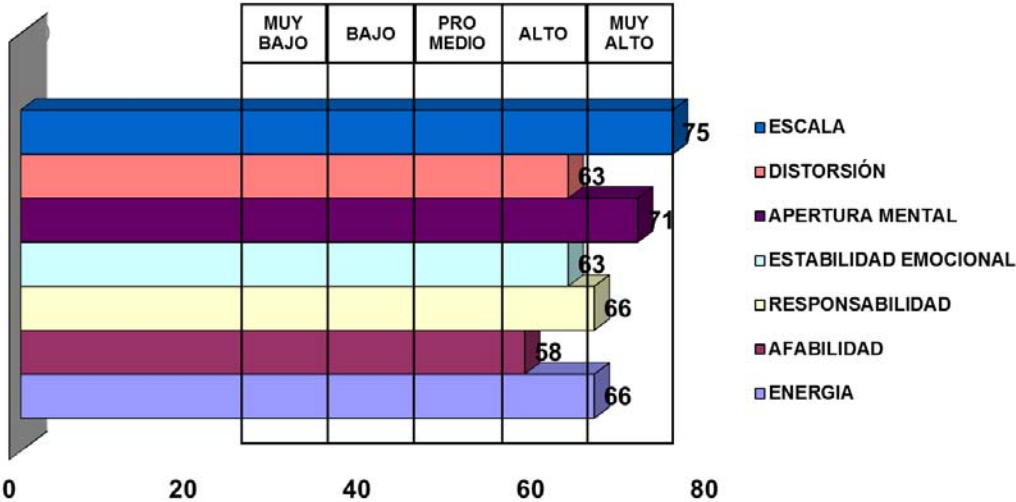


Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Responsable con los compromisos que adquiere, el nivel de cordialidad se sitúa en un rango alto, por lo que su predisposición para la atención al cliente es alta.

Es un líder en su entorno, es capaz de dirigir a un grupo de personas.

Puntos a desarrollar: El nivel de escrupulosidad se encuentra en un índice de bajo, lo que indica que debe ser más cuidadoso en la manera como realiza su trabajo, fijarse en los detalles de la tarea.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales, culturas.

Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones.

Con un nivel muy alto de perseverancia para alcanzar sus objetivos y metas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

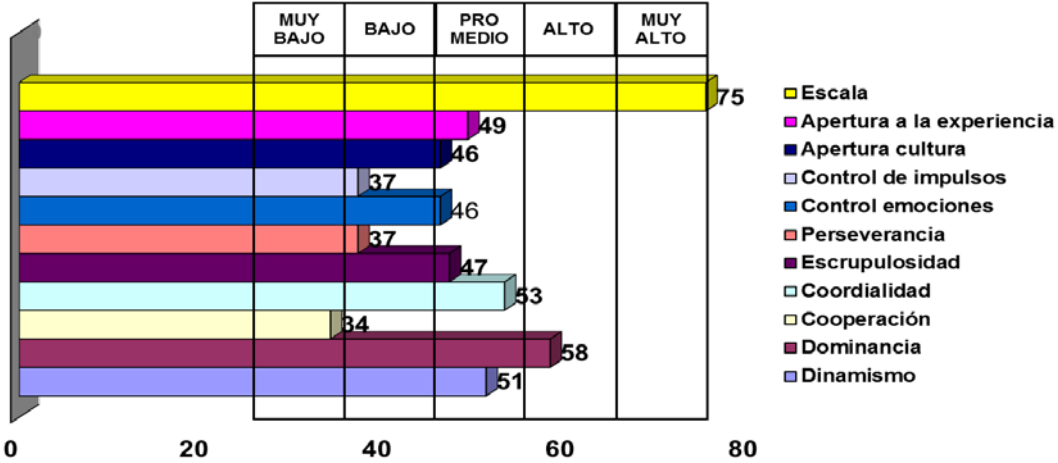
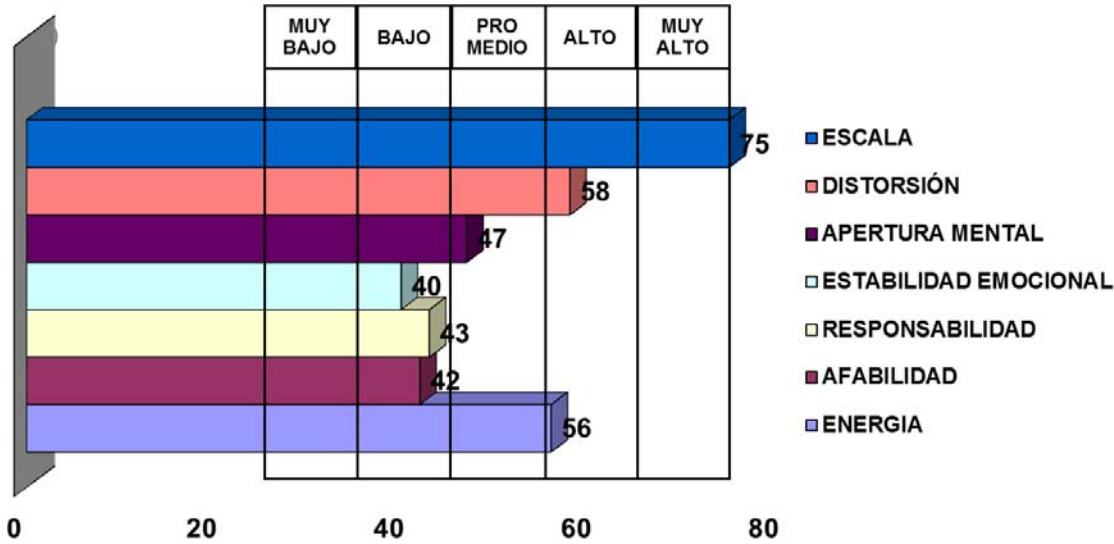
El nivel de cooperación se ubica en el rango de alto, por lo que es una persona con mucha predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

Oportunidades de Mejora:

El trabajo bajo presión se ubica en una escala bajo del promedio, lo que evidencia que puede tener dificultad para laborar en un ambiente de una carga excesiva de trabajo.

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



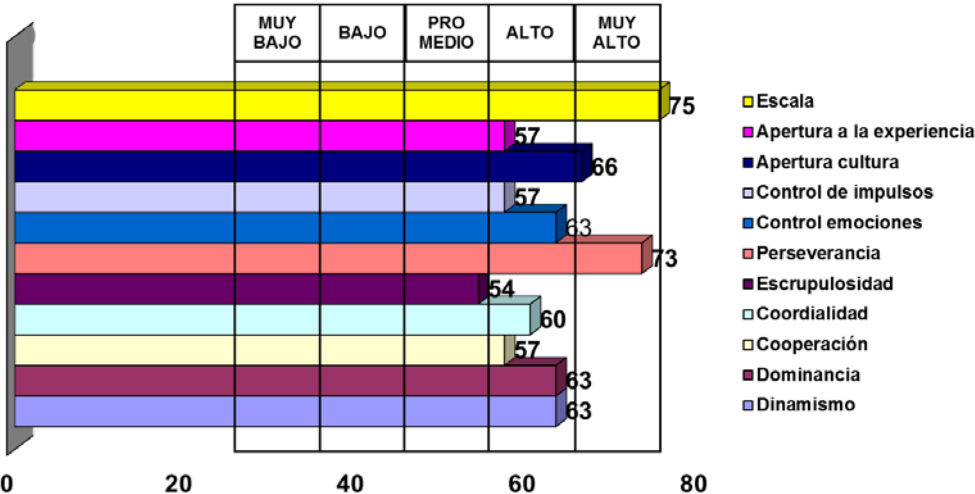
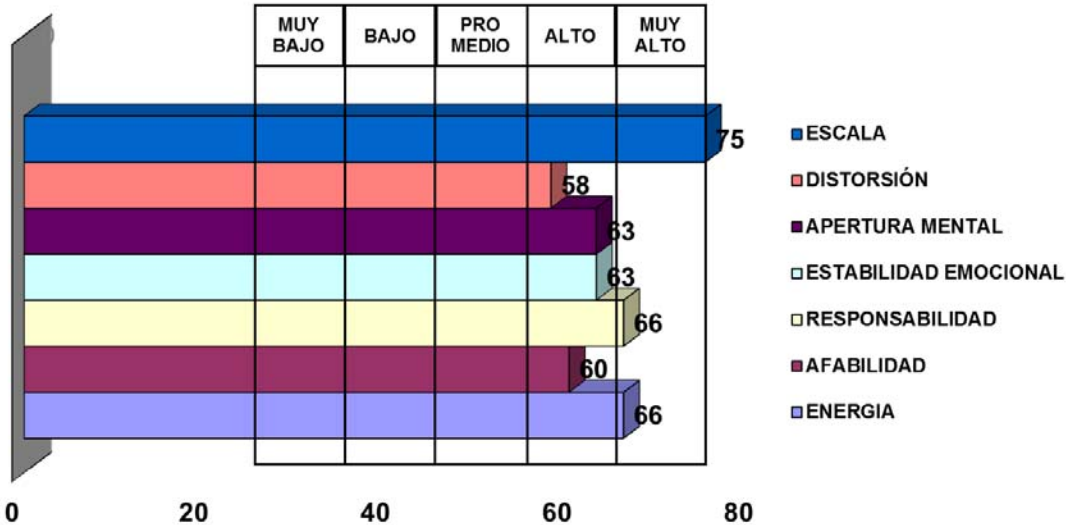
El nivel de adaptación se encuentra en un rango promedio lo que evidencia la facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas.

Controla sus emociones sin embargo es una persona impulsiva en momento de tensión o presión.

Tiene actitud de servicio hacia los demás. Es un líder en su entorno laboral y social, dinámica para realizar sus actividades.

Oportunidades de Mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

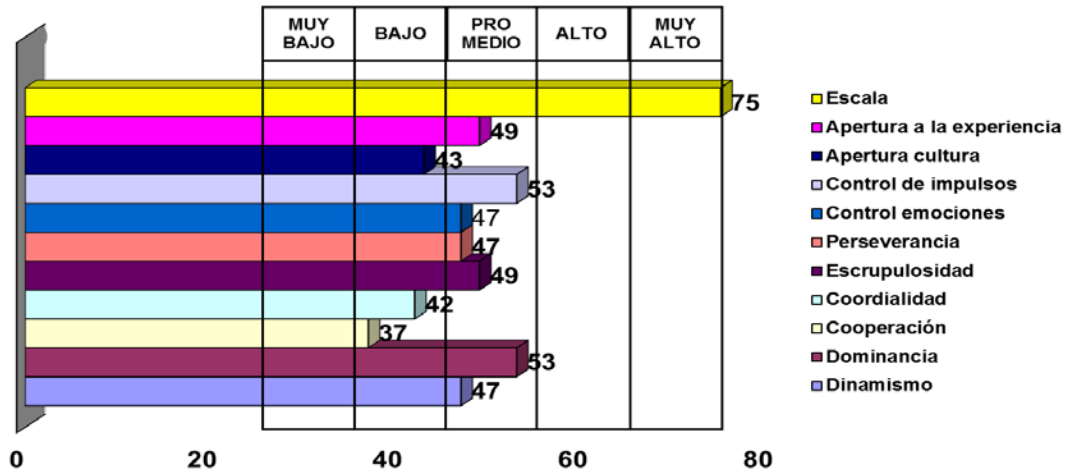
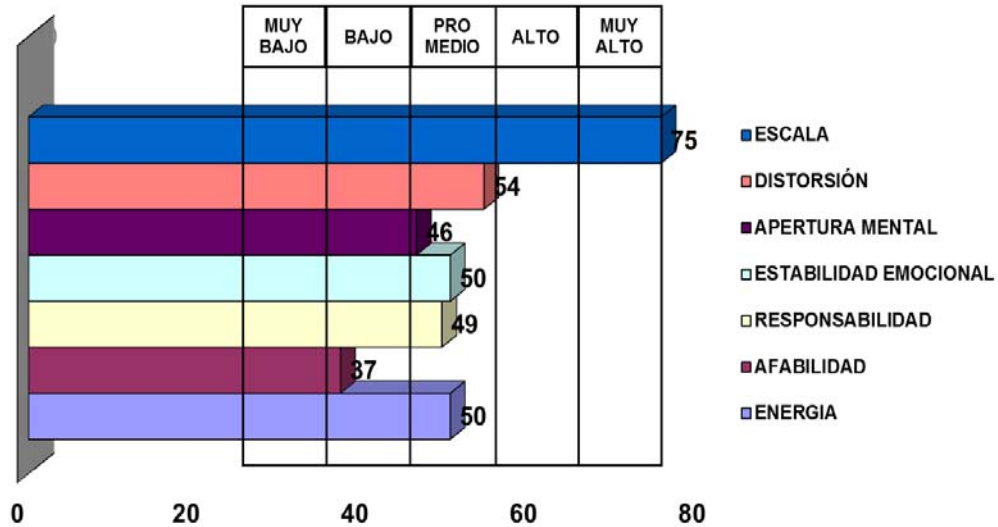


Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a nuevas experticias y nuevas culturas organizacionales. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Es independiente del grupo al que pertenece, no necesita la guía de un líder para tomar decisiones.

Es un líder en su entorno social y laboral, dinámico para realizar sus actividades.

El nivel de perseverancia se ubica en un rango muy alto, lo que indica que cumple con los objetivos que se propone.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



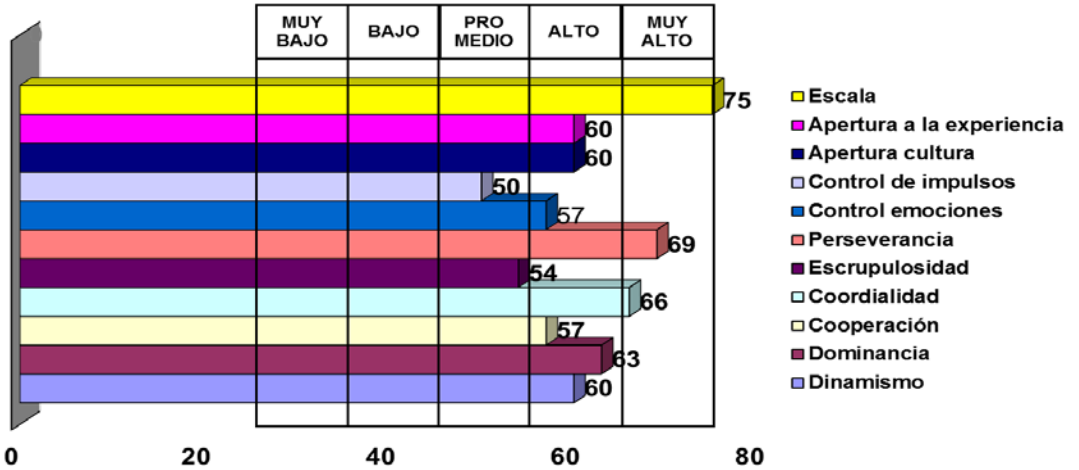
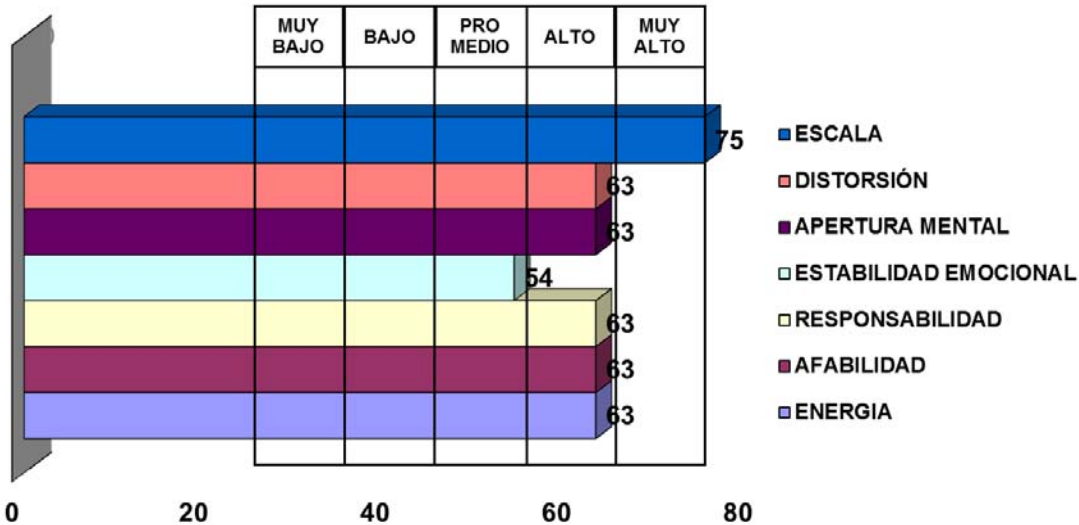
Es una persona que se adapta a nuevas experiencias laborales sin dificultad, emocionalmente estable, controla sus impulsos y emociones sin dificultad.

Perseverante para alcanzar sus objetivos y metas. Es un líder en su entorno, dinámica al momento de realizar sus actividades.

Oportunidades de Mejora:

Tiene dificultad para cooperar de forma voluntaria con su grupo de trabajo, por lo que es necesario realizarle un seguimiento constante. El nivel de orientación de servicio se ubica en un rango bajo, por lo que tiene dificultad para expresarse y comunicarse con el cliente interno o externo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales, culturas.

Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones.

Con un nivel muy alto de perseverancia para alcanzar sus objetivos y metas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

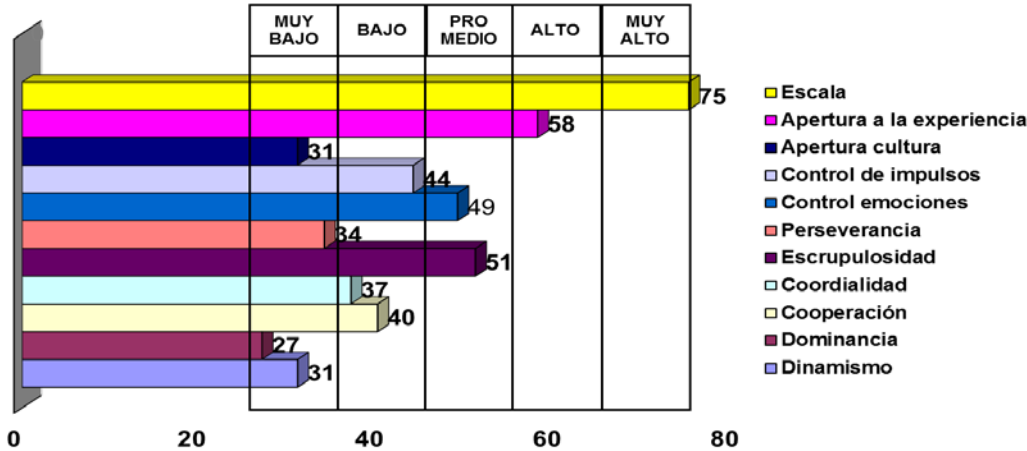
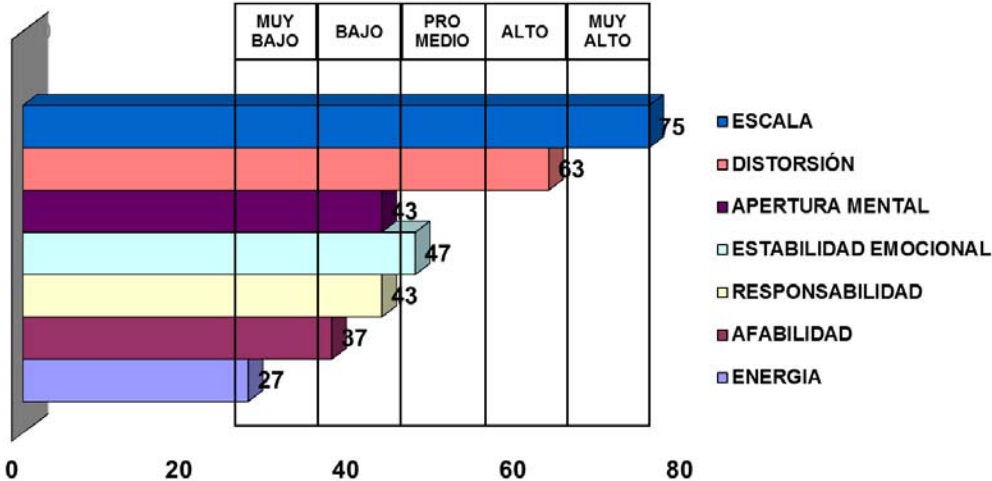
El nivel de cooperación se ubica en el rango de alto, por lo que es una persona con mucha predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

Oportunidades de Mejora:

El trabajo bajo presión se ubica en una escala bajo, lo que evidencia que puede tener dificultad para laborar en un ambiente de una carga excesiva de trabajo.

Para resolver un problema que se puede presentar en el día a día toma un tiempo considerable lo que puede ocasionar un tiempo prolongado en la toma de decisiones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

Es una persona que control sus emociones, honesta en su actuar.

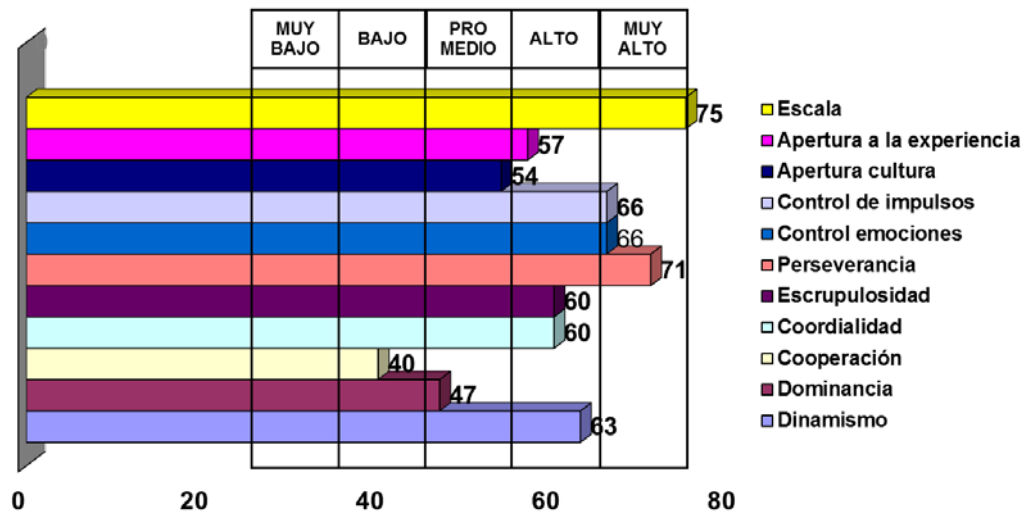
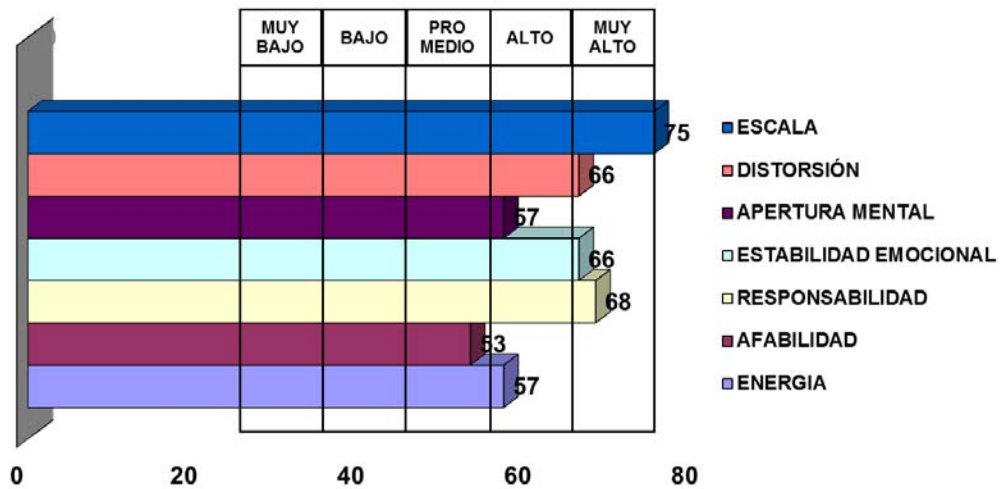
Oportunidades de Mejora:

Tiene dificultad para adaptarse a nuevos entornos organizacionales.

Cambia con frecuencia sus metas y objetivos por lo que el nivel de perseverancia está ubicado en un nivel bajo.

No se evidencia predisposición de servicio al cliente. Tiene dificultad para colaborar de forma espontánea con su equipo de trabajo. Busca un líder que guie sus actividades.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

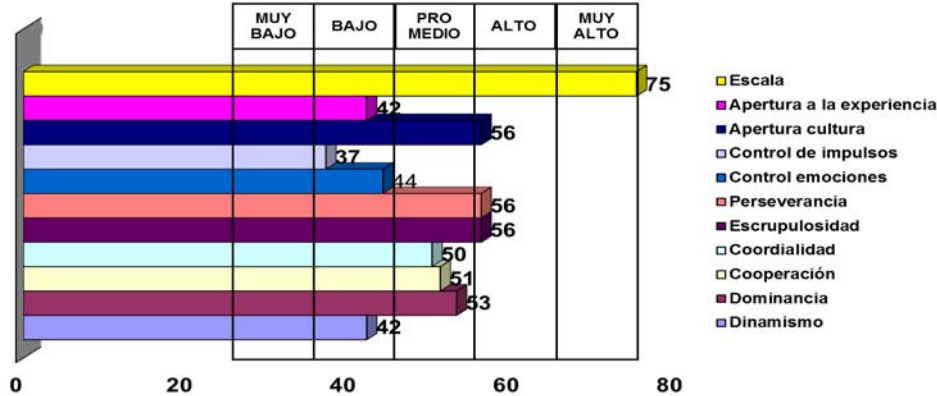
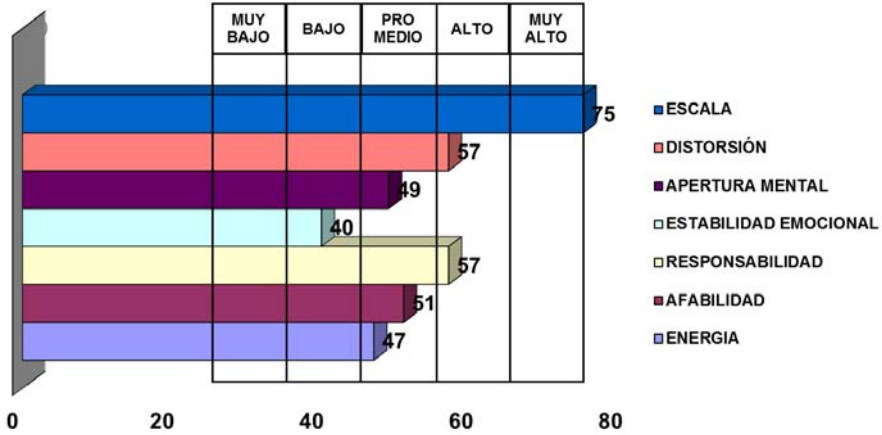


Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Es independiente del grupo al que pertenece, no necesita la guía de un líder para tomar decisiones. Responsable con los compromisos que adquiere. Dinámica para realizar sus actividades.

Oportunidades de Mejora: Es una persona poco práctica para tomar decisiones y solucionar problemas que se pueden presentar en el día a día.

Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



El nivel de responsabilidad se ubica en un rango alto, es perseverante ante los objetivos propuestos, honesta.

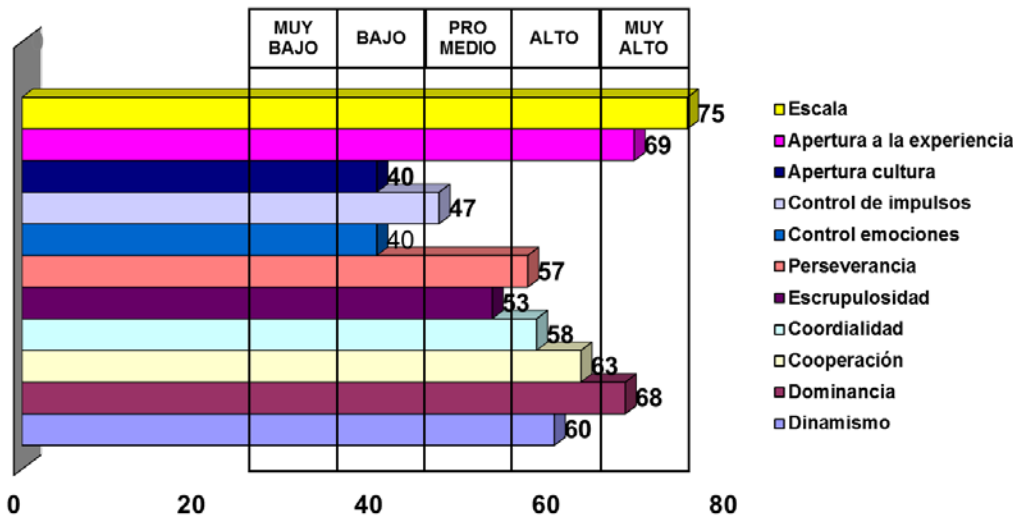
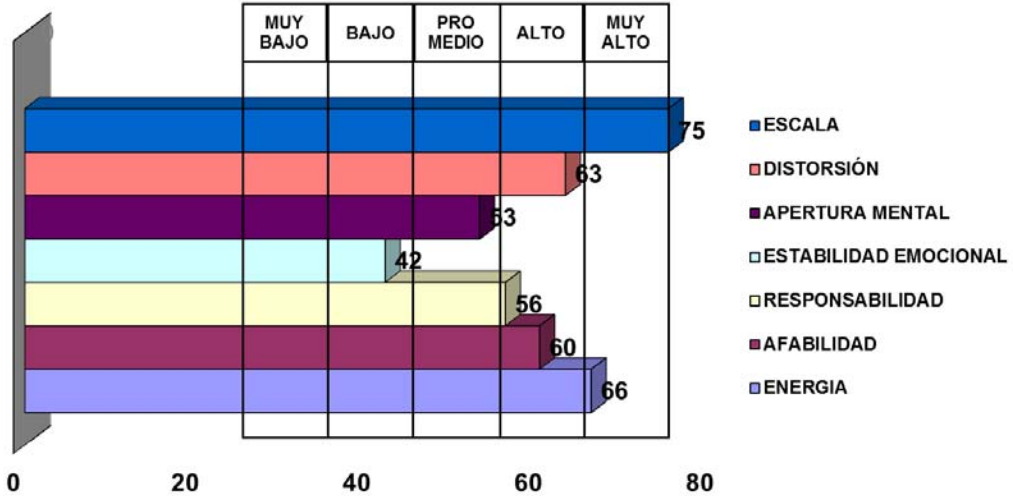
Es un líder que dirigi a sus compañeros de labores.

