



**UNIVERSIDAD SALESIANA**

---

---

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**“LOS RASGOS DE PERSONALIDAD ESTÁN RELACIONADOS  
CON EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS  
TRABAJADORES DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**L I C E N C I A D O E N P S I C O L O G Í A**

P R E S E N T A :

**MOISES MONROY CHAVEZ**

DIRECTOR DE TESIS: MTRO. IGNACIO JAVIER MALDONADO MARTÍNEZ

CIUDAD DE MÉXICO.

JUNIO 2019.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

---

## ÍNDICE

### Dedicatoria

<b>I. Teorías de la personalidad.....</b>	<b>5</b>
1.1 Antecedentes históricos de las teorías de personalidad.....	5
1.2 Definiciones de personalidad.....	7
1.3 Teoría de los rasgos.....	10
<b>II. Test de Personalidad de Tea (TPT).....</b>	<b>28</b>
2.1 Construcción de la prueba TPT.....	28
2.2 Validez Interna y Contenido.....	28
2.3 Estructura Factorial.....	29
2.4 Áreas de aplicación del TPT.....	36
<b>III. Competencias Laborales.....</b>	<b>39</b>
3.1 Elementos históricos de las competencias.....	39
3.2 Definición de competencia.....	40
3.3 Características de las competencias.....	41
3.4 Clasificación de los tipos de competencias.....	41
3.5 los rasgos de personalidad y su relación con las competencias.	50
<b>IV. Metodología.....</b>	<b>55</b>
4.1 Planteamiento del problema.....	55
4.2 Antecedentes y escenario de la investigación.....	56
4.3 Objetivos.....	56
4.4 Tipo de investigación.....	57
4.5 Planteamiento de hipótesis.....	57
4.6 Definición conceptual de variables de estudio.....	57
4.7 Diseño de investigación.....	58
4.8 Muestreo.....	58
4.9 Instrumento de medición.....	59

---

4.10 Procedimiento.....	59
4.11 Tratamiento estadístico.....	61
Resultados.....	63
Conclusiones.....	73
Referencias.....	75

---

## DEDICATORIA

A mis padres y familia por su apoyo.

---

## I. Teorías de la personalidad

### 1.1 Antecedentes históricos de las teorías de personalidad.

A lo largo de la historia de la humanidad se han llevado a cabo numerosos intentos por reunir, de una forma comprensiva y sistemática, las ideas existentes sobre la personalidad. Estos empeños son los que han ido perfilando y finalmente constituyendo el abordaje científico de la personalidad, su estudio ha transcurrido por diferentes ámbitos y ha recibido numerosas influencias.

(Marx; 2002, p. 42) por ejemplo, menciona que “una de las primeras aproximaciones al estudio de la personalidad fue al *alma*, concebida como un componente no observable pero que sostenía la inmortalidad del hombre, permitiendo el estudio de la mente-cuerpo que posteriormente se retomaría en el estudio de la personalidad”.

Prosiguiendo con dicho estudio, la conciencia, según los teóricos de la personalidad, se centraba en analizar sus componentes fundamentales, decían que si las ciencias naturales reducían a la materia en sus elementos básicos para analizarlos; es decir, “si el mundo físico podía entenderse al descomponerse en sus elementos, entonces se podría estudiar de la misma forma la mente o el mundo mental”. (Marx; 2002, p. 43)

Posteriormente, John B. Watson continuó con el estudio de la conducta y decía que si la psicología había de ser una ciencia, tenía que concentrarse únicamente en los aspectos tangibles de la naturaleza humana, los que podían verse, registrarse y medirse, es decir, solo la conducta manifiesta sería el objeto legítimo del estudio de la psicología y no la conciencia, esta última, según Watson, no era algo que pudiera verse o con lo cual pudiera experimentarse, además sostenía que no había conciencia, es decir, que todo aprendizaje depende del ambiente y que toda actividad humana es condicionada a pesar de las variaciones genéticas. Frager (2010; p. 273)

---

Por tanto, la conciencia al igual que el concepto filosófico del alma, carece de sentido para la ciencia. Por ello se decía, que los psicólogos solamente deberían tratar con lo que podían ver, manipular y medir.

Por ello, Skinner “negaba la existencia de una entidad llamada personalidad y redujo la personalidad a lo que podía verse, medirse y observarse de forma objetiva, en su concepción no había lugar para la conciencia ni para las fuerzas inconscientes” (Schultz, 2009; p. 5).

En cambio, Sigmund Freud (1856-1939) fue el primero en centrar su atención en los procesos inconscientes, como una forma de sustentar que la personalidad no solo se refiere a lo que se puede observar, sino que existen una serie de elementos que se ponen en movimiento a través de las acciones, palabras o pensamientos.

“Freud se centraba en encontrar la razón, el elemento poderoso para llegar a la verdad y cuyo ideal era el dominio de las pulsiones” (Frager, 2010; p. 22).

Freud desarrolló su teoría psicosexual de la personalidad explicando que cada individuo atraviesa por una serie de etapas: oral, anal, fálica y genital, además de un periodo de latencia, cada una de éstas etapas se caracteriza por un conflicto entre la gratificación deficiente o excesiva que se da entre el infante y sus progenitores, posibilitando que se pueda generar una fijación en el individuo y la generación de conductas que son características del conflicto durante cada una de las etapas del desarrollo. Cueli (2012; p. 51-52)

Por otra parte, Alfred Adler y otros autores dirigieron su atención al YO como un elaborado mecanismo de adaptación tanto interno como externo. William James se interesaba más por la conciencia que por el contenido de ésta. Por otro lado Carl Rogers y Abraham Maslow, prefirieron centrarse en la salud y el crecimiento psicológico. Cloninger (2003; p. 117)

No obstante, la gran divergencia de teorías causó una diversidad dentro del campo, en las décadas siguientes, las cuales son a veces caracterizadas como el período

---

de las escuelas de psicología, cada una de ellas tratando de entender al ser humano y su desarrollo.

Sin embargo, el estudio sistemático de la personalidad surgió apenas a finales de la década de 1930; cuando Gordon Allport formalizó y sistematizó el estudio de la personalidad; a dichas aportaciones se les conoce como: “La teoría de los rasgos, que partió de la idea de que los seres humanos comparten características o rasgos que son similares y pueden agruparse de acuerdo con su similitud en grandes áreas”. (Schultz, 2009; p. 239)

Esta teoría también menciona que todas las personas tienen los mismos rasgos y que la única diferencia entre ellas es la cantidad o intensidad en que se tienen; estas aportaciones teóricas, dieron origen al estudio propiamente dicho de la personalidad; que enfatizan la importancia de las experiencias de la niñez temprana en el desarrollo de la personalidad; otras teorías de la personalidad adoptan un enfoque diferente y se centran en el presente, describiendo las diferencias entre las personalidades adultas ya desarrolladas.

## **1.2 Definiciones de personalidad.**

Las aportaciones que cada teoría realiza al estudio de la personalidad, deja en claro, la necesidad de definir en términos concretos y claros a la personalidad misma. Según Larsen (2005; p.3) la personalidad se puede establecer como una entidad compleja que presenta múltiples facetas.

De ahí, que distintos autores utilicen definiciones que, sin pretender abarcarlo todo, son suficientes para ser usadas con propósitos específicos; en algunas de estas definiciones, se destacan elementos que son comunes a todos los seres humanos; en otras, los rasgos que son individuales y que establecen la personalidad de cada individuo.

Por ejemplo, el término personalidad es utilizado preferentemente por autores americanos (James, Rogers y Maslow), quienes enfatizan los comportamientos observables, en tanto que el término carácter es empleado por autores europeos



---

(Adler y Freud) quienes destacaban una estructura interna. Por lo tanto, “El término carácter es un legado de la Psicología clásica y está arraigado en la mentalidad popular con implicaciones cuantitativas, como algo que la gente tiene en mayor o menor grado o deja de tener”. (Fuente, 2007; p. 74)

En este intento por definir el término con mayor precisión, es necesario establecer su origen, la palabra “Personalidad deriva de la palabra latina *personare*, que designaba la máscara que usaban los actores en una obra de teatro”. (Schultz, 2009; p. 8)

A partir de lo anterior, se puede concluir que la personalidad se refiere a nuestras características externas y visibles, es decir, los aspectos que los demás pueden ver en cada uno. Por ello, la definición de la palabra personalidad está en función de las impresiones que los sujetos generan en los otros, es decir, lo que parece ser.

Siendo así, la personalidad no es rígida ni tampoco inmutable, puede variar según la situación, por eso al tratar de explicar la naturaleza humana es desde una perspectiva interaccionista, se consideran a los rasgos, los aspectos cambiantes de la situación y la interacción entre ellos, con la finalidad de poder dar una explicación de la personalidad y sus diferentes facetas.

La personalidad también puede incluir la idea de la unicidad humana, donde se puede apreciar las similitudes entre los individuos y aun así, sentir que cada uno de ellos posee propiedades especiales que los distingue de todos los demás, por lo tanto, se puede pensar que la personalidad es un conjunto único y perdurable de características que pueden cambiar en respuesta a distintas situaciones.

Es difícil establecer una definición para algo tan complejo como es la personalidad, dado que esta requiere incluir las características internas, efectos sociales, cualidades de la mente y del cuerpo, relaciones con otros y metas internas. Debido a estas complejidades, algunos textos omiten por completo una definición formal. No obstante, la siguiente definición expone los elementos esenciales de la personalidad: ***“la personalidad es el conjunto de rasgos psicológicos y mecanismos dentro del individuo que son organizados, relativamente***

---

***estables, que influyen es sus interacciones, y adaptaciones al ambiente psíquico, físico y social”***. (Frager, 2005; p. 4) A partir de esta definición, la personalidad se puede concebir como el conjunto de rasgos psicológicos que describen las formas en que las personas difieren entre sí.

Así mismo, esta definición enfatiza que las fuentes importantes de la misma personalidad residen dentro del individuo y por consiguiente, son estables a lo largo del tiempo y un tanto consistentes a través de las situaciones.

Es por ello, que la personalidad incluye rasgos o mecanismos psicológicos relativamente estables y no excluye el cambio a lo largo del tiempo. Es decir, la personalidad es una fuerza que influyen en la vida de las personas, ésta influencia se refiere a la forma en que los individuos actúan, de cómo se perciben así mismos, cómo piensan acerca del mundo, cómo interactúan con otros, cómo sienten, qué metas y deseos persiguen en la vida y cómo reaccionan ante diversas circunstancias.

Las personas no son seres pasivos que tan solo responden a fuerzas externas, más bien, permanecen constantemente en una interacción con su medio social, donde la personalidad desempeña la función esencial para responder ante diversas circunstancias, teniendo un efecto en la misma, dado que es una instancia que moldea la forma de responder de los individuos.

Finalmente, en toda personalidad se pone de manifiesto la capacidad de adaptación, permitiendo a los individuos conquistar metas, en este proceso se generan las formas en que afrontan su ambiente social, los desafíos que encuentran en su lucha por la pertenencia, el amor, estima y la seguridad personal.

Así, al definir la personalidad y mencionar la multiplicidad de instancias teóricas, es necesario destacar la necesidad de centrar esta investigación en una sola instancia teórica, que nos permita profundizar en los rasgos de personalidad y su aplicabilidad dentro del éxito laboral, que cada individuo puede o no tener, es por ello, que ésta investigación se centrará en la teoría de los rasgos.

---

### 1.3 Teoría de los rasgos

El enfoque de los rasgos de la personalidad, ejemplifica dos puntos de vista; el primero es que las personas son consistentes en sus acciones, pensamientos y sentimientos a través del tiempo y de las situaciones. Los rasgos son cualidades que las personas llevan consigo, que les pertenecen, que son parte de ellas. Un segundo punto es que las personas difieren entre sí de muchas maneras, estas diferencias son más cuantitativas que cualitativas. Las diferencias entre las personas se determinan con base en qué tanto incorporan varias características en su personalidad. Carver (2014; pp. 52-53)

Además, como expone Frager (2005; pp. 64-65) los rasgos psicológicos son útiles al menos por tres razones. Primero, ayudan a describir a las personas y a entender las dimensiones que diferencian a las personas. Segundo, los rasgos son útiles debido a que pueden ayudar a explicar el comportamiento, las razones por las que las personas hacen lo que hacen, siendo un elemento que influye en su actuar de cada persona. Tercero, los rasgos son útiles porque pueden ayudar a predecir el comportamiento futuro; como qué clase de carrera encontrarán satisfactoria ciertos individuos, quien tolerará menos el estrés y quién es probable que se lleve bien con los demás, etc. Por tanto, los rasgos son útiles para describir, explicar y predecir la conducta de los individuos.

Pero, ¿qué son los rasgos? El término rasgos “se refiere a aquellos patrones constantes en la que un individuo se comporta, siente y piensa” (Cervone, 2009; p. 190), es decir los **rasgos** (también llamados disposiciones para captar la idea de que la persona parece estar predispuesta a actuar en una determinada manera) nos permite describir, explicar y predecir el comportamiento de una persona, se dice que son estables de manera razonable a lo largo del tiempo y consistente en las situaciones.

---

“Un rasgo, es una característica que distingue a una persona de otra y que ocasiona que un individuo se comporte de manera más o menos consecuente”. (Carver, 2014; p. 52)

Los rasgos al ser predisposiciones claras que permiten comportarse de una manera en particular, implica que bajo ciertas circunstancias las personas pueden describirse en términos de probabilidad, es decir, cómo se comporta, siente o piensa en un momento dado y en una situación en particular.

Se presume que los rasgos son internos, en el sentido que los individuos llevan sus deseos, necesidades y aspiraciones de una situación a otra. Además, se supone que estos deseos y necesidades son causales en el sentido que explican el comportamiento de un individuo.

Como menciona Frager (2005; p. 67-68), los rasgos son tratados como necesidades internas, impulsos, deseos, etc. Incluso aun cuando este comportamiento no sea observable. Por lo tanto, los rasgos tratan de explicar el comportamiento de una persona a partir de causas internas de cada individuo, que a su vez se manifiestan de manera consistente.

Otros psicólogos, ven a los rasgos como simples resúmenes descriptivos de los atributos de cada persona, no hacen suposiciones sobre la causalidad sino la descripción del comportamiento expresado, tampoco prejuzgan la causa del comportamiento de alguien, tan solo usan los rasgos para describir en forma resumida la tendencia en el comportamiento de las personas.

Ante la multiplicidad de los rasgos, la personalidad se puede detallar de muchos modos, debido a su gran diversidad, los psicólogos de la personalidad usan el análisis factorial, como una herramienta estadística que permite clasificarlos.

La idea básica es la siguiente: “si dos cualidades se correlacionan cuando evalúan a muchas personas, reflejan un rasgo que contribuye con ambas cualidades. Los patrones de correlación entonces revelan dimensiones de rasgos que están debajo de las cualidades que se miden. El análisis factorial es esencialmente una versión

---

más compleja de la correlación, es decir, el análisis factorial permite analizar y organizar sistemáticamente los datos en una forma más simple”. (Carver, 2014; p. 54).

Es decir, el análisis factorial es una herramienta esencial para la teoría de los rasgos, dado que realiza tres cosas. Primero, reduce las múltiples reflexiones de la personalidad a conjuntos más pequeños de rasgos. Segundo, proporciona una base para discutir que algunos rasgos importan más que otros. Estableciendo que si un factor representa variabilidad en las clasificaciones, se trata de un rasgo importante; si construye poca, entonces es menos importante. Tercero, ayuda a desarrollar mecanismos de evaluación mediante la creación de prueba repetida de reactivos, las cuales miden un rasgo en específico. (Carver, 2014; p. 55)

Por tanto, las teorías factoriales parten de la idea que los seres humanos comparten características o rasgos que son similares y pueden agruparse de acuerdo con su similitud en grandes áreas.

