



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA IBEROAMERICANA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CLAVE DE INCORPORACIÓN 8901- 25

PSICOLOGIA

**“ESTUDIO CRÍTICO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO
DE PERSONAL APLICANDO EL TEST MBTI
EMPRESARIAL EN MÉXICO”**

T E S I N A

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A**

ZAYRA ALBARRAN ROSAS

420517625

GENERACIÓN: 2019 – 2023

**DIRECTOR DE TESINA:
JORGE NOE GAMEZ MORA**

XALATLACO, ESTADO DE MÉXICO, 2023.



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.

AGRADECIMIENTOS

Al universo: Gracias universo por haberme permitido culminar una etapa más de mi vida, gracias por los maravillosos y lecciones de vida y hacer que no me de por vencida, estoy inmensamente agradecida por las metas ya culminadas.... ¡Gracias, gracias, gracias!

Para mi: ¡Lo logramos!, gracias por no rendirte el camino fue muy difícil tanto personal como profesional, diste lo mejor de ti y lo logramos, estoy tan orgullosa de ti, el tiempo paso volando y es hora de abrir nuevamente las alas para poder mostrarle al mundo de lo capaz que eres, querías rendirte pero seguiste, siempre busca tu felicidad no te des por vencida, ya un escalón más y sé que puedes conseguir mucho más de lo que deseas, eres una mujer muy talentosa y poderosa cree en ti misma y lograras todo en esta vida, vibra muy alto y no dejes de sonreír **TE AMO.**

A mis mejores amigas Ana P.L y Jaquelin S.P: No se cómo agradecerles todo lo que hacen por mí, por cuidarme y estar en los peores momentos y no dejarme sola, jamás pensé encontrar a unas personas con un corazón tan maravilloso, gracias por ser parte de esta etapa universitaria y hacer de ella que fuera inolvidable, tengo por seguro que estarán en cada proceso de mi vida profesional, por las motivaciones que día a día me daban, por confiar en mí y empoderarme, la mujer que soy ahora es gracias a ustedes, me hicieron más fuerte de lo que era y confiar que puedo a aspirar a cosas más grandes, gracias almas gemelas por lo vivido y lo que nos falta por vivir juntas... **LAS QUIERO INMENSAMENTE.**

A mi madre, Sandra R.L: por el apoyo incondicional en cualquier decisión que e tomado por confiar en mí, por los valores de perseverancia y valentía, gracias por formar a una mujer que no se da por vencida y hace todo lo posible por lograr sus objetivos, por los esfuerzos que realizo para darme los estudios que hoy en dia han sido un gran logro en mi vida, por darme la vida y permitir disfrutar de ella lo mejor posible, este éxito también es para ti. **TE AMO MAMÁ.**

A mi padre Santos A.A: por cada esfuerzo que realizo para poderme dar una etapa tan importante en mi vida, por el carácter que nos iguala en no rendirse y buscar aquello que nos hace feliz este éxito ya logrado también es tuyo. **TE AMO PAPÁ.**

A mi hermana Sarahi A.R: Por estar presente en mi camino y crecer a mi lado, por jamás dejarnos solas en cualquier situación, quiero que logres todas tus metas y espero ser un ejemplo para ti. **TE AMO.**

A mi familia Rosas: Familia agradezco por confiar en mí en todo momento y hacerme sentir que puedo lograr muchas cosas, por no dejarme sola en los momentos más difíciles, agradezco al universo por darme una familia tan unida y apoyarnos unos con otros, somos muy fuertes en todos los aspectos también confié en cada uno de ustedes y deseo que cumplan todos sus proyectos y seguir siendo la familia más fuerte **LOS QUIERO MUCHO.**

A mis maestros y asesores: por su constante motivación y apoyo para culminar esta etapa universitaria, y ser parte de ella, por hacerme ver que tengo mucho potencial y no rendirme.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO I: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	9
1.1. Antecedentes de la psicología Organizacional	9
1.2. Importancia de la psicología organizacional en las empresas	15
CAPITULO II: HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO	20
2.1. Pruebas psicométricas más utilizadas en el ámbito organizacional	20
2.2. Antecedentes de los test psicométricos basados en el cognoscitividad	24
2.3. Antecedentes de los test psicométricos basados en el psicoanálisis	27
2.4. Herramientas de selección y reclutamiento en la actualidad	28
CAPÍTULO III: PRUEBAS PSICOMETRICAS	32
3.1. Hombre bajo la lluvia	32
3.2. Test MBTI	40
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Planteamiento del problema	43
4.2. Pregunta de investigación	43
4.3. Objetivos	43
4.4. Hipótesis	44
4.5. Justificación	45
4.6. Tipo de investigación teórica conceptual	45
CONCLUSIONES	46
FUENTES CONSULTADAS	47
ANEXO	51

Introducción:

Las empresas de forma general, es decir consideradas como “un todo”, representan el acelerador de la economía a nivel global, el debido funcionamiento industrial garantiza la producción y la distribución del bien o del servicio dependiendo del giro al cual pertenezca y hacen posible el crecimiento económico empresarial, sin embargo, los retos del presente dificultan la tarea de desarrollo y obligan a las sociedades a presionar para lograr un cambio.

La meta real siempre será el crecimiento y obtención de poder económico, si comprendemos a profundidad lo anterior, es fácil deducir que la preocupación mexicana radica en el atasco del progreso y en la comparación del desarrollo en otros países.

México atraviesa un tiempo de cambios constantes, responsables de la obstrucción del adecuado desenvolvimiento empresarial, aunado lo anterior se debe sumar la falta de apoyo público o político, la resistencia existente al cambio que provoca la involución del negocio, la mala organización interna en las compañías, la selección equivocada del personal, entre otros; solo por mencionar algunas problemáticas de la industria, obteniendo como resultado final o futuro, la quiebra total o parcial de la sociedad, la venta, el estancamiento, el desempleo y/o la rotación innecesaria del personal

El área de Recursos humanos es capaz de comprender la visión de la empresa y lograr establecer las herramientas para cuantificar el rendimiento del capital humano y así saber de qué forma o que tanto se impulsa la producción, se optimizan los costos y se reducen gastos.

La coordinación de los activos humanos representa uno de los más grandes problemas en la industria, desde la administración hasta la retención de los empleados, poniendo a prueba a ésta de manera completa con la capacidad para diligenciar el negocio y el capital.

En las sociedades donde el área de recursos humanos se encuentra desorganizada, sin el equipo profesional adecuado y sin los recursos debidos, es notoria la ineficacia de las demás áreas para con el negocio y de éste para la gestión del mismo; de lo anterior escrito, nace la importancia de la adecuada selección y reclutamiento del personal como el elemento humano de conformidad a las conveniencias de la empresa mexicana, principalmente en aquellos cargos cuyas estructuras jerárquicas no han sido sustituidas por estilos de liderazgo propiciando así las dinámicas de trabajo eficaz, ágil, flexible y competitivo, adecuado para los retos del mundo actual.

En el presente trabajo lo que busca es explorara los diversos posibles canales de comunicación empresarial a las cuales va dirigido trabajo para hacer reflexionar sobre la ineficacia o estancamiento de sus sistemas organizacionales, la carencia de reflexión en la industria impide el crecimiento adecuado en las áreas mal direccionadas, aunque es bien sabido que todas las organizaciones deben contar con los planes y estrategias que consideren como los más adecuados para enfrentar los innumerables desafíos para cumplir con sus tareas diarias, no significa que lo hagan de manera beneficiaria o adecuada para la sociedad.

El objetivo es para mejorar los procesos de selección y reclutamiento de personal a nivel de dirección y subdirección, se debe comprender la estructura jerárquica que establece el negocio, la visión, misión, valores y detalles básicos de la industria.

Los psicólogos son aquellos profesionales en el campo industrial que cuentan con las herramientas para la evaluación y selección del mejor candidato de acuerdo al perfil que se establezca, que comprenden la importancia de lo establecido, y mediante el análisis y la debida aplicación de instrumentos tiene la capacidad de reorganizar a la empresa y adaptarla para que garantice con ello, la permanencia y crecimiento de ésta, luego entonces el propósito de este trabajo resulta doble, por un lado, presentar un diseño de manual con nuevos instrumentos de evaluación para el reclutamiento del capital humano que haga frente a los retos de la actualidad y por otro una breve revisión de la incursión de la psicología en el escenario mundo laboral con el fin de ilustrar la importancia de esta actividad profesional.

La presente tesina cuenta con los siguientes capítulos:

1. En el capítulo 1, se presentan los antecedentes como la evolución de la psicología organización en la parte organizacional, la cual a generado cambios dentro de las empresas siendo un capitulo donde se observan los avances, y la importancia que tiene el psicólogo en una empresa para obtener productividad dentro de la mismas, sin dejar a un lado la salud mental de sus colaboradores.
2. En el capítulo 2, se abordan algunas herramientas que son utilizadas en los procesos de selección y reclutamiento del personal para un mejor control del mismo, como la búsqueda del talento humano para beneficio de la empresa.
3. El capítulo 3, menciona una de las pruebas psicométricas más utilizadas para el proceso de selección, como también uno de los pocos y la propuesta que se empleara para tener resultados confiables que es el test MBTI, el cual nos ayudara a tener resultados fiables.

Las fuentes consultadas fueron contrastadas con los diversos países que se menciona y con información que se presenta en la actualidad, como lo son en revistas, páginas web, libros digitales como e n físico, entre otras.

CAPITULO I: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

1.1 Antecedentes de la psicología organizacional

En la antigua Grecia surgen las primeras evaluaciones de actitudes donde los funcionarios del gobierno eran evaluados a petición del emperador para evaluar su competencia profesional (Chafee, 1985, citado en Gregory, 2001).