El trabajo bajo presión se ubica en una escala promedio, lo que evidencia que no tiene dificultad para laborar en un ambiente de una carga excesiva de trabajo.

Oportunidades de Mejora:

Se evidencia la dificultad para adaptarse a un nuevo medio laboral. Su estabilidad emocional se ubica en un rango bajo lo que puede deberse a un problema específico que se encuentra a través de estos momentos.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



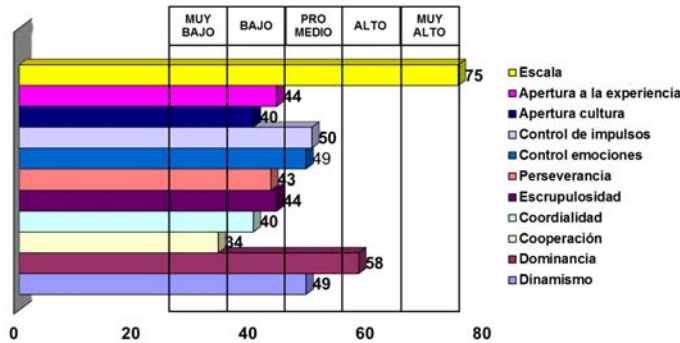
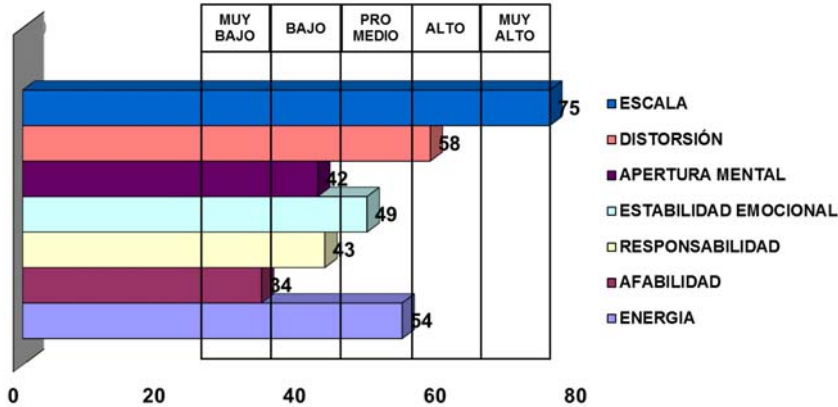
Fortalezas:

Responsable en los compromisos que adquiere, con un alto rango en Orientación de servicio, no tiene dificultad para colaborar con los demás. Es un líder en su entorno laboral y social.

Oportunidades de Mejora:

Tiene dificultad para adaptarse a un nuevo entorno organizacional. Tiene dificultad para controlar sus emociones por lo que puede pasar con facilidad de la risa a llanto o viceversa.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



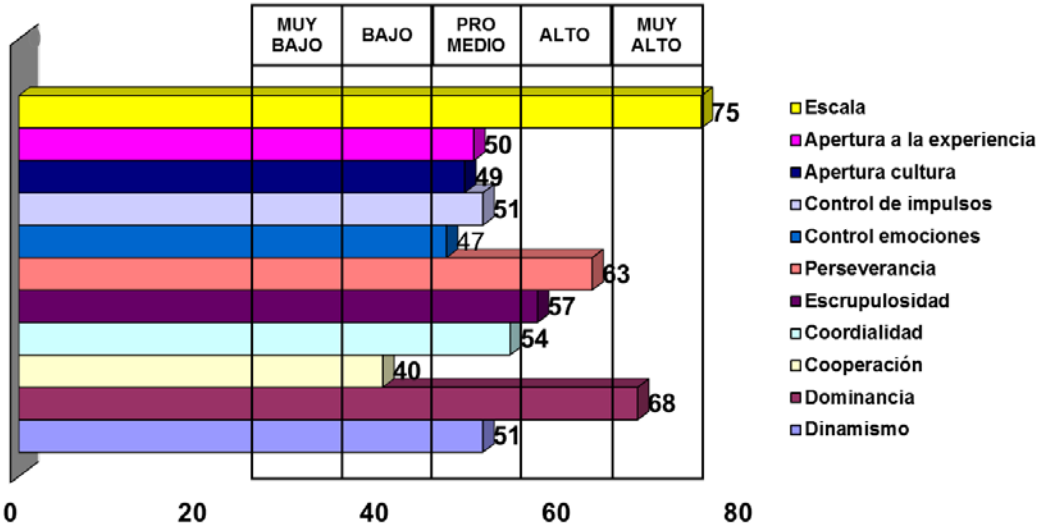
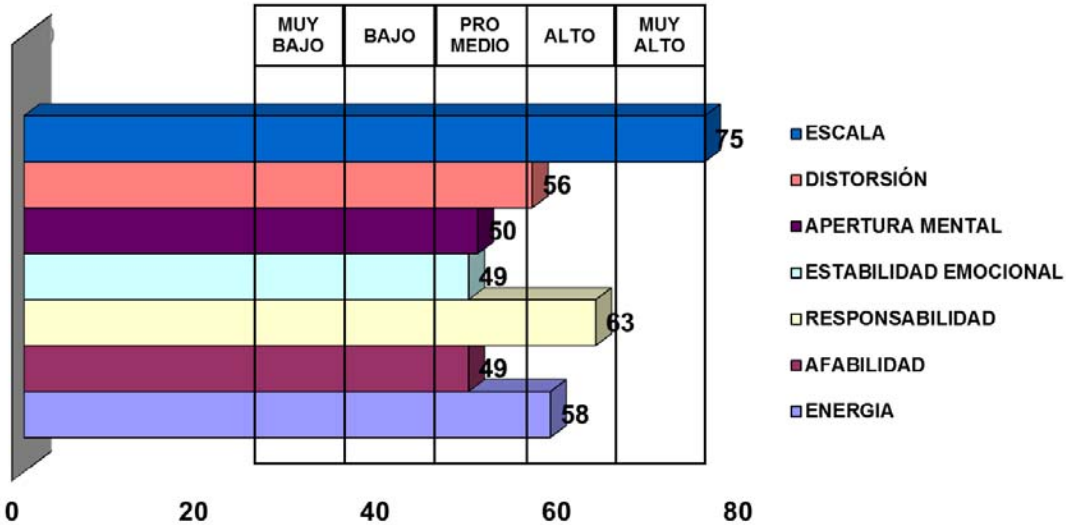
Fortalezas:

La estabilidad emocional se ubica en un rango promedio por lo que no tiene dificultad en el control de sus impulsos y emociones. Es un líder en su entorno social y laboral.

Oportunidades de Mejora:

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctico. Tiene dificultad para adaptarse a nuevos ambientes organizacionales Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



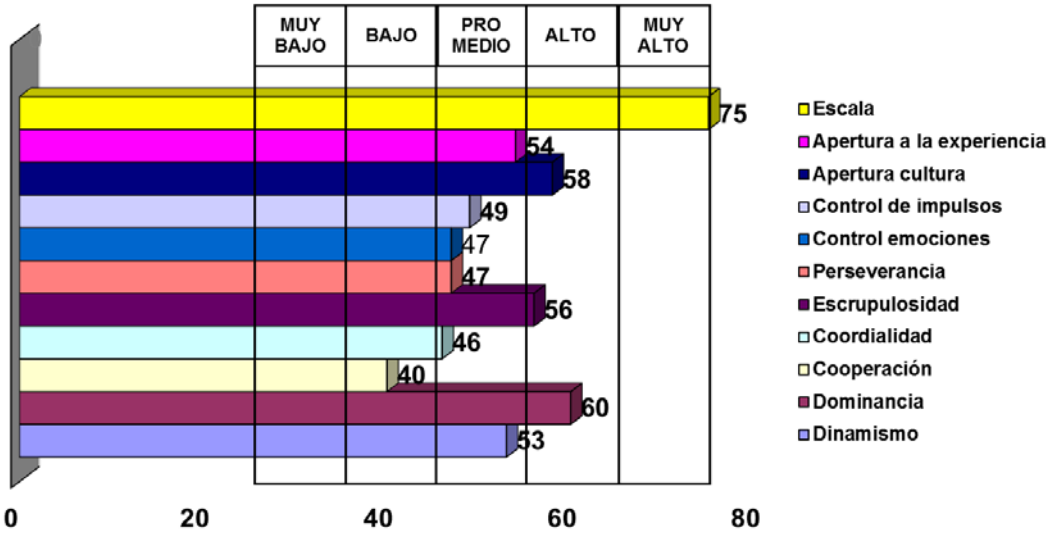
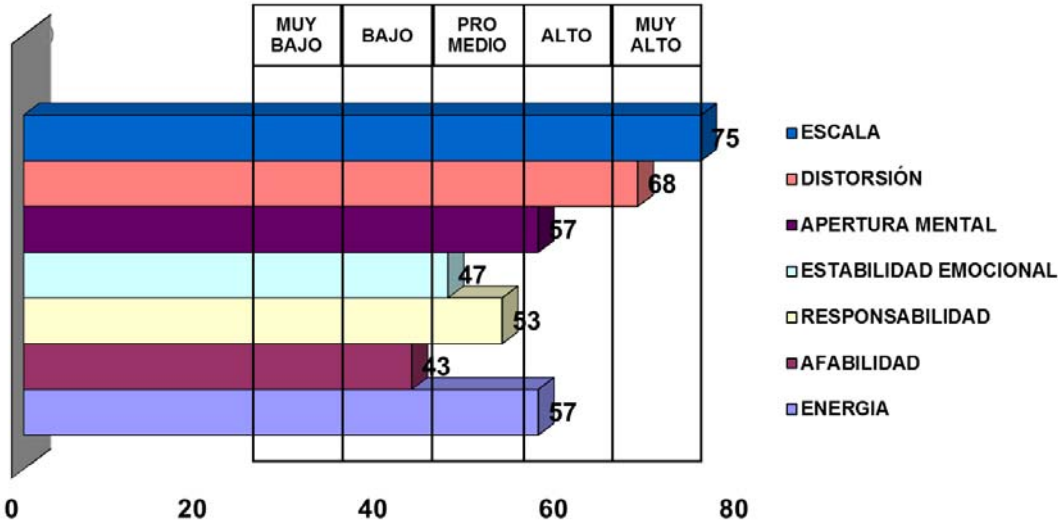
Fortalezas: Es una persona con la capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales y nuevas culturas organizacionales.

Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Perseverante para alcanzar sus objetivos y metas. Tiende a ser un líder en su entorno.

Oportunidades de Mejora:

El nivel de cooperación se ubica en el rango de bajo, por lo que es una persona que tiene dificultad para ayudar a su equipo de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



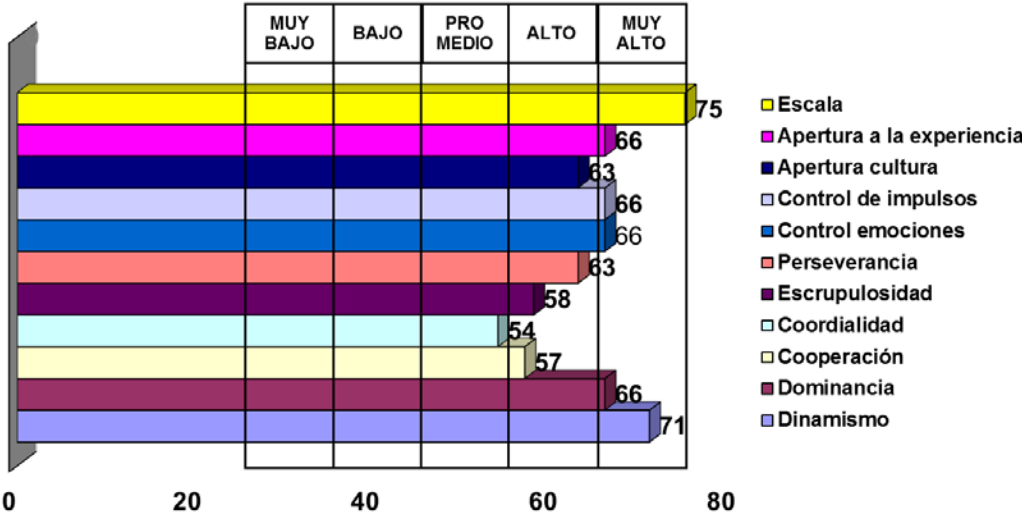
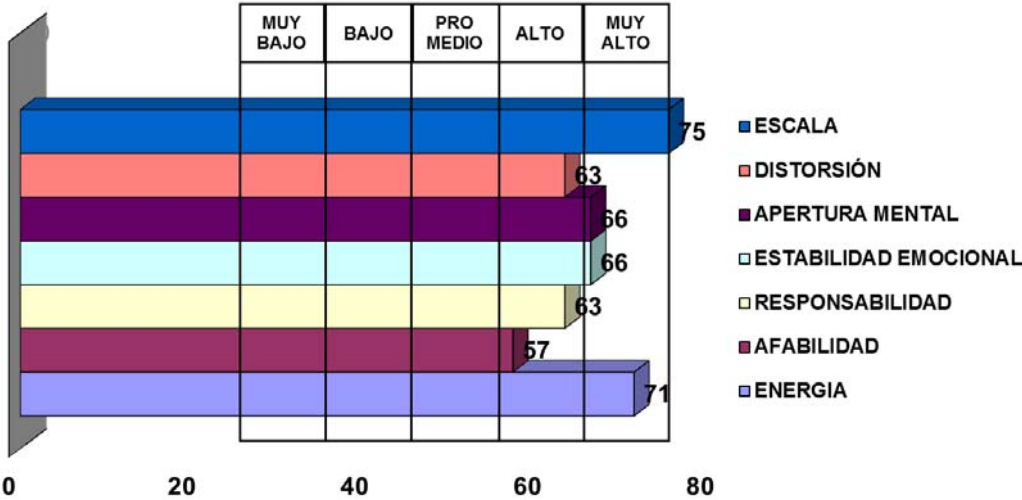
Fortalezas:

Gran capacidad para adaptarse a nuevos ambientes laborales, nuevas culturas organizacionales. Es una persona madura que contra sus impulsos y emociones.

Líder en su entorno social y laboral, dinámico el momento de realizar sus actividades.

Oportunidades de Mejora: El nivel de cooperación se ubica en el rango de bajo, por lo que es una persona con dificultad para ayudar a su entorno laboral y social.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

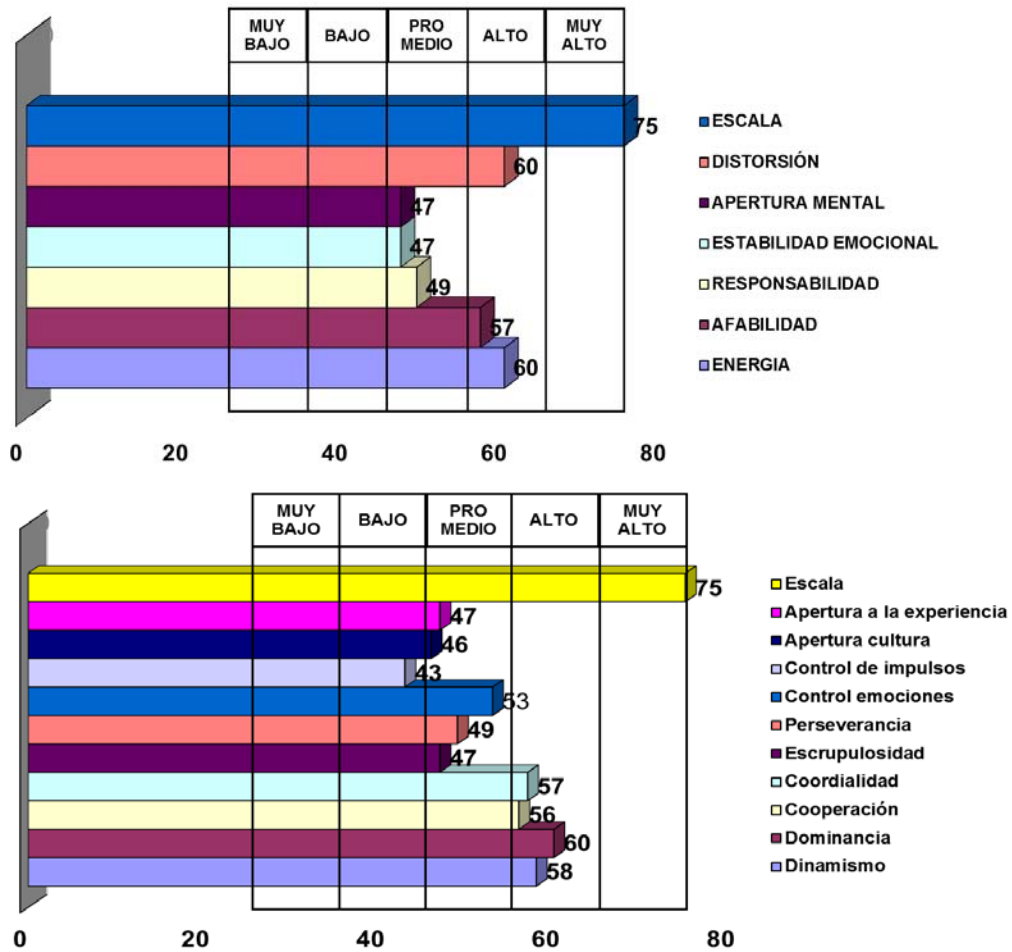


Fortalezas:

Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales, culturas. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Con un nivel muy alto de perseverancia para alcanzar sus objetivos y metas. El nivel de cooperación se ubica en el rango de alto, por lo que es una persona con mucha predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



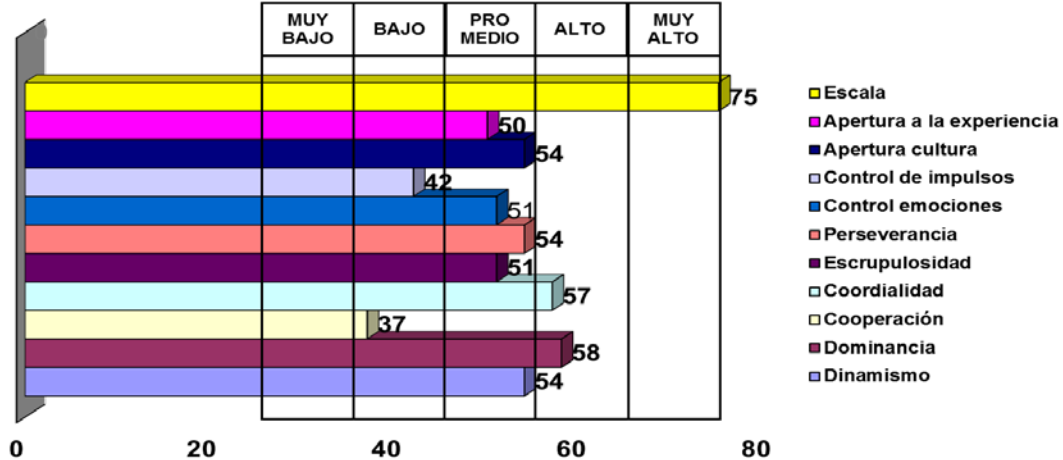
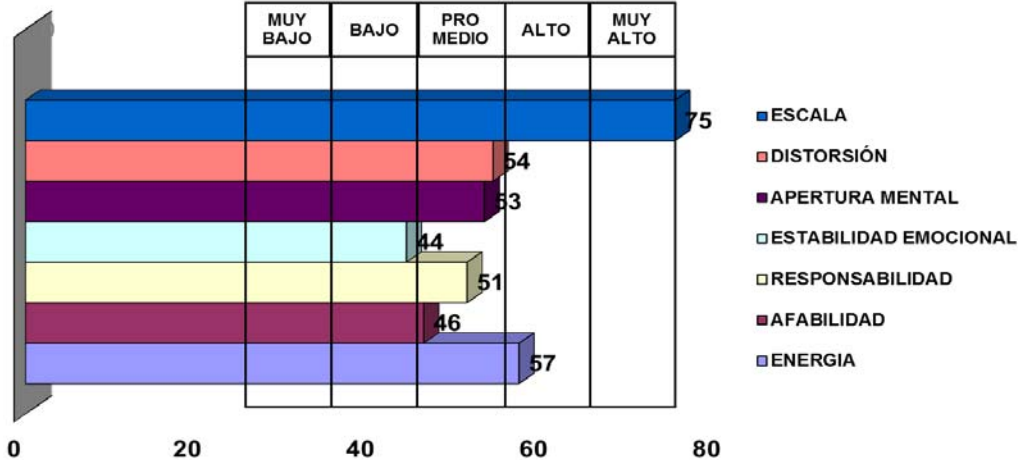
Fortalezas:

La estabilidad emocional de Jessica está ubicada en el rango promedio, lo que significa que es un candidato que controla muy bien sus emociones. Se adapta con facilidad a nuevas experiencias, nuevas culturas organizacionales.

Es muy perseverante para alcanzar los objetivos propuestos. El nivel de cordialidad se encuentra ubicado en el sobre el promedio, por lo que tiene facilidad para atención al cliente interno o externo. Es una persona que tiende a ser un líder en su entorno. Dinámica para cumplir con sus funciones.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede actuar de forma impulsiva al tomar decisiones o actuar. En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

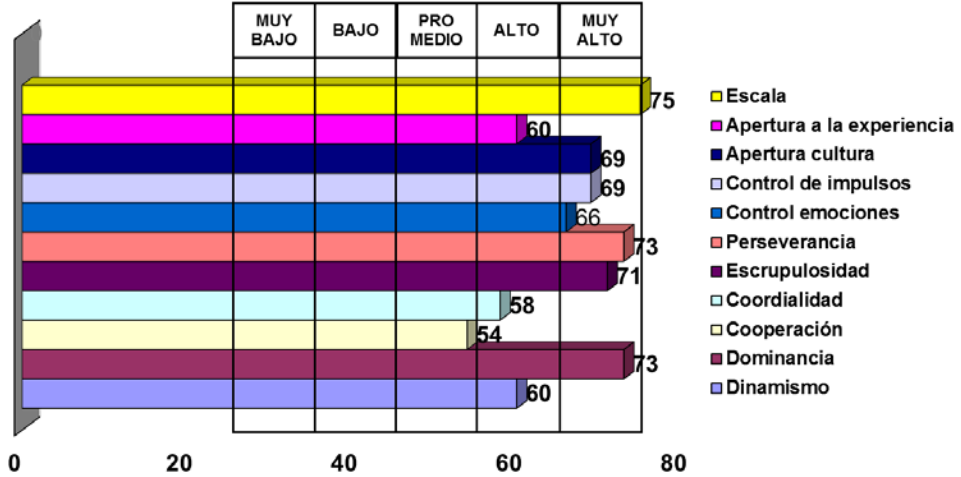
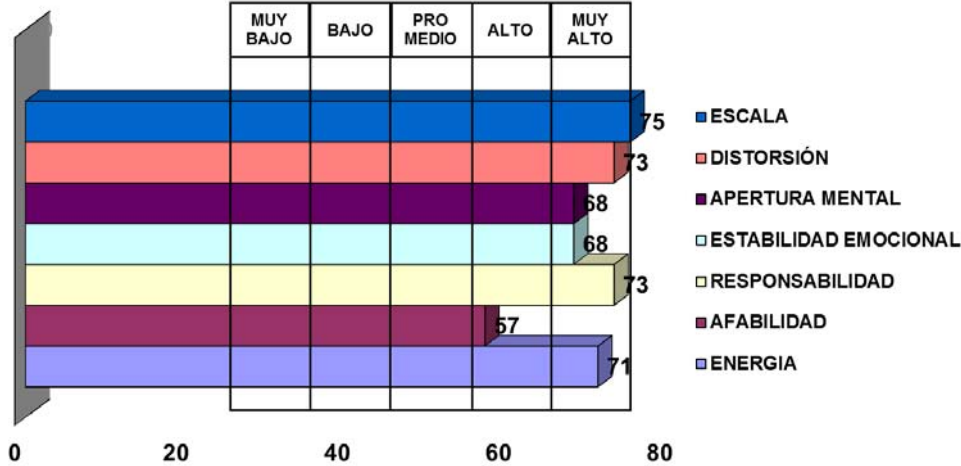


Fortalezas:

Tiene facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y se adapta a nuevas culturas organizacionales con facilidad. Es perseverante en conseguir sus objetivos, honesta en su actuar. Cordial en la atención al cliente interno y externo. Tiende a ser un líder en su entorno laboral y social. Es una persona muy practica la momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Oportunidades de mejora: Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

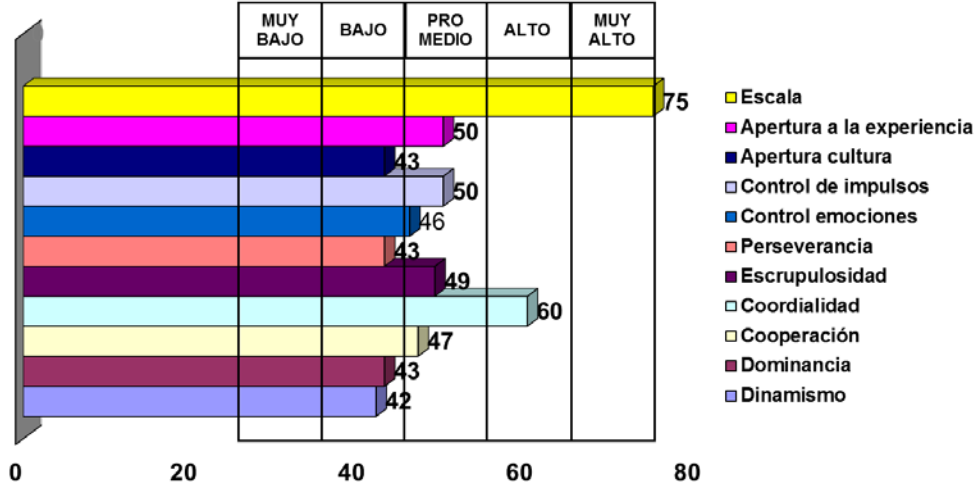
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

Es una persona emocionalmente estable, madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiene intereses de orden intelectual. Segura de sí misma, emprendedora.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



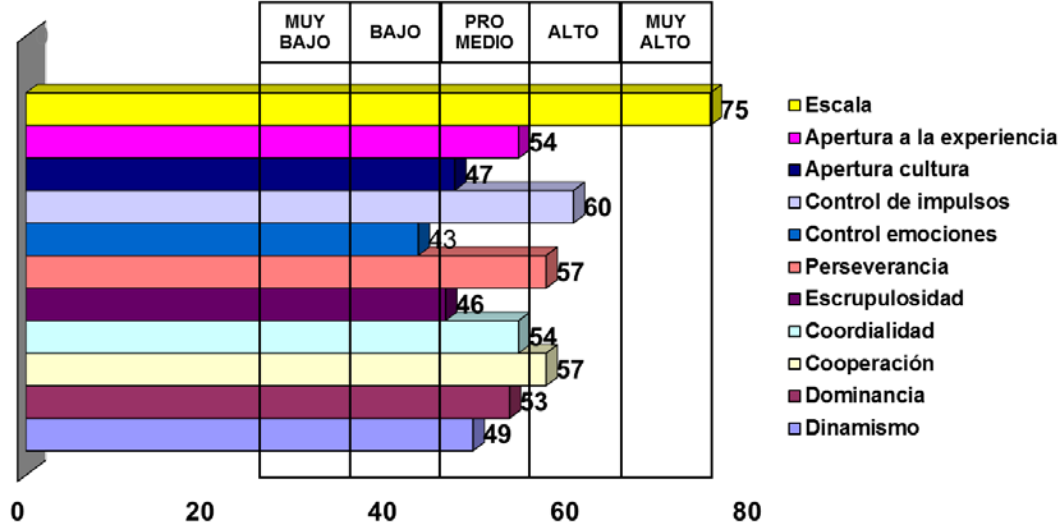
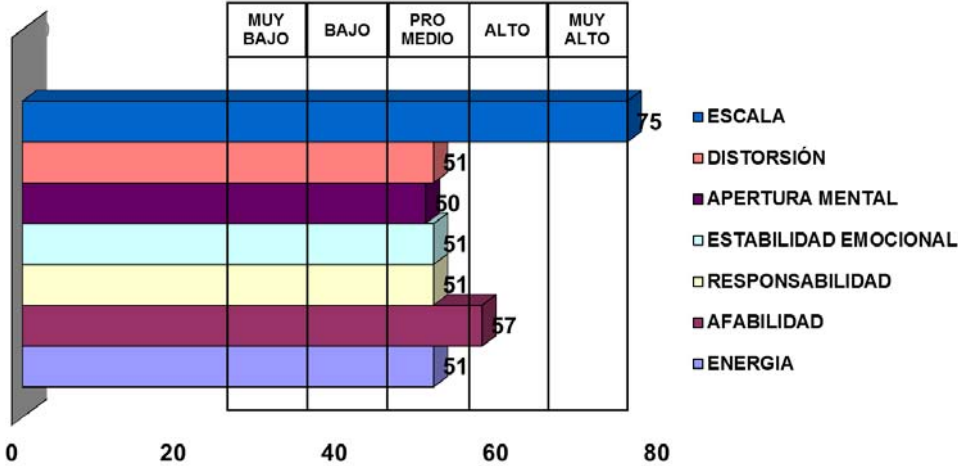
Fortalezas:

Es una persona muy cordial en cuanto a su comunicación. Coopera con facilidad, esto evidencia que su actitud de servicio al cliente interno y externo es alta. Controla sus impulsos y emociones. Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizaciones. Demuestra honestidad en su actuar.