Es importante, mencionar que la teoría de rasgos fue propuesta inicialmente por Gordon William Allport, Raymond Cattell y Eysenck; estos autores enfatizan las diferencias individuales presentes en cada sujeto, y que dentro de este marco referencial se retomó para su estudio a través de la aplicación de la prueba Test de Personalidad de Tea.

Para tener un panorama general de las contribuciones hechas por los autores antes señalados, se realizará una breve exposición de sus trabajos y aportaciones en la construcción de la teoría de los rasgos.

### **Gordon Allport**

Allport estableció que la personalidad es un segmento dinámico del individuo que interactúa entre sí para motivar la acción o algún pensamiento específico que da directriz a nuestras vidas. La personalidad, es por tanto, una “organización dinámica, interna de la persona, de sistemas psicológicos que crean patrones

---

característicos de comportamiento, pensamientos y sentimientos de la persona". (Cloninger, 2003; p. 202)

Allport se refiere a la organización dinámica de la personalidad para poner énfasis en la organización activa, es decir, la gente sana se integra en un todo, la organización dinámica se evoluciona como un proceso de desarrollo y la falta de integración es una señal de psicopatología. Por lo tanto, la personalidad sana se convierte en un todo organizado y autorregulado, es decir, la personalidad no es solamente una acumulación de partes y pedazos, tiene una organización.

La personalidad es una fuerza causal, que ayuda a determinar cómo es que la persona se relaciona con el mundo. También, se muestra en patrones individualizados, recurrentes y persistentes. Además, se expresa no solo de una forma sino de muchas maneras; en comportamientos, pensamientos y sentimientos. (Cloninger, 2003; p.472)

Por otra parte, Allport destacaba las funciones adaptativas y de afrontamiento de la personalidad, es decir, "la personalidad resulta de los intentos del sistema nervioso central por establecer seguridad y comodidad para el individuo que se atormenta entre sus propios anhelos y las demandas rigurosas de su ambiente" (Cloninger, 2003; p. 202); además, estas adaptaciones son únicas para cada individuo debido a las diferencias en la herencia y el ambiente.

En su teoría, Allport retoma la influencia del ambiente en los rasgos, que es la unidad primaria de la personalidad y que consideró como predisposiciones a responder, de manera igual o similar a diferentes estímulos y en diversos contextos. En otras palabras, los rasgos son formas congruentes y duraderas de reaccionar a nuestro ambiente.

Otra forma de inferir los rasgos es a través de la conducta, es decir, se considera que la gente que habla mucho es sociable y la gente que hace ejercicio con regularidad se le llama atlética. Allport sugería que los intereses son una buena pista para inferir la personalidad, donde, las inferencias conductuales pueden hacerse en circunstancias naturales.

---

Finalmente, Allport definió a los rasgos como “tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos persistentes y regulares de la adaptación de un individuo con su entorno” (Cervone, 2009; p. 75). Es por ello, que los rasgos se desarrollan como la experiencia a lo largo del tiempo, cambian a medida que el individuo aprende nuevas formas de adaptarse al mundo y a las circunstancias que le rodean.

Allport identificó varios tipos de rasgos, es decir, distinguió los rasgos individuales, que son poseídos por una sola persona, de los rasgos comunes, que son poseídos por muchas personas en diferentes grados. De esta aproximación, se desprende la categorización de los rasgos, los cuales son: cardinales, centrales y secundarios, dependiendo de qué tan extensamente influyen en la personalidad. Schultz (2009; pp. 246-247) Es decir, los más penetrables son los rasgos cardinales, los menos penetrables son los rasgos secundarios, y por último, los conceptos que usualmente se emplean para describir a alguien están determinados por los rasgos centrales y a continuación se explicaran brevemente cada uno de ellos:

Los **rasgos centrales** están determinados por el hecho de que afecta de manera directa la personalidad de un individuo, por ejemplo, la confianza que una persona tiene de sí misma; sería un rasgo central porque afecta a muchas conductas de manera penetrante en esa persona. Por lo tanto, las características que resumen la personalidad se denominan rasgos centrales.

Los **rasgos secundarios** describen formas en las que una persona es consistente, pero a diferencia de un rasgo central, no afecta tanto lo que hace la persona, es decir, los rasgos secundarios son menos llamativos, menos generalizados, menos consistentes y menos comunes que entren en acción, pueden ser tan poco perceptibles que sólo una persona cercana al individuo los notaría, por ejemplo, una pequeña preferencia por un tipo particular de música o de comida.

Por otro lado, un **rasgo cardinal** expresa la disposición generalizada y destacada en la vida de una persona, en donde prácticamente cada acto se adjudica a su

---

influencia; ningún rasgo de este tipo puede ser oculto por mucho tiempo, dado que por ese rasgo se conoce y se reconoce al individuo.

Finalmente se puede decir, que los rasgos son tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos consistentes y estables de la adaptación de un individuo a su ambiente. Los rasgos son diferentes de los estados y actividades que describen aquellos aspectos de la personalidad que son temporales, breves y provocados por circunstancias externas.

### **Desarrollo de la personalidad de acuerdo a Allport.**

Es precisamente a partir de la integración de estos rasgos que se tiene una visión más clara del desarrollo de la personalidad, la cual permitirá al individuo establecer sus metas, que son vitales, dado que estos serán factores determinantes de las conductas presentes. Es decir, los rasgos se aprenden y son constantes en el proceso de desarrollo, dado que a partir de las experiencias se modifican o consolidan dichos rasgos en cada individuo. Cloninger (2003; p. 213) menciona que de acuerdo con Allport, para comprender a la personalidad madura es necesario hablar de la autonomía funcional, la cual es una forma de conducta que se transforma en una meta para el individuo; es decir, la conducta se continúa simplemente porque ha sido repetida tantas veces que se ha vuelto el motivo en sí, que se convierte en el estilo de vida del individuo.

Allport atribuía escasa importancia al pasado del individuo para comprender su presente. Esta es una de las razones por las que introduce el concepto de autonomía funcional, por medio del cual quiere señalar que los motivos, las razones para actuar de una manera, que cada persona tiene en un momento determinado, gozan de independencia con respecto al pasado. Es decir, lo que antes en el pasado pudo ser una razón para actuar de un modo determinado, ahora, en el presente, pueda que no exista o haya sido transformado a otro tipo de motivación. Los motivos actuales son independientes o autónomos del pasado.



---

Ante esto, Allport resume que la esencia del principio de la autonomía funcional es la siguiente:

- Los motivos son contemporáneos, es decir, las pulsiones deben impulsar a la conquista del motivo mismo.
- El carácter de los motivos cambia tan radicalmente de la infancia a la madurez, que podemos hablar de motivos adultos que suplantán a motivos de la infancia.
- La madurez de la personalidad se mide por el grado de la autonomía funcional que sus motivos han adquirido, aunque en cada personalidad existen aspectos arcaicos, aun así, los individuos socializados demuestran madurez en el grado en que han asimilado las motivaciones anteriores.
- El curso diferenciado del aprendizaje, que actúa sobre temperamentos y habilidades divergentes, crea motivos individuales. La estructura dinámica de cada personalidad es única, aunque existen semejanzas debidas a las especies, culturas, estadios de desarrollo, clima, etc., que puedan producir alguna similitud que justifique el uso de dimensiones universales con el propósito de comparar individuos o sus formas de actuar.

A partir de lo anterior, se puede decir que las aportaciones hechas por este autor representan una apertura al estudio de la personalidad desde un proceso sistemático. La continuidad al trabajo realizado por Allport, lo estableció Cattell; este autor fue el que aportó una influencia importante al desarrollo del instrumento que se utilizó en esta investigación, incluidas sus aportaciones de los cinco rasgos que hasta la fecha son considerados como elementos de estudio y ampliación de la personalidad.

### **Raymond Cattell**

Cattell estudió Química y posteriormente siguió con estudios de posgrado en Psicología para lograr una mejor comprensión de los problemas sociales de la época. Durante sus estudios de posgrado; Cattell trabajó en estrecha relación con

---

C. Spearman, el inventor de varias técnicas estadísticas, incluyendo el análisis factorial, el cual vio como una nueva herramienta para establecer el estudio sistemático de la personalidad. Su meta era definir, describir, explicar y predecir todas las formas en que las personas difieren entre sí, convirtiendo ello, en el objetivo principal para establecer las mediciones básicas de la personalidad, además de generar una mayor apertura al estudio de los rasgos de la personalidad. Schultz (2009; pp. 264-265)

La teoría de Cattell se desarrolló a partir del método multivariado y el análisis factorial, donde es considerada a la personalidad como una estructura de rasgos que explica la regularidad y consistencia de la conducta, además de considerar la existen de más de 20 rasgos de la personalidad.

Por lo tanto, uno elemento estructural básico para Cattell es el rasgo, el cual define como una **predisposición**. El concepto básico de rasgo supone que la conducta conserva algún patrón y regularidad con el paso del tiempo y a través de las situaciones. Cattell divide a los rasgos de dos formas en particular: rasgos de capacidad, temperamento y dinámicos; por otra parte, en rasgos superficiales y fuente.

*Los rasgos de capacidad* se relacionan con las habilidades y capacidades que le permiten al individuo funcionar de manera efectiva. La inteligencia es un ejemplo de rasgo de capacidad, porque miden o expresan la eficiencia de la personalidad en una conducta tendiente a resolver problemas cognoscitivos. *Los rasgos de temperamento* se relacionan con la vida emocional de la persona. También los rasgos de temperamento se relacionan con las características constitucionales del cuerpo. *Los rasgos dinámicos* se relacionan con la búsqueda y la vida motivacional del individuo, los tipos de metas que son importantes para la persona, se asocian con el inicio de actos conductuales. Es por ello, que estos rasgos de capacidad, temperamento y dinámicos encierran los principales elementos estables de la personalidad. Cervone (2009)

---

Por otra parte, los rasgos superficiales expresan conductas que pueden parecer unidas, pero en realidad no siempre aparecen y desaparecen y no necesariamente tienen una causa común, y son menos estables y descriptivos.

Mientras que los rasgos fuente se dividen en dos: “constitucionales y de molde ambiental; en donde, los primeros son internos y se basan en la herencia, mientras que los segundos surgen del ambiente principalmente” (Schultz, 2009; p. 268). Es decir, los rasgos fuentes expresan una asociación entre conductas que pueden variar al momento de formar una dimensión unitaria, independiente de la personalidad, que ayudan a determinar y a explicar la conducta humana por ser estables.

Es entonces, que la clasificación de los rasgos es una de las aportaciones más fructíferas que realizó Cattell, este autor comenzó a enumerar sus factores primarios de la personalidad en la prueba denominada 16 FP (16 Factores de Personalidad), los cuales se encuentran definidos por las características con altas y bajas puntuaciones en cada dimensión de rasgo.

Este autor señala que “la personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada” (Cloninger, 2003; p. 234); es entonces que el conocimiento de los rasgos subyacentes permitirá hacer predicciones acerca de la conducta propia y de los demás.

### **Factores de personalidad “los cinco grandes”**

El gran alcance de la visión de Cattell, al proponer un modelo de rasgos que pudiera abarcar todo el espectro de la personalidad, se encuentra en el postulado de: *los cinco grandes* (defensores de estos postulados actualmente son Paul Costa y Robert McCrae); su objetivo principal es la descripción de la personalidad, no sus causas.

El modelo de personalidad de los cinco grandes propuesto inicialmente por este autor, afirma que existen cinco factores básicos de la personalidad. Los cinco

---

factores fueron desarrollados originalmente del análisis factorial de las palabras que la gente utilizaba en el lenguaje cotidiano, para describir la personalidad, estos factores han recibido varios nombres y han sido replicados al analizar factorialmente.

Los cinco grandes están constituidas por los factores de: ***extraversión, afabilidad, neuroticismo, rectitud y apertura***. Estos cinco factores son considerados, como aspectos centrales para la descripción de la personalidad; cada factor ha sido estudiado de manera extensa, y cada uno se correlaciona con muchas conductas. Además, cada uno de los cinco factores consta de componentes, llamados facetas, que pueden medirse por separado, cada faceta es un rasgo de personalidad, algo más preciso y centrado que el factor mayor al que pertenece, aunque todas las facetas que pertenecen a un factor están correlacionadas positivamente entre sí. Cloninger (2003; p.252)

### **Extroversión**

El primer factor, es la extroversión, también ha sido llamado dominio-sumisión, este factor predice muchas conductas sociales, dado que se relaciona con los aspectos de sociabilidad que el sujeto tiene en su proceso de apropiación del entorno social. Es decir, los sujetos extrovertidos son personas que a menudo interactúan con más personas que aquellos que son introvertidos, también tienen más control e intimidad en sus interacciones y son personas amistosas, amantes de la diversión, afectuosa y locuaces. Cloninger (2003; p.252)

La extroversión predice el desarrollo de las relaciones sociales. No es sorprendente que las personas extrovertidas hagan amigos con mayor rapidez que aquellas que no lo son.

Los extrovertidos a menudo parecen felices, y se ha propuesto que la experiencia emocional positiva es una característica central de la extroversión, es posible que el extrovertido sea incluso biológicamente más sensible al placer que otros. Por lo tanto, lo que caracteriza al extrovertido no es una felicidad serena, sino una felicidad activa y con energía.

---

## **Afabilidad**

El segundo factor, es la afabilidad; llamada en ocasiones adaptabilidad social o agradabilidad; indica una persona amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás, sus amigos lo encuentran simpático y bondadoso, en contraste con quienes son pocos afables, a quienes se describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores. Cloninger (2003; p. 253)

Las personas que son afables se centran en valorar el ser útiles, indulgentes y cariñosas, son poco conflictivas en sus relaciones interpersonales, y cuando ocurre un conflicto, reduce su autoestima, evitan los intentos directos de emplear el poder para resolver el conflicto con otras personas.

## **Neuroticismo**

El neuroticismo que es el tercer factor, describe a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad; emocionalmente son poco estables y poco firmes en sus resoluciones, el polo opuesto de este factor se le denomina estabilidad emocional, control emocional y fortaleza del yo. Estas personas son más felices y están más satisfechas con la vida que quienes tienden a tener mayor calificación en neuroticismo. En el matrimonio, los neuróticos muestran que son menos felices y están insatisfechos con la vida, además de las dificultades con las relaciones y el compromiso, dado que a menudo sufren de baja autoestima. Uno de los estados más usuales en un neurótico es generalmente ser negativo e insatisfecho, por todos los eventos desagradables que le suceden de manera constante. Cloninger (2003; p.253)

## **Rectitud**

El cuarto factor es, la rectitud, llamada también seriedad, control de impulsos y voluntad de logro; describe diferencias en el orden y autodisciplina. La gente con rectitud valora la pulcritud y la ambición, siendo una persona organizada, puntual y ambiciosa, las personas con rectitud por lo general tienen mayor motivación de logro, obtienen mayores promedios académicos y muchos otros escenarios y por lo

---

regular recompensan a las personas con rectitud esto contribuye a su autoestima de manera considerable. Cloninger (2003; pp. 253-254)

### **Apertura**

Por último, el quinto factor es la apertura a la experiencia es quizá el más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano como otros factores; a este factor se le han dado una serie de nombres como: cultura, intelecto, intereses e imaginación, la gente con apertura por lo regular valora la imaginación, la mentalidad abierta. De acuerdo con los cuestionarios, la apertura conduce al crecimiento personal, son personas creativas, curiosas y abiertas a la experiencia y tienen mayor probabilidad de encontrar soluciones inteligentes a los problemas. cloninger (2003; p. 254)

Por lo anterior, al hablar de los cinco factores se deben considerar los componentes que los constituyen, dichos componentes, constan de las llamadas facetas, que pueden medirse por separado. Cada faceta es un rasgo de personalidad algo más preciso y centrado que el factor mayor al que pertenece, todas las facetas pertenecen a un factor y están correlacionadas positivamente entre sí, a través de la estabilidad, consistencia y ocurrencia repetida de acciones.