Para que con ello pudieran llegar a obtener un puesto y dirigir de manera uniforme la sociedad.

Sin embargo el filósofo Platón menciona, que no hay dos personas iguales, que cada individuo es diferente de las otras, ya que cada una de ellas tienen la necesidad de apropiarse un mejor desarrollo profesional, se puede llevar a cabo una serie de actividades para evaluar todas aquellas aptitudes como lo hacían con los soldados para estos ser seleccionados (Barón, 2019).

En los años 1900 a 1910 llega la consolidación de la psicología industrial, el cual es percibida como una disciplina, esta surge de la industria y se expande a otras instituciones, hasta consolidarse en 1970. (Barón, 2019)

Dicha consolidación tiene el objetivo de ver por el bienestar de los trabajadores que conforman una organización y su productividad dentro de la misma, pero sin dejar a un lado su salud mental.

“Frederick W. Taylor. Afirmaba en 1907 que había una forma óptima de desarrollar una tarea determinada” (García, 2008).

Para Taylor la organización era uno de los puntos mas importantes, el cual una de sus teorías trajo consigo el uso de organigramas, las descripciones de tareas, diagramas de flujo, etc. dichas herramientas son aplicadas en las empresas ya que los trabajadores siguen ordenes e instrucciones al pie de la letra.

“En el siglo XX, la psicología organizacional aparece como una nueva rama o especialidad de la psicología, se hizo oficial hasta 1970” (Vilchis, 2015), aunque se consideró para muchos autores desde inicios de 1901 como oficial.

La psicología de muchas formas estudia la mente del ser humano, comprende sus necesidades, saca sus temores, cura las estructuras dañadas del individuo e incluso manipula su contenido.

Zepeda 1999, citado en Correa, 2014 define a la Psicología Organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas.

La llegada de la revolución industrial tuvo un impacto en todo el mundo el cual condujo un gran crecimiento como una mala organización en las empresas, se implementó la alta productividad de las mimas para no ser afectadas a largo plazo estas se vieron con la necesidad de tener un enfoque científico hacia la administración.

El pionero de la administración Frederick Taylor (1856 – 1915) estableció una teoría de la administración científica la cual es:

Un método racional para resolver los problemas de la organización con un diseño del trabajo, la selección científica y el desarrollo de los trabajadores sus frustraciones e insatisfacciones en este sentido. El énfasis en la productividad y la ignorancia de los factores motivacionales humanos, el

aumento de la productividad mediante una mayor eficiencia en la producción y la aplicación del método científico (Medina, et ál., 2002, p. 263).

El método racional considera que todo trabajador dentro de una organización busca la mejora de sus actividades para que este pueda satisfacer sus necesidades como la mejora de productividad dentro de su ámbito laboral, el cual lo que lo mantiene dentro de la misma son diferentes factores motivacionales.

La psicología diversos enfoques en la cual se encuentra la Psicología laboral, en donde se busca mejorar el rendimiento y la productividad, a través del desarrollo de personas en las organizaciones, las cuales deben tener un correcto funcionamiento en cuanto a su estructura, asignación de tareas, estilos de liderazgo y otros aspectos contemplados dentro de esta rama de la psicología, preocupándose de manera adicional por el bienestar del personal (Unemi, 2015).

Con base con la teoría científica del comportamiento diferentes autores mencionan que “el concepto de "hombre que se autorrealiza" explicaba de una manera más exacta la motivación del hombre, considerando que las administraciones deben adaptarse a las necesidades de los individuos, ya que el elemento humano es el factor determinante en los objetivos de la empresa” (Medina, et ál.,2002, p. 266).

Con base a la teoría anterior es conocida como la teoría de las necesidades del autor Abraham Maslow en el año 1968, donde habla que dentro de una organización existen diferentes necesidades, hace mención:

El deseo de alcanzar el potencial humano. La motivación por alcanzar el potencial estaría compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo. El conocimiento de las necesidades vitales para el hombre ayuda a que la empresa pueda entender las necesidades y deseos de sus trabajadores para que pueda

modular sus motivaciones en función a la productividad y al crecimiento personal” (Antonio, et al., 2016).

El hombre tiene que tener cubiertas diferentes necesidades el cual esto le ayudara a tener una mayor productividad como motivación dentro de su área laboral y este tenga más desempeño como profesional y personal a lo largo de su vida cotidiana.

Según Taylor (1911), se enfocó principalmente en averiguar los principios de la administración y durante su investigación, está, tomo un giro inesperado, ya que mientras estudiaba a los empleados se dio cuenta que la verdadera administración de un negocio no estaba en la producción industrial sino en el recurso humano. En el lugar de estudio decidió disminuir el número de empleados, incrementar los salarios de aquellos trabajadores eficientes y obtuvo como resultado el ahorro considerable para la organización; concluyo entonces que para lograr un negocio óptimo se debían buscar tres aspectos el primer aspecto menciona la selección de los mejores hombres para hacer y/o gestionar el trabajo, el segundo aspecto menciona la adecuada capacitación de los empleados seleccionados y el tercer aspecto nos habla de los condicionamientos con reforzadores positivos o incentivos.

La aplicación de la psicología en el ámbito comercial se centró en gran parte en la publicidad y en la manera de aplicar las técnicas adecuadas para la manipulación de las masas y la provocación de actitudes de compra, venta y/o Modificaciones de la conducta, es decir buscaba las diversas formas de influir en la gente. Después de reflexionar sobre el tema, se incorporaron los psicólogos a las empresas para aplicar sus conocimientos y encaminar al individuo a la realización de metas.

En el año 1960 surge el desarrollo organizacional en Estados Unidos el cual se enfoca en un estudio donde se exista la relación entre individuo – organización y ambiente:

Es una estrategia gerencial que necesita la implicación y el liderazgo de la alta gerencia y se concentra fundamentalmente en el aspecto humano y social de la organización, en la cultura y el clima organizacionales; y al hacerlo, interviene también en los procesos y las estructuras de la misma. Sus metas están orientadas a lograr una mayor eficiencia, eficacia, competitividad y productividad organizacional; así como al desarrollo integral de los individuos en las organizaciones (Medina et ál., 2002, p. 270).

Con respecto al estudio anterior tiene como objetivo hacer un cambio dentro de cualquier organización, para el manejo de cualquier problema que se presente dentro y fuera de la organización, el cual tenga una resistencia al cambio tanto estructurales como en los procesos organizacionales así también en el clima como la cultura en la organización.

“En 2001 en Londres se publica el Manual para la Psicología Industrial del Trabajo y las Organizaciones” (Neil et.al, 2003, pág. 322).

El objetivo del manual era dar a conocer el material de la psicología dentro del trabajo para un mejor desempeño como el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y competencias, esta echo para la parte educativa para el aprendizaje de alguna materia relacionada, todo docente que utilice el manual podrá proporcionar a los estudiantes conocimientos actualizados de la psicología organizacional para el manejo dentro de una empresa.

Actualmente los psicólogos organizacionales estudian temas como ocio, desempleo, estrés laboral, apoyo emocional de los miembros de la familia y como tratar la tensión del trabajo en el hogar, entre otros. El desarrollo organizacional como parte de los psicólogos:

Es una estrategia gerencial que necesita la implicación y el liderazgo de la alta gerencia y se concentra fundamentalmente en el aspecto humano y social de la organización, en la cultura y el clima organizacionales; y al hacerlo, interviene también en los procesos y las estructuras de la misma. Sus metas están orientadas a lograr una mayor eficiencia, eficacia, competitividad y productividad organizacional; así como al desarrollo integral de los individuos en las organizaciones (Mesías, 2002).

Según Mazabel (2000) define a la psicología organizacional como “el estudio de la interrelación entre los trabajadores y la empresa”, la cual esta tiene una amplitud de términos los cuales suelen significar lo mismo pero componen a la psicología organizacional como lo es: la gestión humana, el talento humano, recursos humanos.

Con base a los términos antes mencionados llega allí el rol del psicólogo en las organizaciones el cual tiene el objetivo de trabajar con la motivación, el liderazgo, la satisfacción laboral, entro otros.

El campo de la aplicación de la psicología organizacional es una de las áreas muy amplias, ya que se dirige a cualquier individuo o un grupo de individuos que tienen actividades laborales dentro de una organización. La mayor parte de los expertos laborales reconocen que cada individuo que forma parte de su ambiente de trabajo debe de obtener satisfacción en el trabajo ya sea de manera de motivación o incentivos que ayudan a tener un mejor rendimiento profesional en sus actividades laborales, para Harrsecch (2005) menciona que “se trata de crear

condiciones dentro de las cuales las personas o los grupos encuentren mayor versatilidad en el trabajo; mayor participación en la toma de las decisiones que los afecten, y la mayor armonía y autonomía posibles”

La psicología organizacional a tenido grandes evoluciones en el campo empresarial, ha generado grandes cambios en el comportamiento del ser humano en la parte laboral para que este tenga una satisfacción dentro de su área de trabajo, no solo tiene grandes beneficios para el colaborador, de igual manera tiene grandes beneficios en las empresas ya que estas mantienen un alto grado de productividad.

1.2 Importancia de la Psicología organizacional en las empresas

Dentro de la Psicología laboral el objetivo principal es “buscar el mejoramiento en el rendimiento y la productividad, a través del desarrollo de personas en las organizaciones, las cuales deben tener un correcto funcionamiento en cuanto a su estructura, asignación de tareas, estilos de liderazgo y otros aspectos contemplados dentro de esta rama de la psicología, preocupándose de manera adicional por el bienestar del personal” (Unemi, 2019).

