

**Características de personalidad y competencias laborales más frecuentes en los empleados del área de ventas en empresa comercial del sector privado**

**Trabajo de grado para optar por el título de Psicólogo**

**Juan Pablo Cardona Álvarez  
Libardo Flórez Álvarez  
Manuela Morales Londoño**

**Asesora**

**Milena Margarita Villamizar Reyes  
Psicóloga; Candidata a Doctor en Psicología**

**Corporación Universitaria Lasallista  
Facultad Ciencias Sociales y Educación  
Psicología  
Caldas-Antioquia  
2019**

## **Agradecimientos**

En este largo, a veces tortuoso pero al final enriquecedor, camino de formación y creación de futuros profesionales en psicología, las palabras no son suficiente para expresar el nivel de agradecimiento de estos futuros profesionales en psicología, a los distintos actores que estuvieron a lo largo de este proceso apoyándonos para llegar a esta difícil meta, la cual es crear un trabajo de grado para optar por un título profesional.

Inicialmente quisiera hacer una mención especial a los distintos compañeros de clase que estuvieron ahí desde el inicio de la vaga idea, hasta el producto final del trabajo, escuchando como una idea abstracta pasaba de ser algo simplemente intangible a ser una idea sobre la cual trabajar para formar una base sólida, al menos en parte, de investigación, dado que esto requiere años y años de esfuerzo y perfeccionamiento; en segunda instancia, agradecer a los distintos docentes que se tomaron su tiempo de escuchar el desarrollo del proyecto, para proponer soluciones alternativas y plantear críticas constructivas siempre en pos de mejorar el producto final de sus estudiantes; también mencionar a nuestros amigos más cercanos y familiares quienes siempre estuvieron conscientes de la dura labor de creación de un trabajo de grado, teniendo en cuenta el tiempo, la energía, y el desgaste que este conlleva y aun así ahí estaban ellos para brindar su apoyo emocional y moral que no permitía abandonar el camino.

Pero más importante aún, es hacer una mención muy especial de agradecimiento a nuestros asesores de trabajo de grado, durante este año y medio Felipe Londoño y sobre todo Milena Villamizar, quienes más allá de estar presentes de la misma manera que los anteriores actores, también fueron luz guía, que se encargaron de llevar a unos ingenuos estudiantes, nuevos en la incursión de la

investigación, hacia un proceso lento pero seguro de creación de conocimiento, con las bases más claras y los conocimientos más precisos, gracias a sus amplios y concisos conocimientos sobre las temáticas investigadas, quienes permitieron que este trabajo de grado sea hoy lo que es. Por lo anterior y mucho más solo queda dar, como decía un gran músico, “gracias totales”.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Justificación y planteamiento del problema.....	11
Objetivos .....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos .....	15
Marco Teórico .....	16
Personalidad.....	17
Antecedentes Históricos .....	17
Evolución del concepto de personalidad .....	18
Competencia Laboral.....	21
Antecedentes Históricos .....	21
Enfoques de competencias.....	22
El enfoque anglosajón .....	22
El enfoque Francés.....	23
Evolución del concepto.....	23
Características de personalidad y de competencias laborales .....	26
Liderazgo .....	26
Inteligencia Social.....	27
Trabajo en equipo.....	28
Influencia .....	28
Seguridad en sí mismo .....	29
Esmero .....	30
Orientación a la acción .....	30
Desarrollo de las relaciones .....	31
Flexibilidad.....	31
Antecedentes Empíricos .....	32
Metodología .....	36
Diseño.....	36
Nivel transversal correlacional.....	36
Diseño no experimental .....	37
Población .....	37

Instrumentos de recolección de información.....	38
Finalidad .....	39
Materiales .....	39
Procedimiento.....	39
Consideraciones éticas.....	40
Resultados .....	41
Análisis de resultados .....	41
Análisis de resultados por componentes .....	63
Discusión.....	66
Referencias .....	68