Oportunidades de mejora:

Tiende a cambiar los objetivos y metas que se propone, por lo que el nivel de perseverancia se ubica en el rango bajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

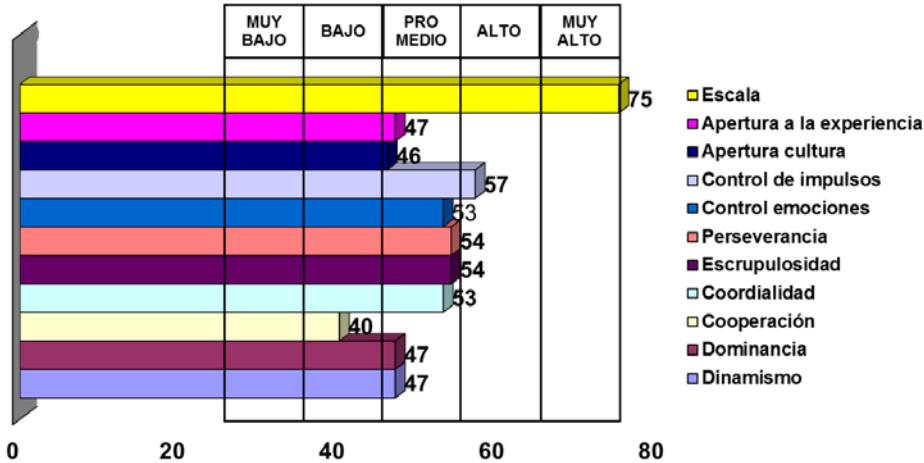
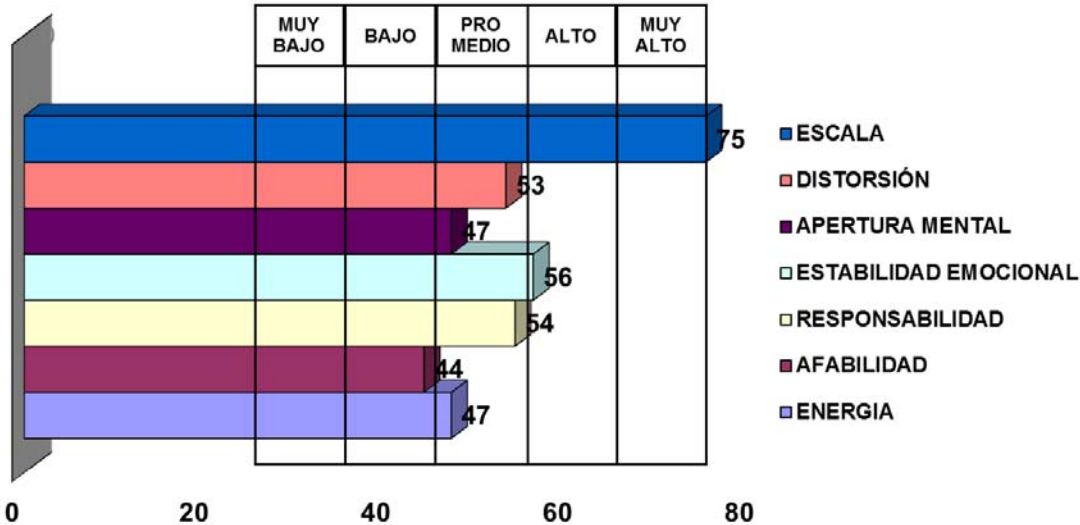


Fortalezas:

Es una persona emocionalmente estable, madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiende a tener intereses de orden intelectual. Segura de sí misma, emprendedora. Tiene actitud de servicio hacia el cliente interno y externo. Es un líder dentro de su grupo social.

Oportunidades de mejora: A pesar de demostrar estabilidad emocional, en ocasiones tiende a no controlar muy bien sus emociones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

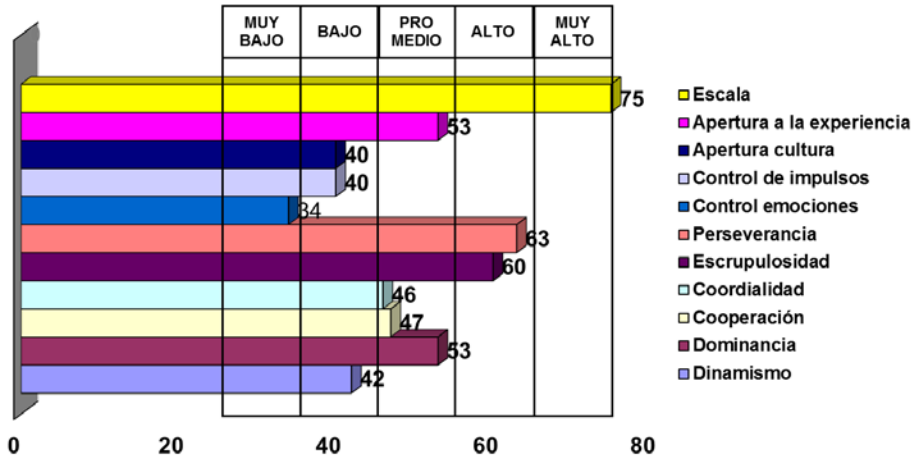
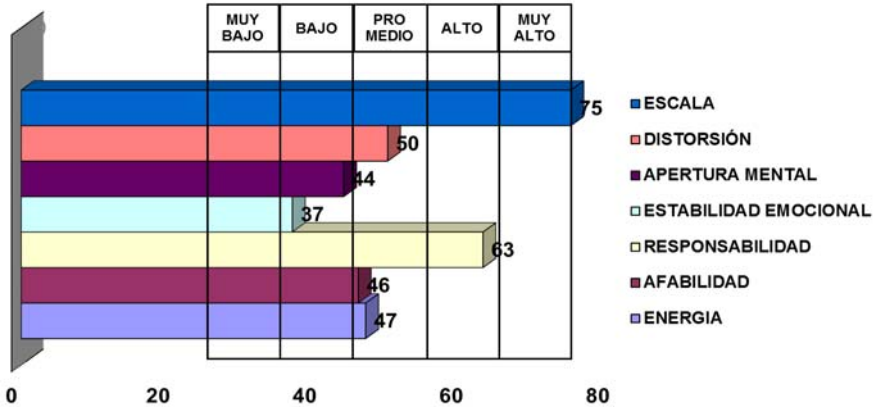


Fortalezas:

Posee una alta capacidad mental, capaz de tomar decisiones importantes sin la guía de un líder. Intelectualmente adaptable y aprende rápidamente. Emocionalmente estable, no permite sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones. Seguro de sí mismo, persistente y tolerante ante las situaciones tradicionales. Sobresale socialmente y desinhibido.

Oportunidades de mejora: En ocasiones tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros. El nivel de cooperación se ubica en un rango bajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



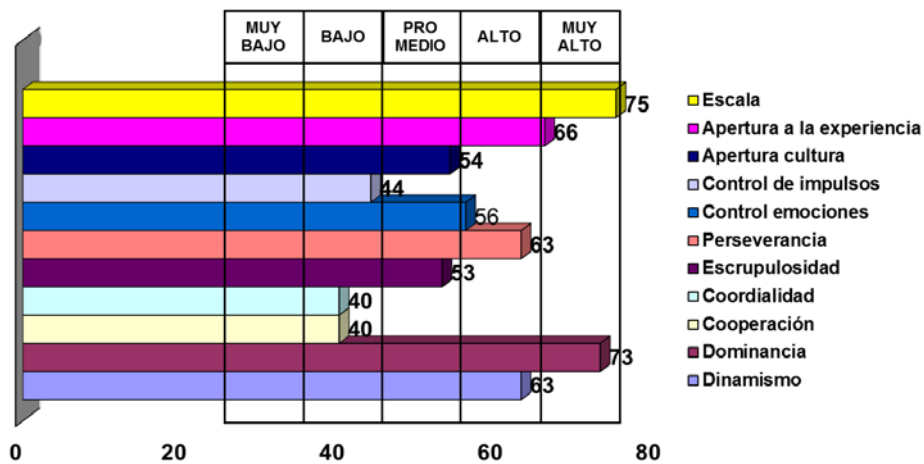
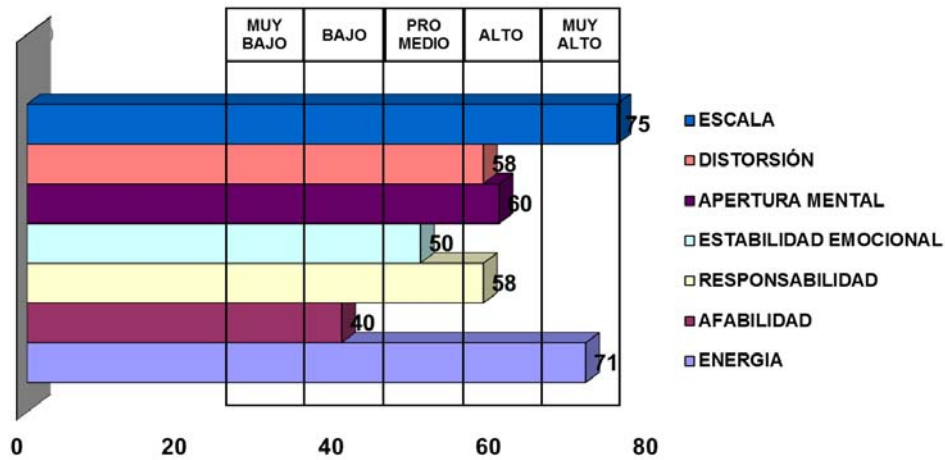
Fortalezas:

El nivel de perseverancia se ubica en el rango alto, por lo que demuestra que cumple con los objetivos que se propone. Honesto en su actuar.

Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales.

Oportunidades de mejora: Tiene dificultad para adaptarse a nuevas culturas organizacionales. Es una persona inestable emocionalmente, por lo que en ocasiones puede perder el control de sus emociones e impulsos. Hay que sugerir las actividades que debe realizar y aplicar control para el cumplimiento de las mismas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

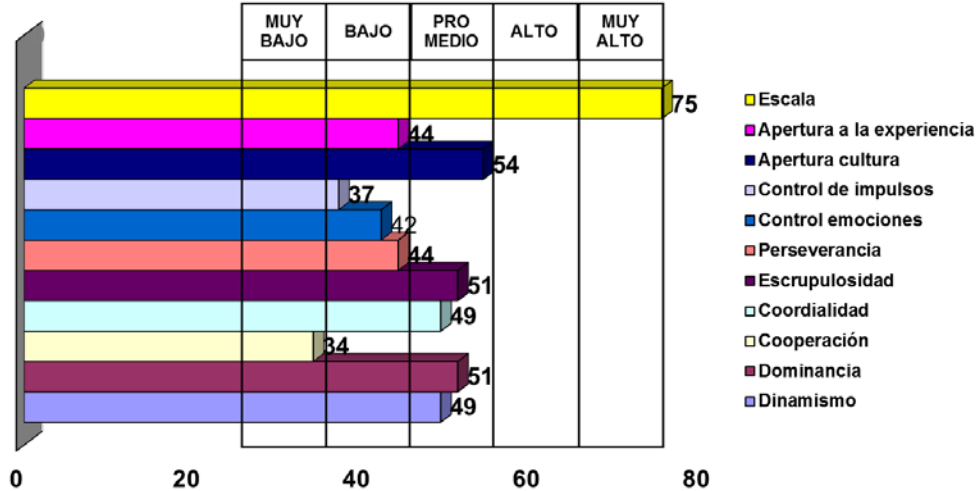
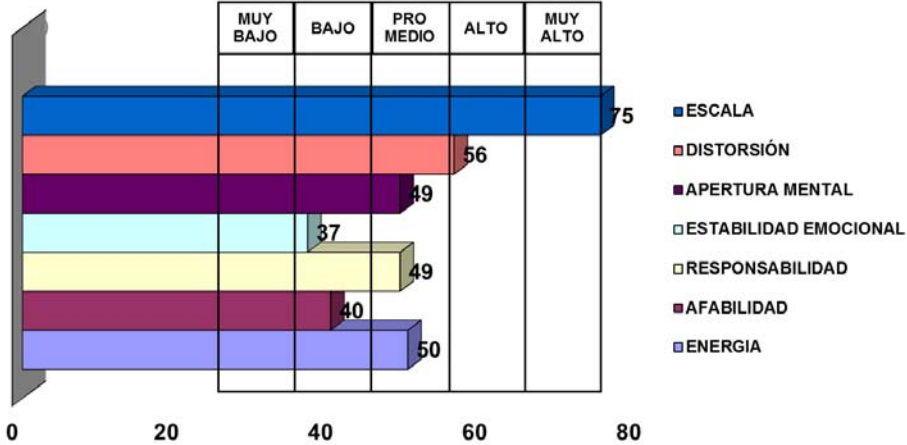


Fortalezas:

Se adapta fácilmente a un nuevo entorno laboral, no tiene dificultad para adaptarse a una nueva cultura organizacional. Perseverante para conseguir los objetivos que se propone. Líder en su entorno laboral y social, dinámica para realizar las actividades propuestas. Es una persona muy practica la momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Oportunidades de Mejora: Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas. El nivel de cordialidad se encuentra ubicado un nivel bajo el promedio, por lo que tiene dificultad para atención al cliente interno o externo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



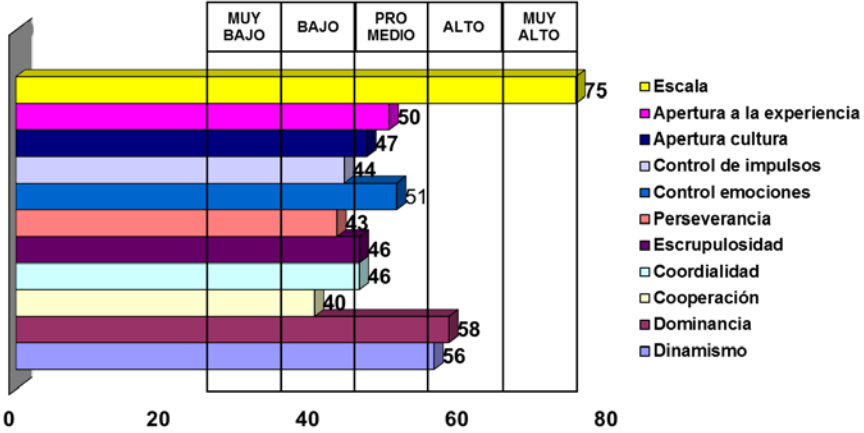
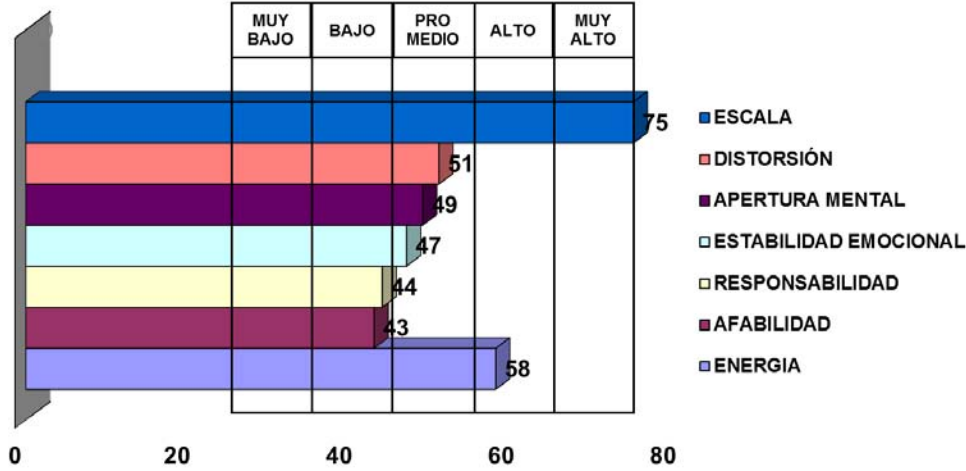
Fortalezas:

Facilidad para adaptarse a nuevas culturas organizaciones, la cordialidad se ubica en un rango promedio, lo que evidencia que tiene una orientación de servicio al cliente interno o externo. Es una persona que influye a su entorno social laboral. Dinámica al momento de realizar sus actividades.

Oportunidades de mejora: Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas. No apoya de forma voluntaria a su equipo de trabajo.

Emocionalmente inestable, tiene dificultad para controlar sus impulsos y emociones. Esto influye de forma negativa en su productividad.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



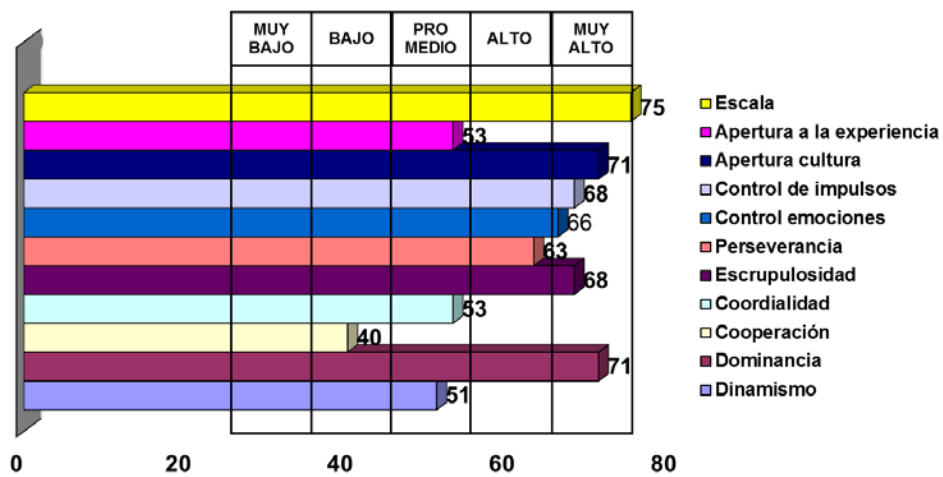
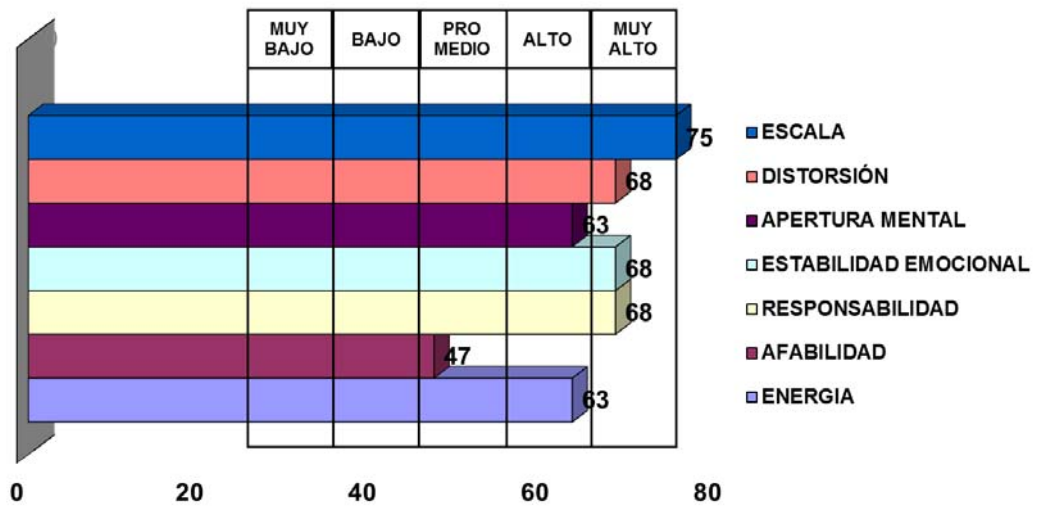
Fortalezas:

Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales. Control muy bien sus emociones, es un líder en su entorno laboral y social.

Oportunidades de mejora:

En ocasiones puede ser impulsiva en su manera de actuar frente a las dificultades que se puede presentar en el día a día. Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas. No apoya de forma voluntaria a su equipo de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



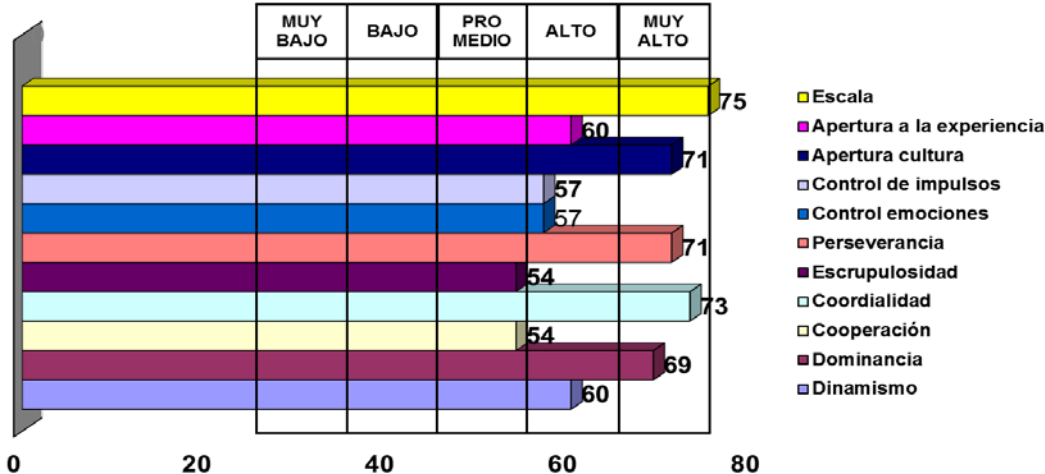
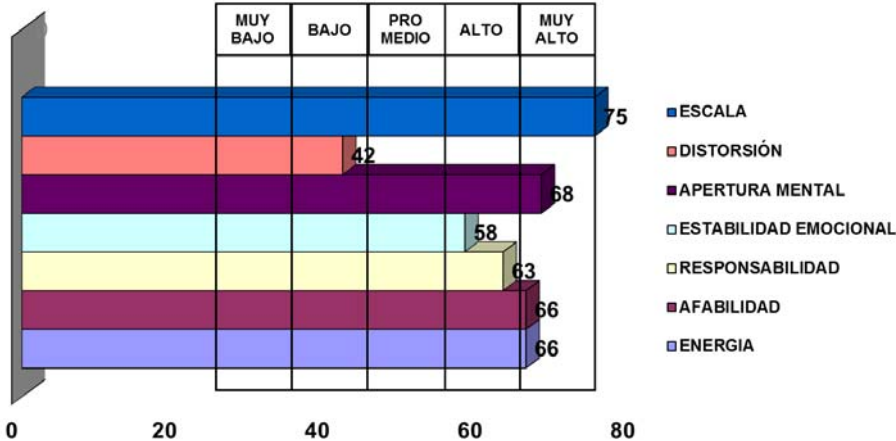
Fortalezas:

Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales, culturas. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Con un nivel muy alto de perseverancia para alcanzar sus objetivos y metas. Líder en su entorno social y laboral.

Oportunidades de mejora: El nivel de cooperación se ubica en el rango bajo el promedio, por lo que es una persona que requiere de un incentivo para colaborar.

Toma un tiempo considerable de análisis para resolver problemas de su día a día.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

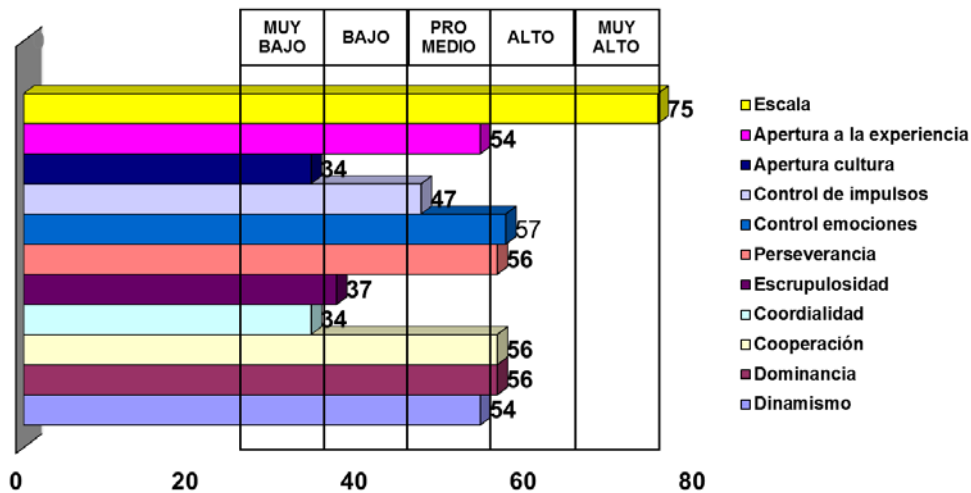
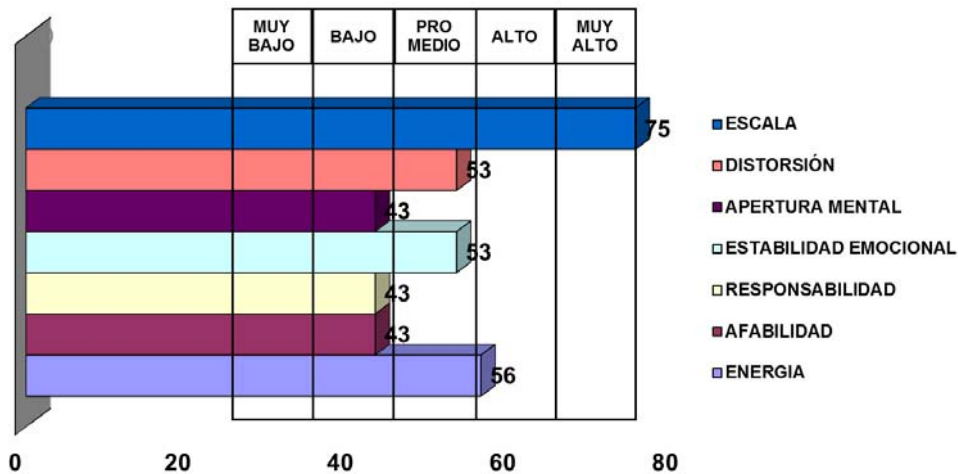


Fortalezas:

Es una persona con gran capacidad de adaptación a entornos laborales nuevos, culturas. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Perseverante para alcanzar sus objetivos y metas. El nivel de cooperación se ubica en el rango promedio, por lo que es una persona con predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad. Es una persona que no tiene dificultad para desempeñar su trabajo en un ambiente presión como exceso de carga laboral, conflictos etcétera.

Oportunidades de mejora: Es un candidato que debe trabajar en mejorar su colaboración. Realizar sus tareas fijándose en los detalles de ellas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



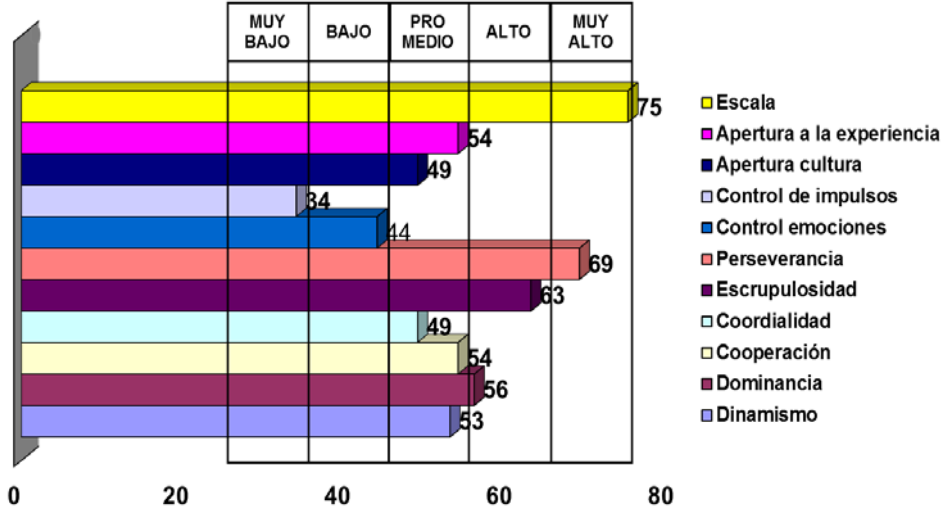
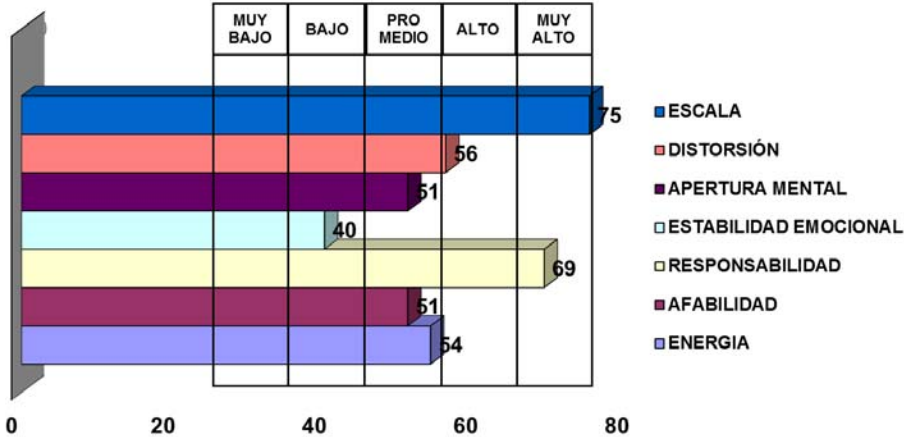
Fortalezas:

Control sus emociones, perseverante para conseguir los objetivos propuestos. Líder en su entorno social y laboral. Coopera de forma voluntaria. Es una persona que no tiene dificultad para desempeñar su trabajo en un ambiente presión como exceso de carga laboral, conflictos etcétera.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica. Tiene dificultad para adaptarse a nuevos entornos organizacionales.