Dicho con lo anterior hace referencia a que una empresa sea más eficiente en cualquier área de trabajo que se encuentre el ser humano, la psicología laboral es la encargada de la búsqueda del talento humano y de su adecuado y óptimo desarrollo dentro de las organizaciones para un mejor desempeño profesional.

La Psicología dentro del trabajo del individuo:

Coopera sólo de un modo relativo en la consecución de objetivos. Se dirige a quienes se ocupan de los problemas de personal y a su formación en las empresas, a planificadores laborales y a quienes crean medios de trabajo, a ingenieros de seguridad y responsables sociales, a los departamentos

encargados de salario, reclamaciones, ascensos consejos y, sobre todo, a los patronos y directores de la empresa (Rüssel, 1976, pág. 20).

Se determina que la Psicología dentro de una empresa ayudara a obtener cambios positivos no solo en cada departamento sino también en los colaboradores y toda persona que la conforma, sin en cambio aplica en las repercusiones producidas por el individuo dentro de su actitud, su estado como en la personalidad de cada individuo.

Según (Caicedo y Acosta, 2015, citado por Sierra et.al., 2022) menciona que para alcanzar el direccionamiento esperado, el empresario es consciente de la necesidad en la organización de un profesional cualificado que le oriente el fortalecimiento de la competitividad, reconociendo y empoderando las fortalezas de su recurso humano.

Gracias a esto se obtiene un gran avance dentro de las empresas para que estas puedan tener un reconocimiento internacional, al igual tener recursos necesarios que puedan implementarse a la sociedad. Sin dejar a un lado la salud mental de cada colaborador para tener una mayor productividad.

“El trabajo del psicólogo es, dentro de la empresa, mas interdisciplinar y su formación más interfacultativa. Su éxito profesional no depende tanto de una profunda formación psicológica como de su capacidad de comprender los problemas de otros técnicos y experto aportar ideas y sugerencias, e integrarse dentro de un trabajo en equipo que contempla ópticas complejas y diversas” (Mateu, 1994, citado por Ribold 2013).

De esta manera el psicólogo desempeña un papel muy importante en las empresas la cual ayudara con la motivación de cada individuo para que estos se puedan desempeñar adecuadamente en su área de trabajo y obtengan resultados

favorables como para ellos y para la organización, colaboradores con problemas de readaptación profesional, sin embargo, tiene la obligación de buscar herramientas o técnicas de trabajo que le ayuden a cada individuo a poder desenvolverse dentro de su área.

Según Selvini Palazzolli (1986) recomienda que el psicólogo, al insertarse en una organización, deberá orientar su plan preferentemente hacia iniciativas de contenidos específicos, es decir, el profesional deberá transmitir sus conocimientos específicos a la organización.

“Además de estudiar la conducta de los trabajadores, el personal capacitado en psicología laboral tiene la responsabilidad de reclutar y seleccionar el personal, analizar donde puede ser más productivo según sus capacidades y posteriormente estudiar su comportamiento social y profesional” (euroinnova, s.f.).

Hoy en día la psicología organizacional ha tenido un gran impacto dentro de cualquier empresa u organización, ya que esta nos ayuda a tener más productividad y sus colaboradores tengan las suficientes habilidades y aptitudes para tener un rendimiento favorable dentro y fuera de la empresa, esto le ayudara de manera personal como profesional.

Según Muchinsky (2002), citado por Orozco et. al., (2013) menciona que “las actividades profesionales del psicólogo organizacional pueden agruparse en seis campos generales como lo propone el libro psicología aplicada al trabajo los cuales son: Selección y colocación, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño.

Dichos campos generales nos darán pauta a obtener mas eficiencia en la empresa, lo cual será un gran logro para la misma, esto tiende a hacerse de manera ordenada para tener un equipo de alto rendimiento y ayude a la mejora de la empresa.

Para Arnold, John; Randall, Ray et., al. (2012) afirman que la psicología del trabajo se formó y desarrolló rápidamente como disciplina y profesión antes de que la mayoría de las tendencias tecnológicas y económicas ya descritas se hicieran evidentes, y antes incluso de que algunos de los cambios culturales y poblacionales descritos hubieran logrado impulso significativo.

Dentro de la empresa, el trabajo del psicólogo es más interdisciplinario, al igual que su formación. Su éxito profesional depende menos de un entrenamiento mental profundo, así como su capacidad para comprender los problemas de otros tecnólogos y expertos (economistas, ingenieros, arquitectos, abogados, gerentes, etc.), para desarrollar ideas y sugerencias, y para trabajar en equipo que considere perspectivas complejas y diversas.

Los psicólogos en el marco del trabajo abandonan la línea especulativa y el trabajo de laboratorio de los psicólogos (científicos). Actúa en una situación dada y es consciente de la multitud de variables interdependientes que afectan a diario a su éxito profesional. Por lo tanto, es necesario enfatizar la pluridisciplinariedad a la que se enfrentan los psicólogos, que surge de los diferentes enfoques que la psicología realiza a los problemas laborales complejos, y de los múltiples dominios que inciden en el problema. En definitiva, la actuación de los psicólogos en el ámbito laboral tiene la ventaja de revelar dimensiones olvidadas en las últimas décadas por una civilización tecnificada y productiva.

“Las nuevas funciones del psicólogo laboral, y las investigaciones generadas en torno a ellas, han orientado nuevas filosofías de dirección de empresas, abriendo nuevas fronteras en la progresiva humanización del trabajo y management en general” (Melchor, 1944).

Los psicólogos laborales en la parte de recursos humanos tienen una amplia gama de actividades en las empresas, los cuales son la asesoría (staff), la ejecución (line) y la técnica (de personas). Dentro de este contexto de funciones que desempeña el psicólogo dentro de una organización, la función asesora de la dirección (staff), es la encargada de colaborar con el cambio organizacional, el cual se considera tener una adaptación del liderazgo, como también las presiones de participación en los trabajadores, en el desarrollo de la filosofía directiva, el psicólogo busca nuevas formas de organización, también una mayor calidad de vida laboral, y un agente dinamizador de cambio y desarrollo. La función ejecutiva (line) donde el psicólogo tiene varias funciones en cuanto proyectos para que se lleven a cabo para una mejor aplicación de los mismos es la planificación, la organización, la coordinación, hacer entrega de la información, tener control y la evaluación, sin embargo la función técnica (de personas) se encarga de la aplicación de técnicas de intervención psicosocial para obtener un diagnóstico y modificación de conducta de cada colaborador, lo que es la comunicación, la sensibilización, la formación. El cambio de actitudes.

Por tanto, si un psicólogo va a jugar un papel cada vez más importante en el mundo laboral, debe preocuparse por adoptar un enfoque más amplio e interdisciplinario del que está acostumbrado. Debería estar interesado en el impacto de las nuevas formas de organización y relaciones humanas en la calidad del producto terminado, la eficiencia y la productividad, el costo, el servicio al cliente.

Toda organización busca tener trabajadores de alto impacto, por el cual los psicólogos laborales tienen esa actividad, que es buscar a todo aquel sujeto que cumpla con las competencias, habilidades, aptitudes para poder tomar el puesto que se está solicitando, esto lo hacen por medio de entrevistas, pruebas psicométricas, reclutamiento interno como externo, redes sociales entre otros, con el fin de encontrar al candidato ideal.

CAPITULO II: HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

2.1 Pruebas psicométricas utilizados en el ámbito organizacional

“El concepto “test” se utiliza en psicología para designar todas aquellas pruebas que tienen como objetivo examinar las cualidades, rasgos, características psíquicas y competencias (“saber hacer”) en los individuos. Incluso más. Hoy en día, en los mercados globalizados se habla de la “gestión por competencias” como la herramienta apropiada para gestionar al capital humano, al mismo tiempo que se pide realizar “Selección por Competencias”, aludiendo así al hecho de darle un valor agregado a un proceso que es parte integral del subsistema de Recursos Humanos”(Catino, 2015).

Las herramientas psicométricas han generado un gran impacto en las organizaciones ya que estas son de gran ayuda para la selección del personal y la contratación, dicho esto nos arrojan información que de alguna manera a simple vista no podemos observar ya que estas se enfocan en la parte inconsciente del sujeto,

“La importancia de la evaluación psicométrica radica en que se encarga de evaluar diferentes atributos de la persona para el caso del proceso de selección de personal, esto es indispensable” (Rodríguez, 2019).

Ya que con ello nos podemos dar cuenta si realmente la persona es apta para el puesto que aplica, sin embargo es uno de los procesos que tiene que pasar el

evaluado para observar cual en su rendimiento existen diferentes pruebas psicométricas, las cuales nos ayudan a tener un mejor resultado.

El uso de test psicométricos en el ámbito laboral, es una de las técnicas donde los psicólogos pueden obtener más información del candidato.

Para bustillos (2017) interpreta los test psicométricos como aquellos cuyos resultados se encuentran estandarizados por escalas y que se comparan con parámetros promedio establecidos para ser interpretados, por lo que son más sencillas de administrar que otras técnicas.