Sin embargo, dentro de esta revisión teórica sobre los elementos que componen y estudian a la personalidad, se encuentra el postulado hecho por Hans Jurgen Eysenck, quien al igual que Allport y Cattell, trato de establecer las características de la estructura de la personalidad y su intervención en el proceso de construcción que los individuos hacen a su estructura de la personalidad.

### **Hans Jurgen Eysenck**

Este autor presenta cuatro aspectos que caracterizan su actitud científica, su metodología y sistema conceptual que son: actitud científica, metodología, análisis criterial (unión del método hipotético deductivo con la técnica del análisis factorial) y la herencia. Uno de los conceptos fundamentales para Eysenck, es la personalidad, la cual define como “la suma total de patrones conductuales, actuales

---

y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores en los que se organizan los patrones de comportamiento: inteligencia (cognitivo), temperamento (afectivo), carácter (conativo) y constitución (somático)". (Cueli, 2012; p. 515)

Asimismo, para Eysenck la personalidad está compuesta por actos y disposiciones que se organizan en orden jerárquico en función de su importancia y generalidad. En el nivel más alto de generalidades tenemos los tipos, los cuales son definidos como "una constelación o síndrome de rasgos cuya existencia hemos observado". (Cueli, 2012; p. 515) En el siguiente nivel están los rasgos, que son la consistencia observada entre los hábitos o actos repetitivos del sujeto. Después están las respuestas habituales (recurrentes característicamente producidas por circunstancias iguales o semejantes) y por último, están las respuestas específicas (un acto conductual que ocurre y se observa una sola vez).

Las respuestas específicas dejan de serlo cuando se repiten varias veces y forman entonces respuestas habituales; algunas de las respuestas habituales se relacionan entre ellas y tienden a existir juntas en una misma persona, formando un **rasgo**, y que este a su vez se organizan en una estructura más general y forman los tipos.

Cada uno de estos conceptos tiene su contraparte en el proceso de extracción de factores en el análisis, es decir, los tipos corresponden al factor general; los rasgos a los factores de grupo; las respuestas habituales, a los factores específicos y las respuestas específicas corresponden al factor error. Es por eso, que para este autor los rasgos de personalidad son uno de los factores primordiales de la personalidad.

Es por eso, que el rasgo debe definirse en forma operacional; es decir, que debe ir acompañado por el procedimiento de medidas específicas utilizadas. El rasgo deriva su importancia inicial de su contribución a la identificación general de las dimensiones detalladas o tipos de personalidad. Cueli (2012; p. 516)

---

## **Tipos de personalidad.**

Por otro lado; su enfoque es considerado bidimensional, ya que, en éste los individuos pueden ser ubicados en cualquier punto dentro del espacio, definido por los factores: introversión-extraversión (conexión al medio); Neuroticismo-estabilidad (control emocional de la conducta) y psicoticismo (no aprender respuestas socialmente aceptadas). Las aportaciones hechas por Eysenck sobre las dimensiones primarias de la personalidad, permitió el establecimiento de una tipología única, las cuales, y de acuerdo a sus estudios serian: Extroversión-Introversión, Neuroticismo-Estabilidad Emocional y Psicoticismo, misma que se explicarán a continuación.

### **Extroversión-Introversión.**

Como lo menciona Eysenck “los neuróticos introvertidos presentan una tendencia a desarrollar ansiedad y síntomas de depresión, que se caracteriza por poseer tendencias obsesivas, irritabilidad y apatía. De acuerdo con los informes de los propios sujetos, sus sentimientos son heridos fácilmente, son conscientes de sí mismos, nerviosos, dados a sentimientos de inferioridad, taciturnos, sueñan despiertos, se mantienen al margen en situaciones sociales y sufren de insomnio. Su inteligencia es comparativamente alta, su vocabulario excelente y tienden a ser persistentes. Son por lo general precisos pero lentos, sobresalen en sus trabajos minuciosos. Su nivel de aspiración es extraordinariamente alto, pero tienden a subestimar su propia ejecución. Son más bien rígidos y presentan poca variabilidad intrapersonal”. (Cueli, 2012; p. 517)

Estos son algunos de los elementos que Eysenck describe de manera minuciosa y sistemática, en donde es colocada o identificada una personalidad introvertida; las cuales según este autor son: “personas que presentan la tendencia a desarrollar síntomas de conversión histérica y una actitud histérica hacia sus síntomas. Tienen poca energía, intereses muy limitados, una historia laboral muy pobre, y son hipocondríacos. De acuerdo con sus primeros informes, se incomodan por su tartamudez, son propensos a los accidentes, con frecuencia se sienten enfermos y



---

molestos por dolores y faltan al trabajo. Su inteligencia es comparativamente baja, su vocabulario es pobre y presentan excesiva falta de persistencia. Tienden a ser rápidos pero imprecisos, son malos para trabajos minuciosos. Su nivel de aspiración es bajo, pero sobreestiman sus propias ejecuciones. No son muy rápidos y presentan gran variabilidad intrapersonal. Sus preferencias estéticas se inclinan hacia lo colorido, de tipo moderno. En creación estética producen diseños dispersos, teniendo con frecuencia temas o sujetos abstractos”. (Cueli, 2012; p. 517)

### **Neuroticismo-Estabilidad emocional**

Eysenck describe el segundo grupo Neuroticismo-Estabilidad emocional, y dice que los rasgos del Neuroticismo consisten en un grupo de rasgos más específicos, incluyendo ansiedad, irritabilidad, culpabilidad, carente de autoestima, tenso, tímido y malhumorado. Sollod (2009; p. 370) Desde el punto de vista empírico, sin embargo, los hombres y las mujeres que se sienten ansiosos también tienden a irritarse. Por lo tanto, el análisis factorial ha demostrado, ser una herramienta valiosa para mostrar que estos rasgos limitados en realidad están vinculados y tienden a establecerse en una persona.

Como lo menciona Eysenck las personas que tienen una alta calificación en la dimensión neuroticidad, presentan las siguientes características: “el individuo neurótico promedio es una persona defectuosa en cuerpo y mente; por debajo del término medio en inteligencia, voluntad, control emocional, agudeza sensorial y capacidad para ejercer influencia sobre sí mismo. Es sugestionable, le falta persistencia, es lento en pensamiento y acción, poco sociable, y tiende a reprimir hechos desagradables”. (Cueli, 2012; p. 519)

Por lo tanto, las personas que obtienen puntuaciones altas en Neuroticismo tienden a preocuparse, se muestran ansiosos y deprimidos, tiene problemas para dormir y experimenta una amplia variedad de síntomas psicósomáticos.

Así mismo, manifiestan una reactividad excesiva a las emociones negativas, es decir, experimenta un mayor grado de excitación emocional. También tienen más problemas para recobrar el equilibrio después de un evento emocional excitante. El

---

que obtiene puntuaciones bajas en Neuroticismo, por otra parte, es estable en lo emocional, ecuánime, calmado y más lento para reaccionar ante sucesos productores de estrés, es decir, estos individuos se adaptan más pronto a la normalidad después de un suceso preocupante.

### **Psicoticismo**

El tercer rasgo que establece Eysenck es Psicoticismo, el cual consiste en la constelación de rasgos más limitados que incluyen agresión, egocentrismo, creativo, impulsivo, carente de empatía y antisocial.

Como lo menciona Eysenck las personas que tienen una alta calificación en la dimensión Psicoticismo presentan las siguientes características: “tienen menor fluidez verbal, su rendimiento en sumas continuas es pobre, aun en la tarea de seguir un dibujo cuya imagen está reflejada en un espejo. Presentan menos oscilación en la reversión de una prueba de perspectiva, es más lento el trazo con estilete, más indeciso al respecto de las actitudes sociales, presenta una concentración más pobre, tiene poca memoria, tienden a hacer movimientos más grandes y a sobrestimar distancias y calificaciones; a leer con más lentitud, a tamborilear más lentamente y a exhibir niveles de aspiración menos adaptados a la realidad” (Cueli; pp. 519-520).

Así mismo, las personas con altas puntuaciones en Psicoticismo, por lo regular son personas aisladas, son descritas como personas crueles o inhumanas. Con frecuencia dichas personas tienen una historia de crueldad con los animales. También muestra insensibilidad al dolor y sufrimiento de otros. Es agresivo, tanto en forma verbal como física, le gusta engañar a otras personas y frecuentemente son descritas con tendencias antisociales.

En suma, la clasificación de la personalidad de Eysenck tiene muchas características distintas. Es jerárquica, empezando por rasgos amplios, los cuales incluyen rasgos más limitados, que a su vez incluyen acciones específicas. Se ha mostrado que los rasgos amplios dentro del sistema son heredables de manera

---

moderada y este autor intentó vincular estos rasgos con el funcionamiento fisiológico, agregando un nivel de análisis importante.

Para Eysenck hay dos fundamentos biológicos del sistema de personalidad que son esenciales para su comprensión: Heredabilidad y un sustrato fisiológico identificable. Por lo tanto, para Eysenck un criterio clave para una dimensión básica de la personalidad es que tiene una Heredabilidad de manera razonable.

El segundo criterio biológico es que los rasgos de personalidad básicos deberían tener un sustrato fisiológico identificable, es decir, que uno puede identificar propiedades en el cerebro y en el sistema nervioso central que corresponden a los rasgos, y se presume que son parte de la cadena causal que produce esos rasgos. En la formulación, por ejemplo, se supone que la extroversión está vinculada con la excitación o reactividad del sistema nervioso central.

Por lo tanto, al hablar de la personalidad se puede concluir que los distintos elementos de análisis y comparación de la estructura de la misma, generan un amplio campo para el estudio y determinación los elementos que cada autor o investigador retomará para analizar sus factores y concluir el efecto que tienen en cada individuo y su estructura de personalidad.

Por ello, los rasgos por lo regular se emplean para describir a las personas, por ejemplo, como tímidas, inseguras o sociables, por eso, la visión de los rasgos tiene un considerable atractivo para el sentido común. Además, aunque los psicólogos no están de acuerdo respecto al número exacto de rasgos, es más sencillo estudiar científicamente los rasgos de la personalidad que estudiar aspectos tales: como la autorrealización y los motivos inconscientes, que dentro de esta investigación se retomaron como elementos de análisis para determinar cómo estas instancias influyen en los logros que los individuos obtienen en el desarrollo de competencias, que repercuten en su desarrollo profesional y personal.

Por lo tanto, la personalidad es compleja y está determinada por factores que se relacionan entre sí, dichos factores son los que explican y describen los efectos y las causas que generan determinados comportamientos en las personas. Sin

---

embargo, la teoría de los rasgos quiere dar una visión global, integradora de la personalidad, incluyendo en ella cualquier aspecto del comportamiento.

La evaluación de la personalidad, a partir de la perspectiva de la psicología de los rasgos, trata de desarrollar un perfil de personalidad del individuo al que se evalúa, es decir, una descripción de la ubicación de la persona en las dimensiones que mide, y que tiene la clave para entender la singularidad de la persona.

Es importante, mencionar que además de los elementos teóricos que nos describen la diversidad de factores que involucra el estudio de la personalidad, también se requiere de elementos cuantitativos que se obtienen a través de los distintos instrumentos de evaluación, los cuales nos proyectan de forma objetiva los rasgos que están presentes en cada individuo. Por lo cual en el siguiente capítulo, se expondrá, su importancia y aplicabilidad dentro del estudio de la personalidad en su dimensión cuantitativa.

---

## **II. Test de Personalidad de Tea (TPT)**

En los intentos por tratar de explicar la naturaleza de la personalidad, los psicólogos interesados en el tema, han hecho algo más que formular teorías, han dedicado un tiempo considerable al esfuerzo de medirla y evaluarla, realizando investigaciones acerca de sus diversos aspectos.

Así, el Test de Personalidad de Tea, surge de la necesidad de describir y evaluar la personalidad a fin de buscar sus dimensiones fundamentales, que se manifiestan mediante la conducta.

### **2.1 Construcción de la prueba Test de Personalidad de Tea**

Es importante, mencionar que la prueba Test de Personalidad de Tea, no solo admite que un elemento pueda participar en más de una escala o variable, sino que las distintas variables están relacionadas entre sí porque el comportamiento o rasgo de personalidad que las engloba forma un conjunto cohesionado (considerando la unión o enlace entre las escalas)

### **2.2 Validez Interna y Contenido**

El Test de Personalidad de Tea tiene una validez interna y de contenido, la primera se refiere a la composición factorial de la personalidad, la cual se haya íntimamente relacionada con el instrumento que se utilice para medirla y con la muestra que se tome como referencia; la segunda se refiere a la característica que se determina del grado en el que el instrumento mide lo que dice medir, es decir, señalar aquellos elementos de cada escala que tienen la mayor saturación en la escala, tomando en cuenta el índice de homogeneidad corregida.

---

## 2.3 Estructura Factorial

La estructura factorial del instrumento ha sido estudiada con la finalidad de acercarse a nuevos modelos de explicación de la conducta, puede variar en función de la muestra y, más en concreto, de la finalidad de la aplicación. Para comprender esta variabilidad a continuación se presenta la tabla en donde se ejemplifican los polos más altos y bajos de la prueba Test de Personalidad de Tea estandarizada.

La prueba partió de una estructura de cuatro grandes dimensiones (**estabilidad emocional, sociabilidad, responsabilidad y apertura mental**) y de su especificación en unas pocas variables o rasgos que delimitaran esas dimensiones estableciendo 15 escalas. Corral Gregorio (2004; p. 9)

**Tabla 1:** La prueba maneja las dimensiones de las cuales parte el estudio de los rasgos o instancias con las cuales cada dimensión cuenta y son características fundamentales para determinar las capacidades de desarrollo en cada sujeto de estudio.

<b>Dimensión</b>	<b>Escalas, versión inicial</b>	<b>Escalas, versión final</b>
Estabilidad emocional	Rasgos psicóticos Ansiedad Depresión Tolerancia al estrés Seguridad en sí mismo	Daj Desajuste Ans Ansiedad Dep Depresión Est Tolerancia al estrés Aco Autoconcepto
Apertura mental	Tolerancia y flexibilidad Adaptación a los cambios Interés por otras culturas Disponibilidad	Tol Tolerancia y flexibilidad Ada Adaptación a los cambios Cul Interés por otras culturas Dis Disponibilidad
Sociabilidad	Habilidad social Integración social Trabajo en equipo	Iso Inteligencia social Ins Integración social Equ Trabajo en equipo
Responsabilidad	Auto-exigencia profesional Dinamismo y actividad Tesón y constancia	Pro Auto-exigencia profesional Din Dinamismo Tes Tesón y constancia

A continuación, en la tabla 2 se muestra la denominación definitiva de las variables que esta prueba maneja para (con sus siglas) definiéndose los polos alto y bajo de cada una de ellas.