## Lista de imágenes

Imagen 1. Sujeto 1. Escalas de análisis.....	41
Imagen 2 Sujeto 2. Escalas de análisis.....	42
Imagen 3. Sujeto 3. Escalas de análisis.....	43
Imagen 4. Sujeto 4. Escalas de análisis.....	44
Imagen 5. Sujeto 5. Escalas de análisis.....	46
Imagen 6. Sujeto 6. Escalas de análisis.....	47
Imagen 7. Sujeto 7. Escalas de análisis.....	48
Imagen 8. Sujeto 8. Escalas de análisis.....	50
Imagen 9. Sujeto 9. Escalas de análisis.....	51
Imagen 10. Sujeto 10. Escalas de análisis.....	53
Imagen 11. Sujeto 11. Escalas de análisis.....	54
Imagen 12. Sujeto 12. Escalas de análisis.....	55
Imagen 13. Sujeto 13. Escalas de análisis.....	58
Imagen 14. Sujeto 14. Escalas de análisis.....	59
Imagen 15. Sujeto 15. Escalas de análisis.....	61
Imagen 16. Sujeto 16. Escalas de análisis.....	62
Imagen 17. Cuadro con Análisis de resultados por componentes .....	64
Imagen 18. Gráfica con Análisis de resultados generales.....	64

## Resumen

La investigación pretende determinar características de personalidad y competencias laborales en empleados de una empresa del sector privado, por lo cual se buscará identificar dichas variables mediante el Inventario Bochum de Personalidad, en un grupo de 16 empleados del sector de ventas. La investigación cuenta con un corte transversal por lo cual solo se realizará la recolección de datos en un solo momento; es de nivel correlacional dado que busca relacionar la variable de personalidad con las variables de competencias laborales y finalmente el diseño es no experimental dado que no se podían controlar las variables evaluadas en los sujetos. En los resultados se encontró que en los cuatro componentes del inventario Bochum (motivación laboral, comportamiento laboral, habilidades sociales y estructura psíquica), los resultados de este grupo de sujetos apuntaron a estar por debajo de la media en los cuatro componentes y gran parte de las escalas con resultados por debajo de la media igualmente, sobre todo la escala de habilidades sociales. Dentro de las posibles explicaciones a esto se hace uso de la evidencia empírica, evidenciada en el momento de la recolección de datos, situaciones como: la tensión en el ambiente laboral, definición poco clara de roles al interior del grupo, las diferencias de edad al interior del grupo, entre otras evidencias más, que sustentan los bajos puntajes en dichos trabajadores.

**Palabras clave:** competencia laboral, estructura psíquica, personalidad, organización, habilidades sociales.

## Abstract

The research aims to determine personality characteristics and job skills in employees of a company in the private sector, which seeks to identify these variables through the Bochum Personality Inventory, in a group of 16 employees in the sales sector. The research has a cross section so that only the data collection will be done in a single moment; It is correlated level since it seeks to relate the personality variable with the labor competency variables and finally the design is non-experimental given that the variables evaluated in the subjects could not be controlled. In the results it was found that in the four components of the Bochum inventory (work motivation, work behavior, social skills and psychic structure), the results of this group of subjects pointed to being below the average in the four components and a large part of the scales with results below the average equally, above all the scale of social skills; Among the possible explanations for this, empirical evidence is used, evidenced at the time of data collection, situations such as: stress in the work environment, unclear definition of roles within the group, age differences in the within the group, among other evidences, that support the low scores in these workers.

**Keywords:** labor competence, psychic structure, personality, organization, social skills.

## Introducción

La personalidad ha sido un tema ampliamente estudiado a lo largo de los años por autores como como Sigmund Freud en el año 1800, Skinner en 1904, Albert Allport en el año 1960, Cattell en el 1965 y otros autores más que han explicado el concepto de personalidad con base en su nivel de conocimiento de la época sobre el tema. Por otro lado, el concepto de competencia laboral es una temática de estudio más reciente al interior de la psicología, y más específicamente la psicología de las organizaciones. Fue así como surgió alrededor de los años 70's con los aportes de David McClellan, en los años 1980 Boyatzis continúa ampliando el tema de las competencias laborales, los siguen autores como Levoyer a los inicios de los años 90's y Dave Ulrich a finales de los 90's.

En la contemporaneidad las competencias laborales y la personalidad han tomado un papel fundamental sobre todo en los procesos de selección de las organizaciones, en donde la organización buscara contratar a los empleados adecuados para el cargo y la tarea a desempeñar al interior de esta, ya que con la globalización, la competencia en el mercado se ha intensificado, por lo cual las organizaciones buscaran mantener sus estándares de producción siempre lo más altos posibles para evitar desaparecer en medio del mercado y su alta exigencia en productividad.