El nivel de cordialidad se ubica en un rango bajo lo que representa una falta de actitud de servicio hacia el cliente interno o externo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



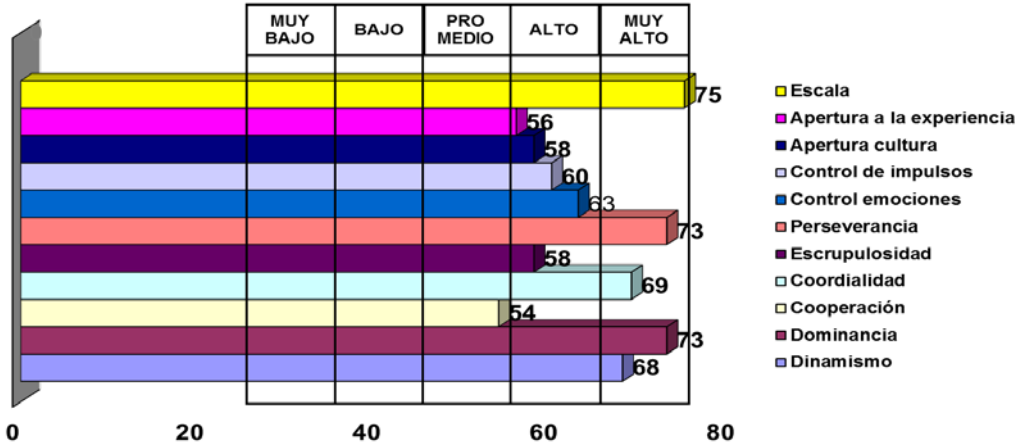
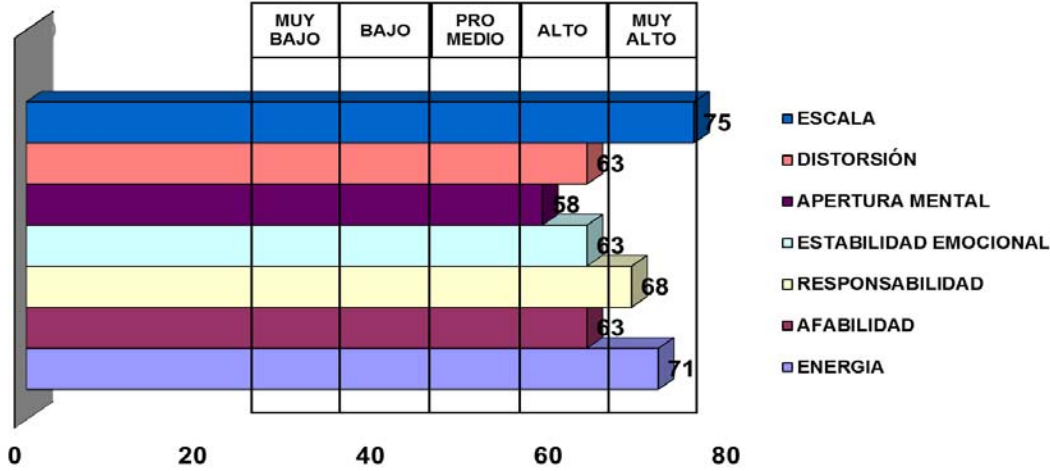
Fortalezas:

Perseverante para alcanzar las metas propuestas. Honesto en su actuar. Responsable en el cumplimiento de sus tareas.

Actitud de servicio promedio, facilidad para adaptarse a nuevos medios laborales y organizacionales. Es una persona muy practica la momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede responder de manera impulsiva frente a un desacuerdo.

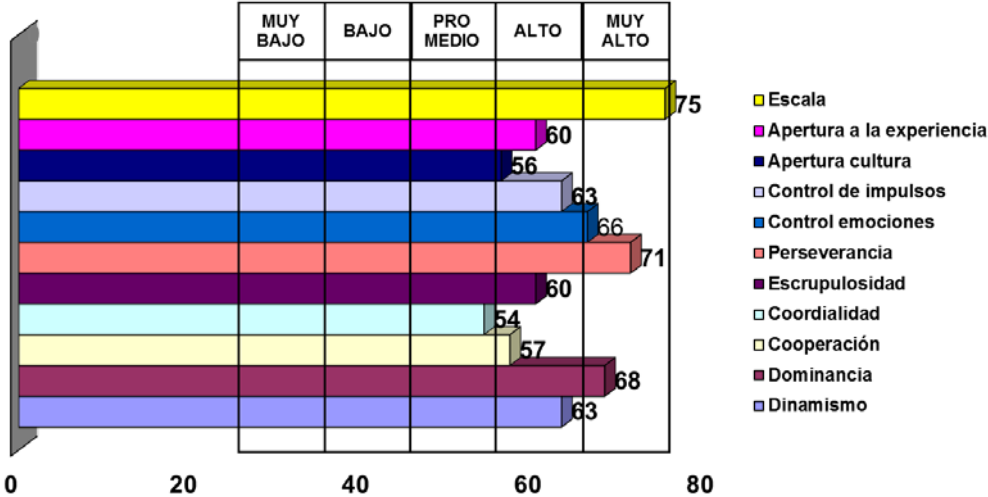
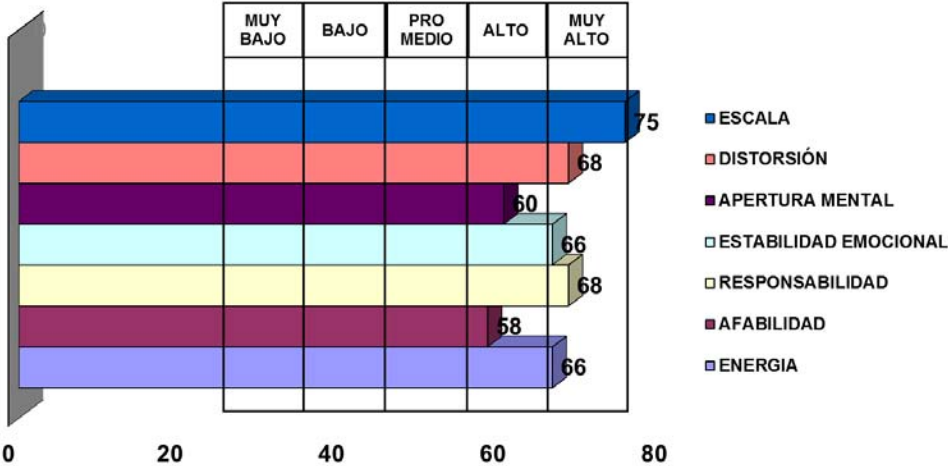
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales, culturas. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Perseverante para alcanzar sus objetivos y metas. El nivel de cooperación se ubica en el rango promedio, por lo que es una persona con predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

Oportunidades de mejora: Es una persona que analizar al momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día, por lo que el tiempo de respuesta para la resolución del problema puede ser prolongado.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

Estable emocionalmente con facilidad para el manejo de sus emociones e impulsos. Responsable en el cumplimiento de las tareas encomendadas, perseverante en la consecución de sus objetivos.

Honesta en su forma de actuar, dispone de habilidad para el manejo de un grupo.

Su actitud de servicio se encuentra en un nivel alto, por lo que no tiene dificultad en el servicio al cliente interno o externo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

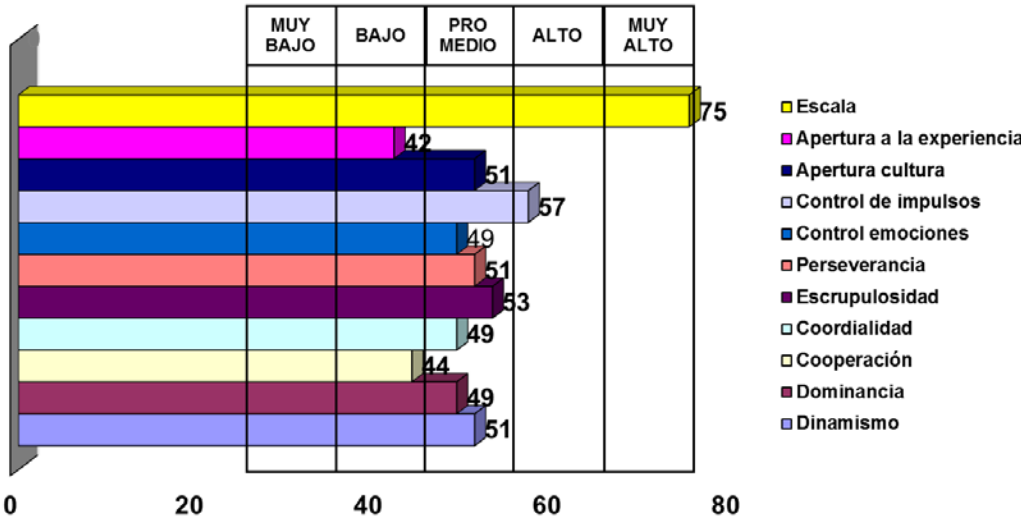
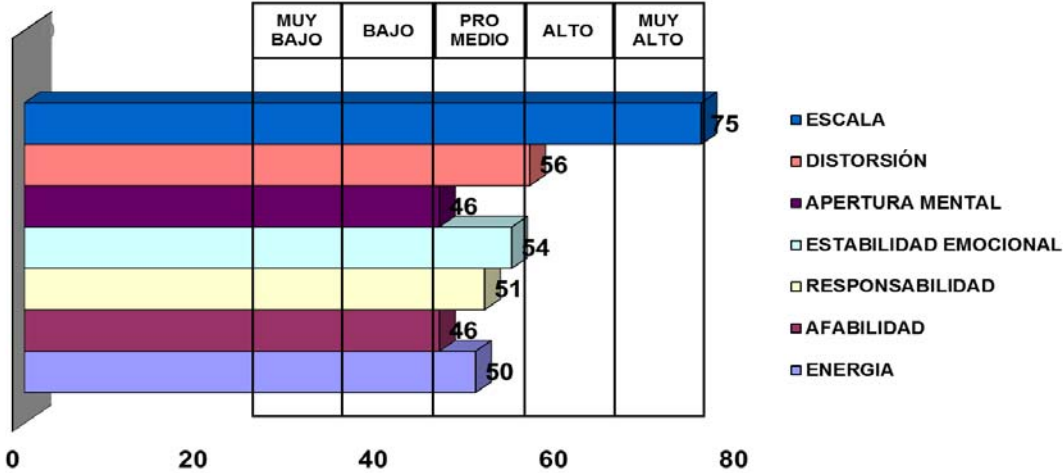
La Habilidad para cálculo, archivo, vocabulario, ortografía se encuentra en una escala promedio, lo que indica que no tiene dificultad para la redacción de informes, realizar archivo.

Oportunidades de Mejora:

El trabajo bajo presión se ubica en una escala bajo del promedio, lo que evidencia que puede tener dificultad para laborar en un ambiente de una carga excesiva de trabajo.

Dispone de una baja habilidad para realizar funciones como comprobación archivo, su grado de atención para desempeñar estas funciones es bajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

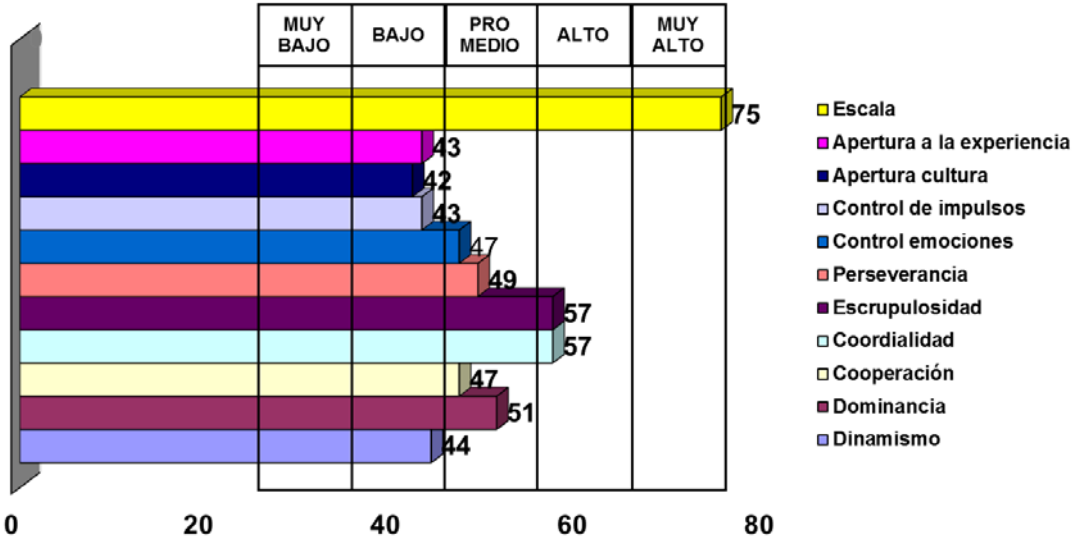
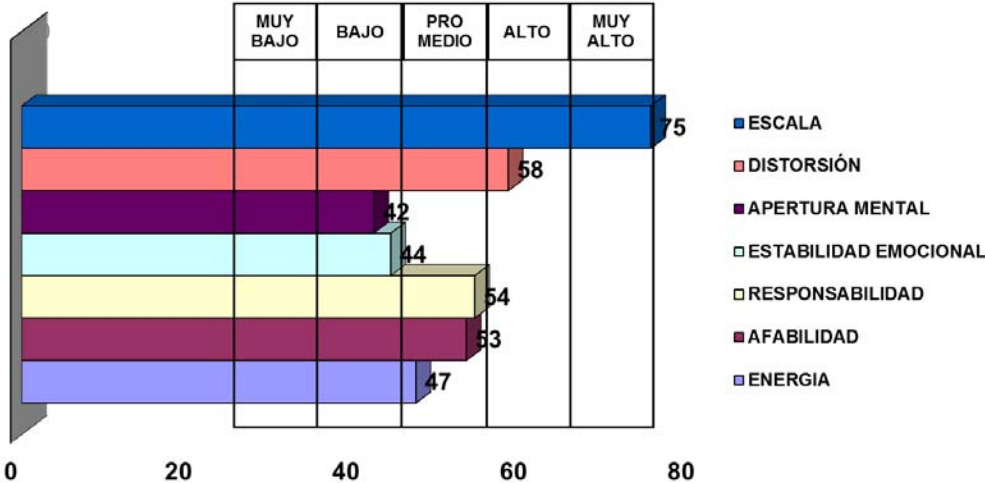


Fortalezas:

Se adapta con facilidad a nuevas culturas organizacionales, responsable en el cumplimiento de las tareas encomendadas, estable emocionalmente.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica. Tiene dificultad para cooperar de forma voluntaria con su grupo de trabajo, por lo que es necesario realizarle un seguimiento constante. Le toma mayor tiempo para adaptarse a nuevas tareas, experiencias laborales.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

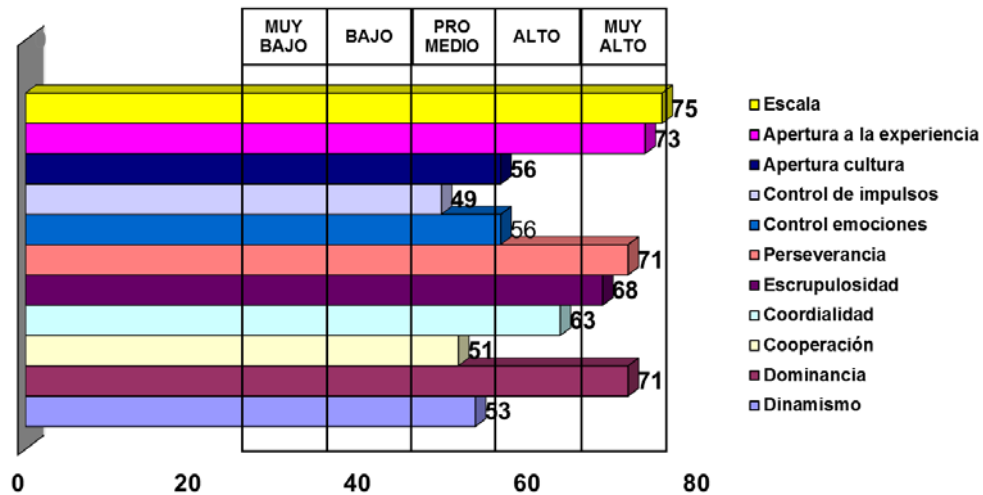
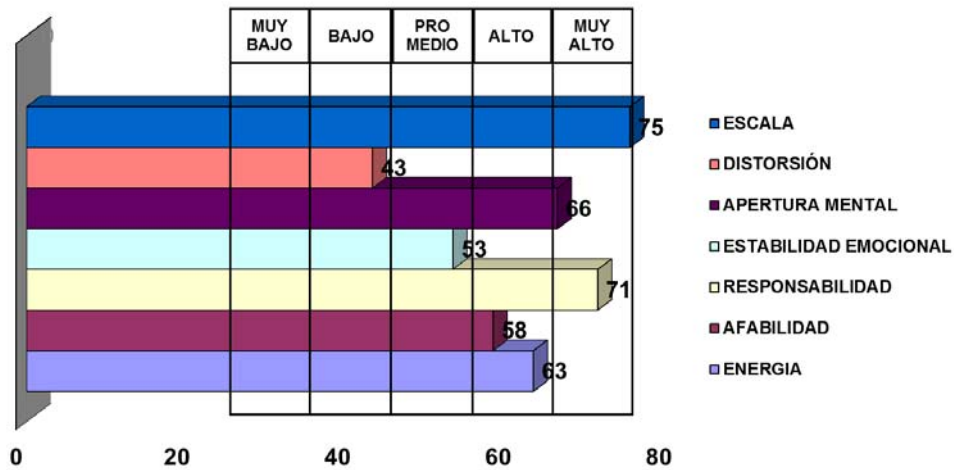


Fortalezas:

Responsable ante los compromisos que adquiere, honesto en su actuar. La cordialidad se ubica en el rango alto por lo que dispone de actitud de servicio hacia el cliente interno o externo. Lidera su equipo de trabajo.

Oportunidades de mejora: Se evidencia inestabilidad emocional, debido a que tiene un bajo control de sus emociones e impulsos. Tiene dificultad para adaptarse a nuevas culturas y a nuevas experiencias laborales. Pasivo en su actuar, por lo que las tareas le toman mayor tiempo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



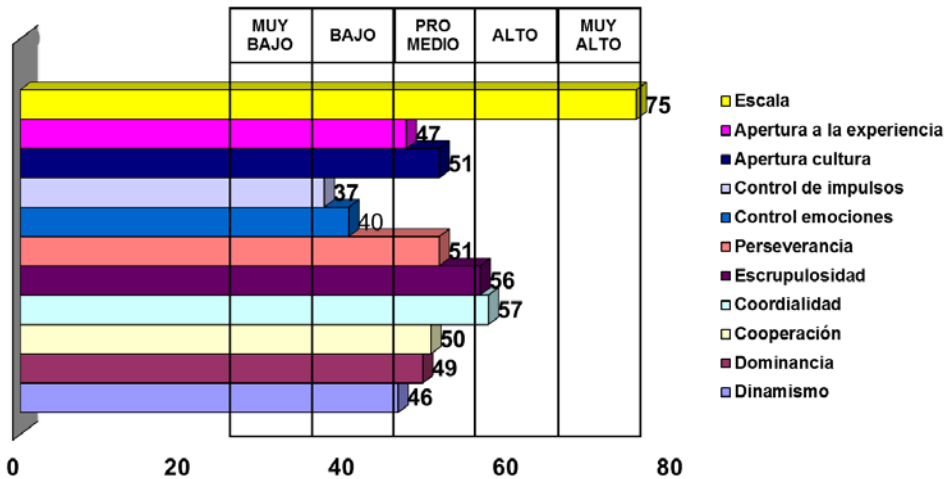
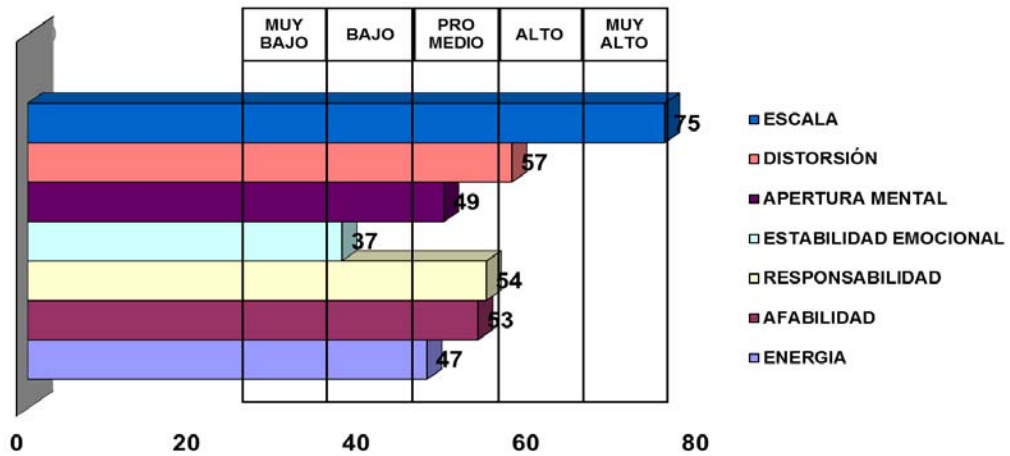
Fortalezas:

Facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Por lo que demuestra madurez en la toma de decisiones.

Es una persona que no tiene dificultad para desempeñar su trabajo en un ambiente presión como exceso de carga laboral, conflictos etcétera.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



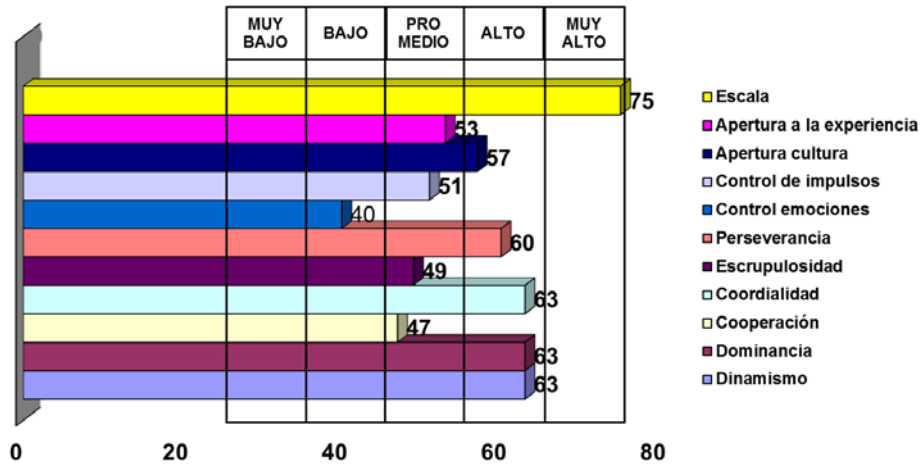
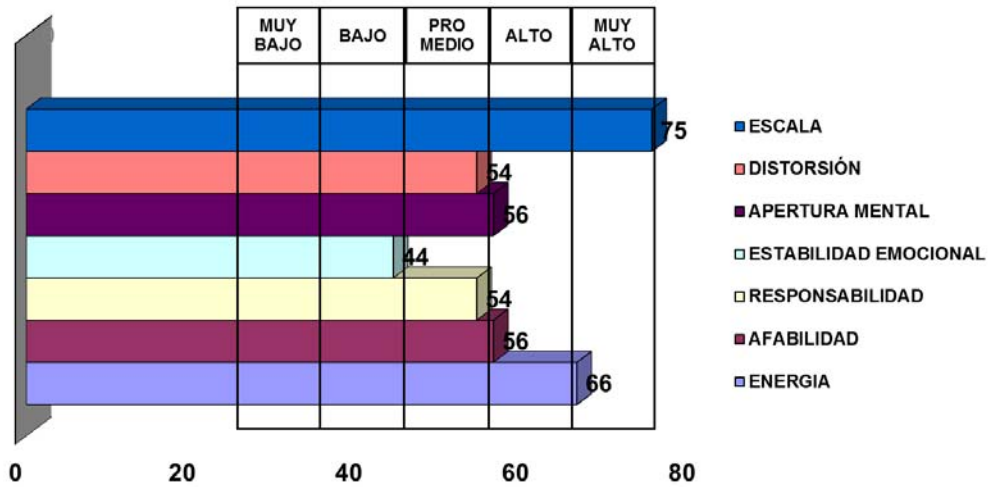
Fortalezas:

Responsable ante los compromisos que adquiere, honesto en su actuar. La cordialidad se ubica en el rango promedio por lo que dispone de actitud de servicio hacia el cliente interno o externo. Lidera su equipo de trabajo. Facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales.

Copera con su equipo de trabajo y tareas diarias bajo su propia voluntad. Dispone de capacidad para laborar en un ambiente de presión.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica. Demuestra inestabilidad emocional por lo que puede ser impulsivo y no controlar sus emociones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

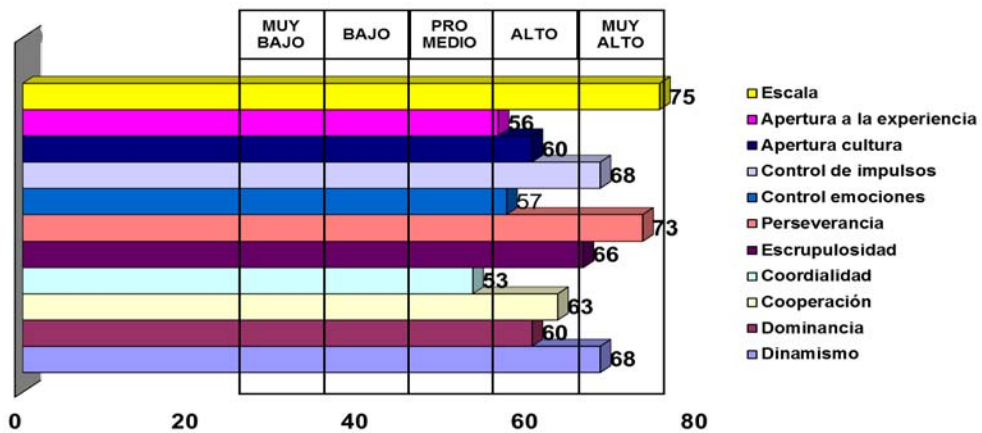
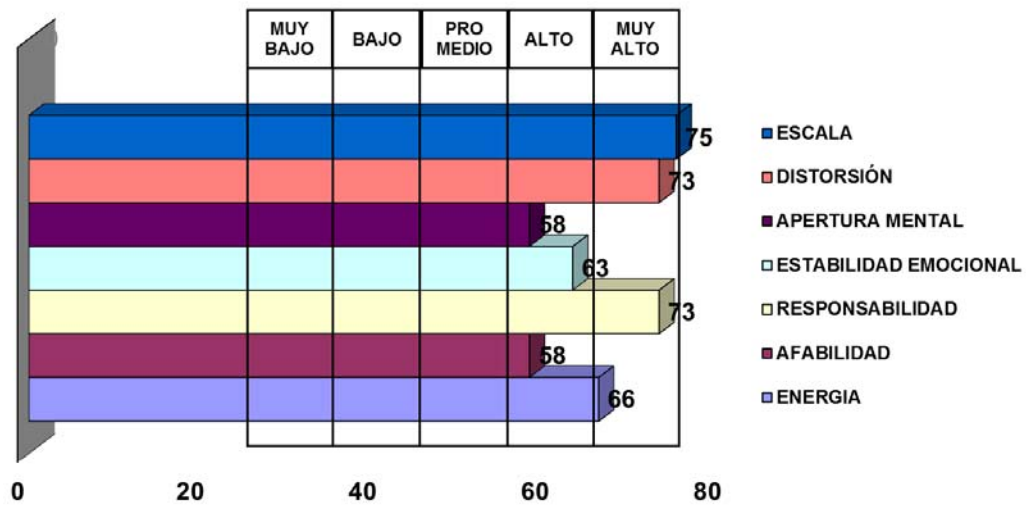


Fortalezas:

Facilidad para adaptarse a nuevos ambientes laborales, perseverante en las metas que se propone, coopera bajo su propia voluntad, cordial para prestar atención al cliente interno o externo. Líder en su entorno social y laboral.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede ser muy emocional para tomar decisiones. En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

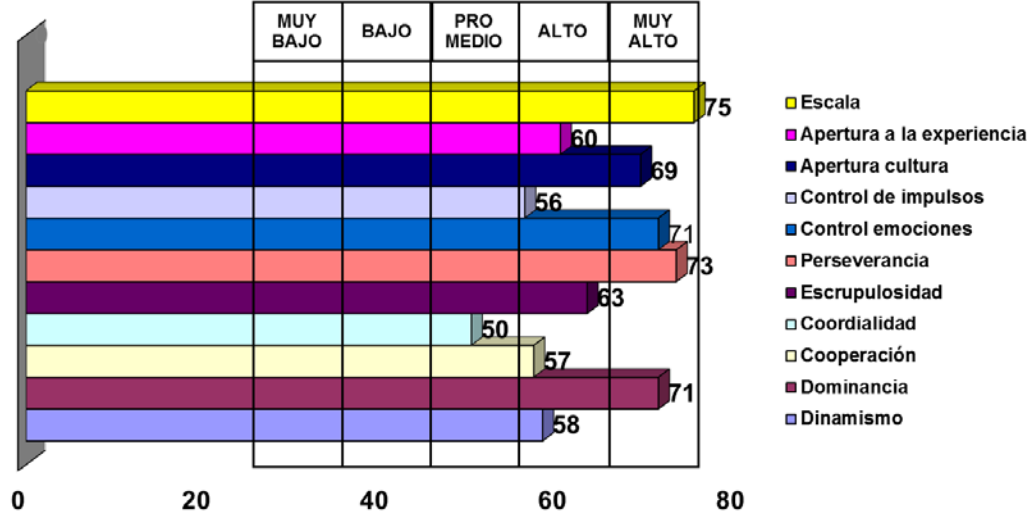
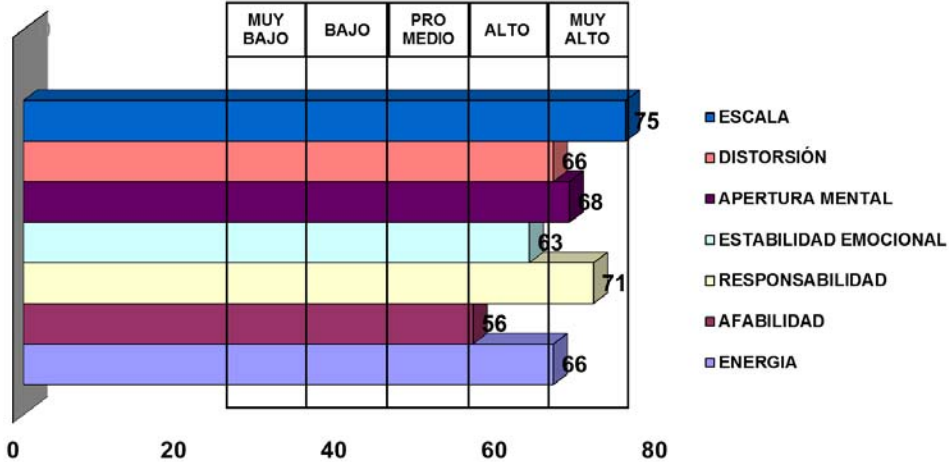


Fortalezas: Es una persona con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales y culturas. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Con un nivel muy alto de perseverancia para alcanzar sus objetivos y metas. El nivel de cooperación se ubica en el rango de alto, por lo que es una persona con mucha predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

Es una persona muy practica la momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Es una persona que no tiene dificultad para desempeñar su trabajo en un ambiente presión como exceso de carga laboral, conflictos etcétera.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



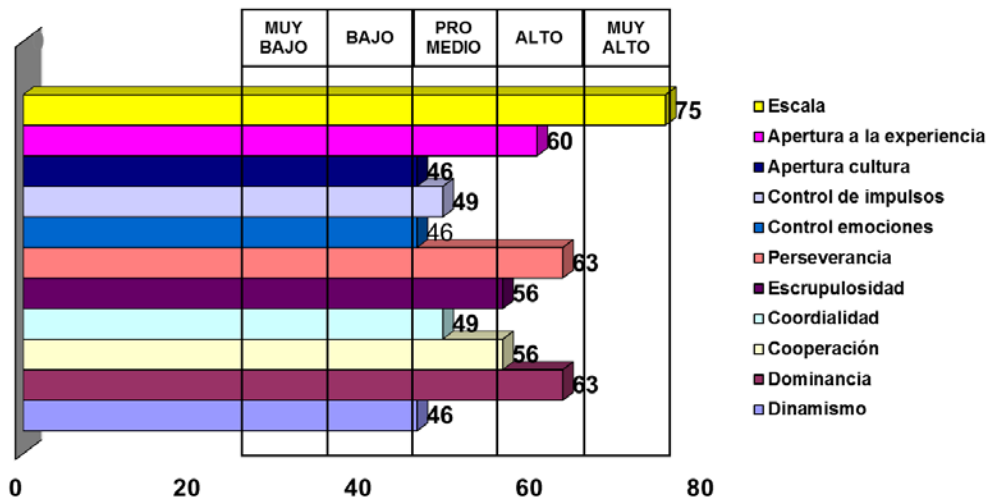
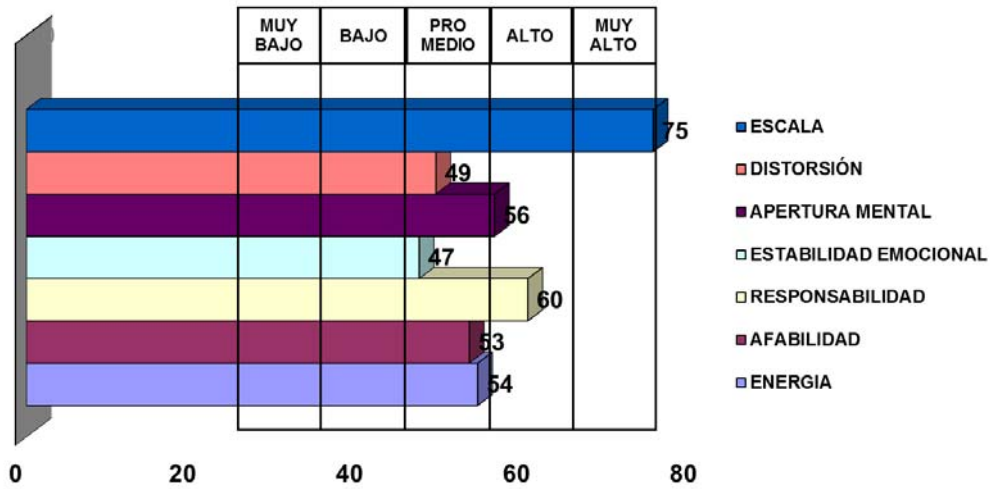
Fortalezas:

De alta capacidad mental, se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente. Es una persona que sobresale del grupo, Segura de sí mismo y tiende a ser una persona independiente y emprendedora.