Tabla 1:

Pruebas psicométricas comunes utilizadas en el ámbito organizacional.¹

Prueba	Autor	Tipo	Evalúa	Tiempo de aplicación	Personal al que se le aplica
Test rápido de barranquilla (BARSIT)	Francisco del Olmo	INTELIGENCIA	Conocimientos generales Comprensión de vocabulario Razonamiento Verbal Razonamiento lógico Razonamiento numérico	10 minutos	Operativos
BETA III	C.E. Kellog y N.W. Norton		Procesamiento de información visual Velocidad de	30 minutos	Todos

¹ Pruebas psicométricas utilizadas en el ámbito laboral para contratación de talento humano desde la perspectiva de los operativos hasta directores en las empresas.

			procesamiento Razonamiento espacial y no verbal Inteligencia fluida			
Escala Weschler de inteligencia para adultos (WAIS)	David Weschler		Comprensión verbal Organización perceptual Memoria de trabajo Velocidad de procesamiento	110 minutos	Directivos y técnicos	
Test de flexibilidad cognitiva	N. Seisdedos		Flexibilidad cognitiva	7 minutos	Operativos	
Factor G: Escala 3	R.B. Cattell y A.K.S. Cattell		Inteligencia general	13 minutos	Directivos y tecnicos	
Cuestionario de 16 factores de personalidad	Raymond Cattell y otros	PERSONALIDAD	Extraversión, ansiedad, dureza, extroversión, independencia, autocontrol	60 minutos	Directivos y técnicos	
Perfil Inventario de la personalidad	Leonard Gordon		Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Sociabilidad, Cautela, Originalidad, Relaciones personales, Vigor	30 minutos	Directivos, Técnicos y Operativos	
Inventario de personalidad para vendedores	Les Edition Du CentreDe psychologie Apiquéé		Rasgos de personalidad	40 minutos	Técnicos especializados	
Inventario de rasgos temperamentales	Louis Leon Thurstone		Rasgos temperamentales	30 minutos	Técnicos y operativos	
MMPI - 2	J.N. Butcher, W.G. Dahlstrom, J.R. Graham, A. Tellegem y B. Kaemmer		26 rasgos de la personalidad	90 minutos	Técnicos y operativos	
Escala multidimensional de asertividad	Margarita Flores Galaz y Rolando Díaz Lóving			Nivel de asertividad	30 minutos	Directivos, técnicos y operarios

Estudio de valores	Gordon Allport, Vernon y Lindzey	APTITUDES	Valores	30 minutos	Directivos y técnicos
Test de habilidades de negociación	P. Poujaud y G. Gatier		Habilidades de negociación	30 minutos	Operativos
Prueba de destreza de Stromberg	Eleroy R. Stromberg		Destreza manual	10 minutos	Técnicos y operativos
Test de aptitud verbal	N. Cortada de Kohan		Comprensión verbal	25 minutos	Directivos y técnicos.

Fuente: González Rodríguez (2019)

Se establecen las diferentes pruebas psicométricas aplicadas en la parte de directivos, técnicos y operativos, dichas pruebas se dividen en pruebas de inteligencia, personalidad y aptitudes, que son rasgos que caracterizan a puestos gerenciales, de un alto rango, las diferentes pruebas psicométricas, evalúan cosas específicas para que estas sean más eficaces como lo es, la habilidad de negociación, la comprensión verbal, el liderazgo entre otros.

Los test psicométricos ayudarán a obtener más información sobre el sujeto, estas se utilizan para determinar las destrezas y falencias de las personas, es una de las herramientas más útiles en la parte de la organización, dichas herramientas tienen diferente uso las cuales se dividen en test de inteligencia, test de la personalidad y test de aptitudes, los cuales nos ayudarán a obtener información o un avance de los colaboradores.

2.2. Test psicométricos basados en el cognoscitivismo.

“Alrededor de 1950 surge con gran fuerza la Psicología Cognitiva. Esto implica el estudio de la mente que era rechazado por los conductistas por inobservable. La psicología cognitiva siempre trata de conocer en detalle los procesos mentales y es lo que la distingue del conductismo” (Nuria, 2005).

Según David Groome (2005) menciona que la psicología cognitiva es el estudio científico de cómo el cerebro procesa información. Se concierne con la forma en que recibimos información del mundo exterior, como hacemos sentido de esa información y el uso que le damos. El termino cognición es un término general que abarca muchos procesos como componentes.

Los test psicométricos basados en el cognoscitivismo ayudaran a medir la probabilidad de éxito de un candidato en el trabajo: en puestos superiores como un sénior miden la capacidad del candidato para pensar rápidamente o tomar decisiones difíciles bajo muchas variables.

Así mismo los cognoscitivistas entraron al terreno organizacional mediante la aplicación de evaluaciones. Justificando la posibilidad de medir lo psicológico, esto a partir de los estudios realizados por los primeros psicólogos experimentales (Proust, s.f.)

Las primeras pruebas para realizar la medición mental (psicometría) fueron elaboradas durante las últimas dos décadas del siglo XIX por Francis Galton, Alfred Binet y James Mckeen Cattell.

Las pruebas para grupos, elaboradas por Arthur Otis, sirvieron para que un comité de psicólogos realizara evaluaciones de reclutas del ejército estadounidense en la primera guerra mundial originando los test Alfa y Beta. Después de esto las evaluaciones en grupos militares, escolares y laborales, a manera de test, fueron continuamente realizadas en forma masiva en los Estados Unidos con anuencia de su gobierno. (Vargas y Velasco, 2002)

Consideremos ahora que los test cognitivos han planteado un impacto dentro de las empresas no obstantante para el mejor rendimiento cognitivo de sus colaboradores dicho esto...“se articulan en una batería de pruebas que incluye test psicoanalíticos, e intenta evaluar tres aspectos principales: inteligencia, personalidad y aptitudes académicas. De tal forma que los demás procedimientos psicológicos utilizados en la organización se encaminan a detectar y desarrollar las habilidades de los individuos en los procesos administrativo de capacitación y desarrollo organizacional” (Proust, s.f., p.6).

Los autores mas representativos de los test psicométricos basados en la psicología cognitiva son: la escala de inteligencia Wechsler (adultos o niños), escala Wechsler de Memoria, escala de madurez social de Vineland, escala de Inteligencia Stanford-Binet, el test de aptitudes diferenciales, el test de preferencias Kuder el test de preferencias personales Edwards, la escala de Inteligencia Wechsler-Bellevue y el test de Inteligencia para infantes de Cattell (Vargas y Velasco, 2002)

Por lo tanto los test cognoscitivos utilizados en el ámbito organizacional se articulan en una batería que incluye test psicoanalíticos los cuales intentan evaluar aspectos principales como lo es la inteligencia, personalidad y aptitudes académicas.

Vargas y Velasco (2002) menciona que los procedimientos psicológicos utilizados en la organización se encaminan a detectar y desarrollar las habilidades de los individuos en los procesos administrativos de capacitación y desarrollo organizacional. El objetivo principal de estos procedimientos es perfeccionar las capacidades mentales y rasgos de personalidad involucrados en el trabajo.

Los empleadores y los gerentes de contratación usan evaluaciones de cognitiva para evaluar la capacidad de un candidato para procesar información mientras trabaja durante un período de tiempo determinado. Las evaluaciones generalmente se dividen en secciones, como pruebas verbales, no verbales y numéricas.

Las pruebas cognitivas no solo ayudan a evaluar al colaborador si no también pueden ayudarnos a comprender mejor el estado de su cerebro, lo que puede brindarnos una ventaja para mejorar sus habilidades, concentrarse en las tareas asignadas o trabajar juntos para mejorar algunas habilidades necesarias.

2.3. Test psicométricos basados en el psicoanálisis.

Los test más utilizados en el ámbito organizacional que van enfocados con el psicoanálisis son:

- Test Downey
- Thematic Aperception
- Test Rorschach
- Prueba 16 facper
- Test MMPI
- Test cleaver
- Test BF5

Dichos test aunque cada uno tiene propósito diferente, van enfocados en la parte psicoanalítica que permite evaluar la personalidad como es emocional, intelectual y de carácter, no obstante permite tener técnicas proyectivas que identifican la estructura del “yo” con base a esto nos ayudara a saber más sobre la personalidad del entrevistado lo cual nos permite establecer estándares y conocer si la persona es apta para el puesto.

Con base al psicoanálisis es utilizado para analizar todos aquellos procesos de construcción que requiere el colaborador para un mejor rendimiento de trabajo con base a esto la organización esta obligada a tener a sus trabajadores con un clima laboral favorable y obtener una mayor productividad tanto personal como profesional.

Con base a lo anterior las aplicaciones del psicoanálisis, (Kate Kenny 2012, citado por Cortez y Hernández 2017), menciona cómo el campo psicoanalítico puede aportar al entendimiento de los discursos en el contexto organizacional, por

lo general cargados con un contenido afectivo que perpetúa la relación de sometimiento en las organizaciones.

Marianna Fotaki, Susan Long, Howard. Schwartz (2012) señaló que el psicoanálisis puede brindar mucha ayuda para la investigación organizacional, especialmente el análisis de la subjetividad dentro de las organizaciones. Según estos autores, el psicoanálisis es fundamental para comprender las formas en que intervienen las normas sociales y el poder y, por lo tanto, cómo se estructura la subjetividad relacionada con el trabajo.

2.4. Herramientas de selección y reclutamiento en la actualidad.

La selección y reclutamiento del personal es un factor de suma importancia para buscar el talento humano y este ser parte de la empresa, la selección del personal no se basa solo en buscar al “mejor”, mas bien se debe describir adecuadamente las características de un candidato, las habilidades, competencias y aptitudes requeridas, mediante la aplicación de pruebas proyectivas se interviene eligiendo al (los) que cumpla(n) con los criterios, y se estima cuál será su actuación a corto y largo plazo para ocupar el perfil de puesto que se pretende cubrir dentro de la organización.

En la selección de personal se parte de la obtención de información mediante la aplicación de diversas herramientas, como las entrevistas, cuestionarios, test psicométricos, se hacen encuestas socioeconómicas, se practica un examen médico, se elaboran contratos, se hace el llenado de documentos oficiales, etc., estas tareas las aborda el personal de recursos humanos.