Es aquí donde surge interés por identificar las competencias laborales y las características de personalidad al interior de una organización del sector privado en el sector de ventas, para poder determinar qué características de personalidad y que competencias laborales poseen dichos trabajadores en su cargo específico al interior de la organización, mediante la aplicación del inventario Bochum de

personalidad, que consta de cuatro componentes repartidos en más de 200 preguntas de selección múltiple y única respuesta con un tiempo de aplicación de 30 minutos a 1 hora.

Aclarando obviamente, que la población a evaluar consta únicamente de 16 sujetos, por lo cual la muestra no es lo suficientemente representativa como para hablar de una generalidad en la organización, sino más bien de una especificidad en los trabajadores de la zona evaluada.

## **Justificación y planteamiento del problema**

La presente investigación surge a partir del cuestionamiento sobre cómo las características de personalidad en los empleados pueden llegar a relacionarse con las competencias laborales que estos posean, ya que el trabajo de hecho es una de las actividades cotidianas del ser humano que toman más tiempo de su vida, de acuerdo con lo expuesto por Westover (2011, citado por Marín, do Santos, Raad, Ávila-Batista & Siqueira, 2014), y en ocasiones los rasgos de personalidad de un sujeto pueden llegar a ser posibilitadores de la aparición de ciertas competencias laborales, e incluso implica la modificación de otras áreas de vida como: la social, afectivo o familiar y esto podría llevar a que el sujeto se mueva de forma más eficiente o limitada dentro de estas diferentes áreas de desarrollo en su vida diaria.

La organización se encarga de contratar trabajadores según las necesidades del puesto para el que es requerido y el trabajador deberá contar con una serie de competencias laborales, las cuales son entendidas como, conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes (Catalano, Avolio de Cols y Sladogna, 2004, p. 39), las cuales son necesarias para el desarrollo óptimo de su labor, ya que estas pueden posibilitar el éxito de una persona en una actividad o función (Ballesteros, González y Peña, 2010) y a su vez también presentan características de personalidad que facilitarán la aparición o no de determinadas competencias laborales. El término personalidad se explica cómo “las diferentes conductas ante un mismo medio. Sin embargo, la personalidad no es sólo lo que diferencia, sino también el principio de de la propia conducta, las

experiencias internas y la acción individual” (Gálvez, Mingote y Moreno, 2010, p. 219).

Lo anterior aclara como la personalidad es un factor fundamental para una sana adaptación de las conductas del sujeto a su entorno, para este caso más específicamente su entorno laboral. Los sujetos con sus distintas características de personalidad dentro de la organización deben contar con unas competencias que faciliten su óptimo desempeño, es decir, que las competencias son capacidades que facilitan un mejor rendimiento laboral de un trabajador para enfrentarse a las situaciones reales que su cargo en la empresa le presente y esto también puede ayudar a determinar como el sujeto podrá o no adaptarse a los retos que la organización plantea para el cargo específico.

Las competencias son un tema relativamente nuevo ya que tiene sus orígenes en trabajos de la psicología industrial y organizacional de los años 60`s y principios de los 70`s (Gil, 2007), el autor más representativo de esta temática en sus inicios fue David McClellan que plantea el primer escrito sobre competencias en la educación y luego de esto vienen diferentes autores a hacer aportes al concepto de competencias como Edward y Hawler que plantean a las competencias como el nuevo eje central para la selección de personal, la retribución salarial, la evaluación de desempeño, en general para la transformación de la empresa (Amigot y Martínez, 2013).

Desde otros campos de acción, como la lingüística, Chomsky planteaba el concepto de competencia lingüística entendido como el uso efectivo de las capacidades lingüísticas en situaciones específicas; otros como Skinner entendían las competencias como un comportamiento efectivo; Guerrero (1999, citado por Becerra y La Serna, 2010), habla de competencia profesional haciendo referencias

a lo normativo y empresarial además de los aportes de los diferentes autores en los primeros 30 años de aparición, en 1986 se inicia la aplicación de competencias laborales en reino unido y posteriormente asumido por Australia en 1990 y por México en 1996 a partir de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos, se consolidan sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación en competencias para generar competitividad en todos los sectores de la economía (Luna y Maldonado, 2006).