**Tabla 2:** Variables del TPT y sus polos alto y bajo.

<b>El polo bajo define a una persona:</b>	<b>Escala</b>	<b>El polo alto define a una persona:</b>
Emocionalmente estable, serena y difícil de alterar ante demandas del entorno y sus emociones	Daj Desajuste	Emocionalmente inestable, poco sosegada y serena, turbable y que interpreta mal la realidad de las situaciones y de los afectos.
Tranquila, apacible, sosegada y poco propensa a alterarse sin razón aparente	Ans Ansiedad	Tensa, sobreexcitada, forzada, preocupada y susceptible, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral
Con buena imagen de sí misma y carente de preocupaciones irracionales.	Dep Depresión	Preocupada y descontenta consigo misma, con mala imagen y pobre valoración de sí misma.
Incapaz de enfrentarse con seriedad a situaciones de tensión.	Est Tolerancia al estrés	Poco afectable por las tensiones y exigencias del trabajo o de las relaciones personales.
Con gran inseguridad y dubitativa al valorar sus posibilidades.	Aco Autoconcepto	Seguridad de sí misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios.
Precavida y rígida que rechaza las situaciones de riesgo.	Tol Tolerancia y flexibilidad	Comprensiva con los modos ajenos y dispuesta a adaptarse a las situaciones.
Con dificultades para aceptar las situaciones novedosas o que se salen de lo común.	Ada Adaptación a los cambios	Desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean.
Carente de interés por conocer o profundizar en las costumbres y peculiaridades de otras culturas.	Cul Interés por otras culturas	Con intereses amplios hacia otros modos y formas culturales.
Absorta por sus propias ocupaciones y con la que difícilmente se puede contar para otras tareas.	Dis Disponibilidad	Accesible y dispuesta a dejar una tarea para hacer otras.
Con dificultades para crear y mantener relaciones apropiadas con otros.	Iso Inteligencia social	Sociable que sabe crear relaciones y mantenerlas a un buen nivel.

Distante, le cuesta acomodarse a entornos de gran diversidad y distintos a los habituales.	Ins Integración social	Adaptada socialmente, que acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales.
Individualista que prefiere trabajar sola y no acepta las opiniones o sugerencias de otros.	Equ Trabajo en equipo	Participativa y colaborativa, que acepta y contribuye a las decisiones e iniciativas del grupo para llevar a cabo una tarea colectiva.
Con baja ambición profesional y carente de motivación por ofrecer buenos resultados.	Pro Autoexigencia profesional	Responsable y disciplinada que se esfuerza por mejorar y dar un buen trabajo de calidad.
Pasiva, con poca energía, incapaz de mantener el impulso y la actividad durante mucho tiempo	Din Dinamismo y actividad	Dinámica y activa que no desfallece y siempre cuenta con energías para seguir trabajando
Que cede con facilidad cuando las cosas no siguen el curso esperado	Tes Tesón y constancia	Tenaz y capaz de continuar en la tarea aun cuando las condiciones sean adversas.
Que intenta ofrecer una buena imagen de sí misma para influir en la opinión que se tenga de ella.	Sinceridad	Que se muestra tal y como es, sin disimulo social.

También se incluyen en la tabla 3 las denominaciones de los factores de segundo orden.

**Tabla 3:** Dimensiones del TPT y sus polos bajo y alto.

<b>El polo bajo define a una persona:</b>	<b>Escala</b>	<b>El polo alto define a una persona:</b>
Emocionalmente desajustada, ansiosa o depresiva, con cierta dificultad para afrontar con seriedad las situaciones de tensión	EE Estabilidad emocional	Con un buen concepto de sí misma, que controla, con equilibrio y de un modo adaptativo, los sucesos y las emociones
Irrespetuosa y poco flexible con las opiniones de los demás e incapaz de ver más allá de su trabajo	AM Apertura mental	Tolerante y abierta a los modos diferentes, quizá pueda carecer de ambición, dinamismo y tenacidad.
Con dificultad para adaptarse e implicarse activamente en el trabajo, individual o en equipo, o con poco interés por otras culturas.	RP Responsabilidad	Con buena disposición hacia el trabajo desde los planos social, cognitivo y conductual, e interesada por otros modos y formas culturales.



---

Como se mencionó, la prueba TPT tiene como finalidad la evaluación de 15 rasgos de la personalidad, 3 factores o Dimensiones generales, un índice de éxito en la vida profesional y una escala de sinceridad, que a continuación se explicarán brevemente.

- **Desajuste**

El desajuste se manifiesta por inestabilidad emocional, la persona se siente poco sosegada, poco serena, se perturba fácilmente, además interpreta de manera irracional la realidad o las situaciones que se le presentan.

- **Ansiedad**

Una propiedad importante de la ansiedad es su naturaleza anticipatoria. Esto quiere decir que la respuesta de ansiedad posee la capacidad de anticipar o señalar un peligro o amenaza para el propio individuo. Por ejemplo, las personas con ansiedad se muestran tensas, sobreexcitadas, forzadas, preocupadas y susceptibles, tanto en las situaciones personales como en las de tipo social o laboral.

- **Depresión**

Se entiende por enfermedad o trastornos afectivos aquellos que tienen por base una alteración patológica del humor. Para considerar al humor como patológico la intensidad de su cambio es tal que invade la capacidad funcional del ser, es persistente autónomamente y además es diferente a la tristeza o alegría normales, acompañándose por lo general de otros signos o síntomas más o menos típicos de la enfermedad o trastornos afectivos.

Las personas deprimidas experimentan con frecuencia algún tipo de cambio; dormir y comer mucho más o mucho menos de lo habitual, tener problemas de concentración, sufrir pérdidas de energía o de interés de pronto actividades que previamente les gustaban, perder todo deseo sexual o buscarlo constantemente,

---

algunas veces estos síntomas están presentes sin la tristeza, pero, a pesar de ello, llevan a un diagnóstico de depresión.

La depresión se caracteriza por presentar una preocupación constante, estar descontenta de sí misma, elabora una imagen negativa de si y presenta una pobre valoración de su persona. Sin embargo al hablar de la depresión, es importante señalar que existe una depresión mayor que se caracteriza por ideas delirantes de persecución (en las que el paciente se siente pecador, culpable y merecedor de castigo), ideas delirantes de tipo somático (en las que la persona cree que le faltan determinadas partes de su cuerpo, o que éstas no funcionan), alucinaciones auditivas y pensamientos desordenados y confusos. Estas características son primordiales para poder realizar una diferenciación entre una depresión y una depresión mayor y no confundir sus características.

- **Tolerancia al estrés**

Es la capacidad del organismo de adaptarse al estrés, comprende al cerebro, que percibe el peligro (real o imaginario), que movilizan el cuerpo para combatir o huir de una situación determinada.

Las situaciones desencadenantes del estrés varían en función de su aspecto agudo, crónico, repetitivo y de su naturaleza. Por ello, todas las personas tienen diferentes capacidades de resistencia a situaciones de tensión o peligro.

La tolerancia al estrés nos ayuda para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión, desacuerdo, oposición y diversidad. La aparición de una respuesta de estrés depende en parte de la presencia de determinados estresores, esto es, de las demandas de la situación.

La respuesta al estrés viene determinada por el modo en que la persona percibe la situación, así como, de sus habilidades, recursos y formas de comportarse en dichas situaciones. En consecuencia, una misma situación puede no ser en absoluto estresante para una persona, mientras que para otra persona no lo es.

---

- **Autoconcepto**

El autoconcepto es la forma en cómo la persona muestra ciertas características sobre sí misma. La persona con bajo autoconcepto se manifiesta con gran inseguridad y dubitativa al valorar sus posibilidades.

Por el contrario, la persona con alta puntuación es segura de sí misma en lo que hace y cómo lo hace, que confía en sus posibilidades y recursos propios.

- **Tolerancia y flexibilidad**

La tolerancia como ya se mencionó es la capacidad de adaptarse a las situaciones que se le presentan a cada persona, por lo que la flexibilidad es la capacidad de comprensión hacia los estilos y formas de ser de las mismas, por lo que se muestra abierta para adaptarse a nuevas situaciones

- **Adaptación a los cambios**

La adaptación a los cambios se caracteriza por la capacidad de aceptar las situaciones novedosas o que se salen de lo común, por lo que las personas con esta característica manifiestan una actitud desenvuelta que se enfrenta y adapta con habilidad a las situaciones sociales que le rodean.

- **Interés por otras culturas**

El interés por otras culturas se manifiesta a través de la necesidad conocer o profundizar en las costumbres y peculiaridades de otras culturas.

- **Disponibilidad**

Manifiesta la capacidad que tienen las personas para asociarse o ser accesibles en las tareas o actividades a realizar si mostrar una actitud absorta por sus propias ocupaciones y con la que difícilmente se puede contar para otras tareas.

- **Integración Social**

---

La integración social se refiere a la capacidad de ajustarse o adaptarse a una gran diversidad de ámbitos sociales, así mismo, acepta y sigue de buen grado las reglas, tradiciones y normas sociales.

- **Inteligencia social**

Se refiere a la capacidad de crear y mantener relaciones apropiadas con otros, es decir; la persona es sociable por lo que es capaz de crear relaciones y mantenerlas a un buen nivel.

- **Trabajo en equipo**

Trabajo en equipo se trata del conocimiento y habilidades complementarias, que unen en las personas, sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia el logro de los mismos.

La característica de un grupo es el espíritu de complementariedad en la realización de actividades y tareas, de las que todos se consideran mutuamente responsables, en cuanto grupo cooperativo que tiene un propósito en común.

- **Autoexigencia profesional**

La autoexigencia es la capacidad de generar una actitud emprendedora en el aspecto profesional, que mantienen un alto nivel de motivación, y así mismo es responsable, disciplinada lo que genera un buen nivel de desarrollo y calidad en su trabajo.

- **Dinamismo y actividad**

La persona en esta instancia se caracteriza por ser dinámica, activa, capaz de mantener su interés y energía en un objetivo.

- **Tesón y constancia**

El tesón y la constancia se caracterizan porque la persona es tenaz, persistente hasta lograr sus metas, además de ser capaz de mantener un buen nivel de energía aun cuando las condiciones le sean adversas.

---

- **Sinceridad**

En sinceridad, hace referencia a manifestarse el individuo tal y como es, sin disimulo social, es decir, que no intenta influir en la opinión que pueda generar el ambiente sobre él.

- **Estabilidad emocional**

Se caracteriza por generar en el individuo un buen concepto de sí mismo, que propicia en este un buen manejo de sus emociones en su entorno social.

- **Apertura mental.**

Es la capacidad reflexiva y respetuosa que el individuo tiene frente a las opiniones de las personas y así mismo es tolerante, abierto, dinámico y tenaz.

- **Responsabilidad/ Sociabilidad**

La responsabilidad es la capacidad para adaptarse de forma activa en los planos sociales lo que le permite a las personas presentar una buena disponibilidad hacia el trabajo en equipo y manifestar un interés por otras culturas.

Ahora bien, todo instrumento de aplicación tiene que determinar las áreas en la que se puede aplicar, por ello que en los siguientes párrafos se señalan los principales ámbitos de aplicación del instrumento dentro de la psicología de las organizaciones, psicología clínica y psicología educativa.

## **2.4 Áreas de aplicación del TPT**

### **Psicología de las organizaciones**

En general, se considera que la actividad profesional es un concepto unitario con múltiples facetas y elementos constitutivos, y una de las finalidades de la selección de profesionales es predecir esa conducta. Anteriormente, se había asumido la

---

importancia de las variables aptitudinales (y el índice de validez predictiva era suficientemente elevado como para justificar la introducción de ese tipo de medidas); recientemente se va aceptando que otras variables de la persona son también relevantes, aunque su participación no sea tan elevada, y distintas revisiones o resúmenes de la literatura han subrayado la relevancia de la medida de las características de personalidad en contextos laborales. Entre esas revisiones cabe señalar, las siguientes: Barrick y Mount (1991); Hogan y Hogan (1989); Hough et al. (2000); Ones, Viswesvaran (2001); Sackett et al. (1989) y Salgado et al. (2001), citados en Corral Gregorio (2004; pp. 15-16)

### **Psicología Clínica**

Por otro lado, los profesionales de la clínica han venido señalando la viabilidad y conveniencia de evaluar rasgos específicos de la personalidad con fines pronósticos y terapéuticos, como una necesidad de determinar esos puntos que han motivado la consulta psicológica, así como de apoyar las modificaciones necesarias para que las personas afronten la realidad interna y externa, para mejorar su salud mental.

Aunque el TPT no ha nacido con una finalidad clínica, pueden encontrarse casos con un perfil deteriorado, con desórdenes de personalidad, puede servir como un primer sondeo para detectar desviaciones en una evaluación normal de la personalidad, como a continuación se menciona:

1. Esquizotípico, cuando sean elevadas la inestabilidad emocional, la introversión y la apertura a determinadas experiencias.
2. Antisocial, cuando sea elevada la extroversión y bajas la estabilidad emocional, el tesón y la integración social.
3. Bodeline, cuando sean elevadas las tres escalas negativas (desajuste, ansiedad y depresión) y bajas la autoestima y la tolerancia al estrés y
4. Compulsivo, cuando aparezcan puntuaciones altas en los rasgos propios de la responsabilidad (autoexigencia profesional, dinamismo y tesón) junto a una pobre estabilidad emocional. Corral Gregorio (2004; p.17)

---

## **Psicología de la educación.**

Por otra parte, si se considera que la actividad escolar o de aprendizaje es la conducta laboral del profesional encuadrado en la categoría estudiante, el TPT también puede tener aplicación en este ámbito; sus variables pueden incidir tanto en la adaptación como en el éxito de esa actividad escolar, sobre todo los rasgos propios de la responsabilidad y de la apertura mental, es decir, los alumnos con puntuaciones altas en las escalas Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad y Tesón deberían mostrarse más persistentes y organizados para tener éxito en los estudios Corral Gregorio (2004; pp. 17-18).

Es posible que el resto de las variables del TPT no tenga una clara incidencia en la actividad escolar cuando sus puntuaciones se sitúen en la zona media o normalidad, pero parece obvio que comenzarán a tenerla cuando el estudiante presente apuntamientos extremos; en estas situaciones, esos alejamientos aparecerán como síntomas de desviaciones de la conducta sobre todo a nivel emocional que sí afectarán al rendimiento escolar.

---

## III Competencias Laborales

### 3.1 Elementos históricos de las competencias

El empleo del término competencias se remonta al año 1973, cuando David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard publicó el artículo titulado "Testing for Competence rather than for Intelligence". (Rábago López, 2010; p. 22)

McClelland desarrolló investigaciones en las que buscaba variables que permitieran una mejor predicción del rendimiento profesional. Propuso que, para predecir con mayor eficacia el rendimiento, era conveniente estudiar directamente a las personas en su puesto de trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos con las de aquellos que no lo son.

Dio a tales variables la denominación de competencias, que aparecen por tanto vinculadas desde su origen a la evaluación de factores que causan un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de factores que describen la inteligencia u otras características de una persona.

El modelo se fija en lo que las personas hacen en su trabajo, entendiendo por "hacen" como la observación de un conjunto de comportamientos manifestados y relacionados con el desempeño de una persona en una organización.

Las competencias, por tanto, constituyen una metodología que permite al área de gestión humana, desempeñar funciones tales como: diseño de cargos, reclutamiento, selección, gestión de capacitación y desarrollo, contribuir al logro de los objetivos de las organizaciones, constituyéndose así, en una estrategia fundamental para cada organización.

Esta metodología, se ha constituido por aportaciones de varias disciplinas al campo de las competencias, como la lingüística, la psicología, la formación para el trabajo, la sociología y la pedagogía; dando como resultado la multiplicidad de sus definiciones y concepciones entorno al enfoque del término.



---

## 3.2 Definición de competencia

### ¿Qué es una competencia?

Pero, ¿qué se entiende por competencias? Existen numerosas definiciones del concepto de competencia, que ofrecen a su vez diversos matices pero que se concentran en un base que queda recogida en la definición propuesta por Spencer y Spencer: “competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un desempeño efectivo superior en un puesto de trabajo o situación laboral” (Alles, 2006; p. 23)

Al ser una característica subyacente significa que la competencia es una parte importante de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.

Causalmente relacionada significa que la competencia origina o predice el comportamiento y el desempeño.

Desempeño de efectividad significa que las competencias están relacionadas con predecir quien puede hacer algo bien y probablemente bajo ciertas circunstancias.