Puntos a desarrollar:

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

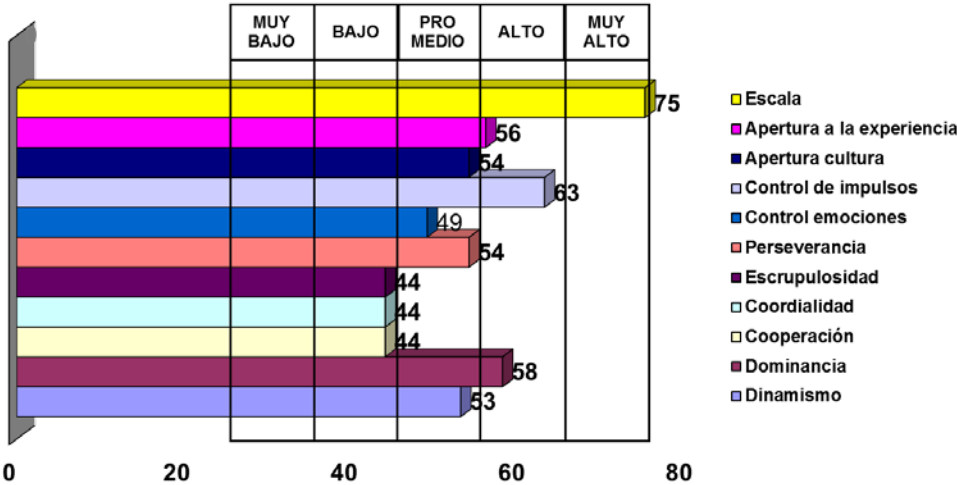
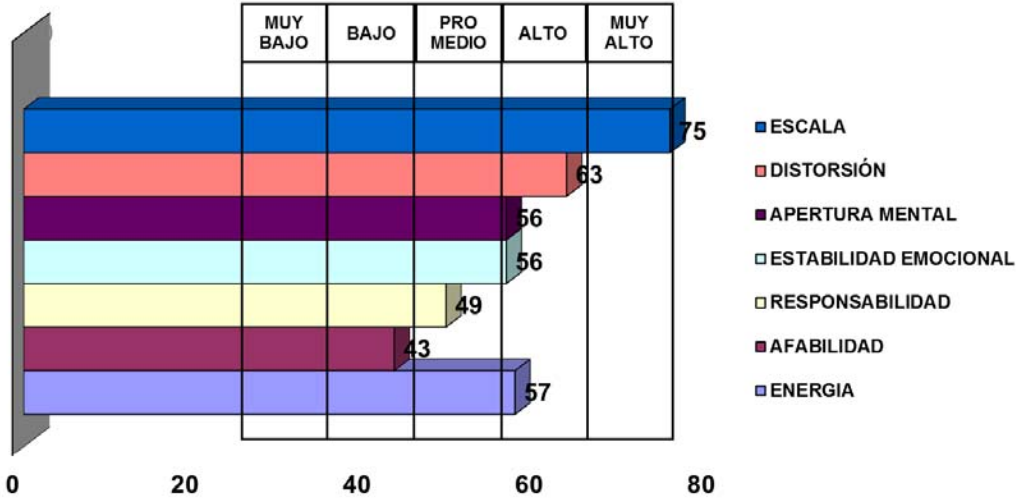


Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Independiente del grupo.

Puntos a desarrollar: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

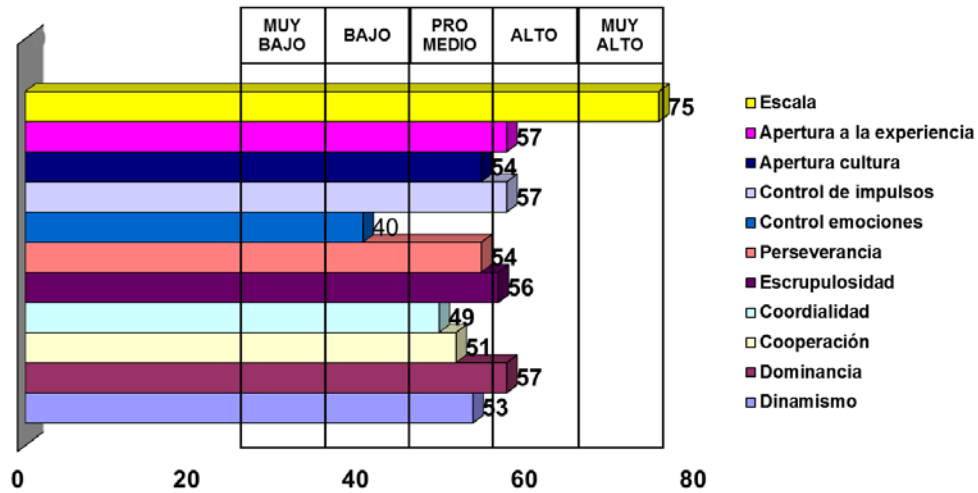
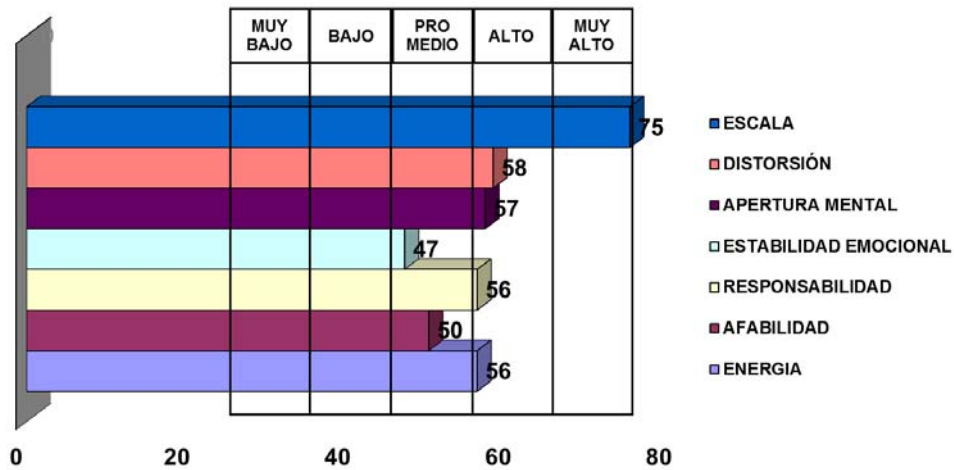


Fortalezas:

Facilidad para adaptarse a nuevos medios o culturas organizacionales, estable emocionalmente, controla sus impulsos y emociones. Perseverante en su actual, es un líder en su entorno social y cultural. Es una persona muy practica la momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Oportunidades de mejora: El nivel de orientación de servicio se ubica en una escala baja, por lo se debe trabajar en actividades que fortalezcan esta competencia. Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

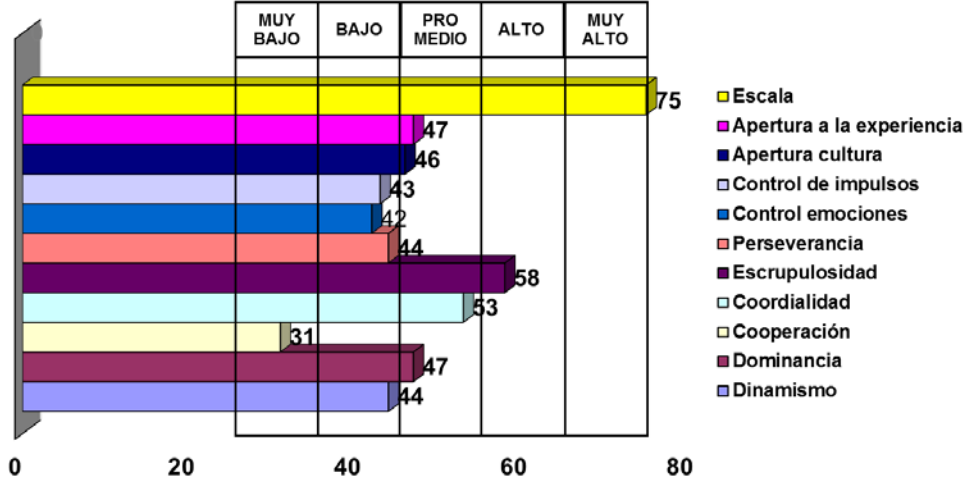
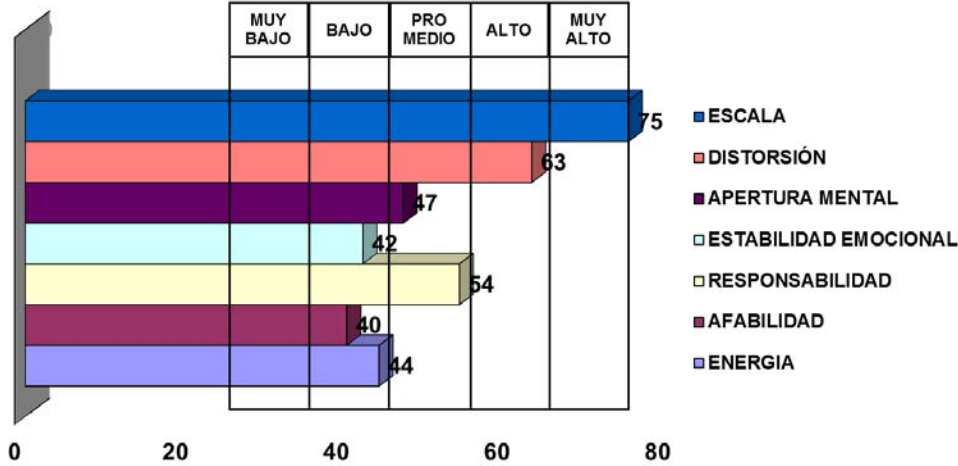


Fortalezas:

Se presenta como una persona con facilidad para establecer relaciones interpersonales, emocionalmente estable, asertiva y competitiva, es activa y espontánea, le agrada cumplir normas y leyes preestablecidas de manera formal, es sensible y sentimental, tradicional, apegada a lo familiar, le gusta trabajar individualmente en forma organizada y meticulosa.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede tomar decisiones apegadas a su estado emocional. Tiene dificultad para manejar situaciones con excesiva carga de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

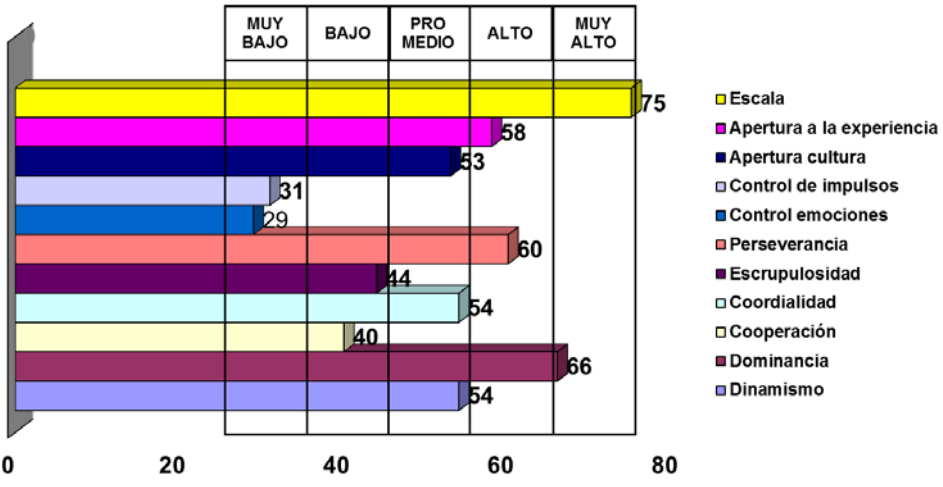
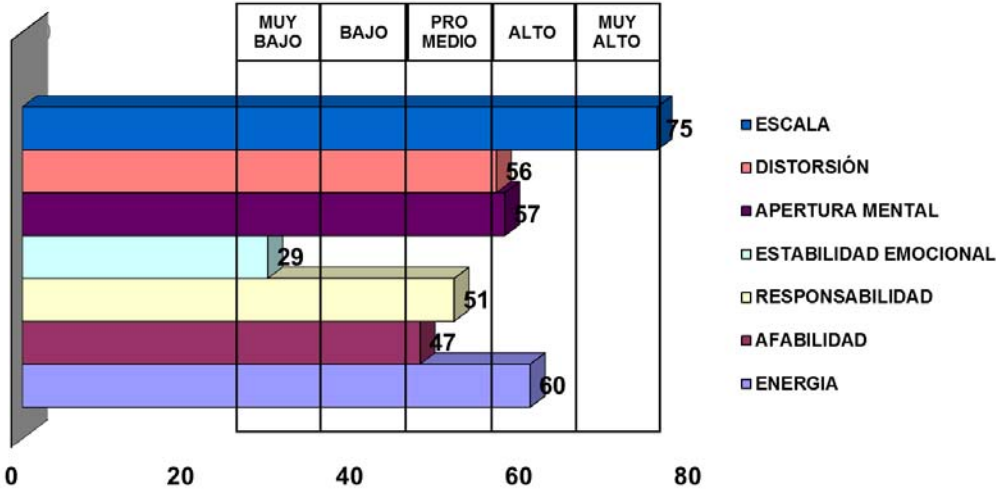


Fortalezas: Facilidad para establecer relaciones interpersonales, es activa y espontánea, le agrada cumplir normas y leyes preestablecidas de manera formal, le gusta trabajar individualmente en forma organizada y meticulosa. Honesto en su actuar, cordial al momento de comunicarse.

Oportunidades de mejora: Posee dificultades para manejar sus emociones por lo que puede ser muy sensible y sentimental, tradicional, apegada a lo familiar. Impulsivo en su forma de actuar en ambientes de presión. Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

El análisis de un problema del día a día le toma un tiempo considerable por lo que no puede ser efectivo en la toma de decisiones.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



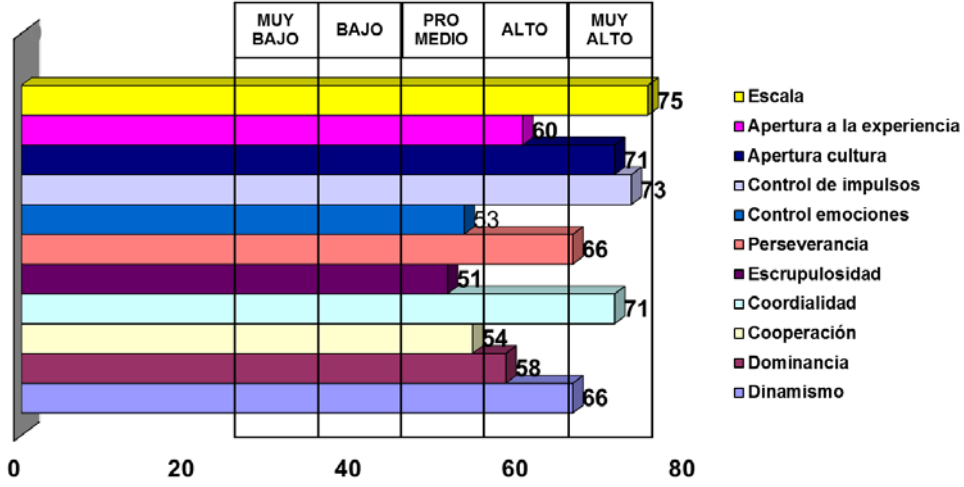
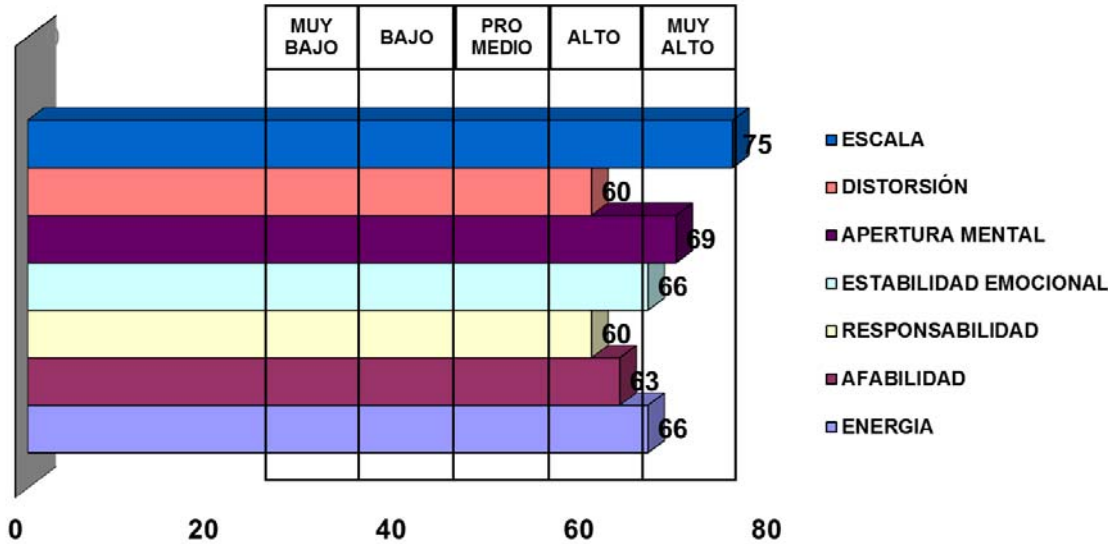
Fortalezas:

Perseverante en el cumplimiento de los objetivos, dirige y lidera un grupo en su entorno social o laboral.

Oportunidades de mejora:

Su estabilidad emocional se ubica en una escala de muy bajo por lo que se evidencia problemas, de tipo afectivo, que con llevan a estado de excesiva ansiedad, depresión, etc. Su nivel de cooperación es bajo, por lo que tiene dificultades para realizar una tarea encomendada, y hay que realizarle seguimiento en las mismas.

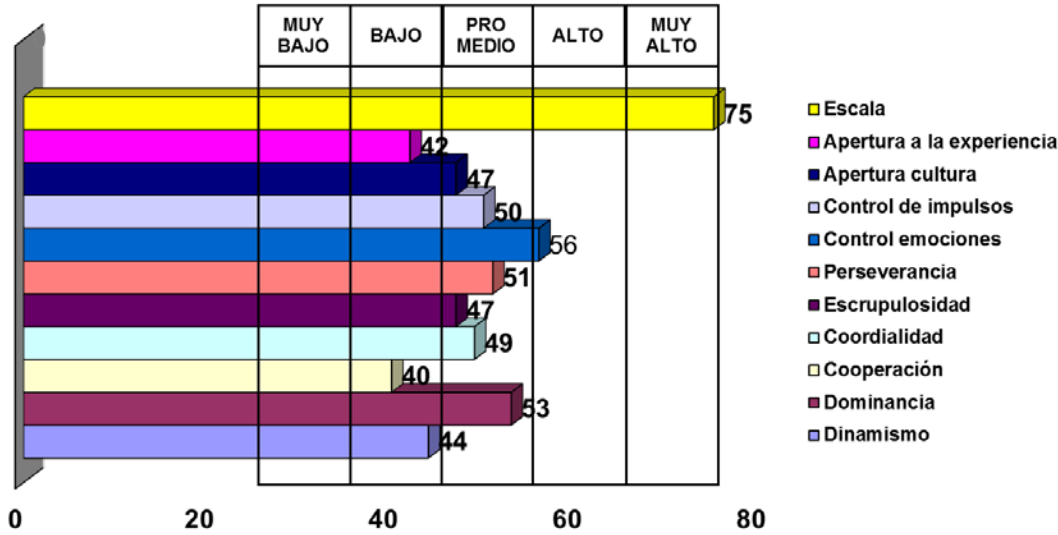
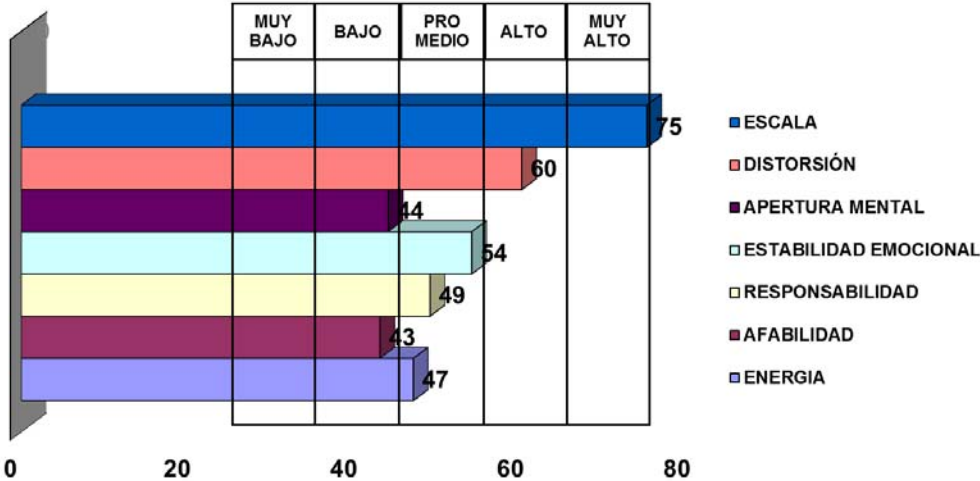
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Se presenta como una persona con facilidad para establecer relaciones interpersonales, emocionalmente estable, asertiva y competitiva, es activa y espontánea, le agrada cumplir normas y leyes preestablecidas de manera formal, es sensible y sentimental, tradicional, apegada a lo familiar, le gusta trabajar individualmente en forma organizada y meticulosa.

Oportunidades de mejora: Dificultad para laborar en ambientes de presión.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



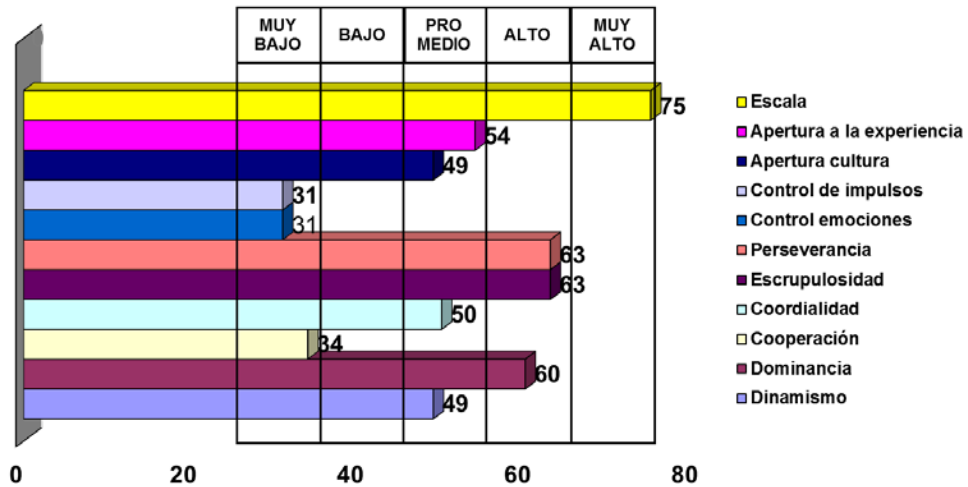
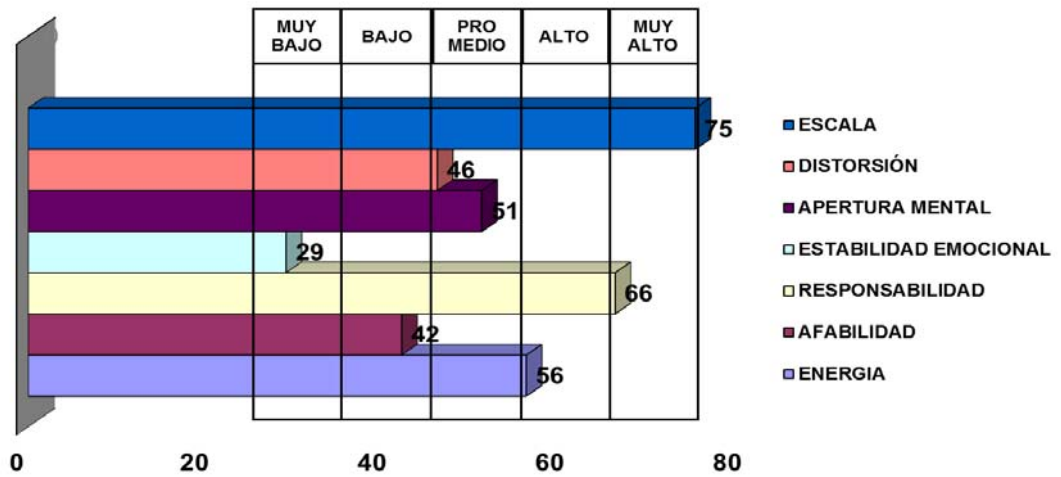
Fortalezas:

Emocionalmente estable controla sus emociones e impulsos de manera adecuada, perseverante en el cumplimiento de los objetivos propuestos, responsable en las tareas encomendadas, es un líder en su entorno.

Oportunidades de mejora:

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica. Tiene dificultad para colaborar de forma espontánea con su equipo de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

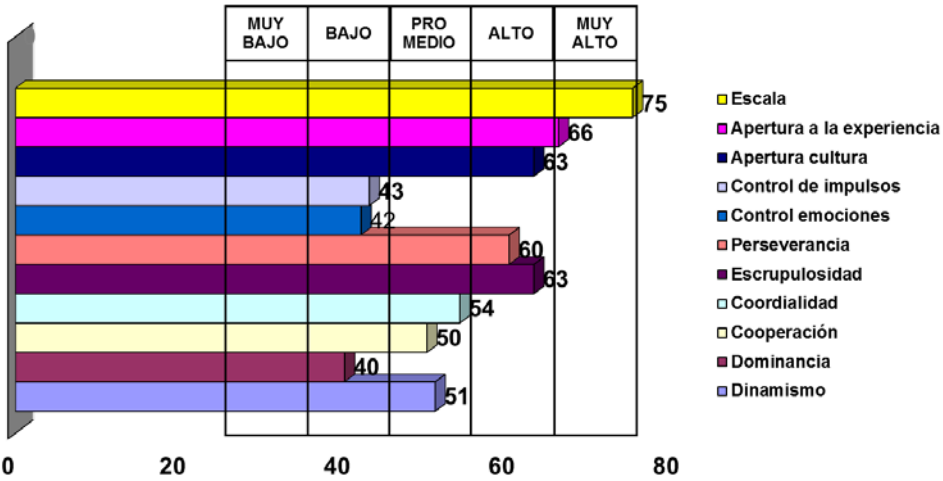
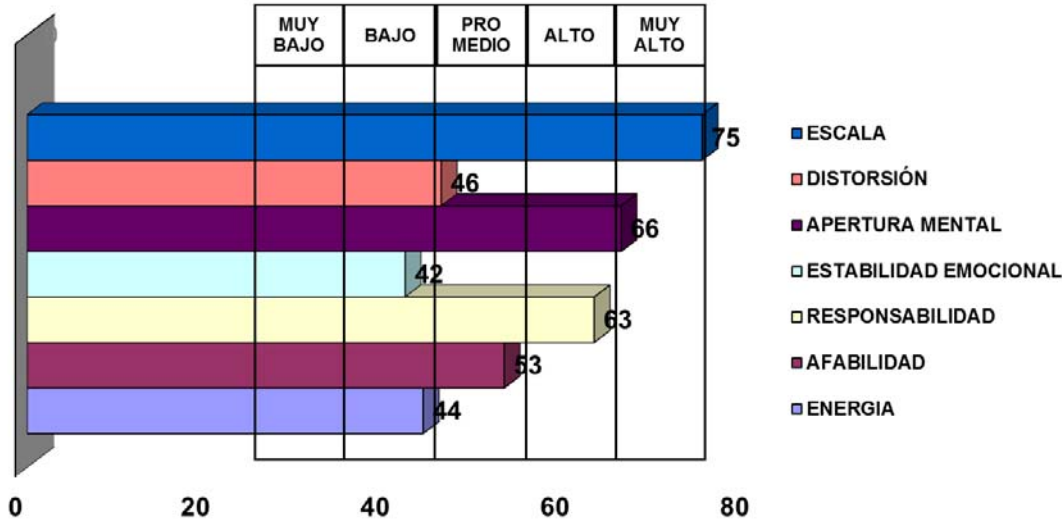


Fortalezas:

Disponen facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales. Perseverante en el cumplimiento de las metas y objetivos que se propone, responsable en el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Líder en su entorno social y laboral.