Actualmente se le demanda a las organizaciones una competitividad creciente, dado que en estos momentos se está en una era de globalización y desarrollo tecnológico, por lo cual se está apostando por una fuerte productividad e incremento de calidad e innovación por parte del personal contratado, esto hace, por ende, que a las personas se les exija mucho más en cuanto al rendimiento y nace la necesidad de incrementar las habilidades mediante procesos de aprendizaje, capacitación y desarrollo permanente (Díaz y Arancibia, 2011) esa necesidad de formación y diferenciación es lo que hace que en las organizaciones las personas sean vistas como fuente de diferenciación.

En cuanto al contexto de aplicación de la investigación, será en una empresa comercial del sector privado, específicamente en el área de ventas, en donde se identifica que en los procesos de contratación se pasa por alto la influencia de la personalidad y las competencias laborales, por el hecho que la organización actualmente no tiene en cuenta los modelos de competencias en su proceso de selección de personal, esto es importante, ya que las características subyacentes de un sujeto están causalmente relacionadas con su actuación de éxito en un puesto de trabajo (Gallego, 2012). Por lo anterior, es relevante exponer la necesidad de que se dé el relacionamiento de estas dos variables en la organización para un mejor

desarrollo de los procesos de selección en relación con el desempeño de los trabajadores.

El interés en este documento de investigación es describir como los rasgos de personalidad pueden estar relacionados en la aparición más frecuente de ciertas competencias laborales en los trabajadores al interior de una organización y dado esto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los rasgos de personalidad y las competencias que se presentan con mayor frecuencia en los empleados del área de ventas en una empresa del sector privado?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir los rasgos de personalidad y competencias laborales que presentan los trabajadores en el área de ventas en una empresa del sector privado

### **Objetivos específicos**

Determinar las competencias que se presentan en los empleados del sector de ventas en la organización.

Identificar los rasgos de personalidad en los empleados del sector de ventas en la organización.

## Marco Teórico

Este documento surge como necesidad de estudiar fenómenos existentes desde el campo de la psicología organizacional, la cual es la “ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje, entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones” (Enríquez y Castañeda, 2015, p. 78)

Dentro de la psicología organizacional aparece el fenómeno de competencias laborales entendidas como “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada” (Escobar, 2005, p 35), esas situaciones hacen que un sujeto se adapte mejor a un situación en este caso las laborales.

La presente investigación está fundamentada en dos pilares teóricos de los cuales se desprenden gran multiplicidad de temas como lo son la personalidad y las competencias laborales. El concepto de personalidad es un concepto sumamente variable a través de la historia y que con los años se ha ido consolidando cada vez más; por el otro lado se encuentra el concepto de competencia laboral, temática mucho más reciente en materia de desarrollo e investigación.

Lo anterior se da dentro del concepto de institución, que es más una estructura social que implica reglas y normas de interpretación y comportamiento (Aira, 2016) de allí nace el concepto de organización entendida como “institución social en el seno de la cual existe un sistema de actividades coordinadas conscientemente, y posee una estructura la cual es relativamente estable en el

tiempo, tiende hacia determinados fines y es incidida e incide sobre el medio ambiente” (Aira, 2016, p 104).

A continuación se presenta la construcción teórica de las dos variables objeto de estudio.

## **Personalidad**

### **Antecedentes Históricos**

El concepto de personalidad se ha configurado a lo largo de los años, adaptándose al autor y los contenidos de la época:

A finales del 1800, en Viena, el médico Sigmund Freud se interesó en la personalidad en un primer momento, dado que muchos de los problemas que presentaban sus pacientes no eran por alteraciones físicas aparentes, considerando la personalidad como un sistema dinámico dirigido por tres estructuras mentales, el ello, el yo y el súper yo (Davidoff, 1997). El “ello” está formado por impulsos e instintos biológicos, es algo completamente inconsciente impulsivo e irracional; el “Yo” es algo más ejecutivo y se encarga de dirigir las energías liberadas por el ello; y el “Súper yo” que actúa como un juez de los pensamientos y acciones del yo y cuando se incumplen las reglas se genera culpa en el sujeto.