No obstante, cuando hablamos de la aplicación de test psicométricos, deben ser aplicados por expertos en materia organizacional como los psicólogos.

Existen diferentes posturas de autores que hablan de la selección y reclutamiento, Cappelli, 2001 Gallagher & O'Leary (2007) citado por Arturo (2019) mencionan que el reclutamiento es uno de los procesos indispensables y relevantes para la empresa por dos motivos, el reclutamiento precede la selección del personal y este a su vez lo condiciona, con el objetivo en que un reclutamiento mal estructurado y realizado nos permite dar entrada al personal inadecuado, en la medida del proceso de selección lo cual esto va a tener muchas consecuencias, no solo al departamento de RR.HH al igual que en la empresa, lo que es una pérdida de tiempo, gastos económicos etc.

No obstante, lo que se pretende es que todos los colaboradores tengan una buena comunicación como convivencia y poder tener un clima laboral estable y que estos nos permitan tener mayor productividad, disminuir los riesgos de algún accidente dentro de la organización, etc.

El reclutamiento es el primer contacto con el candidato, este juega un papel importante para el desarrollo de la persona dentro de la empresa, no solo esta obtiene grandes beneficios si no también el candidato ya sea de manera personal o profesional. ya que genera muchas expectativas y esto puede condicionar ciertas aptitudes y su comportamiento sobre la organización y el perfil de puesto que se esta ofertando.

Hoy en día la tecnología a tenido un gran impacto no solo a la sociedad si no también a grandes empresas las cuales tiene que tener una adaptación y actualización a sus herramientas conforme avanza la tecnología ya que estas tienden a usar diversas redes sociales para buscar el talento humano, en la actualidad el reclutamiento online a generado gran impacto para toda persona y es una manera mas fácil en términos generales para poder encontrar al candidato ideal para el puesto solicitado, en este caso tenemos:

- Web corporativa
- Portales de empleo

Las redes sociales como lo son:

- LinkedIn
- Twitter
- Redes verticales
-

Sin embargo, existe una gran comparación del método tradicional y actual la cual es uno de los temas más controversiales para el uso de reclutamiento y selección sin en cambio no esta de mas saber cuál es el método mas efectivo para dicho proceso.

Tabla 2.

Principales métodos tradicionales y digitales²

	Método tradicional	Método digital
Fuentes internas	Indicaciones de los candidatos	
	Trasposos	
	Promociones	
Fuentes externas	Solicitudes de candidatos	Webs corporativas
	Consultorías y agencias de colocación	Portales de empleo
	Centros de formación	Redes sociales
	Empresas de la competencia	Otros chat y foros
	Candidaturas de las empresas	
	Anuncios de prensas	

Fuente: cappelli, 2001; Gallagher& O'leavy 2007 citado por Arturo 2019

2

La tabla anterior muestra los principales métodos tradicionales y digitales que las empresas emplean en busca del talento humano, existen dos fuentes la parte interna que esta nos indica buscar el talento dentro de la empresa, aquellos colaboradores que ya trabajan y que obtengan esas capacidades para tomar el puesto solicitado, las fuentes externas se busca el talento humano fuera de la empresa, como el reclutamiento 2.0 y 4.0

Existen muchas herramientas utilizadas para la selección y reclutamiento del personal como son: muchas de las empresas utilizan el hombre bajo la lluvia ya que estipula que el candidato o la persona plasma su inconscientemente en el dibujo dejando ver al psicólogo aquello que no dice

CAPITULO III: Pruebas Psicométricas

3.1. Test Hombre bajo la lluvia

“El departamento de Recursos Humanos cumple una función importante dentro de toda organización, el cual varía dependiendo del tipo de compañía, y cumple con la función de asesorar, ayudar y prestar servicios a toda la organización” (Rodríguez 2019).

Cuando una empresa tiene rotación de personal dentro de cualquier área, el primer encargado de hacer la búsqueda del talento humano por medio de diferentes técnicas es el departamento de Recursos Humano el cual se encarga de “describir las responsabilidades que definen cada puesto laboral evalúa el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo, recluta al personal idóneo para cada puesto, capacita y desarrolla programas difereferentes al mejoramiento de los conocimientos del personal” (Rodríguez, 2019).

La cual se realiza una entrevista donde el psicólogo optara por la persona que tenga las habilidades, cualidades, destrezas etc. que requiere ocupar el puesto.

Toda técnica proyectiva, intenta que el sujeto estructure estímulos que se le presentan desestructurados imprimiéndole sus propios temores, necesidades, deseos, impulsos, conflictos y maneras de percibir y responder tanto de forma consiente como inconsciente (Domínguez, 2008).

El desenvolvimiento de cada persona en cualquier contexto que se encuentre este, debe de ser de manera positiva, dentro de una empresa es de suma importancia saber el desarrollo que tendrá dentro de la misma, ya que el objetivo es que el colaborador pueda tener un ambiente laboral cómodo, para que este pueda tener una productividad mas eficaz.

Según Mann (2018) citado por Ramírez menciona que la inexactitud a la hora de presentar una prueba psicométrica es uno de los mayores inconvenientes, esto se puede dar por varios factores, en ocasiones las personas responderán con lo que esperan los jefes quieren escuchar e intentan reducir sus atributos negativos y aumentar los positivos, en otras palabras, las personas con frecuencia quieren venderse y no contestan honestamente.

Las pruebas psicométricas pueden ser tediosas para toda persona que se le esta aplicando, el cual una de las desventajas de la misma es que el sujeto suela aburrirse y no poder a completar todas las fases, incluso no respondan algunas preguntas y estas dejarlas en blanco, esto tiene un percusión en la prueba ya que esta puede ser afectada y modificar el resultado obtenido.

Una de las herramientas más utilizadas en el ámbito laboral para la selección y reclutamiento del personal es el “Test Hombre bajo la lluvia”, “apareció por primera vez en 1924. Fue el psicólogo H. M. Fay quien diseñó una prueba denominada A lady walking in the rain (mujer andando bajo la lluvia) orientada a niños de entre 6 y 10 años para evaluar su madurez psicológica”(Sabater, 2022). En la actualidad dicha prueba se aplica de igual manera en adultos en el ámbito laboral para conocer un poco mas de su personalidad.

Su objetivo principal resulta muy útil para analizar los rasgos de personalidad del sujeto al enfrentarse a una situación de estrés dentro del ámbito laboral. Dicha prueba a creado distintos puntos de vista como lo son los siguientes autores:

Según Hammer (1969), citado por Sivori (2005) afirma que el procedimiento del dibujo de una persona bajo la lluvia intenta lograr un retrato de la imagen corporal bajo condiciones desagradables de tensión ambiental representadas por la lluvia.

Cabe mencionar que esta prueba se debe tener al sujeto tranquilo para poder interpretar de una manera más eficaz dicha prueba y esta no sea manipulada.

Dentro del ámbito laboral Querol y Alcañiz (2005), citado por Silvori (2005) afirma que al ser aplicada esta prueba dentro de la selección del personal puede leerse que se considera que el test de la persona bajo la lluvia, evalúa como se defiende un sujeto ante condiciones ambientales estresantes, lo tanto privilegiamos esta técnica entre los gráficos, en selección de personal, pues equiparamos las presiones ambientales a los requerimientos y exigencias que toda tarea laboral implica

Para la adecuada evaluación del test persona bajo la lluvia, se deben analizar los siguientes aspectos:

“Hombre bajo la lluvia”	
Dimensión	<p>Proporciona información sobre la autoestima, el grado de adecuación a la realidad, el trato social, el control de los impulsos y equilibrio del sujeto evaluado.</p> <p>Según Mirotti (2001) citado por Domínguez (2008) menciona que la hoja de papel sería el ambiente en el que el sujeto se mueve y el tamaño del dibujo representa el lugar que el mismo ocupa o desea ocupar en dicho ambiente.</p> <p>El mismo autor, menciona que el tamaño tiende a asociarse con el valor o la importancia de las cosas o, en este caso, de la persona.</p>
Emplazamiento	<p>Se analiza tomando a la hoja de dibujo como el espacio en el que el evaluado se maneja. La hoja se encuentra dividida en varios</p>

	sectores, cada uno de ellos corresponde a un modo particular de interrelacionarse con el medio
Trazos	Permite detectar ansiedad, tendencias e incluso enfermedades
Presión	Se relaciona con el nivel de energía del evaluado para desenvolverse en la vida.
Tiempo	Está correlacionado con el tiempo que el sujeto invierte en los procesos psíquicos, mentales y motores que pone en funcionamiento para desenvolverse en el mundo
Secuencia	Consiste en observar la interacción entre el sujeto y la hoja, lo que permite evaluar qué dibuja primero y qué después, qué borra el sujeto y por qué lo reemplaza. Nos proporciona el grado de orientación en el espacio cómo

	resuelve conflictos y cómo organiza su vida. (Querol, 2005).
Movimiento	<p>Brinda información acerca de la conducta del sujeto y su nivel de adaptación a las normas y a la autoridad.</p> <p>Según Querol, (2005) menciona que en cuanto al movimiento la rigidez es un factor de suma importancia ya que este da a conocer que el sujeto está encerrado y se siente protegido por el mundo.</p>
Sombreado	Su aparición en los dibujos está ligada a niveles de ansiedad o conflictos con la parte del cuerpo que aparece sombreada.

Fuente: Querol, 2005.

Sin embargo dichos factores son de suma importancia para la interpretación del test y este nos pueda arrojar resultados claros.