Las competencias en definitiva se refieren a las “características fundamentales de las personas e indican formas de comportamiento y de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo” (Alles, 2006; p. 11)

En este caso todas las personas tienen un conjunto de atributos y conocimientos, adquiridos o innatos, que definen sus competencias para una cierta actividad, que la hacen eficiente dentro de una organización.

Es por ello, que la competencia es un saber integral, que pone de manifiesto la importancia del sujeto como aprendiz a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos. Una persona competente es la que sabe construir saberes para gestionar situaciones profesionales cada vez más complejas y diversas.

---

### 3.3 Características de las competencias.

Las competencias tienen unas características que las distinguen de otros conceptos, según Sagi (2004; pp. 88-89) establece las siguientes:

1. Es un concepto **multidimensional**. Es importante puntualizar que una competencia no es una actitud, un conocimiento o una habilidad aislada, sino la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión. Por lo tanto, cada comportamiento observable en el desempeño de una determinada competencia es el resultado de la combinación de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados entre sí.
2. Deben ser **aplicadas**, es decir, los individuos deben emplear sus conocimientos y habilidades en el desempeño de un trabajo. No es suficiente saber, sino que la naturaleza de las competencias exige el saber hacer y esto solo se demuestra a través de la puesta en práctica de esos conocimientos o habilidades. A partir de lo anterior, cada competencia aplicada siempre produce un resultado positivo y su aplicación supone la consecuencia de un logro.
3. Asimismo, las competencias son **mensurables**, porque se manifiestan a través de una serie de conductas observables en el trabajo; es mediante la observación y análisis de estos comportamientos que podemos llegar a evaluar las competencias de cada persona.

### 3.4. Clasificación de los tipos de competencias.

A partir de estas características que se han revisado en el punto anterior, es necesario describir algunas de las principales clasificaciones de las competencias:

Para Spencer y Spencer son cinco los principales tipos de competencias: (citado en Alles, 2006; pp. 23-24)

1. Motivación: son los intereses que una persona considera o desea y que le permita dirigir su comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos.
2. Características: se refiere a características físicas y respuestas a situaciones.

- 
3. Autoconcepto o concepto de uno mismo: Las actitudes, valores o imagen propia de una persona; por ejemplo, la confianza que una persona puede tener para desempeñar una función y situación. Los valores de las personas corresponden o predicen como se desempeñará en un puesto de trabajo.
  4. Conocimiento: El conocimiento es una competencia compleja, pero en general se refiere a la información que una persona posee o puede hacer sobre un área en específico.
  5. Habilidad: Se refiere a la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognitivas incluyen pensamiento analítico, por ejemplo, el procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos, etc.

La clasificación propuesta por Sagi (2004; pp. 89-90), refiere que las competencias se pueden agrupar en dos módulos, las competencias técnicas y claves.

Las **competencias técnicas** son los conocimientos profesionales y aptitudes necesarias para llevar a cabo las aportaciones técnicas y de gestión definidas para su profesión. Por consiguiente, normalmente están ligadas a un proceso y describen la aportación el nivel de responsabilidad del profesional que ejerce la profesión.

Mientras las **competencias clave** son las capacidades mentales, sociales y las actitudes que ayudan al profesional a mejorar la calidad de sus aportaciones a los procesos de la empresa.

Continuando con esta clasificación, Mendoza (citado por Moncada Cerón, 2011; p. 49) agrupa las competencias clave de la siguiente forma:

- Competencias cognoscitivas: se refiere a la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, que una persona posee sobre cierta área de estudio o desarrollo profesional.
- Competencias comunicacionales: se refiere a la capacidad de comunicación como medio de expresión oral y escrita.

- 
- Competencias lógico-numéricas: se refiere a la capacidad de resolver problemas lógicos, es decir, la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos y de actuar en nuevas situaciones.
  - Competencias informacionales: se refiere a las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
  - Competencias interpersonales: se refiere a las relaciones que establece con otras personas, que permite el fortalecimiento de las relaciones sociales.

Por otra parte, autores como Mertens, (citado en Blanco Prieto, 2007; p. 67) identifica tres bloques de competencias:

- Competencias genéricas: están relacionadas con los comportamientos y actitudes laborales necesarias para todos los ámbitos de la organización, y que son llevados a diferentes contextos laborales.
- Competencias específicas: están relacionadas con los aspectos técnicos propios de un puesto en concreto.
- Competencias básicas: son aquellas que se adquieren en la formación básica y que se consideran necesarias para el acceso a un puesto de trabajo, como podrían ser las habilidades para la lectura y escritura, la comunicación oral.

Pereda y Berrocal (2001; pp. 255-256) añaden que las competencias se pueden clasificar en estratégicas o genéricas y específicas, estas últimas en dos grandes grupos, las comunes y las técnicas.

- Las competencias estratégicas o genéricas son aquellas necesarias para conseguir los objetivos estratégicos de una organización como pueden ser el trabajo en equipo, la innovación o la flexibilidad. Las competencias según estos autores deberán estar íntimamente relacionadas con la cultura y los valores de las organizaciones.
- Las competencias específicas hacen referencia a las competencias propias de un puesto de trabajo, dividiéndose en:

- 
1. Competencias comunes: son aquellas que deberían estar presentes en todos los trabajadores que ocupan un mismo nivel jerárquico.
  2. Competencias técnicas: se refiere a los comportamientos derivados de los conocimientos técnicos que deberán tener un ocupante de un puesto de trabajo determinado.

Por otra parte, Fernández, Avella y Fernández, (citado en Blanco Prieto 2007; p. 69), diferencian cuatro tipos de competencias:

- Competencias de tipo técnico o de conocimiento: referentes a aquellos conocimientos y habilidades que permiten desempeñar correctamente un puesto de trabajo.
- Competencias estratégicas: se refiere a los comportamientos que impulsan al logro de resultados, desde el punto de vista económico.
- Competencias intratécnicas: relacionadas con la comunicación y el liderazgo y orientadas al desarrollo de las personas que trabajan en el mismo entorno laboral.
- Competencias de eficiencia personal: referentes a aquellos comportamientos que favorecen la adaptación de las personas a los diferentes niveles de su entorno.

Por otra parte, Bunk (citado por Blanco Prieto 2007; p. 45) establece que “una persona tiene competencia si posee los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independiente y flexiblemente, y si tiene la voluntad y la capacidad de desarrollar su esfera de trabajo dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso”. Este autor señala las distintas dimensiones que conforman el concepto de competencia:

- Competencias especializadas: se compone de competencias, destrezas y habilidades.
- Competencias metodológicas: se clasifican los métodos de trabajo variable, pensamiento independiente y adaptabilidad.

- 
- Competencias sociales: se refiere a la sociabilidad y modos de conducta que conlleva voluntad de flexibilidad y adaptabilidad, actitud positiva hacia el trabajo, voluntad de cooperar, voluntad de ayudar y espíritu de trabajo.
  - Competencias participativas: se refiere a la capacidad coordinadora, organizativa, de persuasión, de toma de decisiones, de asumir responsabilidades y de liderazgo.

Para la autora Claude Levy-Leboyer, las competencias laborales se clasifican de la siguiente forma:

- Las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen y que las transforma en más eficaces para una situación determinada.
- Esos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
- Las competencias representan un rasgo de asociación entre las características individuales y las cualidades requeridas en el desempeño laboral.

Es importante destacar que cada autor realiza la clasificación de las competencias a partir de ciertos criterios que permiten tener un panorama amplio de las competencias.

### **Listado de competencias y perfiles de rasgos de personalidad.**

A partir de todas estas concepciones teóricas antes revisadas sobre los tipos de competencias, a continuación, se presentará una lista de las competencias hechas por varios autores.

Spencer y Spencer dice que las competencias se pueden clasificar en:

- Competencias de logro o acción:  
Orientación al logro.  
Preocupación por el orden, calidad y precisión.

---

Iniciativa.

Búsqueda de información.

○ Competencias de ayuda y servicio:

Entendimiento interpersonal.

○ Competencias de influencia:

Construcción de relaciones.

○ Competencias gerenciales:

Trabajo en equipo y cooperación.

Desarrollo de personas.

Liderazgo.

○ Competencias cognoscitivas:

Pensamiento analítico.

Razonamiento conceptual.

Experiencia técnica, profesional y de dirección.

○ Competencias de eficacia personal:

Autocontrol.

Confianza en sí mismo.

Comportamiento ante los fracasos.

Flexibilidad.

Para Claude Levy-Leboyer (citado en Alles; pp. 29-30) su listado de competencias es el siguiente:

○ Comunicación oral y escrita.

○ Análisis y comprensión de los problemas internos y externos de la organización.

- 
- Planificación y organización.
  - Control.
  - Desarrollo de los subordinados.
  - Sensibilidad.
  - Tenacidad.
  - Sentido común.
  - Creatividad.
  - Toma de riesgos.
  - Decisión.
  - Conocimientos técnicos y profesionales.
  - Energía.
  - Apertura a otros intereses.
  - Iniciativa.
  - Tolerancia al estrés.
  - Adaptabilidad.
  - Independencia.
  - Motivación.

Por otro lado, McCauley y su equipo de colaboradores (citado en Blanco Prieto, 2007; p. 73) identifican las competencias de acuerdo al desempeño laboral:

- Ser una persona con muchos recursos. Saber adaptarse a las circunstancias cambiantes y a menudo ambiguas. Ser capaz de pensar estratégicamente y tomar decisiones adecuadas bajo presión.
- Hacer lo que se debe. Perseverar y concentrarse cuando hay obstáculos. Saber qué es necesario y seguir adelante. Implica tenacidad y persistencia.
- Aprender con rapidez. Dominar rápidamente nuevos conocimientos técnicos.
- Estar orientados hacia el trabajo en equipo. Llevar a cabo el trabajo personal y al mismo tiempo que se dirige el trabajo de otros.



- 
- Establecer o restablecer buenas relaciones con los demás. Saber cómo establecer y consolidar redes sociales con colaboradores y grupos externos.
  - Actuar con flexibilidad. Adaptar comportamientos que a menudo son considerados opuestos.

Para Salgado y Moscoso (Citado en Blanco Prieto, 2007; p. 82), consideran que hay un conjunto de competencias y dimensiones comunes a muchos puestos y ocupaciones, como son:

- Adaptabilidad. Habilidad para afrontar situaciones cambiantes con flexibilidad y versatilidad.
- Ánimo estable y controlado. Mantener un comportamiento laboral efectivo en situaciones de presión. Permanecer en calma, tener autocontrol y resistencia al estrés.
- Capacidad de decisión. Mostrar facilidad para tomar decisiones o tomar la iniciativa.
- Creatividad e innovación. Capacidad para desarrollar nuevas ideas y conceptos, pudiendo ofrecer muchas respuestas alternativas con pensamiento original.
- Cumplimiento de normas y reglas de trabajo. Tener conciencia de las metas y normas de la organización.
- Habilidades de comunicación. Capacidad para comunicarse de modo lógico, claro, efectivo y seguro.
- Iniciativa personal. Creación de soluciones nuevas e imaginativas para las cuestiones relacionadas con el trabajo.
- Motivación laboral. Comprometerse con el trabajo para alcanzar las metas y objetivos asignados. Mostrar entusiasmo y compromiso con la carrera profesional.
- Pensamiento analítico y reflexivo. Analizar sistemática y racionalmente todos los aspectos del trabajo y las cuestiones laborales basándose en información relevante.

- 
- Planificación y organización. Habilidad para distribuir el tiempo, planificar y organizar eficazmente las tareas, determinar tiempos realistas para los proyectos.
  - Seguridad en sí mismo. Tener confianza en las capacidades personales y no temer a la aparición de dificultades al saber que podrán solucionarse adecuadamente.

Asimismo, Pereda y Berrocal (Citado en Blanco Prieto, 2007; pp. 67-68) identificaron las competencias estratégicas y específicas comunes empleadas en las organizaciones:

- Colaboración. Trabajar de forma eficaz y eficiente con personas que ocupan distintos niveles jerárquicos y realizan diferentes funciones para alcanzar los objetivos establecidos.
- Comunicación. Informar clara y concisamente permitiendo expresar claramente la información, tanto de forma oral y escrita.
- Flexibilidad. Modificar el comportamiento adecuándolo a situaciones de cambio. También se denomina adaptabilidad o flexibilidad al cambio.
- Iniciativa. Responsabilizarse del trabajo, comprometiéndose con las funciones de su área de actividad.
- Persistencia. Persistir en la realización de las tareas, superando los obstáculos hasta llegar a la finalización de las mismas.
- Resistencia a la tensión. Mantener la estabilidad emocional y el nivel de eficacia y eficiencia en situaciones de presión, desacuerdo y de dificultades o fracasos.
- Solución de problemas. Estudiar los problemas, identificando sus aspectos más relevantes y sus causas para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo fijado.
- Trabajo en equipo. Trabajar abierta y cooperativamente con otras personas, facilitando el trabajo en equipo.

También Alles (2000; pp. 87-94) identifica y describe las siguientes competencias:

- 
- Colaboración. Capacidad para trabajar de forma cooperativa con grupos multidisciplinares, mostrando comprensión hacia el desempeño de los demás.
  - Comunicación verbal y no verbal. Habilidad comunicativa verbal y no verbal, valorando las contribuciones de los demás.
  - Desarrollo en equipo. Habilidad para desarrollar los recursos humanos de la organización incluye la capacidad para generar compromiso.
  - Dinamismo, energía. Habilidad para trabajar en situaciones cambiantes o alternativas.
  - Flexibilidad. Versatilidad del comportamiento para integrarse en distintos contextos.
  - Iniciativa, autonomía. Capacidad para actuar con rapidez ante los problemas cotidianos. Ser proactivo ante las desviaciones o dificultades.
  - Responsabilidad. Se asocia al compromiso con la realización de las tareas asignadas.
  - Tolerancia a la presión. Habilidad para seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo, la oposición y la diversidad.
  - Trabajo en equipo. Supone la facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las acciones personales sobre el resultado de los demás.

### **3.5 Los rasgos de personalidad y su relación con las competencias.**

Ante esto, es importante señalar que el enfoque de las competencias no se contraponen al enfoque de los rasgos de personalidad, como lo refiere Levy Leboyer (citado en Blanco Prieto, 2007; p. 25) “el enfoque de competencias no contradice el valor de las aptitudes ni los rasgos de personalidad, sino que todas estas variables se complementan, esta integración subraya la importancia de relacionar los rasgos de personalidad y las competencias, como lo menciona este autor, que la aplicación integrada del conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos permitirían a una persona llevar a cabo la misión asignada en una determinada organización; continua diciendo que las competencias no subestiman

---

la importancia de las aptitudes y los rasgos de personalidad, además considera que para su generación, adquisición y mejora de competencias, las personas deben poseer las aptitudes y los rasgos de personalidad necesarios”

Por otra parte (Blanco Prieto, 2007; p. 26) menciona que “las competencias son el conjunto integrado de conocimientos, rasgos de personalidad y constructos psicológicos que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, y que están causalmente relacionadas con la ejecución exitosa de la misma”.

Asimismo, Mitriani (citado en Blanco Prieto, 2007; p. 25) consideran que el concepto de competencias, no parte de los puestos de trabajo sino de las características y de los conocimientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo. Por tanto, las competencias implican no sólo atender a rasgos psicológicos sino además los comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Las competencias tienen que concentrarse en el ámbito conductual, más concretamente en los comportamientos observables derivados del saber, entendiendo a este, cómo el conjunto de información y conocimientos técnicos o humanos aplicables a las exigencias específicas de un trabajo.

“Las competencias no son un elemento aislado sino la integración de diversos elementos y que están claramente contextualizadas”. Mitriani, (citado en Blanco Prieto, 2007; p. 26)

Las competencias se centran en aquello que las personas pueden aportar, es decir, son aquellos comportamientos considerados estratégicos por su relación con los objetivos y la misión de una organización. Siendo así, las competencias permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas, así como su potencial para aprender a realizar otras distintas.