Oportunidades de mejora: Su estabilidad emocional se ubica en un rango muy bajo, lo que significa que se encuentra atravesando una etapa conflictiva emocionalmente que puede llevar a un problema psicológico grave como depresión, esquizofrenia, etc.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

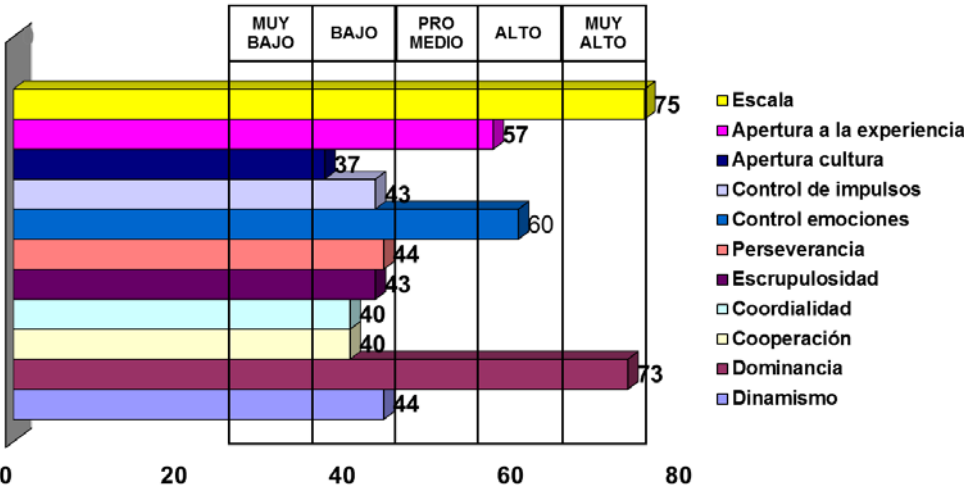
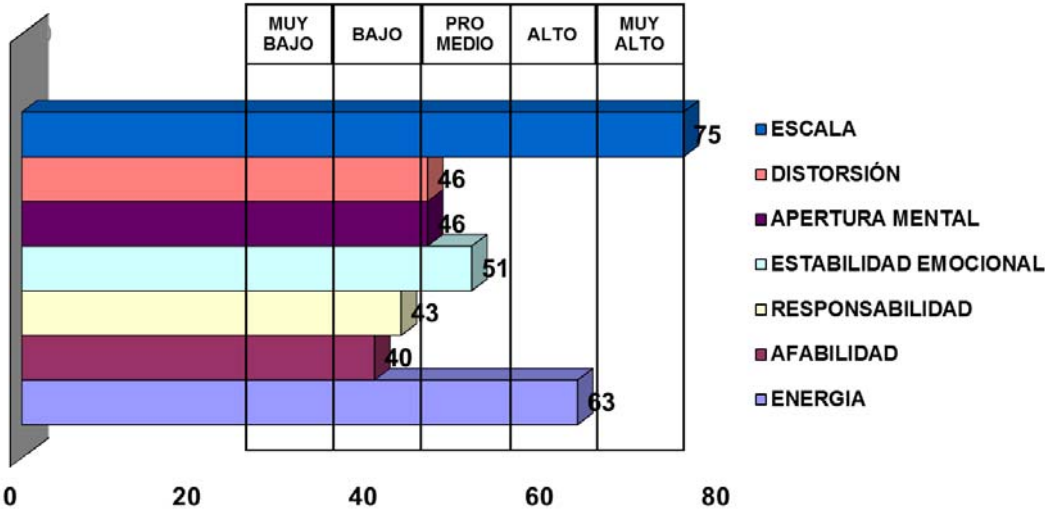


Fortalezas:

Disponen facilidad para adaptarse a nuevas experiencias laborales y nuevas culturas organizacionales. Perseverante en el cumplimiento de las metas y objetivos que se propone, responsable en el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Cordial y le gusta colaborar con su entorno, por lo que evidencia un nivel promedio de orientación de servicio. Dinámico al momento de realizar las actividades encomendadas.

Oportunidades de mejora: Tiene dificultad para trabajar en ambientes de presión. Su estabilidad emocional se ubica en un rango bajo, lo que significa que se encuentra atravesando una etapa conflictiva emocionalmente.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

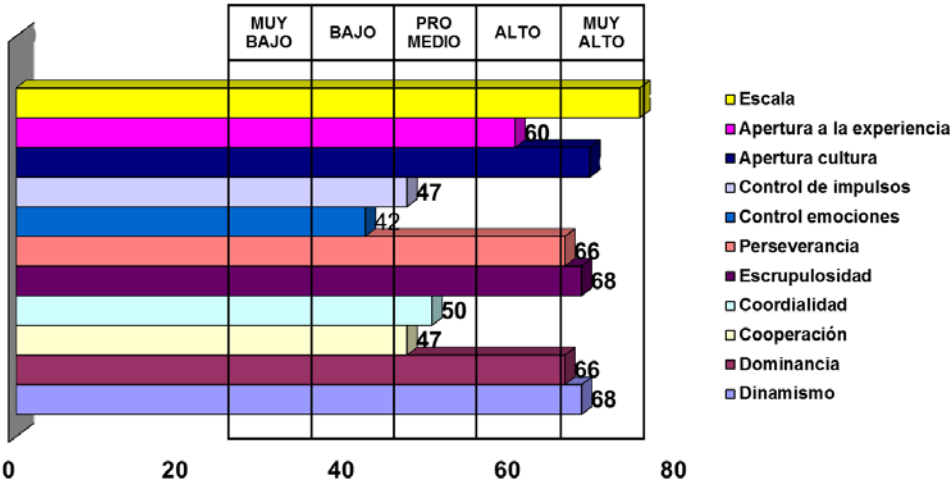
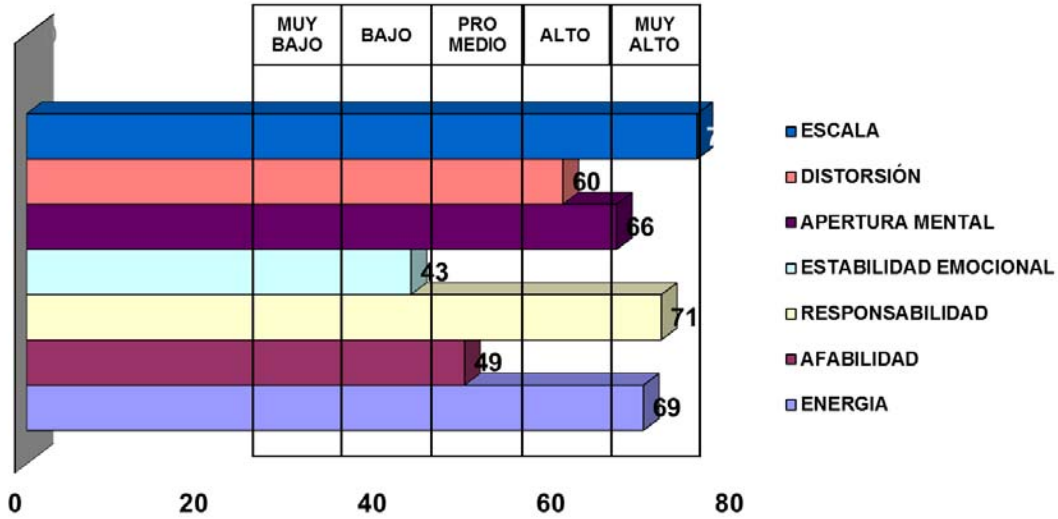


Fortalezas: Es una persona que control muy bien sus emociones, tiende a ser un líder en su entorno social. Se desenvuelve muy bien ambientes de presión o excesiva carga laboral.

Oportunidades de mejora: En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica. Inestable emocionalmente por lo que en ocasiones no controla sus impulsos al momento de actuar, cambia frecuentemente los objetivos y metas.

Su orientación de servicio al cliente interno o externo se encuentra en una escala baja.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

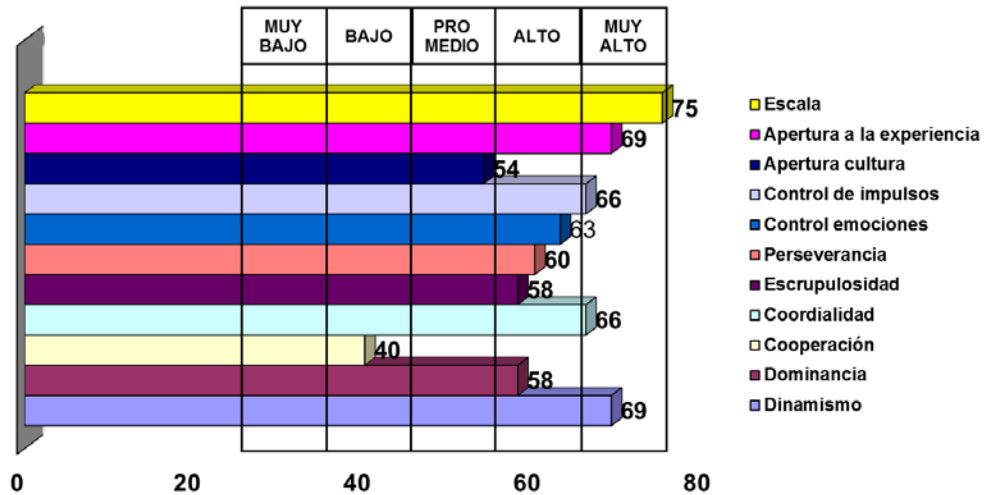
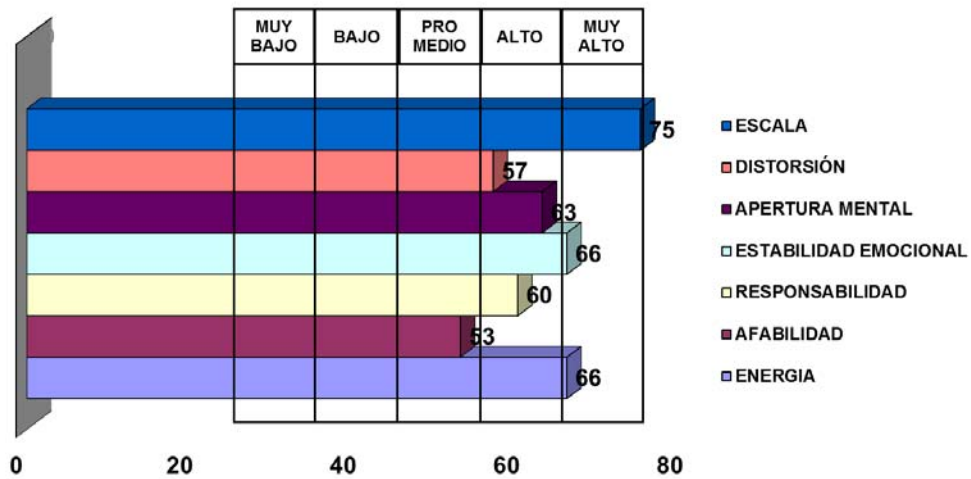


Fortalezas:

Una persona que se adapta con facilidad a nuevos ambientes organizacionales o cambios de función, perseverante para cumplir con los objetivos propuestos, honesto en su actuar. Cordial y copera bajo su propia voluntad, por lo que demuestra tener orientación de servicio hacia el cliente interno o externo. Líder en su entorno laboral y social.

Oportunidades de mejora: Su estabilidad emocional se ubica en un rango bajo, lo que demuestra que en ocasiones para tomar decisiones es muy emocional. Impulsivo.

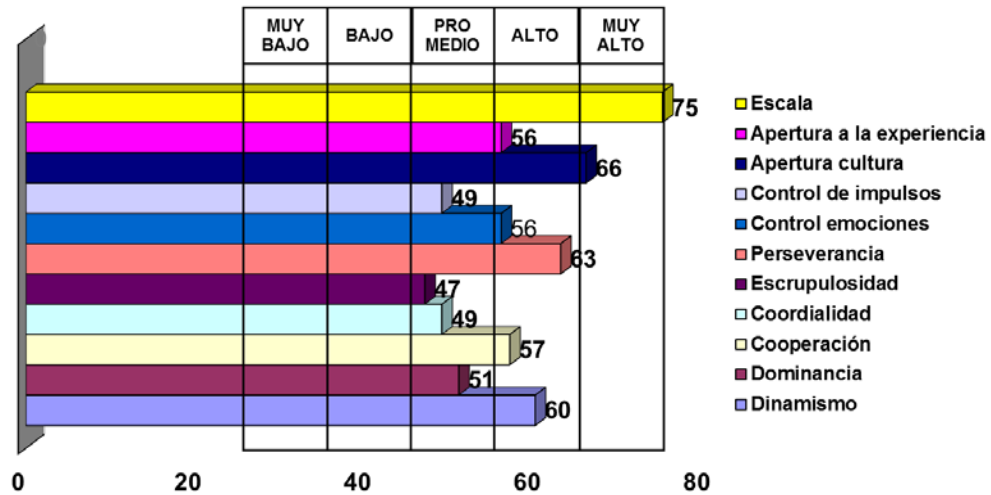
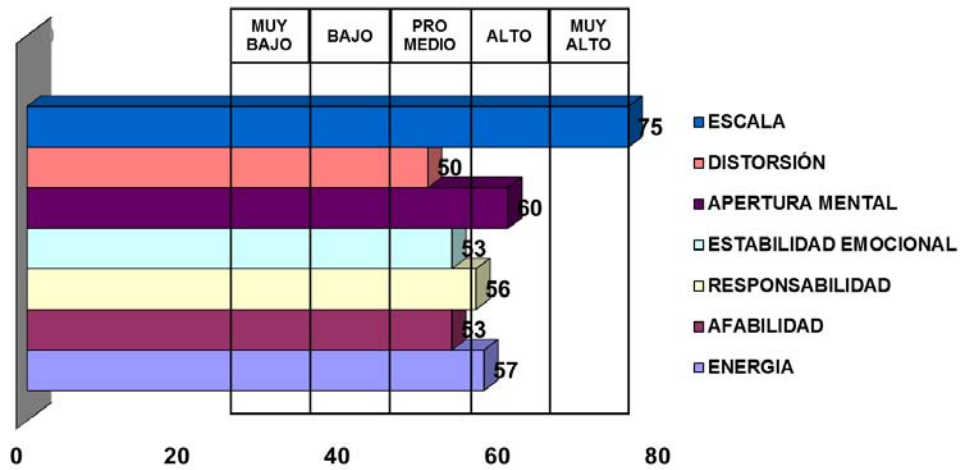
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Tiene facilidad para recordar nombres. De carácter escrupuloso, perseverante, moralista, juiciosos. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora. Es un líder en su entorno social y laboral, muy activo al momento de realizar sus actividades. Practico al momento de tomar decisiones.

Oportunidades de mejora: Le cuesta colaborar con su equipo de trabajo de forma espontánea. No puede laborar en ambientes de presión o tensión.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



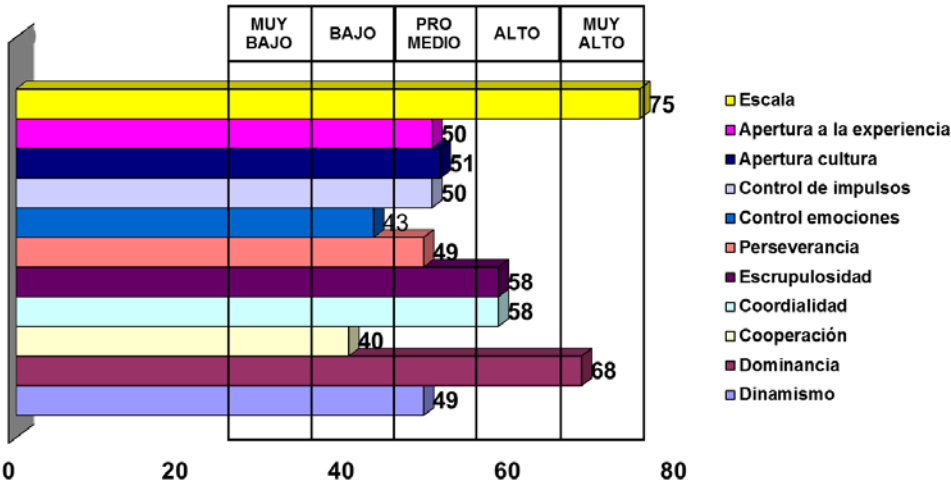
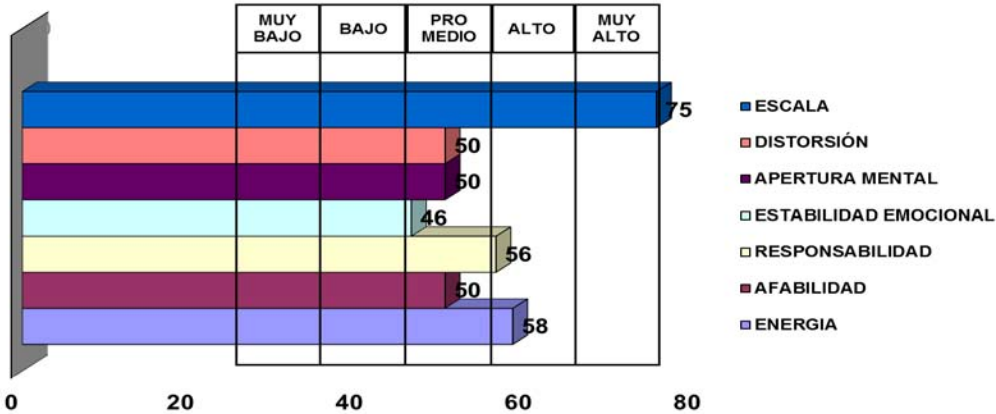
Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora:

Tiene dificultad para trabajar en ambientes de presión. En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



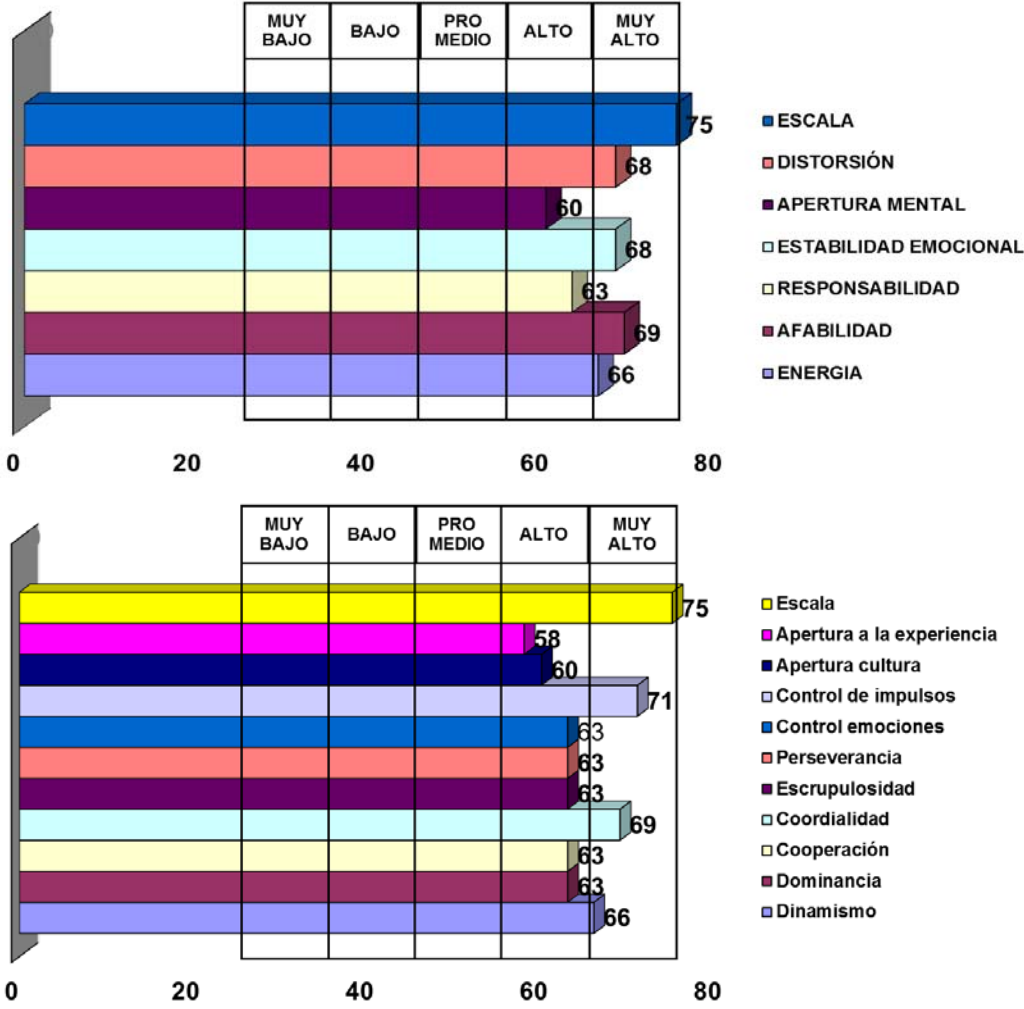
Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede ser impulsivo al momento de tomar decisiones. Tiene dificultad para colaborar en actividades de forma espontánea. Tiene dificultad para laborar en un ambiente de presión.

Toma un tiempo prolongado para analizar las posibles soluciones a los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

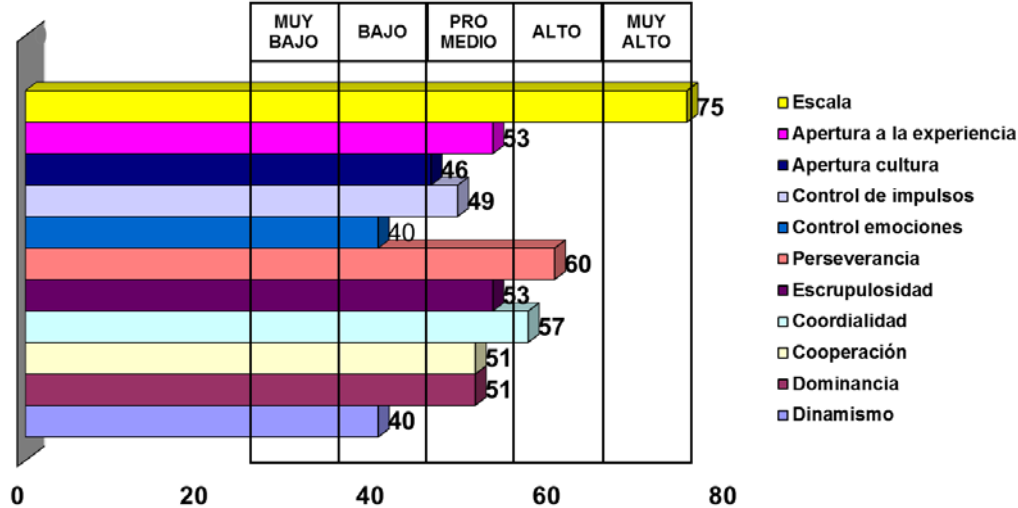
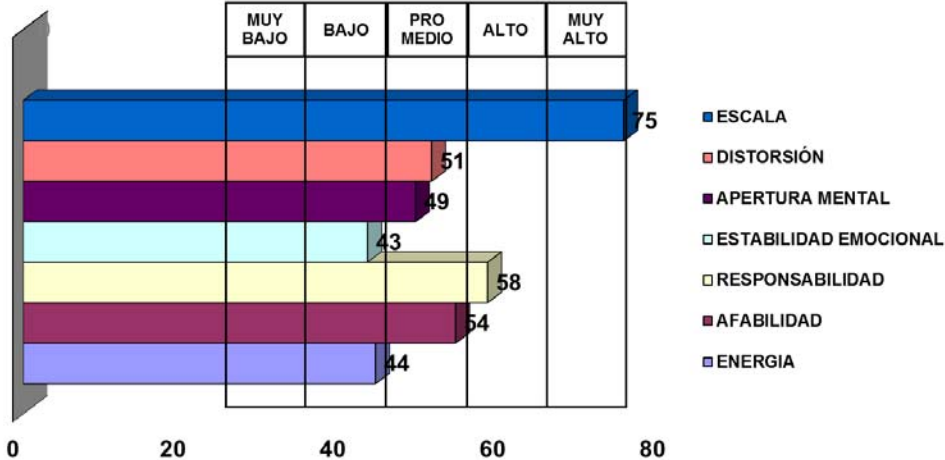


Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Tiene facilidad para recordar nombres. De carácter escrupuloso, perseverante, moralista, juiciosos. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora: Toma un tiempo prolongado para tomar decisiones y resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día. Tiene dificultad para laborar en ambientes de presión.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



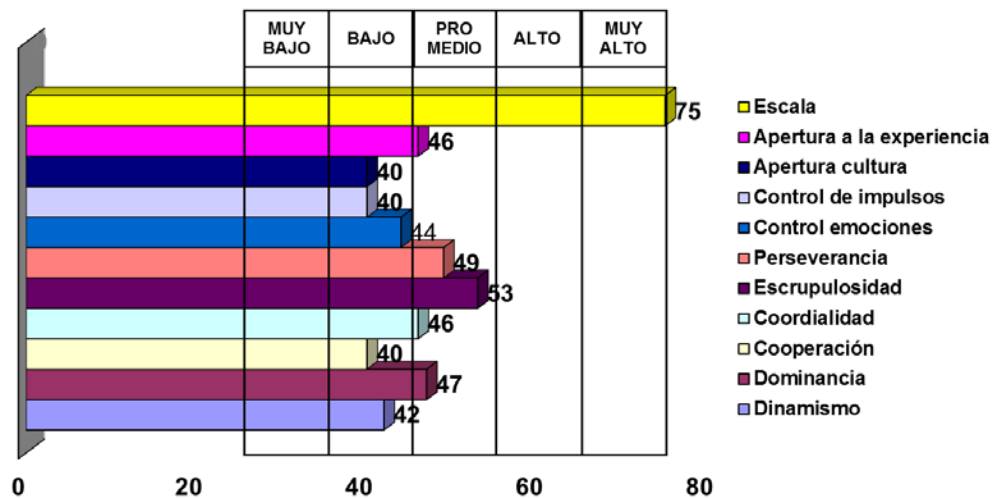
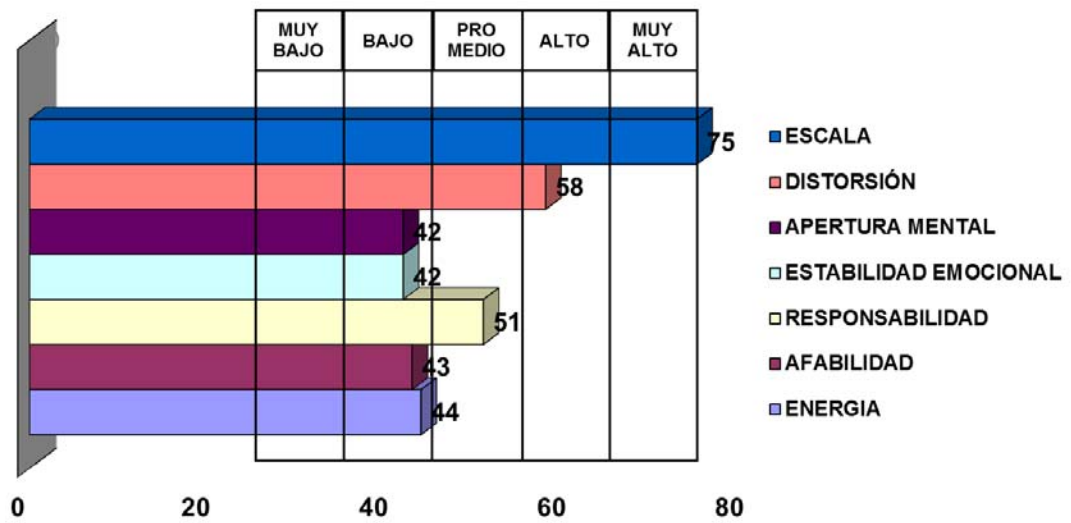
Fortalezas:

De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente e intelectualmente adaptable. Extrovertida. Segura de si mismo y tiende a ser una persona independiente y emprendedora.

Dispone de una alta habilidad para realizar funciones como comprobación archivo, su grado de atención para desempeñar estas funciones es alto.