Para Freud la personalidad se formaba antes de los seis años, pasando por seis etapas de desarrollo psicosexual, la primera es la etapa oral que se da en el primer año de vida, el niño explora el mundo y siente placer por medio de la estimulación en la boca; después del primer año y hasta los tres años aparece la segunda etapa que es la etapa anal, en donde el niño centra su atención en el control y la liberación de esfínteres, en el que obtiene aprobación del cuidador si lo logra, sino, obtiene rebelión y agresión. La etapa fálica se desarrolla entre los tres y los seis años y es donde aparece un aumento en el interés sexual y a sentirse

atraído físicamente por el padre del sexo opuesto y esto termina cuando el niño se identifica más con el padre de su propio sexo (Davidoff, 1997).

Luego viene el periodo de latencia que se da desde los 6 años hasta la pubertad, en donde el desarrollo psicosexual está estable o inactivo. Hasta la última etapa que es la etapa genital, que se da en la pubertad en el aumento de energía sexual, que activa los conflictos no resueltos de años anteriores, por lo cual se vuelve un periodo difícil, lleno de emociones y confusión (Davidoff, 1997).

Después de Freud, aparecen los post freudianos como Carl Jung, el cual decía que la personalidad está constituida por el yo el cual es definido como la mente consciente. La siguiente estructura es el inconsciente personal, el cual es definido como un material reprimido u olvidado y la última estructura es el inconsciente colectivo el cual es definido como la parte de la mente derivada de los recuerdos ancestrales, y está formado por arquetipos, los cuales son definidos como ideas emocionalmente cargadas que unen los conceptos universales a las diferentes experiencias individuales (Papalia, y Wendkos 1987).

### **Evolución del concepto de personalidad**

Allport, en los años 60`s planteaba que la personalidad estaba compuesta por varios tipos de rasgos como: los comunes que son los que comparten la gran mayoría de integrantes de la cultura (Coon, 1999); que también hay rasgos individuales que definen cualidades únicas de la persona y dentro de estos rasgos están los centrales que son las principales cualidades básicas de la personalidad y los secundarios que son aspectos menos consistentes y más superficiales de una persona, como las preferencias políticas o los gustos musicales.

Siguiendo el lineamiento de los rasgos, en 1965 aparece Cattell, para él la simple clasificación de rasgos era algo insuficiente, lo que él deseaba era ahondar

más en la personalidad y mirar como estos rasgos se interrelacionaban y se combinaban, entonces, por medio de cuestionarios registros y observación, determino rasgos superficiales como áreas visibles de la personalidad y algunos rasgos que eran más frecuentes los llamo rasgos fuente que serían características fundamentales de la personalidad (Coon, 1999).

Sin embargo, el determinar los rasgos por si solo era insuficiente, por lo cual la mayoría de los psicólogos estuvo de acuerdo en que los rasgos interactúan con la situación del medio, y que estos distintos escenarios y circunstancias hacen que los rasgos se expresen de una manera u otra.

Continuando con el recorrido aparecerán los conductistas, como John Dollard y Neal Miller (1950, citados por Coon, 1999). Ellos decían que los hábitos como patrones de conducta aprendidos forman la personalidad, hay 4 cuatro elementos de aprendizaje que determinan los hábitos (pulsión, señal, respuesta y recompensa) (Coon, 1999). La pulsión que es un estímulo suficientemente fuerte para dirigir a una persona a la acción; las señales que son indicios del ambiente, esta anteriores guían a las respuestas (acciones) que son más probables que lleven al sujeto a una recompensa.

Skinner en 1904, plantea que la personalidad es aquello que implica motivación inconsciente. Para Skinner lo subyacente a la moral y la emoción no existen, por lo tanto la conducta humana es aprendida y sigue leyes básicas de aprendizaje, y va de la mano con un encadenamiento de estímulo respuesta (Papalia Wendkos, 1987).

Finalmente, lo más contemporáneo en el desarrollo del concepto sería la concepción humanista que consideran la naturaleza humana como inherentemente buena y que busca formas de permitir que surjan nuestros potenciales (Coon, 1999),

rechazan la posición freudiana del cuerpo como un campo de batalla entre instintos biológicos y fuerzas inconscientes, tampoco somos un manojito de respuesta moldeables, para el humanismo somos seres creativos capaz de elegir libremente. Dentro de los autores más influyentes en esta teoría se encuentra Abraham Maslow quien planteó que todos los seres humanos podemos desarrollar por completo los potenciales humanos mediante la autorrealización que es un proceso de crecimiento personal continuo (Coon, 1999).