Se muestran las ventajas y desventajas al aplicar el test Hombre bajo la lluvia en el proceso de selección del personal en las empresas:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Rápido y fácil de aplicar	Algunos adultos pueden mostrarse reticentes a hacer el dibujo por considerarlo una tarea de niños
Económico, materiales como lo es: una hoja de papel y un lápiz.	Es un test que no tiene suficiente validación científica
La aplicación es de manera individual y grupal.	La difusión masiva del test, lo cual alienta a los candidatos a investigar y aprender las respuestas más adaptativas para tener un resultado favorable
No requiere habilidades lingüísticas Está menos vinculado con la cultura que otras técnicas de evaluación de la personalidad – utilidad transcultural-	
Reduce la capacidad del evaluado de fingir o mostrarse de una manera que no es	

Fuente: Domínguez 2008.

De lo anterior podemos mencionar que la prueba proyectiva test “hombre bajo la lluvia” es una herramienta muy útil, económica, rápida y muy fácil de aplicar, lo cual resulta una gran ventaja para la empresa ya que esta mantiene un balance económico eficaz, pero no se deja a un lado que dicha herramienta debe de encajar con otras pruebas proyectivas las cuales tendremos resultados más favorables sobre la personalidad del sujeto a evaluar, para que con ello podamos a completar y reunir más datos de los esperados a la entrevista ya realizada anteriormente.

Consideremos ahora las desventajas de la misma, que aunque parezca que son mínimas son muy complejas y razonables, un ejemplo claro de esto es: Un candidato ya ha realizado dicha prueba en otras empresas y este para que su resultado salga de una cierta manera más positiva, lo que hace es investigar dicha prueba y poder tener más conocimiento de la misma para que para la próxima tenga un buen resultado, esto nos da a analizar que dicha prueba por cualquier persona que la busque en internet puede ser muy manipulada y obtener un gran resultado para que este pueda entrar a la empresa que esta postulado.

Una estrategia clara es la de registrar los aspectos más relevantes del dibujo como lo son el paraguas, la lluvia y las formas que tiene la persona en cara, movimiento y detalles. Pueden encontrarse paraguas demasiado pequeños, cerrados, volando en el aire, o tirados en el piso o a un costado de la figura. No obstante, lo más importante es que se encuentren presentes, sus variantes para comprender el estado de defensa que tiene un sujeto ante las adversidades (como la lluvia) y el estado de la escena o deseos.

3.2. Test MBTI

El test MBTI es una herramienta psicológica más utilizada, debido a su gran simplicidad y su buena utilidad, es manejada en el ámbito educativo como en el ámbito laboral, para Fernández (2008), menciona que es un instrumento eficaz en cuanto a la selección del personal, este nos permite conocer las preferencias básicas de un sujeto en la percepción y en el juicio, para que con ello podamos establecer los efectos que cada preferencia tiene en las diferentes áreas tanto de la conducta como de la organización, esto hace que se determinen mas sus preferencias y sus capacidades.

De lo anterior el evaluador tendrá la facilidad de poder clasificar cada sujeto y tener de manera mas certera a la persona que tienes esas habilidades, aptitudes, capacidades, etc. para que pueda ocupar el perfil del puesto solicitado.

El test a emplear es una serie de preguntas que por medio de escalas pueden concluir 49 y emitir un resultado bastante cercano a la realidad sobre la personalidad de un individuo.

“El test MBTI segun Myers-Briggs es una aplicación de los perfiles o tipos de personalidad propuestos por el psicólogo Carl Jung, y estos han servido para determinar el tipo de personalidad que puede llegar a tener una persona” (Jung, 1970, citado por Zarate, et.al 2022).

El MBTI es una herramienta basada en la teoría de Tipos psicológicos de Carl Jung, nos permite detectar las diferencias en la conducta del sujeto de acuerdo a diferentes factores como lo son 1) Áreas de interés, 2) La manera en como el sujeto percibe la información y aprende, 3) La forma en como el individuo utiliza cierta información y la utiliza en la toma de sus decisiones y 4) estilo de vida, Para Veloso

(s.f) menciona que a diferencia de otros instrumentos, no mide rasgos de personalidad sino preferencias por uno u otro polo de estas 4 dimensiones psicológicas”

Los polos opuestos de la primera dimensión se debe a la introversión (I), Extroversión (E), la percepción de la información lo manejan de dos maneras las cuales son la Sensación (S) y la Intuición (N), la toma de decisiones en un individuo se involucra el pensamiento, (T) y el sentimiento (F), el Juicio (J) y la percepción (p) definen como es el comportamiento del individuo.

Otros autores como es Myers, McCaulley, & Most, (1962) afirman en su propuesta que existen 16 tipos de personalidades a partir de la combinación de las culpas entre si.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

Fuente: Zarate, et., al (2001)

La aplicación del Test MBTI en las empresas es muy válido y confiable ya que este tipo de herramienta nos pueden ayudar a encontrar al talento humano de una manera más certera, el cual esta nos puede traer muchos beneficios como internos y externos, algunas de estos beneficios son:

Tener una comunicación organizacional, tanto con los miembros del equipo, como los directivos, el conocimiento de cómo reaccionan las diferentes personalidades ante los cambios organizacionales, mayor motivación, alto nivel de productividad de los trabajadores, tener equipos de alto rendimiento, disminución de la tasa de rotación y estrés laboral etc.

Se ha demostrado que el test MBTI es una técnica útil en dinámica de grupos, el cual nos ayuda a desarrollar a los colaboradores a la capacidad de liderazgo, ya que es uno de los aspectos importantes para los departamentos gerenciales estos ayudaran a aproximarnos a clientes, proveedores, empleados y otros actores del mundo empresarial.

La mayor utilidad que tiene dicho test, nos dará pauta a conocernos a uno mismo, para poder tener en cuenta nuestra propia personalidad, si bien sabemos gracias al MBTI podemos trabajar en rasgos de nuestra personalidad para poder tener un desempeño más favorable.

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Planteamiento del problema

Esta tesina esta dirigida a las empresas mexicanas que sin importar el giro, requieren la modificación de normas para la selección y reclutamiento de personal en niveles gerenciales y superiores, aplicando herramientas como el Test MBTI, así como la aplicación de escenarios reales durante la entrevista.

4.2. Pregunta de investigación.

¿De qué manera la prueba MBTI influye en el proceso de selección y reclutamiento en una empresa mexicana?

4.3. Objetivo General.

Realizar un análisis crítico en el que se encuadre una nueva metodología comprobada de manera científica para la selección y reclutamiento del personal aplicando el test MBTI seguido de la aplicación en escenarios reales en cargos de dirección y subdirección empresarial en México. Ofreciendo una perspectiva moderna que sea capaz de enfrentar los retos de la actualidad

Objetivos específicos.

- Desarrollar un proceso de selección y reclutamiento con mayor efectividad del personal.
- Exponer las consecuencias de una mala selección y reclutamiento en una organización y así mismo clarificar los resultados negativos que producen una mala entrevista.
- Demostrar la ineficacia actual en la aplicación de las pruebas proyectivas “comunes” (hombre bajo la lluvia).
- Implementar nuevas herramientas de selección y reclutamiento de personal específicamente el Test de MBTI.

4.4. Hipótesis

El test MBTI y la evaluación en escenarios reales es utilizado como una novedosa metodología científica para el reclutamiento y selección del personal de cargos ejecutivos en México.

Hipótesis Nula

El test MBTI ineficaz como herramienta científica psicológica para la selección y reclutamiento de personal a niveles gerenciales y superiores

Hipótesis alterna

La difusión incontrolable del test “persona bajo la lluvia” provoca la fácil manipulación de aplicante para obtener resultados favorables que oculten rasgos de la personalidad en un proceso de selección y reclutamiento de personal.

4.5. Justificación

El tema electo surge de la exigencia social de crecimiento económico y de la necesidad del negocio por crear o modificar los sistemas que gestionen y ordenen debidamente sus mecanismos y estructuras empresariales, donde se limite el poder y se construya un equilibrio entre las capacidades que tiene un individuo, las aportaciones que éste puede ofrecer a la industria y la competitividad del mismo por controlar y mantener un clima organizacional adecuado y pertinente, especialmente en los cargos gerenciales y superiores; por consiguiente es necesario reconocer la importancia del psicólogo organizacional, toda vez que éste cuenta con las herramientas e instrumentos debidos que facilitarían el aumento de producción, la reducción de costos y la optimización de recursos humanos. No obstante la aplicación de las pruebas psicométricas comunes en cuestión de la selección y reclutamiento del talento humano que son empleadas en el ámbito laboral, carecen de eficacia el cual estas pueden ser manipulables fácilmente.

4.6. Tipo de investigación.

Esta Tesina maneja un tipo de investigación teórica conceptual, se llevo a cabo mediante la observación y el análisis de la información ya existente, con el fin de poder darle un seguimiento a largo plazo, y esta pueda ser aplicada en las empresas mexicanas.

CONCLUSION

En esta tesina se realizó un análisis crítico en el que se encuadre una nueva metodología comprobada de manera científica para la selección y reclutamiento del personal aplicando el test MBTI seguido de la aplicación en escenarios reales en cargos de dirección y subdirección empresarial en México. Ofreciendo una perspectiva moderna que sea capaz de enfrentar los retos de la actualidad.

Nos arrojaron resultados los cuales indicaron que las pruebas proyectivas como lo es hombre bajo la lluvia, pueden carecer de validez, ya que estos pueden ser encontrados e interpretados por cualquier persona la cual modifican sus resultados a la hora de hacer dicha prueba en los colaboradores, en la parte de selección y reclutamiento.

Por tal motivo la propuesta de esta tesina es que se aplique el test MBTI, con la aplicación de escenarios reales, para los cargos de dirección y subdirección en las empresas en México, para que las mismas tengan colaboradores mas eficaces en la empresa, y esto tener varias ventajas a corto y largo plazo.