Oportunidades de mejora: En ocasiones puede tomar decisiones de forma emocional, y le cuesta realizar sus tareas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



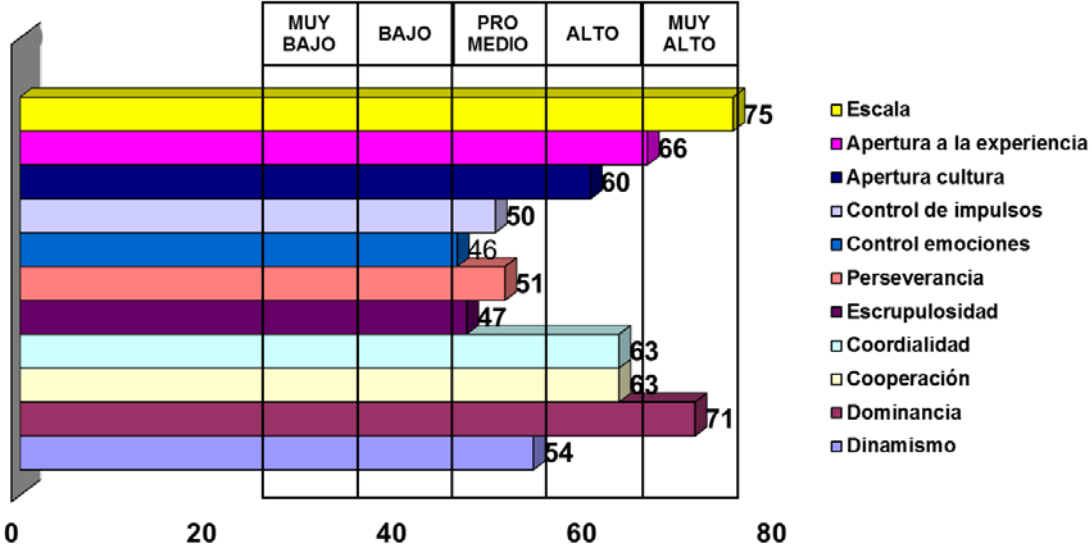
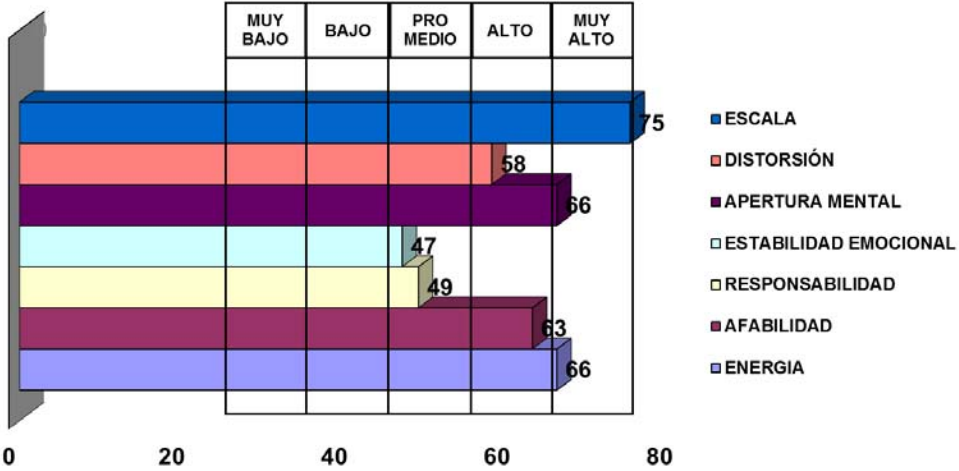
Fortalezas: Perseverante en alcanzar las metas que se propone, honesta en su actuar, lidera el grupo social o laboral al que pertenece.

Practica al momento de tomar decisiones para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día. .

Oportunidades de mejora:

Emocionalmente inestable por lo que no controla adecuadamente sus emociones e impulsos. Tiene dificultad para colaborar de forma espontánea.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



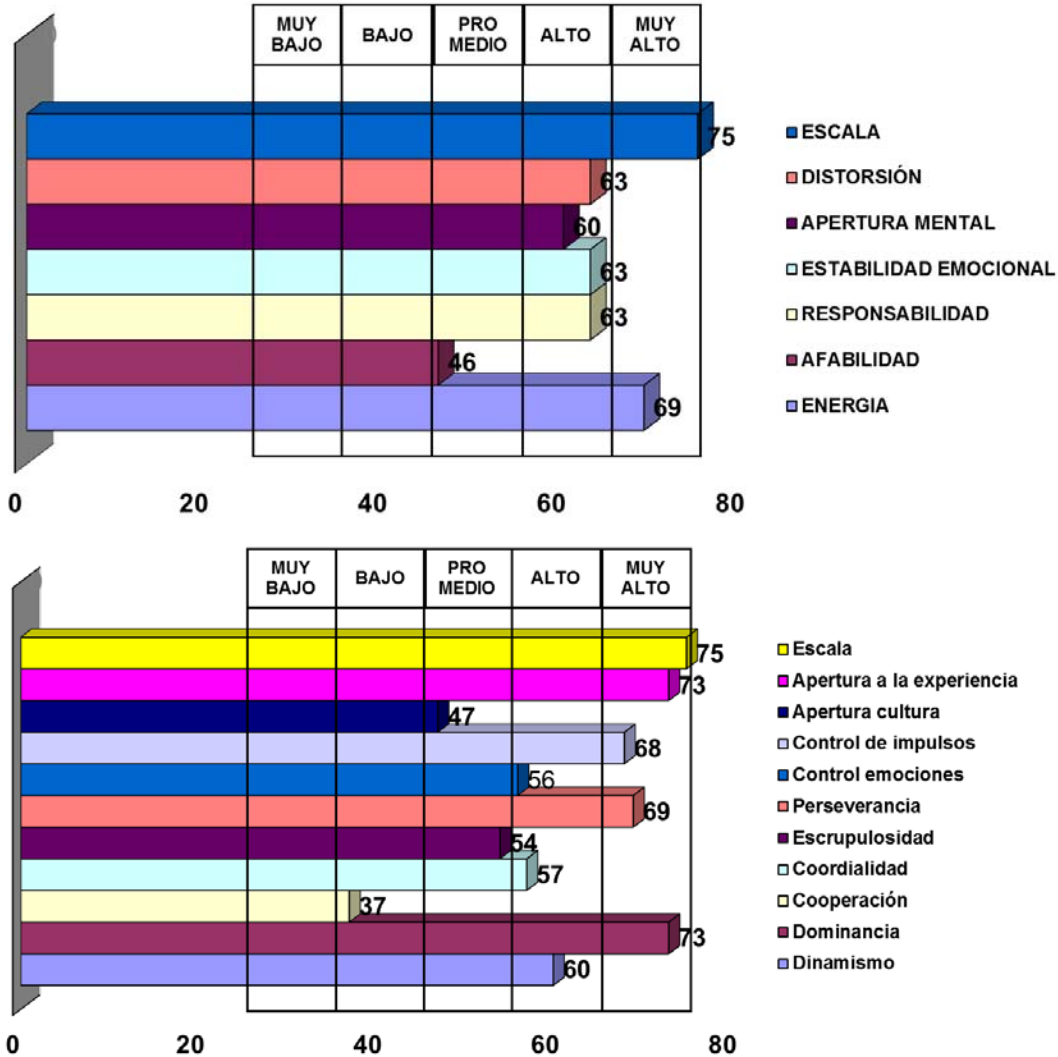
Fortalezas:

Emocionalmente estable, madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiende a tener intereses de orden intelectual. Segura de sí misma, emprendedora.

Oportunidades de mejora:

En muchas ocasiones le toma tiempo analizar y resolver una situación, tiende a no ser práctica.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

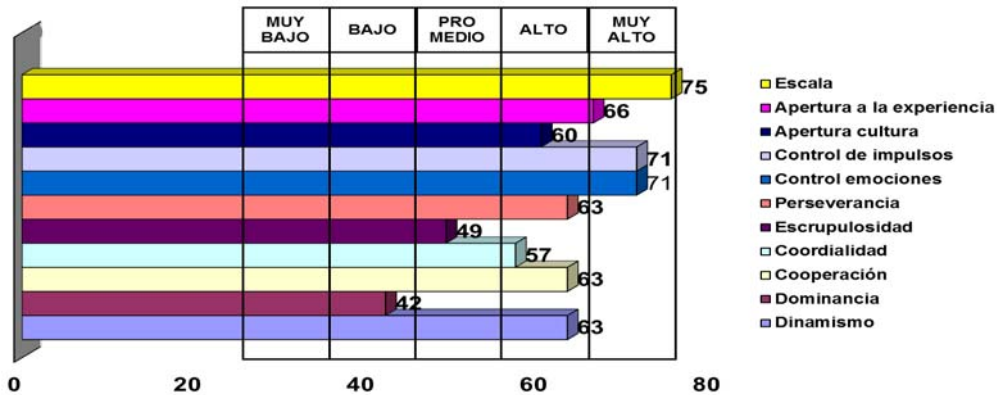
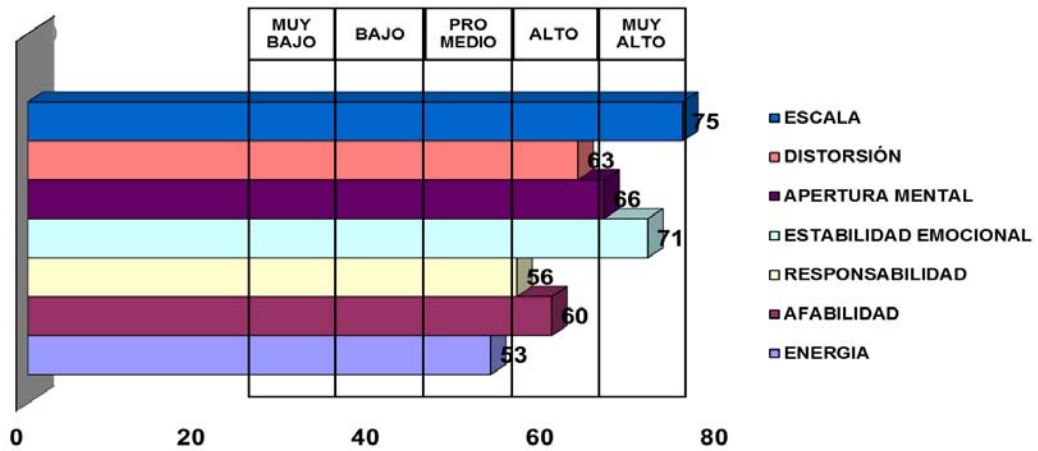


Fortalezas:

Es naturaleza asociativo, dispuesto a formar grupos activos es una persona generosa en sus relaciones interpersonales, aptos para recordar nombres de personas, de inteligencia alta, se caracteriza por tener facilidad para aprender e intelectualmente adaptable. Es una persona escrupulosa, seguro de sí mismo, tiende a ser emprendedor e independiente, sin embargo tiene una dependencia al grupo que maneja.

Oportunidades de mejora: Tiene dificultad para colaborar de forma espontánea con su equipo de trabajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

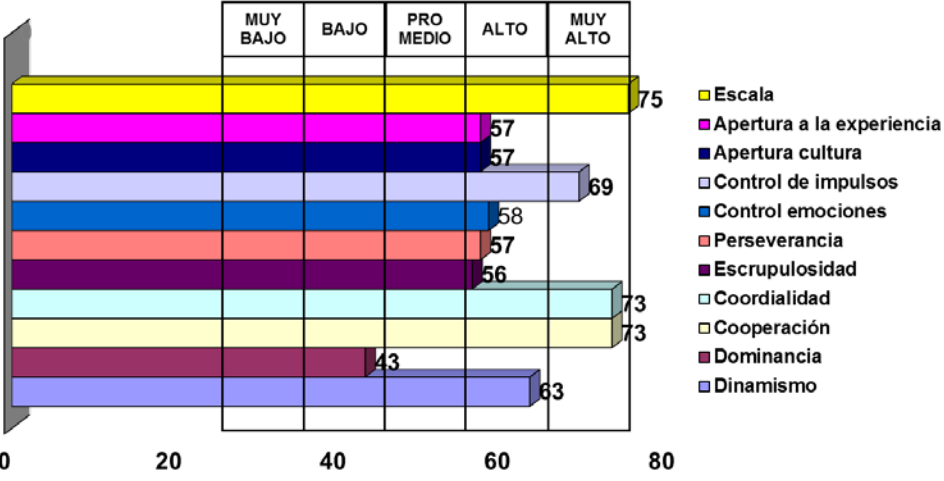
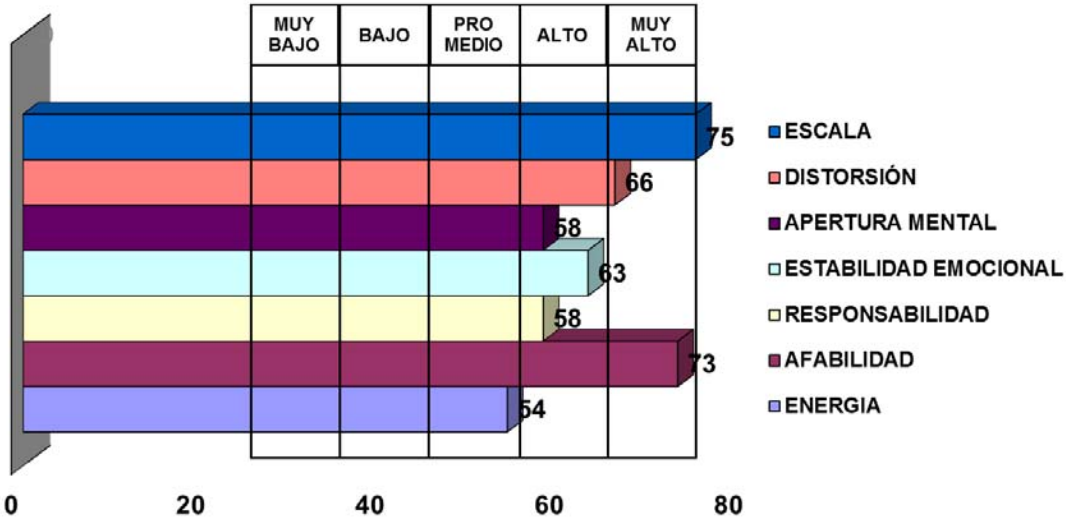
De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente. Es una persona que sobre sale del grupo, Segura de si mismo y tiende a ser una persona emprendedora. Sin embargo depende del grupo la que pertenece.

La Habilidad para cálculo, archivo, vocabulario, ortografía se encuentra en una escala alta, lo que indica que no tiene dificultada para la redacción de informes, realizar archivo.

Dispone de una alta habilidad para realizar funciones como comprobación archivo, su grado de atención para desempeñar estas funciones es alto.

Oportunidades de mejora: Toma decisiones en ocasiones sin reflexionar mucho. Tiene dificultad para laborar en ambientes de presión.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

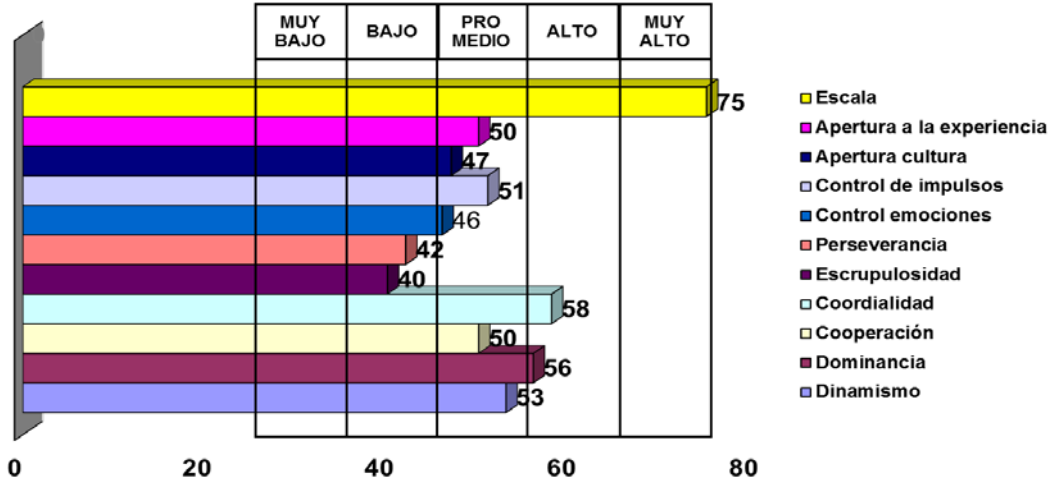
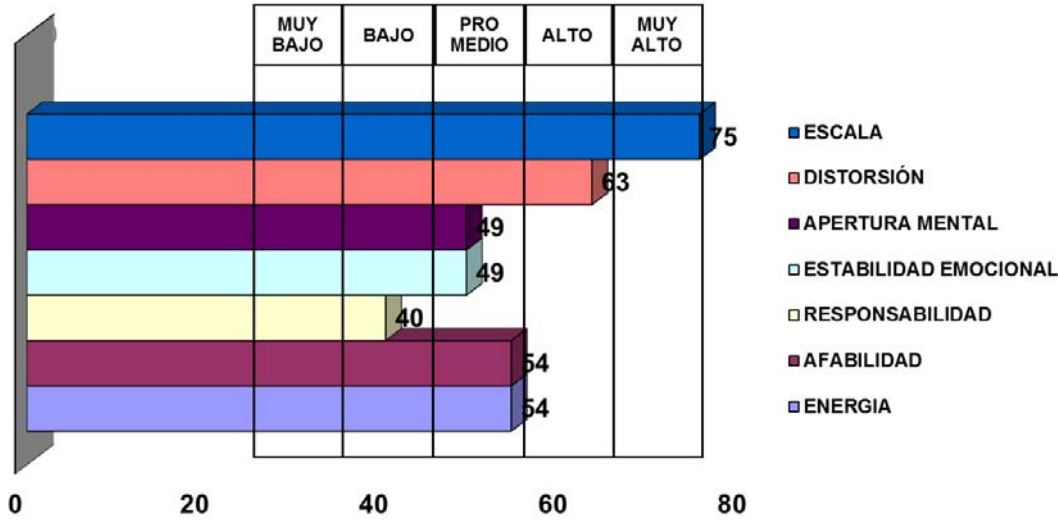


Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora: Depende del grupo al que pertenece, y busca un líder. Toma un tiempo considerable para analizar un problema del día a día por lo que las soluciones pueden darse fuera del tiempo requerido.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



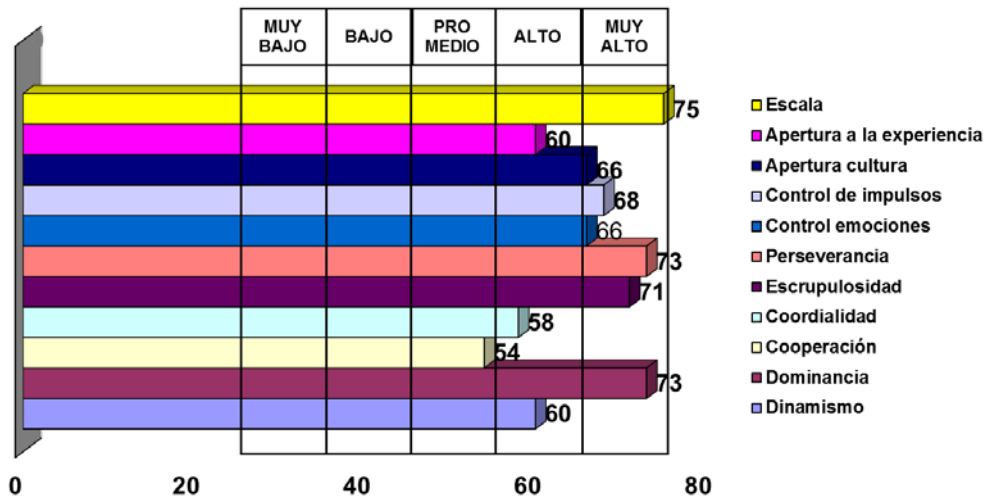
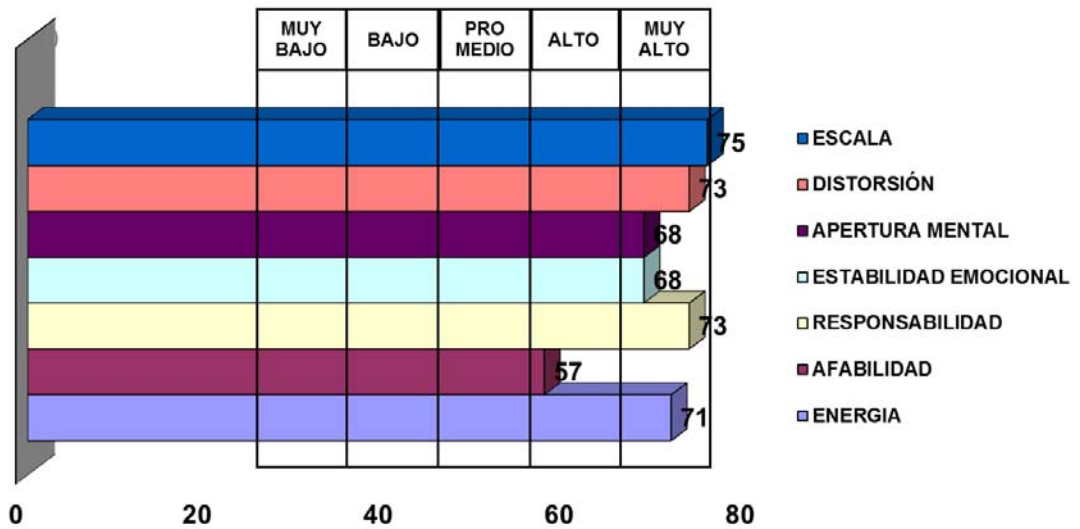
Fortalezas:

Es una persona emocionalmente estable, madura, se enfrenta a la realidad de los problemas y no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de las situaciones, tiene facilidad para aprender rápidamente, tiene intereses de orden intelectual. Segura de sí misma, emprendedora.

Oportunidades de mejora:

Cambia sus objetivos y metas constantemente, el nivel de escrupulosidad se ubica en un rango bajo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

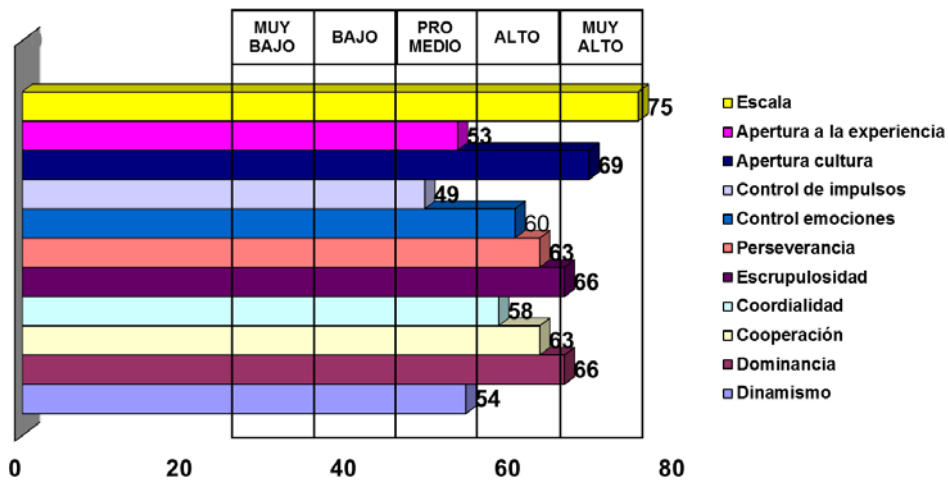
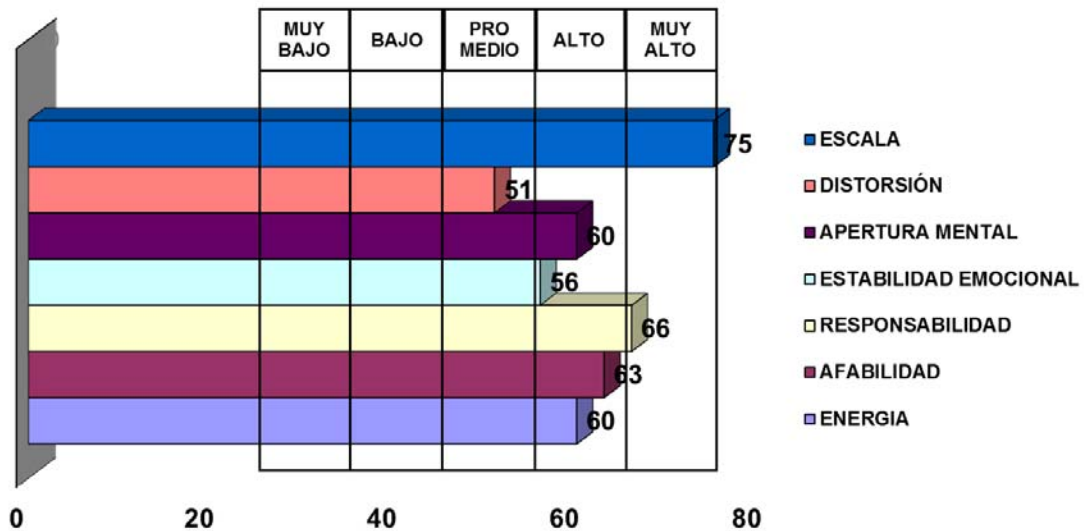
De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente e intelectualmente adaptable. Extrovertido. Seguro de si mismo y tiende a ser una persona independiente y emprendedora.

No tiene dificultad para laborar en ambientes de presión.

Oportunidades de mejora:

Toma un tiempo considerable para analizar un problema y resolverlo.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

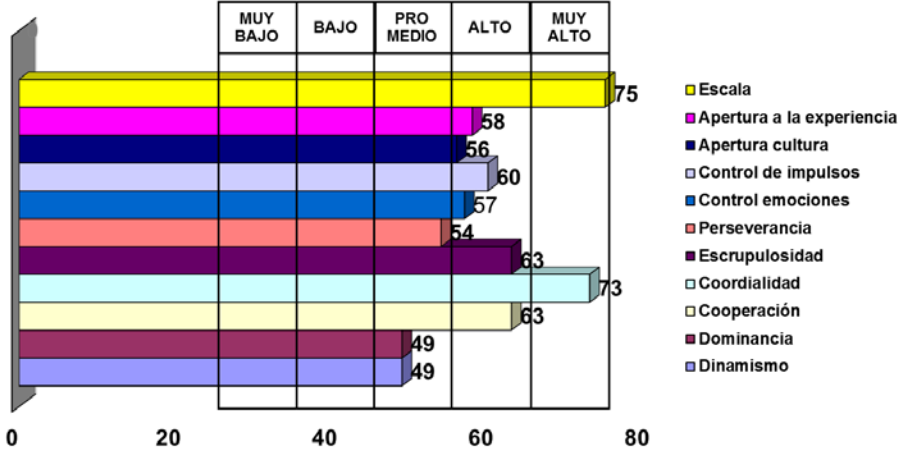
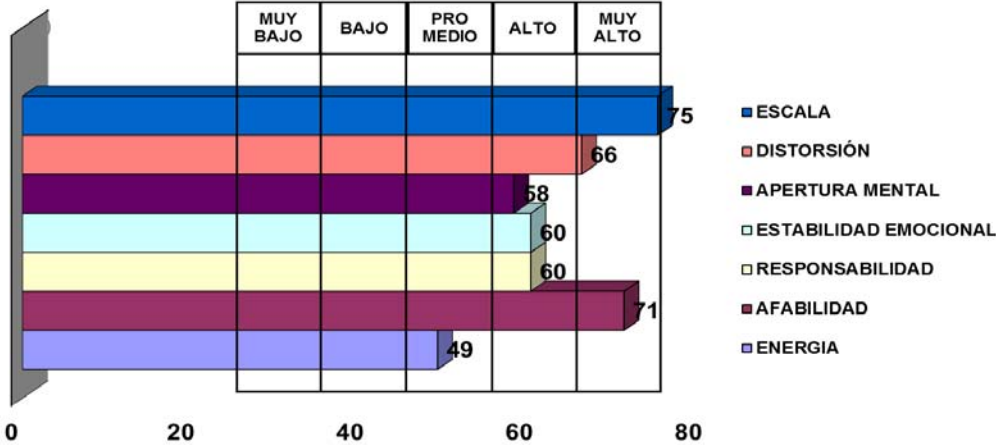


Fortalezas:

Se presenta como una persona con facilidad para establecer relaciones interpersonales, emocionalmente estable, asertiva y competitiva, es activa y espontánea, le agrada cumplir normas y leyes preestablecidas de manera formal, es sensible y sentimental, tradicional, apegada a lo familiar, le gusta trabajar individualmente en forma organizada y meticulosa.

Oportunidades de mejora: Tiene dificultad para laborar en ambientes de presión.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



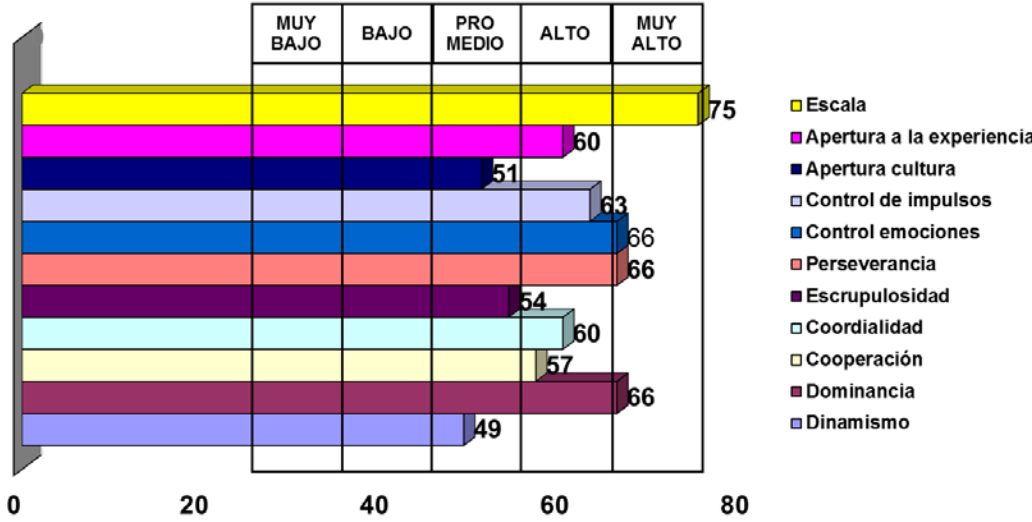
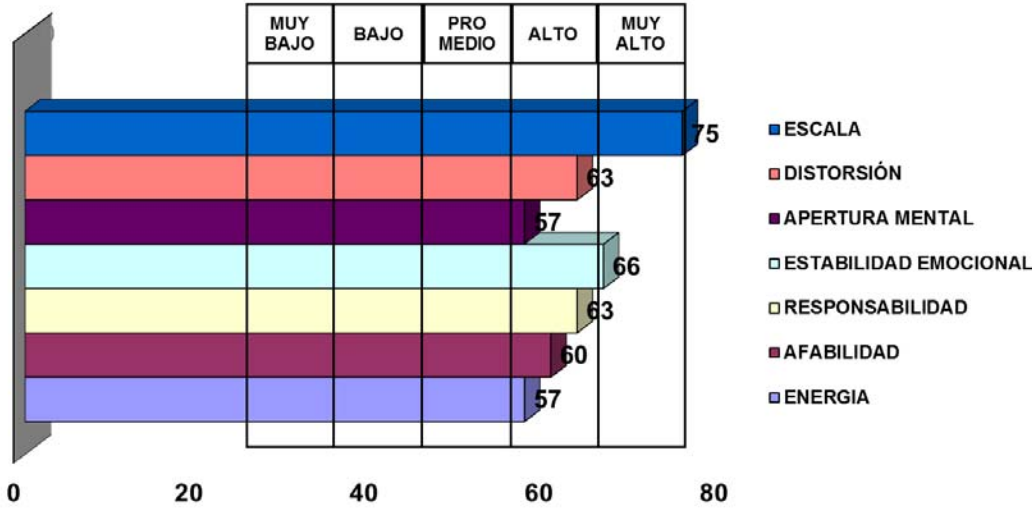
Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Dispone de una alta habilidad para laborar en ambientes cambiantes y de presión excesiva.