---

Por ende, las competencias permiten predecir mejor el rendimiento de una persona concreta, en un trabajo específico y en una organización determinada, porque son la base, que permiten a los individuos identificar y potencializar sus competencias en el plano personal y para una empresa significa la potencialización de las mismas pero necesarias para el desarrollo laboral de la empresa, es decir, una persona competente es la que sabe construir saberes competentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas.

El desarrollo de las competencias implica, ante todo, un saber hacer (habilidades), un saber (conocimiento), y con el ser (rasgos) que permiten el desarrollo de nuevas conductas, siendo estos factores de suma importancia para el desarrollo personal y profesional del individuo dentro y fuera de la empresa.

Ante estos planteamientos es necesario preguntarse ¿Cuál es la importancia de relacionar los rasgos de personalidad y las competencias? Parte de la necesidad de establecer las características que permiten a una persona ser más competente y que pueda realizar una o varias tareas en específico. Por ello, decir que alguien es competente significa describir las características que posee cada persona y que son medibles y cuantificables, para el desarrollo de una actividad más eficaz y eficiente dentro del ámbito laboral.

Conforme a lo anterior, se puede concluir que una persona competente es aquella, que tiene ciertos rasgos de personalidad que se complementa con esas Aptitudes que al conjugarse en el individuo lo proyecta como una persona competente.

Es importante, subrayar que el uso en conjunto del enfoque de rasgos y de competencias ha permitido aumentar la exactitud y validez de las predicciones en dos situaciones distintas:

1. Cuando se va a hacer una predicción a corto plazo y sobre un puesto concreto, el enfoque de competencias permite determinar lo que ya hace la persona.
2. Cuando se va a hacer una predicción a mediano o largo plazo, sobre la posible adecuación futura de una persona a un trabajo o una actividad

laboral, el enfoque de rasgos permite obtener mejores resultados. Pereda Marín (2011; p. 80)

Nuevamente es importante preguntarse ante los antes mencionado ¿Cuáles serían entonces los rasgos que podrían relacionarse con las competencias?

Para responder a este cuestionamiento, es importante retomar que las competencias están vinculadas a los rasgos y a las aptitudes presentes en cada individuo, y que estas en conjunto son el precursor de las mismas. Ante esto se mostrará la relación que hay entre las competencias y los rasgos de personalidad medidos por la prueba TPT, con la finalidad de establecer la relación entre ambos.

Las competencias relacionan el trabajo con la educación formal, la capacitación, la implantación de nuevos valores y normas de comportamiento.

**Tabla 4:** Comparación entre los factores de personalidad y las competencias.

Rasgos	Spencer y Spencer (2006)	Claude levy-Leboyer (2000)	Salgado y Moscoso (2001)	Pereda y Berrocal (2001)	Alles (2000)
Daj Desajuste	Entendimiento interpersonal	Control	Ánimo estable y controlado	Resistencia a la tensión	Flexibilidad
Ans Ansiedad	Autocontrol	Sensibilidad	Adaptabilidad	Flexibilidad	Flexibilidad
Dep Depresión	Confianza en sí mismo	Sentido común	Ánimo estable y controlado	Solución de problemas	Iniciativa, autonomía
Est Tolerancia al estrés	Comportamiento ante los fracasos	Tolerancia al estrés	Creatividad e innovación	Resistencia a la tensión	Iniciativa, autonomía
Aco Autoconcepto	Entendimiento interpersonal	Motivación	Seguridad en sí mismo	Flexibilidad	Iniciativa, autonomía
Tol Tolerancia y flexibilidad	Flexibilidad	Análisis y comprensión de problemas	Pensamiento analítico y reflexivo	Flexibilidad	Tolerancia a la presión
Ada Adaptación a los cambios	Iniciativa	Adaptabilidad	Adaptabilidad.	Solución de problemas	Dinamismo, energía
Cul Interes por otras culturas	Búsqueda de información	Apertura a otros intereses	Iniciativa personal	Iniciativa	Dinamismo, energía
Dis Disponibilidad	Orientación al logro	Iniciativa	Iniciativa personal	Colaboración	Colaboración
Iso Inteligencia social	construcción de relaciones	Desarrollo de los subordinados	Habilidades de comunicación	Comunicación	Comunicación verbal y no verbal

Ins Integración social	Orientación al logro	Decisión	Cumplimiento de normas y reglas de trabajo	Iniciativa	Iniciativa, autonomía
Equ Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Planificación y Conocimientos técnicos y profesionales	Capacidad de decisión	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Pro Autoexigencia profesional	Pensamiento analítico y Experiencia profesional	Tomar riesgos	Planificación y organización	Iniciativa	Desarrollo en equipo
Din Dinamismo y actividad	Cooperación	Energía y Organización	Planificación y organización	Comunicación	Dinamismo, energía
Tes Tesón y constancia	Comportamiento ante los fracasos	Tenacidad	Motivación laboral	Persistencia	Tolerancia a la presión
<b>Dimensión</b>					
Estabilidad emocional	Autocontrol	Creatividad	Adaptabilidad	Flexibilidad	Tolerancia a la presión
Apertura mental	Razonamiento conceptual	Apertura a otros intereses	Capacidad de decisión	Persistencia	Flexibilidad
Sociabilidad	Desarrollo de personas	Comunicación oral y escrita	Habilidad de comunicación	Comunicación	Comunicación verbal y no verbal
Responsabilidad	Preocupación por el orden.	Decisión e independencia	Creatividad e innovación	Trabajo en equipo	Responsabilidad

Después de hacer referencia a las clasificaciones de competencias propuestas por diferentes autores, se puede establecer en la tabla 4 la relación que existe entre las diferentes competencias y su relación con los rasgos de personalidad.

---

## IV Metodología

### 4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Los rasgos de personalidad tienen una relación en el desarrollo de competencias en las personas? Para responder a este planteamiento es necesario contextualizar los factores internos y externos que determinan el comportamiento de las personas en forma individual y/o grupal, y en base a esto comprender un poco más la naturaleza del comportamiento humano y sus dimensiones de desarrollo.

Es por ello que mediante este estudio, se puede observar la conducta de los individuos dentro de un contexto organizacional, que permitió la comprensión de las relaciones interpersonales dentro y fuera del contexto organizacional.

Siendo así, se puede comprender que los rasgos de personalidad son, por tanto, una diferencia individual que presentan los sujetos en todo ámbito y que persiste a lo largo de su vida, con sus propias características y semejanzas; y con diferencias individuales, o variaciones, con respecto a la forma en que responden en una misma situación.

Por otro lado, en el ámbito laboral, los rasgos de personalidad son un factor influyente en procesos importantes de la organización. Por ejemplo, al momento de seleccionar y contratar al personal puede utilizarse como filtro, también se puede utilizar para predecir el comportamiento de una persona dentro de la organización y su relación con los demás. Así mismo, los rasgos de personalidad influyen en el desarrollo de competencias, que a su vez, repercutiría en el desarrollo laboral y personal; provocando en muchas ocasiones alcanzar o no, los objetivos de la institución. Por ello, la situación creada por los rasgos de personalidad y su relación con las competencias, impactan en gran medida en el rendimiento de cada persona y su desarrollo en la vida laboral y personal. De allí, la importancia de establecer la relación entre los rasgos de personalidad y las competencias.



---

## 4.2 ANTECEDENTES Y ESCENARIO DE LA INVESTIGACIÓN.

En 1932 surgió la idea de integrar y estructurar un sistema de enseñanza técnica, proyecto en el cual participaron destacadamente el licenciado Narciso Bassols y los ingenieros Luis Enrique Erro y Carlos Vallejo Márquez.

Sus conceptos se cristalizaron en 1936, gracias a Juan de Dios Bátiz, entonces senador de la República y al general Lázaro Cárdenas del Río, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, proponiendo llevar a cabo los postulados de la Revolución Mexicana en materia educativa; dando así nacimiento a una sólida casa de estudios: el Instituto Politécnico Nacional.

La presente investigación fue realizada en la Dirección de Publicaciones del Instituto Politécnico Nacional, ubicada en la colonia centro de la Ciudad de México, dicha Institución posee un amplio reconocimiento a nivel educativo.

La presente investigación surgió como una necesidad de generar una línea de investigación en el Instituto Politécnico Nacional para reconocer, valorar y capacitar al personal continuamente, con la finalidad de generar un compromiso activo hacia su área de trabajo y potencializar las facultades o habilidades en cada trabajador que genere un sentido de pertenencia y con ello una calidad humana y profesional al servicio de la comunidad educativa de tal institución.

## 4.3 OBJETIVO

### OBJETIVO GENERAL:

Identificar la relación que tienen los rasgos de personalidad y el desarrollo de las competencias, a través de aplicación de la prueba Test de Personalidad Tea.

### OBJETIVO PARTICULAR:

Identificar cuáles son los factores de personalidad que influyeron en el desarrollo de competencias en los trabajadores IPN.

---

#### 4.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se partió de una investigación de tipo transeccional correlacional, ya que pretenden conocer si existe una relación significativa entre las variables de rasgos de personalidad y competencias en un grupo de la Dirección de Publicaciones.

Así mismo, esta investigación es de campo debido a que los test que se utilizaron en la presente investigación fueron aplicados a los trabajadores de la Dirección de Publicaciones en el área de trabajo.

#### 4.5 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

- HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:

Hi1: Si los rasgos de personalidad están relacionados con el desarrollo de las competencias laborales en los trabajadores Instituto Politécnico Nacional, entonces los trabajadores serán más eficientes laboralmente.

- HIPÓTESIS NULA:

Ho1: Si los rasgos de personalidad no están relacionados con el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores IPN, entonces los trabajadores no serán competitivos laboralmente

#### 4.6 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES DE ESTUDIO

- Variables dependientes

Competencia: Característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un desempeño efectivo superior en un puesto de trabajo o situación laboral.

- 
- Variables independientes

Rasgos de personalidad: Es un constructo que permite describir las diferencias y semejanzas entre los individuos y su relación con su comportamiento en las diferentes áreas donde se desarrolla.

#### 4.7 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño a utilizar, con relación al tipo y tratamiento de la muestra fue No Experimental de tipo Transeccional - Correlacional de una sola muestra.

Fue un diseño no experimental, debido a que no se llevó a cabo ninguna manipulación o control de las variables; fue transeccional en su realización, debido a que, sólo se utilizó un determinado momento en el tiempo para llevar a cabo la medición y finalmente fue correlacional, ya que, al aplicarse y analizar las variables de estudio, se identificaron que los rasgos de estabilidad emocional, apertura mental, y responsabilidad mantienen una relación con las competencias (confianza, tolerancia, responsabilidad) en cada uno de los participantes.

#### 4.8 MUESTREO

La prueba TPT se aplicó a 50 sujetos de fácil acceso del sexo masculino y femenino que trabajan en el área administrativa de la Dirección de Publicaciones del Instituto Politécnico Nacional.

La elección de los participantes fue de forma aleatoria, tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Todos los sujetos deberían pertenecer al Departamento de Servicios Administrativos,
- Con una edad promedio de 30 a 40 años, en relación al desempeño laboralmente de los últimos años.

- 
- Grado de escolaridad entre preparatoria y licenciatura.

#### 4.9 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para la realización de esta investigación, se utilizó la prueba TPT, con la finalidad de medir los rasgos de personalidad, seguido de las competencias necesarias para la implementación de las competencias por Instituto Politécnico Nacional.

#### 4.10 PROCEDIMIENTO:

La aplicación de esta investigación se programó de común acuerdo con el Instituto Politécnico Nacional, con base a los días y horarios más convenientes para la institución, tomando en cuenta sus actividades y contando con la autorización correspondiente.

- ETAPA I.

En la primera semana se presentó al Instituto Politécnico Nacional la propuesta de esta investigación argumentando la importancia que tendría la aplicación de la prueba a sus trabajadores. Una vez obtenido el permiso de la Institución se realizó un sondeo para determinar las características del grupo con el que se trabajaría, considerando aspectos tales como: el promedio de edad de los sujetos, la antigüedad, el puesto desempeñado y su escolaridad, seleccionando aquellos sujetos que cubrían con los requisitos para su aplicación.

- Etapa 2

A la siguiente semana se les comentó a los trabajadores la finalidad de la investigación y cuál sería el beneficio para ellos, se les comentó que al concluir la investigación cada participante recibiría un informe sobre los resultados del estudio y una retroalimentación de los aspectos que debería trabajar o potencializar.

---

- Etapa 3

La aplicación de la prueba se llevó a cabo en el salón de usos múltiples de la Institución, citándose a los participantes a las 10 a.m., el lugar contaba con suficiente luz, alejado del ruido, con mesas de trabajo individual, 50 cuadernillos de aplicación, 50 lápices de núm. 2, 50 hojas de respuesta, 50 gomas y 50 sacapuntas.

Al inicio de la aplicación se les explicó a los sujetos en qué consistiría la prueba, como deberían de contestarla, y que podían tomarse el tiempo suficiente para terminarla, y que al concluir la prueba voltearan su hoja de respuesta sobre la mesa y se podían retirar del lugar, considerando que el tiempo de respuesta para la prueba TPT fue de mínimo 50 minutos y máximo 1:30 minutos.

Para la aplicación del Test de Personalidad de Tea se llevaron los siguientes requisitos: preparación del material, disposición de la sala de evaluación, motivación de los sujetos, etc.; estableciendo las condiciones necesarias para su óptima aplicación y minimizando los factores externos como la iluminación, ruidos y un lugar cómodo para su aplicación.

Se resaltó la importancia del valor que tenía la sinceridad en las respuestas y el hecho de que estas circunstancias redundarían en beneficio de los propios sujetos.

Una vez distribuidos los sujetos en la sala de examen, el responsable de la aplicación dio la siguiente instrucción: “Voy a entregarles una Hoja como ésta (mostrar), en ella deberán anotar todas sus contestaciones”.

Se repartieron las Hojas de Respuestas, colocándolas a la derecha de cada sujeto.

A continuación, se les solicitó que anotaran los datos de identificación (nombre, apellido, etc.) que se piden en la cabecera del impreso. Mientras lo hacían se les repartieron los cuadernillos, colocándolos a la izquierda de los sujetos, con la portada hacia arriba.

---

Cuando terminaron de anotar sus datos se dijo lo siguiente: “ahora vamos a leer las instrucciones de la portada del cuadernillo; yo lo haré en voz alta mientras ustedes lo hacen silenciosamente”.

Se leyeron las instrucciones que aparecían en la portada del cuadernillo y con la ayuda de los ejemplos que incluyen las instrucciones de la portada del cuadernillo se mostró la forma de contestar; se subrayó que las frases del cuadernillo presentan una serie de oraciones a las que debían contestar señalando la alternativa desde casi nunca a casi siempre señalados con los parámetros entre la A y la D que indica la frecuencia con que observa ese contenido.

Finalmente, en la última fase, se les pidió que pasaran la página y comenzaran a responder a las frases.

Durante esta etapa, el área de RRHH proporcionó la base de datos de las competencias que evalúan en sus candidatos para poder ingresar al Instituto y son las que deberán desarrollar en sus áreas de trabajo, en esta base de datos, evalúa de manera continua el desarrollo de dichas competencia en cada participante, logrando el desarrollo de sus actividades laborales, dicha base de datos me permitió seleccionar aquellas competencia que son iguales a las que los autores antes mencionados consideraron como una competencia básica para el desarrollo profesional, que se observan en la tabla 4. Esta información se presentará más adelante en el proceso de resultados y análisis de resultados, dicho informe presenta 15 competencias que fueron evaluadas por el departamento RRHH, este informe fue fundamental para determinar la relación entre competencias y rasgos que posteriormente se analizarán.

#### 4.11 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

En el segmento estadístico, se procedió de la siguiente forma:

- a) Se adquirió la prueba Test de Personalidad de Tea, para el análisis de la variable de personalidad.