El reclutamiento y selección de hoy en dia carece de herramientas factibles que nos ayudaran a buscar el talento humano dentro y fuera de la empresa, sin embargo dicho factor importante tiene que ser muy cuidadoso para tener beneficios, pero sin dejar a un lado la salud mental de los trabajadores, los psicólogos tienen un compromiso social, ya que estos son los encargados de poder observar y analizar con detalle a cada participante, para que este pueda elegir al personal adecuado, para el puesto adecuado; se considera una de las ocupaciones que requiere un alto grado de responsabilidad, ya que estos mismos tienen que llevar un seguimiento de su vida profesional. del mismo modo tiene la obligación de la motivación de cada uno de sus colaboradores para que este pueda tener un gran desempeño dentro y fuera de la organización.

FUENTES CONSULTADAS.

Antecedentes de la psicología organizacional.(2015).

https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_2020630114242.pdf.

Antecedentes de la psicología organizacional (2019).

https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_2020630114242.pdf

Anderson,N., Ones, D.S., Kepir, A., Viswesvaran, C., (2003). Análisis críticos del manual de psicología industrial del trabajo de las organizaciones. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 19 (03), 319 –339.

https://www.researchgate.net/publication/237030320_Resena_de_Analisis_critico_del_Manual_de_Psicologia_Industrial_del_Trabajo_y_de_las_Organizaciones_de_Neil_ANDERSON_Denz_S_ONES_Handan_KEPIR_SINANGIL_Chockalingam_VISWESVARAN_Editores#:~:text=Rese%C3%B1a%20de%20%22An%C3%A1lisis%20cr%C3%ADtico%20del%20Manual%20de%20Psicolog%C3%ADa,de%20Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20y%20de%20las%20Organizaciones19%283%29%3A319339

Euroinnova. (s.f.) *Importancia de la psicología organizacional*.

<https://www.euroinnova.edu.es/blog/importancia-de-lapsicologia-organizacional>

- Ribold, M. (2013) *El rol del psicólogo en el ámbito laboral*. [Tesis Trabajo final de graduación, Universidad empresarial siglo 21].
file:///C:/Users/ZAYRA/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf
- Lotito, F. (2015). Test Psicológicos Y Entrevistas: Usos Y Aplicaciones Claves En el Proceso De Selección E Integración De Personas a Las Empresas (Psychological Tests and Interviews: Key Uses and Applications in the Selection and Integration of Companies). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 1(2).
- Cortada de Kohan, N.(2005). Posibilidad de integración de las técnicas cognitivas y la psicometría moderna. *Interdisciplinaria*. 22(1).
- Vargas B. y Velasco V. (2002). *Psicología Organizacional. Consideraciones generales*. En G. Mares y B. Guevara. (Comps.) Psicología Interconductual. UNAM, FES Iztacala.
- Cortes, M. y Hernández, V.M. (2017) *¿Qué sabemos de las organizaciones según el psicoanálisis? El estado del arte*. [Tesis informe de la investigación, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35029/Qu%C3%A9%20sabemos%20de%20las%20organizacion%20segun%20el%20psnalysis%20-%20Estado%20del%20arte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning, SL.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=objetivo+del+reclutamiento+y+selecci%C3%>

[B3n&ots=4pct1tzzG &sig=00ZIZyd1EKhuJuWDKVTOfDuitco#v=onepage&q=objetivo%20del%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n&f=false](https://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=31048901008)

Mababu Mukiur, R., (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales:

Reclutamiento 3.0. *Opción*, 32(10), 135-151.

<https://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=31048901008>

González Rodríguez. (2019). Las pruebas psicométrica en la contratación del personal. *Repository*, 12, 77-82.

Proust, M. (s.f), *Psicología general: consideraciones generales*.

https://www.researchgate.net/profile/Juan-Vargas-Bustos/publication/272681438_PSICOLOGIA_ORGANIZACIONAL_CONSIDERACIONES_GENERALES/links/54eb97fa0cf2082851be31d1/PSICOLOGIA-ORGANIZACIONAL-CONSIDERACIONES-GENERALES.pdf

. Groome, D. (2005), *Introducción a la Psicología cognitiva*.

https://terapiacognitiva.mx/pdf_files/psicologacognitiva/clase1/introduccion%20a%20la%20psicologia%20cognitiva.pdf.

Rincon, E. A. O., Ruiz, E. L., Zuleta, P., Lopez, D., Giraldo, M. C., Gomez, M. T., ... & Paez, Á. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios: Revista virtual de la Institución Universitaria de Envigado*, 7(11), 409-425.

Mateu, M. (1994). El psicólogo en la empresa. *Anuario de psicología*, 219-233.

Rüssel, A. (1976). *Psicología del trabajo*. Ediciones Morata.

Sierra Barón, W. ., Hernández Perdomo, L. A. ., Medina Narváez, K. Y. ., & Gómez Acosta, A. . (2022). Funciones del psicólogo en las organizaciones ¿Soy indispensable?. *Informes Psicológicos*, 22(1), 131–150.

<https://doi.org/10.18566/infpsic.v22n1a08>

Bustillos, O. (2017). Uso de pruebas psicométricas en el ámbito laboral.

Ramírez Puin, W.N. (2019). *¿Son las pruebas psicométricas un factor importante al momento de realizar una contratación?*. Recuperado el 03 de Julio del 2023.

Sabater, V. (2022, 07 junio). Test persona bajo la lluvia ¿en que consiste?. *La mente maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/test-personabajo-la-lluvia-en-que-consiste/>

Sivori, M. I. (2005). Persona bajo la lluvia : consideraciones teóricas y criterios de interpretación [en línea]. *Revista de Psicología* 1(2).
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/personabajo-lluvia-interpretacion-sivori.pdf>

Harrsech, C. (2005). *Identidad del psicólogo* (4° Ed). Pearson.

Baron, Y. (2019, febrero 14). *Línea del tiempo psicología organizacional* [Diapositiva de prezi]. Recuperado de:
<https://prezi.com/vf82s46hqmb/linea-del-tiempo-psicologiaorganizacional/>

Garcia, J. (2014, junio 8). Fundamentacion de la psicología industrial, *Blog especializado en gestión y gerencia del talento humano*.
<https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/2014/06/08/fundamentacion-de-la-psicologia-industrial/>

Páginas web:

www.timestoast.com www.sga.unemi.edu./media/recursotema/Documento.20206330114242.pdf.

file:///C:/Users/Soporte/AppData/Local/Temp/Temp1_687.zip/687.pdf

Elizalde, A., Marti, M., Salva, F.(2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis revista latinoamericana*. (15), 10-10.

ANEXOS:

Test Myers-Briggs (MBTI)

(Extraído de file:///C:/Users/Soporte/AppData/Local/Temp/Temp1_687.zip/687.pdf)

Hoy día el MBTI es uno de los instrumentos psicológicos más utilizados.

Marque aquellas opciones que reflejen algún aspecto de su personalidad o se identifiquen con sus preferencias de acción ante las situaciones que se plantean.

- 1 [T] Se enorgullece de su objetividad -a pesar del hecho de que algunos lo acusan de ser frío e indiferente.
- 2 [I] Necesita recargar energías solo, después de reuniones, llamadas telefónicas o socialización; cuanto más intenso es el encuentro más agotado se siente posteriormente.
- 3 [F] Cree que el amor no puede ser definido; se siente ofendido por los que tratan de hacerlo.
- 4 [T] No le importa realizar decisiones difíciles y no comprende por qué alguna gente se altera por cosas que no son relevantes para el asunto que se están tratando.
- 5 [E] Tiende a hablar primero y pensar después; con frecuencia se regaña a sí mismo con cosas como "¿aprenderé alguna vez a mantener mi boca cerrada?"

- 6 [T] Recuerda los números y cifras más fácilmente que las caras y los nombres.
- 7 [E] Conoce mucha gente y a muchos de ellos los considera como amigos íntimos; le gusta incluir tanta gente como sea posible en sus actividades.
- 8 [F] Considera como una buena decisión la que toma en cuenta los sentimientos de otros.
- 9 [I] Ensaya las cosas antes de decirlas; a menudo contesta con "lo tendré que pensar o le contesto más tarde"
- 10 [E] No le importa leer o tener una conversación mientras se desarrolla otra actividad (como una conversación, la TV, Radio, etc.); en realidad puede permanecer indiferente a esta distracción.
- 11 [F] No duda en retirar lo dicho si Ud. percibe que ha ofendido a alguien; como consecuencia Ud. es acusado de no tener convicciones.
- 12 [P] No le gusta que le obliguen a tomar decisiones; prefiere mantener sus opciones abiertas.
- 13 [E] Es accesible y traba conversación fácilmente con amigos, compañeros del trabajo y extraños teniendo quizás un papel dominante en la conversación.
- 14 [F] Prefiere la armonía a la claridad; el conflicto lo abruma y trata de evitarlo (cambiamos de tema, o démonos las manos y seamos todos amigos).
- 15 [S] Se siente frustrado cuando las personas le dan instrucciones poco claras o cuando alguien le dice "este es el plan general, nos ocuparemos de los detalles después".