Oportunidades de mejora: Es dependiente del grupo al que pertenece, necesita la guía de un líder para tomar decisiones. No analiza los problemas y es impulsivo en buscar soluciones o no toma decisiones en el tiempo requerido.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



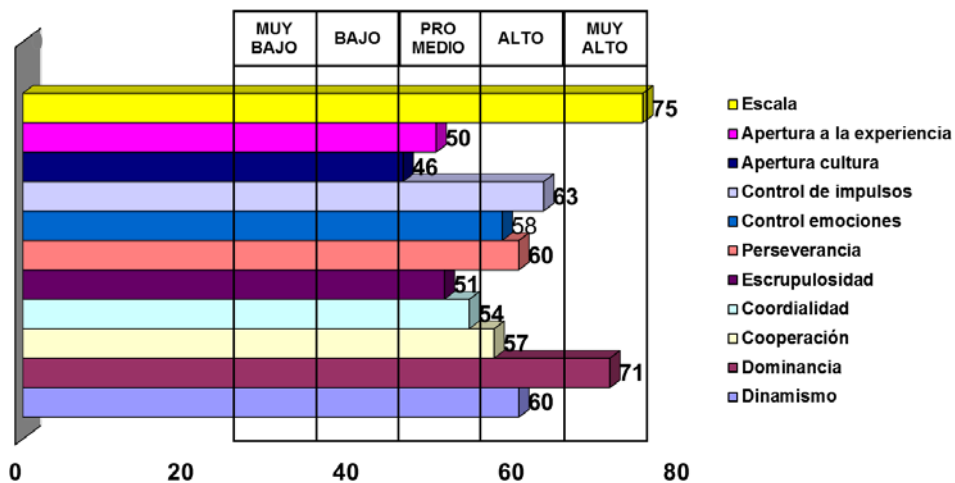
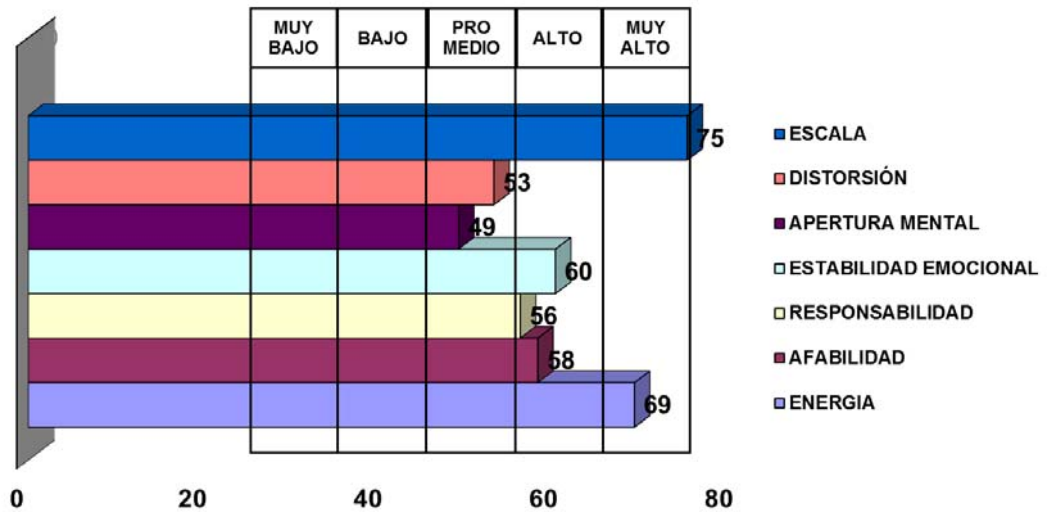
Fortalezas:

De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente. Segura de sí mismo y tiende a ser una persona emprendedora. Lidera al grupo social o laborar al que pertenece.

Practica para resolver los problemas que se pueden presentar en el día a día.

Oportunidades de mejora: Toma decisiones sin reflexionar mucho la respuesta.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

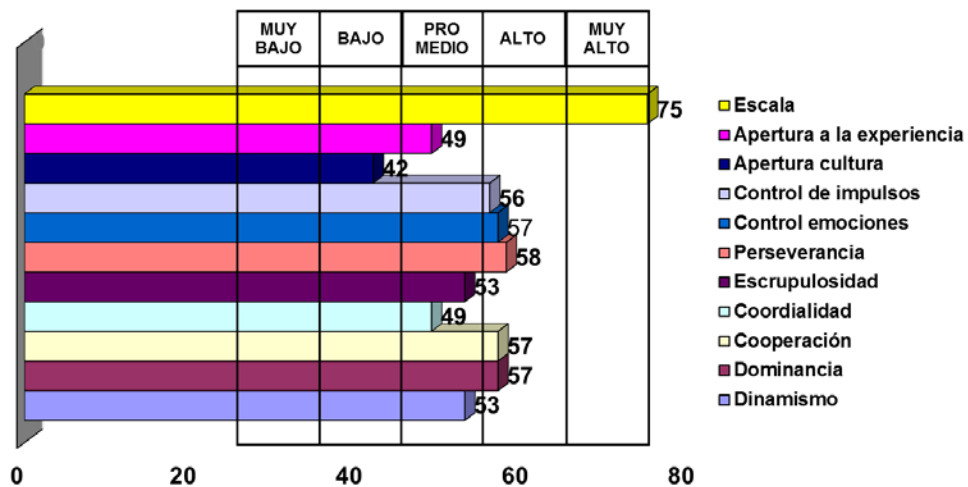
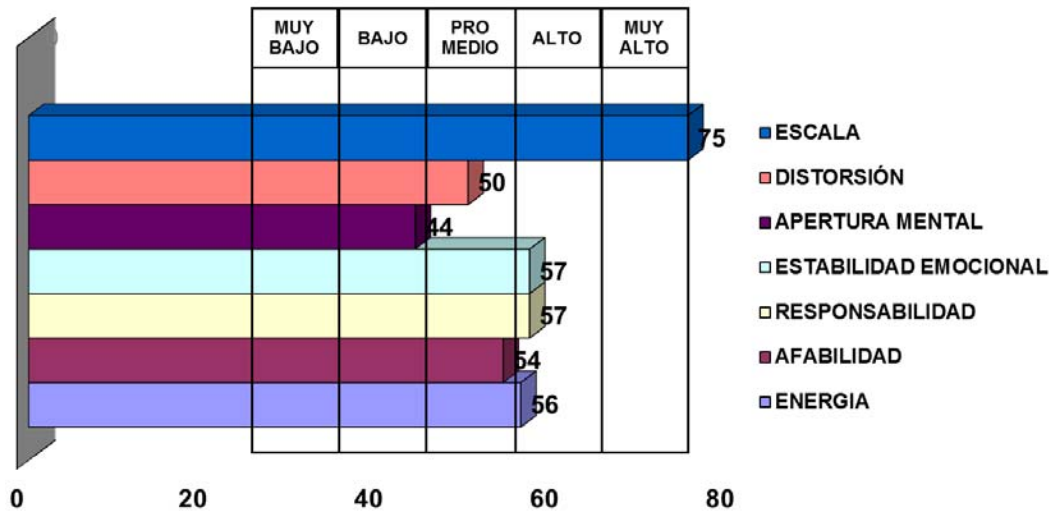


Fortalezas:

Es una persona con gran capacidad de adaptación a entornos laborales nuevos, nuevas culturas organizacionales. Emocionalmente estable, por lo que tiene la capacidad de controlar sus impulsos y emociones. Perseverante para alcanzar sus objetivos y metas. La orientación de servicio hacia el cliente interno y externo se ubica en el nivel promedio, por lo que no tiene dificultad para relacionarse con las personas. Líder en su entorno laboral y social. Facilidad para dirigir grupos.

El nivel de cooperación se ubica en el rango de alto, por lo que es una persona con mucha predisposición de ayuda, tiene de a ser un líder en su entorno dirige a su grupo social, muy dinámica para realizar cualquier actividad.

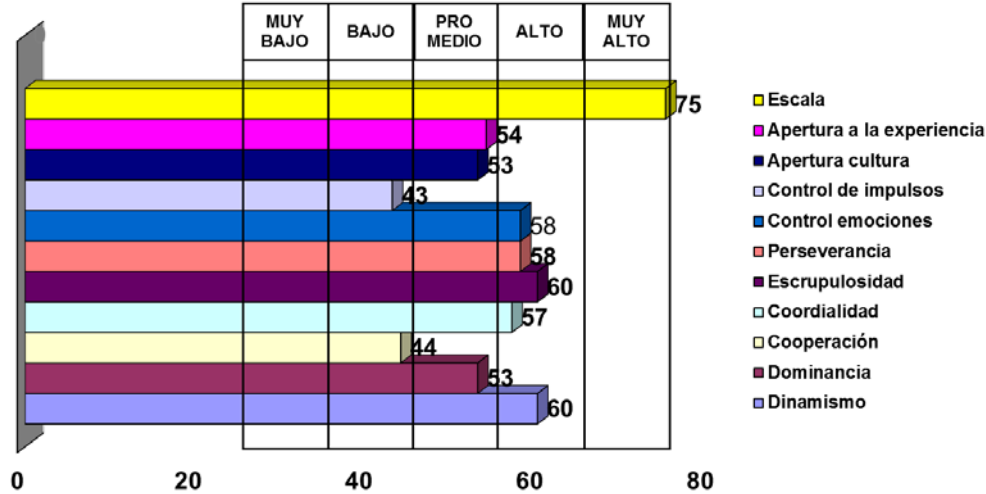
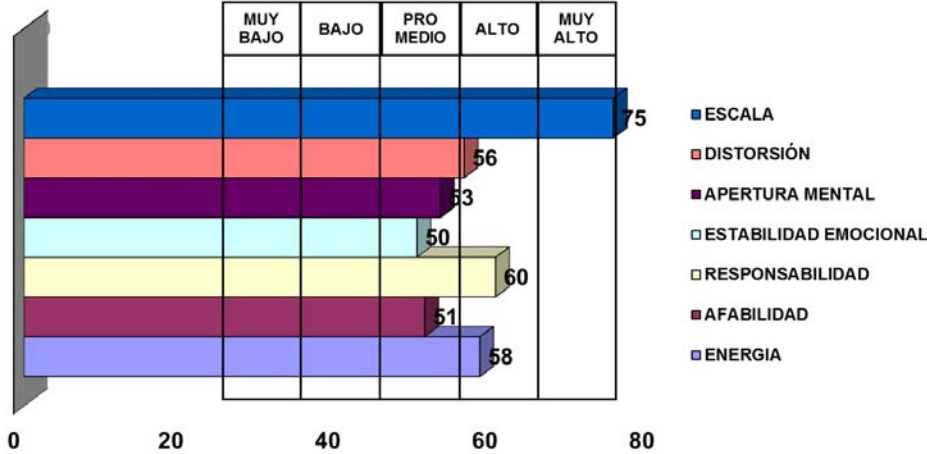
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Se adapta con facilidad a nuevas experiencias laborales, por lo que no tiene dificultad para adaptarse a un ascenso. Estable emocionalmente, controla de forma adecuada sus emociones y impulsos. Perseverante para alcanzar los objetivos y metas que se propone. Honesta en su actuar, tiene disponibilidad para atender al cliente interno y externo con facilidad, por lo que la comunicación es fluida. Líder en su entorno social y laboral, no tiene dificultad para dirigir grupos de trabajo, u organizar eventos en el área social o laboral.

Oportunidades de mejora: En ocasiones analiza un problema que se puede presentar en el día a día en un tiempo prolongado y no toma decisiones oportunas.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas:

Es una persona que se adapta con facilidad a nuevas experiencias, culturas, políticas.

El nivel de estabilidad emocional se encuentra ubicado en el promedio lo que significa que controla muy bien sus emociones.

El nivel de responsabilidad se encuentra en un rango de alto, es un candidato perseverante por alcanzar nuevas metas y objetivos. Honesto en su actuar.

Es un líder en su entorno. Dinámico para ejecutar las funciones encomendada.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

En trabajo bajo presión se ubica en un escala de 78/100 lo que indica que no tiene dificultad para adaptarse a medio de alta carga operativa, o alto nivel de tensión.

Oportunidades de mejora:

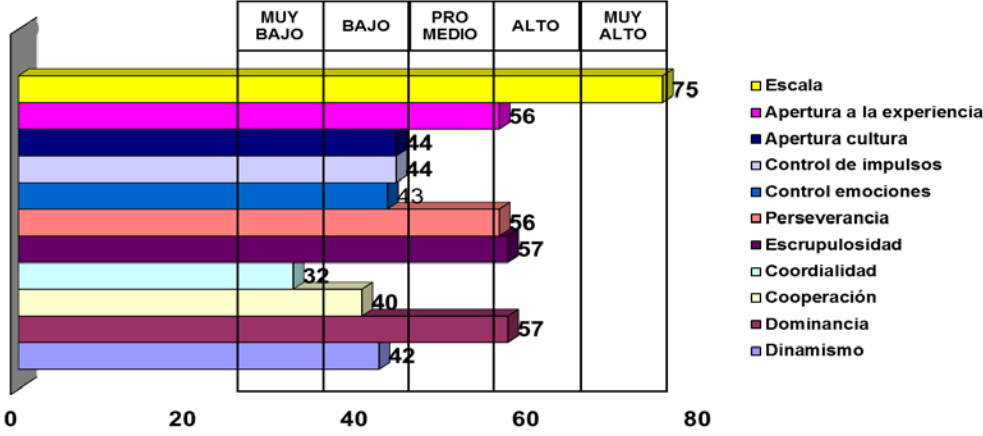
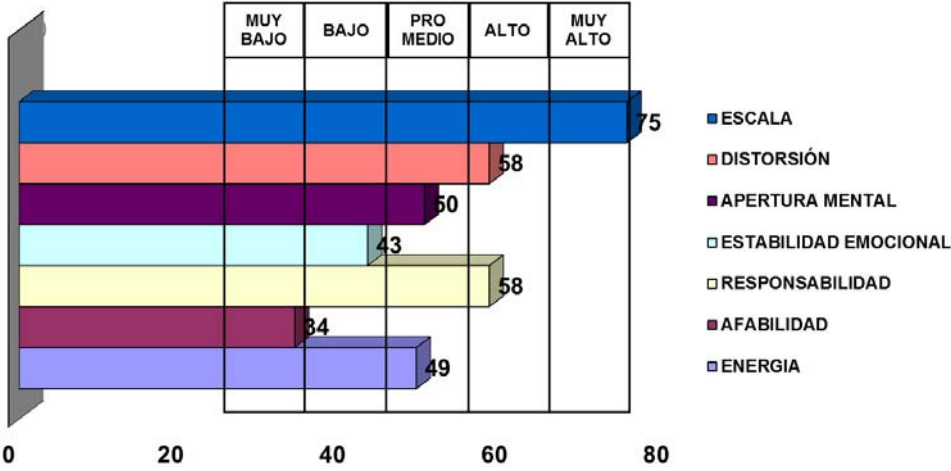
En ocasiones suele ser una persona impulsiva la momento de tomar una decisión.

El nivel de trabajo bajo presión se ubica en el promedio.

El nivel de cordialidad está ubicado en el rango bajo, por lo que tiene dificultad para la atención al cliente interno o externo.

Toma un tiempo considerable para el análisis y solución de un problema que se puede presentar en el día a día, por lo que la solución no puede ser tan efectiva como lo que se requiere.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas

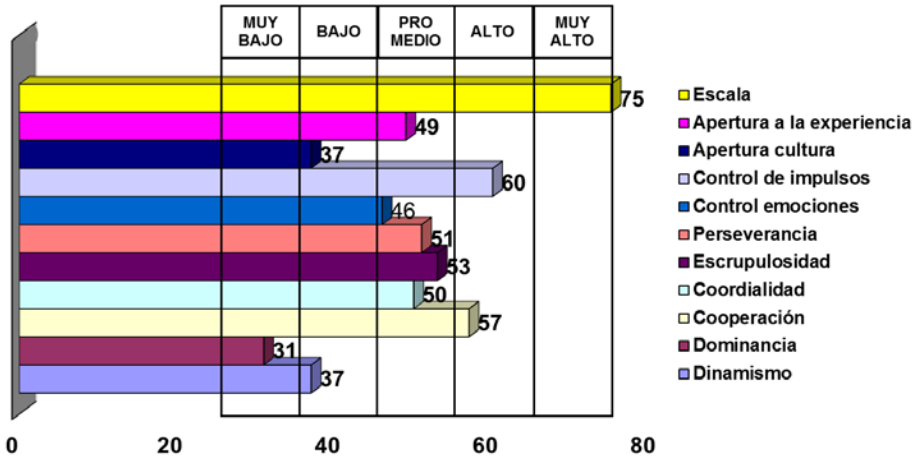
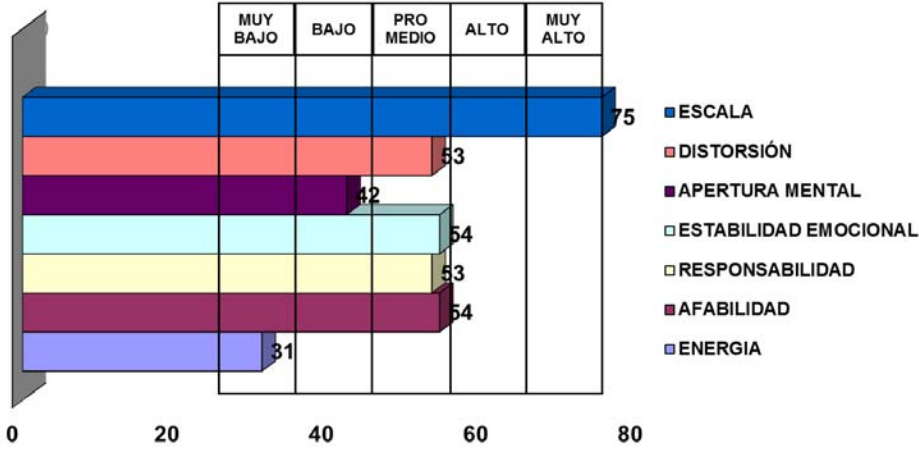
Es una persona perseverante para alcanzar los objetivos que se propone, honesta en su actuar. Dirige al grupo al que pertenece.

Oportunidades de mejora: Emocionalmente inestable, en nivel de control de emociones e impulsos se ubica en un rango bajo, lo que indica que puede tomar decisiones apegadas a sus sentimiento y emociones o incluso decisiones de forma impulsiva sin un análisis previo. Por lo que en ocasiones toma un tiempo considerable para dar solución a un problema del día a día. Tendrá un tiempo prolongado de adaptación a nuevas culturas organizacionales.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

La predisposición de servicio al cliente se ubica en un rango bajo, lo que indica que no tiene predisposición de servicio. Hay que solicitar su cooperación porque no la realiza de forma espontánea.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

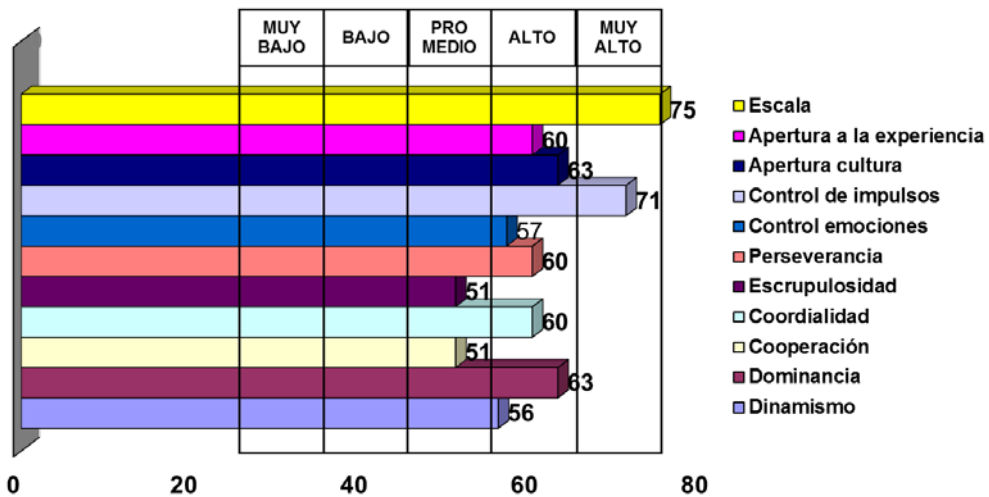
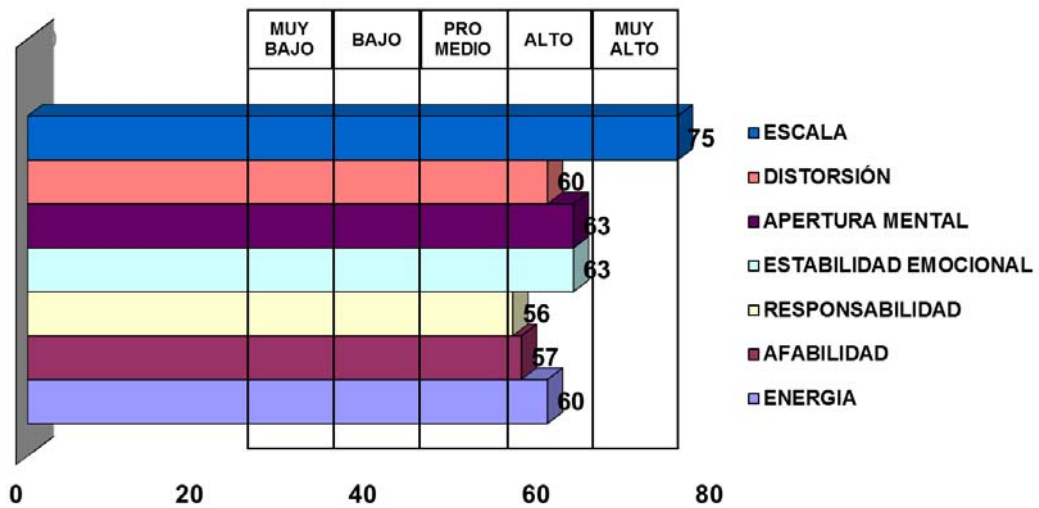


Fortalezas:

Es una persona que se adapta en cualquier situación laboral. Estable emocionalmente, es muy perseverante ante las metas que se propone, su honestidad se encuentra en el promedio, dispone de un alto nivel de cordialidad, por lo que tiene orientación de servicio ante el cliente interno o externo. Tiende a ser una líder en su entorno.

Oportunidades de Mejora: Dispondría de un tiempo prolongado para adaptarse a nuevas culturas organizacionales. Busca la guía de un líder para poder cumplir los objetivos propuestos.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.

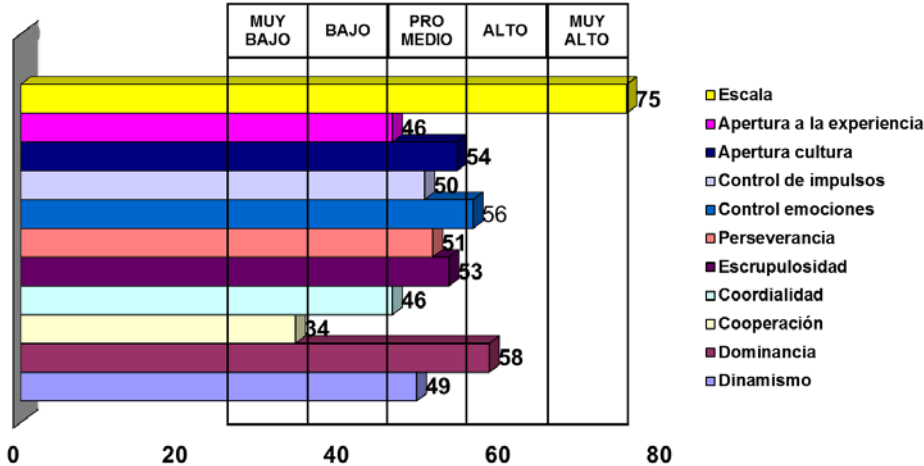
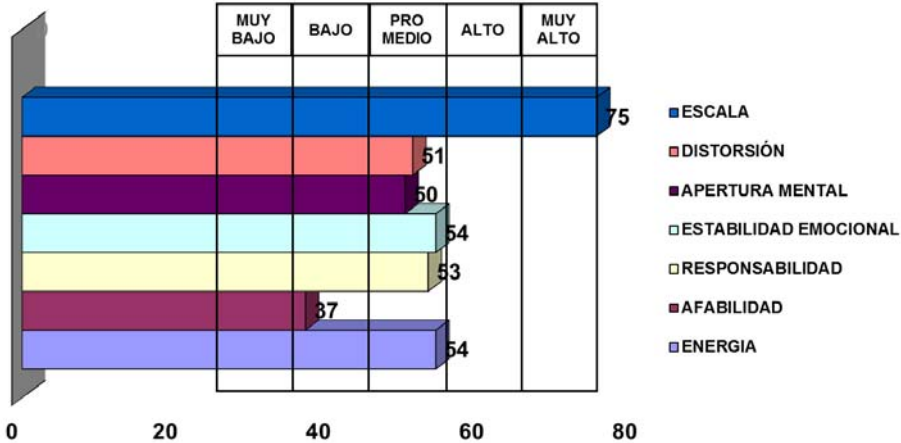


Fortalezas:

Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Tiene facilidad para recordar nombres. De carácter escrupuloso, perseverante, moralista, juiciosos. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Oportunidades de mejora: Toma un tiempo considerable para analizar un problema por lo que las soluciones pueden encontrarse fuera del tiempo establecido.

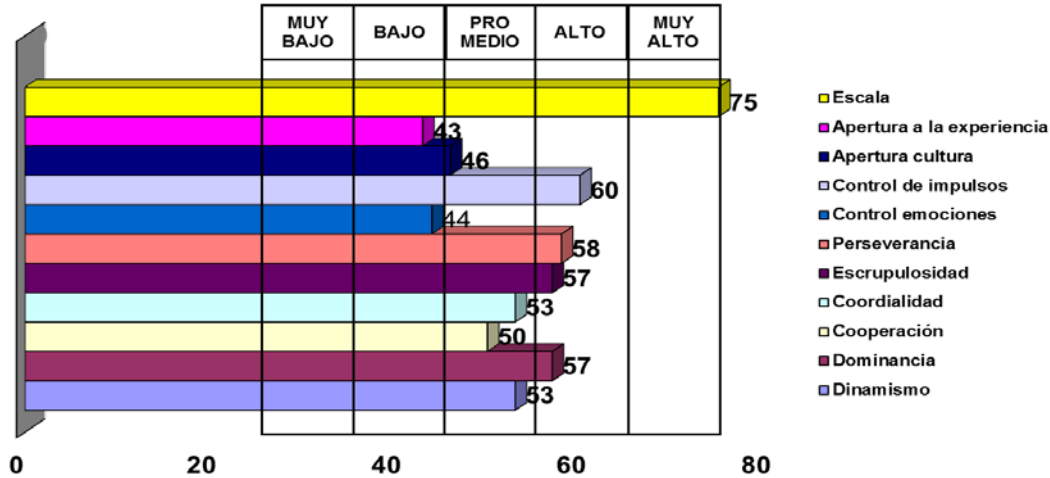
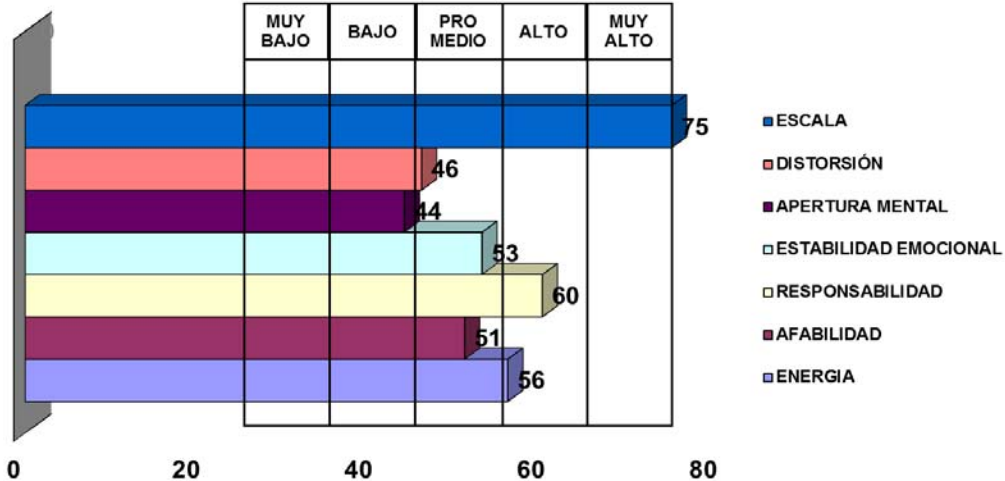
Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: Es una persona madura, no permite que sus emociones oscurezcan la realidad de los hechos. Tolerante con los que le rodean y las dificultades tradicionales, aprende y se adapta con facilidad a los cambios. Busca siempre nuevas oportunidades de mejora.

Puntos a desarrollar: Tiende a no apoyar bajo su propia voluntad a sus compañeros.

Anexo tesis Validación del test psicométrico de personalidad Big Five, caso de estudio aplicado en una empresa de servicio del sector público.



Fortalezas: De alta capacidad mental, Se adapta fácilmente a las necesidades inmediatas del grupo, aprende rápidamente e intelectualmente adaptable. Seguro de sí mismo y tiende a ser una persona independiente y emprendedora.

Puntos a desarrollar: En ocasiones tiende a enojarse con facilidad, el nivel de control de emociones se ubica en el rango bajo lo que significa que es una persona reservada en cuanto a la comunicación de sus sentimientos. Es muy analítico debido a esto toma un tiempo prolongado en la resolución de problemas que se pueden presentar en el día a día.