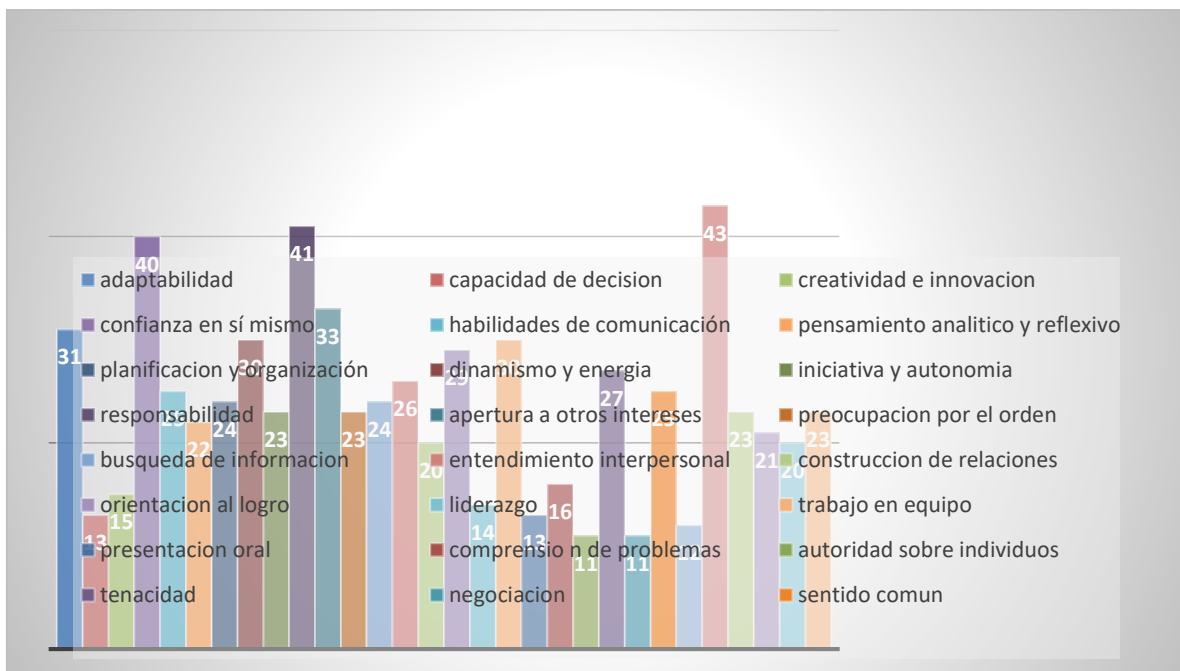
- 
- b) Después de la aplicación de la prueba, se subieron los puntajes de cada uno de los participantes a la plataforma del proveedor en la página [www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com) (servicio pactado al momento de adquirir la prueba).
  - c) A través del método estadístico que el mismo proveedor utilizó, se obtuvieron los resultados y fueron entregados vía correo electrónico.
  - d) Recibido el informe del proveedor, se procedió a la interpretación de los resultados.

## RESULTADOS

En esta investigación se puede ver la relación que existe entre los rasgos de personalidad y el desarrollo de competencias laborales, por lo que a continuación se describirán los resultados obtenidos.

Dichos resultados se consiguieron de la aplicación del Test de Personalidad de Tea (TPT), prueba que engloba todos los elementos de análisis de los rasgos de personalidad, que se evaluaron en cada uno de los participantes, en tres grandes dimensiones (Estabilidad Emocional, Apertura Menta y Responsabilidad). En cuanto a las competencias, inicialmente estas se obtuvieron por parte del departamento RRHH y se evaluaron a través del jefe inmediato del Departamento de Servicios Administrativos del Instituto Politécnico Nacional, mismas que se agruparon en tres competencias (Tolerancia al estrés, Responsabilidad y Confianza en sí mismo), al considerar los puntajes más altos, por lo que a continuación se presentarán los resultados de esta evaluación inicial.

**Gráfica1.** En esta gráfica se muestran las competencias con mayor puntaje que se obtuvieron de las evaluaciones realizadas por el Departamento de RRHH a través del Departamento de Servicios Administrativos del Instituto Politécnico Nacional.





En la gráfica 1. Se muestran las 15 competencias que se evaluaron en cada uno de los participantes; como se puede observar las competencias que presentan mayor puntaje son: Tolerancia al estrés, Responsabilidad y Confianza en sí mismo.

Después de establecer cuáles fueron las competencias que obtuvieron el mayor puntaje, se muestra a continuación la incidencia en cada uno de los participantes, conforme a la siguiente tabla:

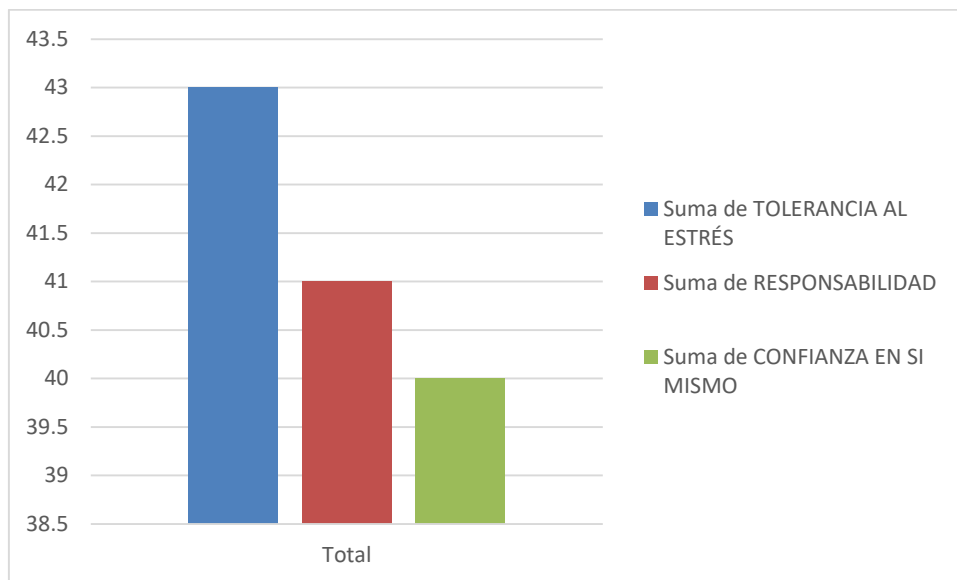
**Tabla 5.** Competencias que obtuvieron el mayor puntaje de la evaluación en cada uno de los participantes.

sujeos				Sujetos			
1	Confianza		Tolerancia	26	Confianza	Responsabilidad	
2			Tolerancia	27	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
3			Tolerancia	28	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
4	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	29	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
5	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	30	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
6	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	31	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
7	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	32	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
8	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	33	Confianza		
9	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	34	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
10	Confianza		Tolerancia	35	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
11		Responsabilidad	Tolerancia	36	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
12	Confianza	Responsabilidad		37	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
13	Confianza		Tolerancia	38	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
14	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	39	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
15	Confianza	Responsabilidad		40	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
16	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	41			Tolerancia
17	Confianza	Responsabilidad		42		Responsabilidad	
18	Confianza		Tolerancia	43		Responsabilidad	Tolerancia
19	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	44	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
20	Confianza		Tolerancia	45	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
21	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	46		Responsabilidad	Tolerancia
22		Responsabilidad		47		Responsabilidad	Tolerancia
23	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	48	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
24	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	49	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia
25	Confianza	Responsabilidad	Tolerancia	50		Responsabilidad	Tolerancia

De la tabla anterior, se obtuvieron los porcentajes de cada una de las competencias, con la finalidad de identificar, con mayor claridad, los resultados obtenidos.

---

**Gráfica 2.** Comparación entre las competencias obtenida por los participantes.



Como se muestra en la gráfica 2, en primer lugar se encuentra la competencia de tolerancia al estrés, que obtuvo el 86 por ciento, esta competencia se refiere a la habilidad de seguir actuando con eficiencia bajo la presión de tiempo, la oposición y la diversidad, lo que permitirá al sujeto mantener la estabilidad emocional y el nivel de eficacia en situaciones de presión y desacuerdo. El segundo puntaje obtuvo el 82 por ciento y corresponde a la competencia de responsabilidad, está relacionada con la participación y el compromiso de los participantes en la realización de tareas asignadas, la cual le permite a los sujetos, su participación en la organización, toma de decisiones y liderazgo para el desarrollo del trabajo. Por último, y después de estas dos competencias fue la de confianza en sí mismo, que obtuvo el 80 por ciento, la cual permite a los participantes tener la capacidad de confiar en sus habilidades personales, que facilitan la solución de forma adecuada a las dificultades que se vayan presentando, y que puede actuar de manera flexible a la aparición de dificultades al saber que podrán solucionarse adecuadamente. Como se puede observar, estas son las competencias que obtuvieron el mayor puntaje y que posteriormente se describirá la relación que tiene con los rasgos de personalidad.

Una vez obtenidas las competencias, se analizaron los resultados obtenidos en la prueba Test de Personalidad de Tea para identificar los rasgos con mayor puntaje que presentaron los participantes de esta investigación, dichos resultados se presentan en la siguiente tabla.

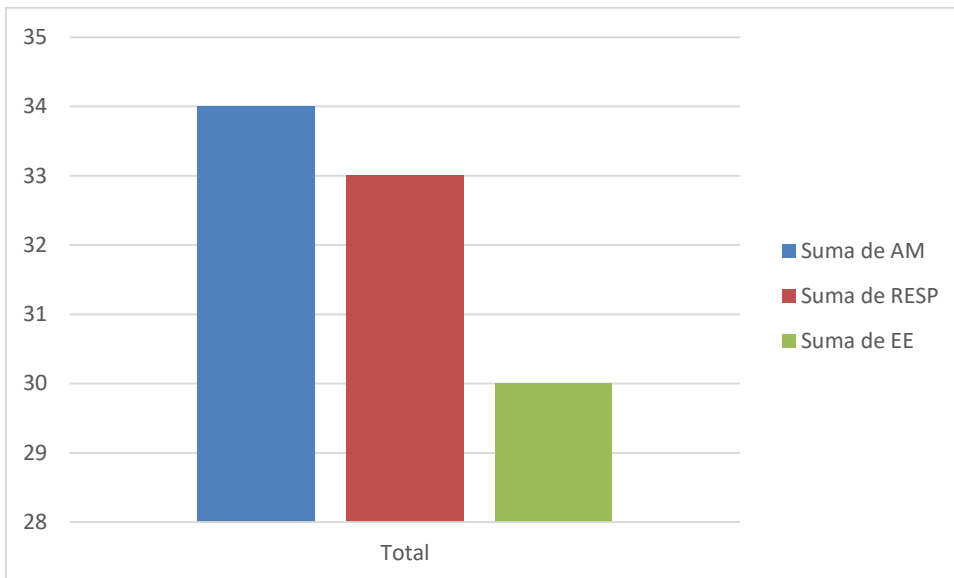
**Tabla 6.** Muestra los resultados obtenidos de la evaluación del Test de Personalidad de Tea a los 50 sujetos que participaron en la investigación, mostrando los puntajes que pasan por arriba de la media.

Sujetos				Sujetos			
1	EE			26	EE		RESPON
2		AM		27			RESPON
3		AM		28		AM	
4	EE	AM	RESPON	29	EE	AM	Responsabilidad
5	EE		RESPON	30	EE	AM	Responsabilidad
6	EE		Responsabilidad	31		AM	
7	EE			32	EE	AM	
8	EE		Responsabilidad	33	EE	AM	
9		AM	Responsabilidad	34	EE	AM	Responsabilidad
10	EE	AM		35	EE	AM	Responsabilidad
11		AM		36		AM	
12	EE		Responsabilidad	37	EE		Responsabilidad
13	EE	AM	Responsabilidad	38	EE	AM	Responsabilidad
14	EE		Responsabilidad	39	EE	AM	Responsabilidad
15	EE	AM		40	EE	AM	Responsabilidad
16		AM	Responsabilidad	41		AM	
17	EE	AM	Responsabilidad	42		AM	
18	EE	AM		43		AM	
19	EE	AM	Responsabilidad	44	EE		Responsabilidad
20	EE	AM	Responsabilidad	45	EE		Responsabilidad
21		AM	Responsabilidad	46		AM	Responsabilidad
22			Responsabilidad	47		AM	Responsabilidad
23	EE		Responsabilidad	48			Responsabilidad
24	EE	AM	Responsabilidad	49		AM	
25			Responsabilidad	50		AM	Responsabilidad

Derivado de los datos anteriores, se elaboró la siguiente gráfica con la finalidad de comparar las tres dimensiones que evalúa la prueba.

---

**Gráfica 3.** Comparación entre las tres dimensiones: Apertura Mental, Responsabilidad, y Estabilidad Emocional.

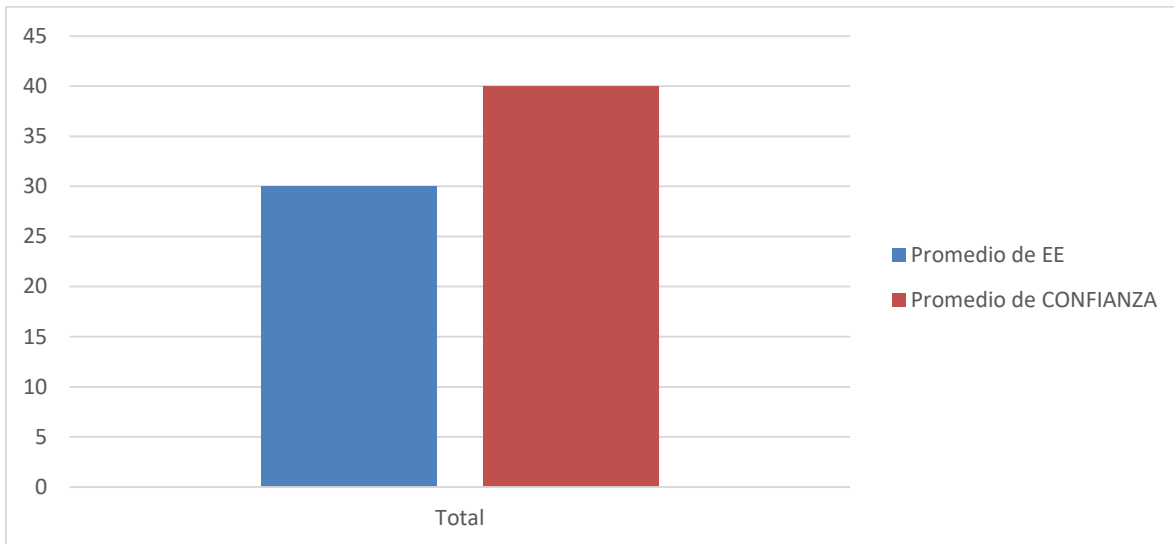


Como se muestra en la gráfica, los resultados que se obtuvieron fue que la Apertura Mental, obtuvo el mayor puntaje, es decir, que el 68 por ciento de los sujetos de investigación se muestran más tolerantes a las circunstancias que lo rodean, ello les permite ser más abiertos a otras formas para realizar sus actividades, en segundo lugar se encuentra la Responsabilidad, con el 66 por ciento, que refleja la buena disposición que tienen los sujetos hacia el trabajo, mostrando interés por otros modos y formas culturales; finalmente la Estabilidad Emocional se refiere al buen concepto que tienen de sí mismos y a la importancia de adaptarse a los sucesos y sus emociones que vive y que obtuvo el 60 por ciento.

Como se muestran en los resultados antes mencionados, se analizó que estas instancias muestran una estrecha relación con las competencias antes mencionadas porque cuanto mayor fue el puntaje mayor fue su incidencia en las cualidades que se engloban en dichas competencias, y que a continuación se presentarán del menor al mayor puntaje obtenido por cada variable, las cuales se presentan en las siguientes gráficas.