- 16 [P] En una conversación cambia a menudo de tema; el nuevo tema puede ser algo que le viene a la mente o que atrae su atención en ese momento.
- 17 [P] Tiende a que las cosas no sean definitivas, aunque no siempre.
- 18 [T] Considera más importante tener razón que caer bien; no cree necesario que la gente deba caerle bien para poder trabajar con ella y realizar un buen trabajo.
- 19 [J] No le gustan las sorpresas y esto se lo hace saber a los demás.
- 20 [T] Tiende a dar más crédito a cosas que son lógicas y científicas; por ej. hasta que no reciba más información que justifique los beneficios de este test, se mantendrá escéptico acerca de su utilidad.
- 21 [J] Hace listas y las utiliza; si hace algo que no está en su lista puede que lo agregue a las misma sólo para poder tacharlo.
- 22 [P] Convierte todo trabajo en una diversión; si un trabajo no puede ser algo entretenido probablemente no sea digno de hacerse.
- 23 [E] Encuentra que escuchar es más difícil que hablar; le gusta ser la estrella de la conversación, y se aburre cuando no puede participar activamente en ella.
- 24 [J] Le deleita el orden; tiene su manera especial para guardar las cosas en su escritorio, en sus archivos o para colgar cosas en las paredes.
- 25 [E] Prefiere generar ideas en un grupo que por su cuenta; se siente agotado si pasa mucho tiempo reflexionando sin tener la oportunidad de intercambiar sus ideas con otros.

- 26 [J] Suelen acusarlo de estar enojado cuando no lo está; es sólo su manera de expresar su opinión.
- 27 [F] Disfruta prestando servicios necesarios a la gente aunque algunos se aprovechen de Ud.
- 28 [P] Se distrae fácilmente; se "pierde" en el camino de la puerta de la calle al auto.
- 29 [J] Le gusta completar un trabajo hasta acabarlo y sacárselo de encima aun cuando sabe que deberá rehacerlo de nuevo más tarde para hacerlo bien.
- 30 [P] Adora explorar lo desconocido, aun cuando sea algo tan simple como el camino del trabajo a casa
- 31 [F] Se extralimita tratando de satisfacer las necesidades de otros; hará casi cualquier cosa para acomodar a otros incluso a expensas de su propio confort.
- 32 [P] No planifica una tarea hasta ver qué es lo que se requiere; la gente lo acusa de ser desorganizado aunque Ud. sabe mejor qué es lo que hay que hacer.
- 33 [F] Se pone en el lugar de los demás; Ud. es quien en una reunión probablemente pregunta cómo afectará esto a la gente involucrada.
- 34 [J] Tiene un lugar para cada cosa y no se siente satisfecho hasta que cada cosa esté en su sitio.
- 35 [F] A menudo se pregunta si alguien se preocupa por lo que Ud. desea aunque tenga dificultad en decírselo a alguien.

- 36 [J] Siempre tiene que esperar a los otros, quienes nunca parecen ser puntuales.
- 37 [N] Cree que hablar de detalles aburridos es una pérdida de tiempo.
- 38 [P] Depende de sus descargas de adrenalina en el último minuto para cumplir con sus fechas límite; habitualmente cumple con la fecha límite aunque vuelva loco a todo el mundo para lograrlo.
- 39 [N] Piensa en varias cosas al mismo tiempo; a menudo sus amigos y colegas le señalan que está "como ausente".
- 40 [F] Recuerda con más facilidad el rostro y las circunstancias en que conoció a alguien que su nombre.
- 41 [N] Encuentra el futuro y sus posibilidades interesantes, más que atemorizantes; generalmente le atrae más a donde va que donde está.
- 42 [J] "Sabe" que si cada uno hiciera lo que se supone debe hacer (y en el momento que se supone debe hacerlo) el mundo sería un lugar mejor.
- 43 [S] Ud. es de la idea que hay que ver para creer; si alguno le dice que llegó el correo, Ud. no lo cree hasta que no está sobre su escritorio.
- 44 [N] Cree que el tiempo es relativo; no importa la hora a menos que la reunión, cena o evento haya comenzado sin Ud.
- 45 [S] Usa las palabras en forma literal; a menudo se ve en la necesidad de preguntar si lo que dicen es en serio o es un chiste.

- 46 [J] Se despierta por la mañana y sabe bastante bien cómo será su día; tiene una agenda y la sigue; puede alterarse si las cosas no marchan como estaba planeado.
- 47 [N] Le interesa saber cómo funcionan las cosas solo por placer.
- 48 [T] Le gusta demostrar su punto de vista por motivos de claridad; es habitual en Ud. discutir ambos puntos de vista en un debate simplemente para ampliar su horizonte intelectual.
- 49 [I] Le gusta expresar sus pensamientos o ideas sin interrupciones; deja que otros hagan lo mismo, esperando que sea recíproco.
- 50 [T] Es capaz de mantenerse frío calmado y objetivo en situaciones donde todo el mundo está alterado.
- 51 [S] Encuentra más fácil ver los árboles que el bosque; es feliz de concentrarse en su trabajo y no se preocupa acerca de cómo encaja éste en un esquema más amplio.
- 52 [N] Tiene inclinación a las chanzas y los juegos de palabras.
- 53 [S] Encuentra más satisfactorios aquellos trabajos que producen resultados tangibles; preferiría limpiar su escritorio que pensar en lo que le depara el futuro de su carrera.
- 54 [I] Desearía imponer sus ideas con más fuerza. Le molesta que otros digan antes cosas que Ud. estaba por decir.
- 55 [T] Preferiría resolver una disputa basándose en lo que es justo y verdadero más que en lo que hace feliz a la gente.

- 56 [S] Prefiere respuestas específicas a preguntas específicas; cuando pregunta la hora, prefiere que le digan 3:42, y no que falta un poco para las 4 o que es hora de salir.
- 57 [N] Prefiere fantasear sobre cómo gastar su próximo sueldo que sentarse a balancear su cuenta bancaria.
- 58 [T] Es una persona de ideas firmes que de corazón tierno; si Ud. está en desacuerdo con las personas prefiere decirlo que callar y que crean que está de acuerdo.
- 58 [S] Le gusta concentrarse en lo que está haciendo en ese momento y generalmente no le preocupa lo que sigue; es más, prefiere hacer algo que pensar en ello.
- 59 [P] No cree que la prolijidad sea importante, aunque preferiría tener las cosas en orden; lo importante es la creatividad, la espontaneidad y la capacidad de respuesta.
- 60 [E] Necesita aprobación de los colegas superiores y subordinados acerca de quién es Ud., de lo que hace, cómo luce y casi sobre todo lo demás; puede pensar que hace un buen trabajo pero hasta que no escuche a alguien decírselo, no lo creerá realmente.
- 61 [N] Encuentra más atractivo buscar las relaciones y conexiones subyacentes a las cosas, más que aceptarlas tal como aparecen; siempre está preguntando qué es lo que eso significa.
- 62 [I] Es posible que Ud. crea que los que hablan mucho, sean charlatanes; cuando escucha otros conversando puede venirle a la mente que están perdiendo el tiempo.

- 63 [N] Tiende a dar respuestas generales a las preguntas; no comprende por qué tanta gente no puede seguir sus instrucciones y se irrita cuando la gente lo presiona en busca de especificaciones.
- 64 [I] Es percibido como un gran escucha pero siente que otros toman ventaja de ello y se aprovechan.
- 65 [S] Piensa que la fantasía es una mala palabra; duda de la gente que parece dedicar demasiado tiempo a jugar con su imaginación.
- 66 [I] A veces lo han calificado de tímido; esté o no de acuerdo, puede parecer a otros como alguien reservado y pensativo.
- 67 [E] Considera que las llamadas telefónicas son interrupciones bienvenidas; no duda en usar el teléfono cuando tiene algo que decir o necesita ver a alguien.
- 68 [I] Le gusta compartir ocasiones especiales sólo con alguna otra persona o quizás con algunos amigos íntimos.
- 69 [S] Prefiere resultados con hechos y números que con ideas y teorías; prefiere escuchar las cosas en forma secuencial y no al azar.
- 70 [E] Le gusta ir a reuniones y tiende a manifestar su opinión; en realidad se siente frustrado si no le dan la oportunidad de expresar su punto de vista.
- 72 [I] Disfruta de la paz y la tranquilidad de tener tiempo para Ud. mismo; halla que su tiempo privado se encuentra fácilmente invadido y tiende a adaptarse desarrollando un alto poder de concentración.

Evaluación

Busque todas las respuestas que marcó y señálelas en la tabla siguiente:

(E) 5 - 7 - 10 - 13 - 23 - 25 - 61 - 68 - 71

(I) 2 - 9 - 49 - 54 - 63 - 65 - 67 - 69 - 72

(S) 15 - 43 - 45 - 51 - 53 - 56 - 59 - 66 - 70

(N) 37 - 39 - 41 - 44 - 47 - 52 - 57 - 62 - 64

(T) 1 - 4 - 6 - 18 - 20 - 48 - 50 - 55 - 58

(F) 3 - 8 - 11 - 14 - 27 - 31 - 33 - 35 - 40

(J) 19 - 21 - 24 - 26 - 29 - 34 - 36 - 42 - 46

(P) 12 - 16 - 17 - 22 - 28 - 30 - 32 - 38 - 60

Cuente el número de respuestas correspondientes a cada letra y vea su interpretación más abajo: Preferencias de socialización

(E) ___ Extrovertido (Extraversion) (I) ___ Introvertido (Introversion)

Preferencia para reunir información

(S) ___ Sensoriales (Sensing) (N) ___ Intuitivos (Intuition)

Preferencia para tomar decisiones

(T) ___ Racionales (Thinking) (F) ___ Emocionales (Feeling)

Preferencia para organizar la vida

(J) ___ Estructurados (Judging) (P) ___ Perceptivos (Perceptive)

Una las letras que más respuestas obtuvieron y escoja una de las dieciséis combinaciones siguientes:

(Ejemplo: ISTJ - Introvertido, Sensorial, Racional, Estructurado) Los 16 tipos de personalidad:

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