---

**Gráfica 4.** En esta gráfica se muestra la relación entre la dimensión entre de Estabilidad Emocional y Confianza en sí mismo.

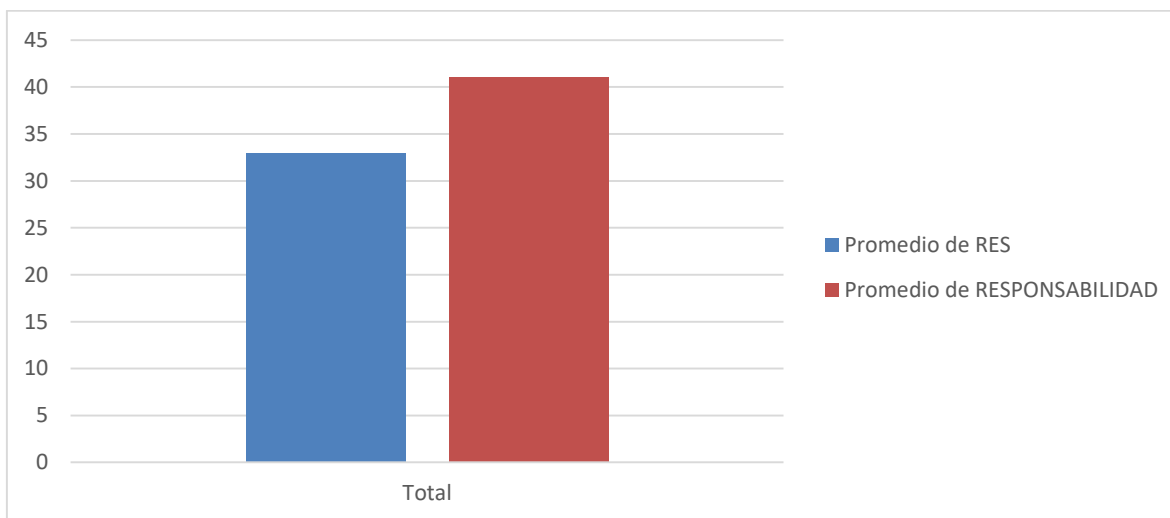


Como se puede observar en la gráfica los resultados obtenidos en la Estabilidad Emocional y la Confianza en sí mismo son por arriba de la media, lo que nos indica que estas dos instancias que se evaluaron son estables y que mantienen una relación significativa entre ellas, porque al tener una Estabilidad Emocional los sujetos tienden a ser más adaptativos de forma equilibrada a los sucesos y sus emociones, estas cualidades que se manifiestan en los participantes tienen una clara relación con la confianza en sí mismos, porque al tener esa facilidad de adaptarse muestran la capacidad de solucionar de manera adecuada las dificultades que se les presente, confiando en sus capacidades personales, que le facilitan la obtención o conquista de sus metas laborales y personales, lo que enmarca una clara confianza en sí mismo y en sus capacidades.

Como se pudo observar en la gráfica anterior, las personas con mayor Estabilidad Emocional manifiestan una mayor Confianza en sí mismo, ahora se revisarán las siguientes instancias que se evaluaron y su relación entre ellas.

---

**Gráfica 5.** En esta gráfica se muestra los puntajes obtenidos en la Responsabilidad como rasgo y como competencia.

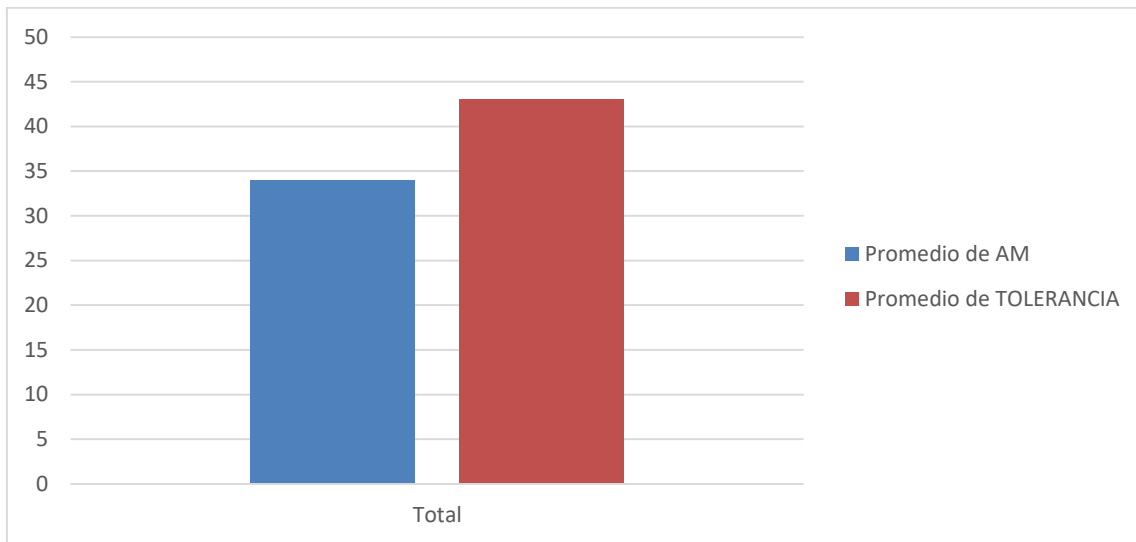


Esta gráfica muestra la relación entre la Responsabilidad como rasgo y la Responsabilidad como competencia; como se puede observar en la mayoría de los sujetos que presentó este rasgo obtuvo un mayor puntaje en la competencia de responsabilidad, es decir, que las personas que tienen una buena disposición hacia el trabajo desde los planos social, cognitivo y conductual y que se interesa por otros modos y formas culturales; muestran en mayor grado un compromiso en la realización de las tareas asignadas y apertura a otros intereses.

Asimismo en la siguiente gráfica se muestra la relación que hay entre la Apertura Mental y Tolerancia al estrés.

---

**Gráfica 6.** Relación entre Apertura Mental y Tolerancia al estrés.



Esta gráfica, nos muestra la relación que hay entre la Apertura Mental y Tolerancia al estrés; es decir que los sujetos que presentaron el rasgo de Apertura Mental obtuvieron un puntaje alto en la competencia de Tolerancia al estrés, es decir, que los sujetos que se muestran más tolerantes son más abiertos a modos diferentes de actuar, además de mostrar habilidades para continuar laborando con eficiencia y eficacia ante un ambiente de presión, adecuando su comportamiento a las situaciones de cambio.

Es importante recordar que la finalidad de esta investigación era determinar el grado de relación que existe entre los rasgos de personalidad y el desarrollo de competencias entre los participantes, por lo cual, y como se mostró en los resultados obtenidos, tanto los rasgos de personalidad como las competencias laborales son variables que interactúan entre ellas y determinan el grado de desarrollo de dichas capacidades, que se adecuan o no a cambios temporales de acuerdo a sus características de personalidad predominantes.

Es por ello, que a partir de estos resultados, se puede mencionar que los rasgos pueden generar las condiciones necesarias para adquirir, mejorar y desarrollar nuevas competencias, repercutiendo en el desempeño laboral de cada uno de los participantes.

---

Así mismo se puede identificar su relación entre ambas variables debido a su similitud entre conceptos, por ejemplo al relacionar la dimensión de Apertura Mental con la competencia de Tolerancia al estrés, se puede establecer que los sujetos que muestran una mayor Apertura Mental son personas que se muestran más tolerantes a diferentes modos de pensar y de actuar, esto se relaciona con la competencia de Tolerancia al estrés, donde el sujeto muestra la habilidad de seguir actuando con eficiencia bajo presión del tiempo, la diversidad y la oposición, es decir, que ambos conceptos establecen que los sujetos tiene la capacidad y la habilidad de actuar bajo presión y a diferentes modos de actuar; lo que facilitará la posibilidad de adquirir y perfeccionar sus habilidades en el ámbito laboral y con ello la obtención del éxito profesional.

Del análisis anterior, podemos establecer que los rasgos de personalidad y las competencias tiene una relación, relación marcada por una conducta interna, y que es una parte esencial de cualquier persona, desde la cual se puede explicar, medir y verificar una respuesta, misma que se vuelve perceptible al momento de ejecutar una conducta y que, en este caso, permita a cada trabajador ser más competitivo y del mismo modo adquirir nuevas habilidades para su perfeccionamiento.

La presente investigación abre nuevas dimensiones que deberán ser consideradas por Instituto Politécnico Nacional en su proceso de selección de personal y la capacitación del mismo, para proveer el ambiente o las condiciones de mejora de sus trabajadores. Como se demostró en esta investigación que los rasgos de personalidad son un factor determinante en el desarrollo de competencias entre las personas.

Es por ello, que el Instituto Politécnico Nacional deberá aplicar nuevos criterios que permita al área de Recursos Humanos identificar, implementar y fortalecer en sus trabajadores y en sus acciones, los indicadores que mejorarían su desempeño y productividad; algunos de estos indicadores son:



- 
- Rotación de personal vs contratación. Este indicador, permitiría identificar cuáles son los criterios que se utilizan para contratar al personal del Instituto y las causas de la rotación de su personal.
  - Capacitación. Al atender el punto anterior, el Instituto implementarán las medidas necesarias para identificar las necesidades de cada persona contratada, mejorando el costo-beneficio para la empresa y el impacto de la capacitación en sus trabajadores.
  - Productividad. Derivado de la capacitación, cada trabajador podrá desarrollar de manera eficiente las metas y trabajos asignados, repercutiendo en el tiempo que tiene cada trabajador para realizar una actividad.
  - Mejorar el ambiente organizacional. Lo anterior, ayuda a la Institución a mejorar el ambiente de trabajo que es fundamental para el incremento de sus habilidades y características propias de cada persona.

Porque al fortalecer estas áreas se beneficiará de forma continua y permanente el crecimiento del personal, la confianza y la identidad con la Institución, situación que generará mayor grado de pertenencia y que al mismo tiempo reducirá los rangos de estrés laboral que en la mayoría afecta en el desarrollo continuo de una Institución y que al final impediría el avance de las capacidades de sus colaboradores, es por ello, que las dimensiones estudiadas en esta investigación, son de gran beneficio, porque logra científicamente y correlativamente establecer que la personalidad y las competencias laborales van íntimamente relacionadas y al descuidar una de estas dos, el desarrollo laboral presentará problemas en su estructura y funcionalidad.

Finalmente, puedo mencionar que la presente investigación abre una nueva línea de estudio para que en las diferentes empresas comiencen a retomar estas aportaciones como una clara invitación a considerar de forma continua el estudio de la personalidad de sus colaboradores, permitiendo crear herramientas que potencialicen las competencias de estos de forma personalizada y al mismo tiempo obtener un mayor rendimiento profesional de los mismos.

---

## CONCLUSIONES

La personalidad es una parte importante del ser humano desde la cual se pueden explicar características que influyen en el desarrollo de cada sujeto en los ambientes que se desenvuelven, como es el ámbito laboral. Las organizaciones están determinadas por el desempeño de cada uno de sus trabajadores que a su vez están influidos por sus rasgos de personalidad, habilidades y conocimientos; de allí, la importancia de realizar esta investigación con la finalidad de relacionar estos dos factores y dar a conocer los resultados obtenidos.

Como se mostró en los resultados, los rasgos son determinantes para generar en los sujetos competencias que le permitan adaptarse a las condiciones laborales y obtener el éxito en sus actividades profesionales, debido a que la personalidad no es rígida ni tampoco inmutable, puede variar según la situación; también, es un conjunto único y perdurable de características que pueden cambiar en respuesta a distintas situaciones.

Del mismo modo, es necesario recordar que la personalidad es una fuerza que influye en la vida de las personas, ésta influencia se refiere a la forma en que los individuos actúan, de cómo se perciben a sí mismos, cómo piensan acerca del mundo, cómo interactúan con otros, cómo sienten, qué metas y deseos persiguen en la vida y cómo reaccionan ante diversas circunstancias, dado que estas se ponen de manifiesto en la capacidad de adaptación, permitiendo a los individuos conquistar metas, afrontar su ambiente social y los desafíos por conquistar su pertenencia, el amor, estima y la seguridad personal.

Al explicar y entender cuál es la función que los rasgos tienen al momento de describir a los sujetos, sus cualidades, competencias, se puede establecer la organización dinámica de la personalidad, que se integra en un todo organizado y autorregulado. Siendo un factor que genera en los trabajadores una condición que le permite apropiarse de su entorno social, siendo una fuerza causal que ayuda a determinar cómo es que los individuos se relacionan con el mundo y por ende desarrollar las competencias que le permitan alcanzar sus metas u objetivos.

---

Finalmente la presente investigación consistió en determinar el grado de relación que se dio entre las variables de rasgos de personalidad y las competencias en cada uno de los participantes, identificando con ello, lo que una persona sabe hacer y cómo realiza sus funciones en el ámbito laboral y personal.

Asimismo, permitió identificar y predecir el comportamiento de una persona y su desempeño en un puesto de trabajo, y por otra parte, a las organizaciones permitirá desarrollar nuevas herramientas con la finalidad de seleccionar y capacitar de mejor manera a sus empleados.

Al finalizar el presente estudio se concluyó lo siguiente:

- Sí existe una relación significativa entre los rasgos de personalidad y las competencias

Este trabajo representa un logro debido a la puesta en práctica de los conocimientos en la formación profesional, ya que, se pudieron aplicar para identificar la función que tiene el uso de un test en una investigación y la capacidad adquirida al analizar las relaciones causales y repercusiones que puede tener en cada uno de los participantes y en las organizaciones.

La aportación que esta investigación realiza a la psicología son las nuevas líneas de investigación que le permitan identificar la importancia de los rasgos de personalidad en el desarrollo de competencias, lo que permitiría a las personas identificar, desarrollar y adquirir nuevas competencias; por otra parte, a las organizaciones permitiría establecer criterios para desarrollar mejor la selección del personal y para la capacitación con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa.

Los límites que esta investigación presenta fue que se realizó con 50 sujetos y en un lugar determinado. Por lo que se sugiere que se realice dicha investigación con una población más grande lo que permitiría que los resultados fueran más representativos.

---

## Bibliografía

- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos. gestión por competencias* . Buenos Aires: Granica.
- Balcazar Nava, P. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Blanco Prieto, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC.
- Carver, C. S. (2014). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson.
- Cervone, D. y. (2009). *Personalidad: teoría e investigación* . México: Manual Moderno.
- Cloninger, S. C. (2003). *Teoría de la personalidad* . México: Pearson Educación .
- Corral Gregorio, S. y. (2004). *Test de Personalidad de Tea*. Madrid: Tea.
- Cueli, J. y. (2012). *Teorias de la Personalidad*. México: Trillas.
- Fragar, R. y. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Alfaomega.
- Fuente, R. d. (2007). *Psicología Médica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Larsen, R. J. (2005). *Psicología de la Personalidad*. México: Mc Graw Hill.
- Martínez Benlloch, I. y. (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. España: Universidad de Valencia .
- Melvin, H. M. (2002). *Sistemas y teorías psicológicas contemporáneos*. México: paidós.
- Pereda Marín, S. y. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. España: Centro de estudios Ramón Areces, S.A.
- Pozo Flores, J. Á. (2012). *Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: Narcea.
- Rábago López, E. (2010). *Gestión por competencias. Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. España: Netbiblio, S.L.
- Sagi, L. y. (2004). *Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC.
- Schultz, P. D. (2009). *Teorias de la Personalidad*. México: McGrahill.

---

Sollod, R. N. (2009). Teoría de la personalidad . México: Mc Graw Hill.

Tubert, S. y. (2003). *Del sexo al género: los equivococ de un concepto*. España: Cátedra.