Por otro lado, en el mismo paradigma humanista se encontraba Carl Rogers, quien planteaba que la personalidad se centra en el concepto de sí mismo, es decir una percepción flexible y cambiante de la identidad personal. Y que una persona que funciona óptimamente es capaz de vivir en armonía con sus sentimientos e impulsos más profundos (Papalia y Wendkos 1987).

El concepto de personalidad ha evolucionado a lo largo del tiempo adaptándose a las múltiples explicaciones teóricas que se dispone de la época sin embargo sería relevante utilizar una de las definiciones más contemporáneas de las cuales se dispone actualmente de este concepto planteado por (Bandura, 1977, citado por Montaña, Palacios y Gantiva, 2009, p. 96) manifiesta que “la personalidad es la interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente”

”Personalidad considerada como la suma total de las formas en las cuales un individuo reacciona e interactúa con otros. La personalidad a menudo describe tendencias medibles que una persona muestra” (Alcázar, 2015, p 11). Gracias a los años de investigación sobre el concepto de personalidad podemos saber que esta no es un mero factor interno, sino que también está mediado por elementos externos del medio que influyen en la manera en la que se desarrolla la personalidad; además de saber que es personalidad también es importante resaltar

que los humano desarrollamos tipos de personalidad entendiendo que se desarrolla en los contextos de interacción más tempranos del infante caracterizado por la percepción de la distancia afectiva del infante con respecto a sus cuidadores (Moreno, Morante, Rodríguez y Rodríguez M., 2008). Esto nos ayuda a entender como un sujeto es totalmente y distinto de los demás ya que dependiendo de sus experiencias tempranas, además de las predisposiciones biológicas, cada sujeto desarrolla un estilo de personalidad que lo hace único e irrepetible.

## **Competencia Laboral**

### **Antecedentes Históricos**

Las competencias han sido planteadas por diferentes autores según la época en la que se les estudie.

McClellan en los años 70`s fue el primero en generar el termino competencia en el campo de psicología; el plantea que las pruebas de inteligencia y de aptitud no muestran la relación con los resultados importantes en la vida, como lo es el éxito laboral; la utilización del modelo de competencias resulto ser útil para establecer las características de trabajo y los conocimientos y habilidades de la persona para realizarlo (Díaz y Arancibia, 2011).

Boyatzis en los años 80`s creó un modelo genérico de competencia gerencial, este se basa en un modelo genérico de competencias, en el que identifica aquellas competencias generales para diversos servicios o productos, en su investigación definió cinco grupos de competencias los cuales son: Gestión y acción por objetivos, Liderazgo, Gestión de Recursos Humanos, Dirigir subordinados, Enfocar a otras personas y Conocimiento específico (Díaz y Arancibia, 2011).

Spencer y Spencer realizan una revisión del trabajo de McClellan, su labor principal fue sistematizar la información obtenida de las diversas investigaciones,

para entregar una breve descripción de las competencias más utilizadas, las cuales son motivaciones, características, habilidades, conocimiento y concepto propio, reuniéndolas en grupos y estableciendo modelos generales para diversos cargos, de acuerdo a las investigaciones realizadas en el tema (Díaz y Arancibia, 2011).

En cuanto al desarrollo histórico del concepto, la fundamentación primaria de las competencias en psicología inicio a finales de los 60s e inicios de los 70s, con David McClellan, este da la pauta para plantear contextos laborales en los que se puedan caracterizar los puestos de trabajo a características y disposiciones del individuo, o sea, para poder realizar estas actividades necesarias (Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas, 2011) y agrega aspectos como la motivación, los conocimientos, y las habilidades sociales.

El desempeño superior, entre otros aspectos más que se suman al concepto de competencia fue con el libro “Inteligencia Emocional”, mediante el cual se demostró la inexistencia de una relación causa efecto entre el desempeño laboral de las personas y su preparación académica previa, por lo cual genero inquietudes sobre cuál es el nivel o tipo de formación adecuada para desempeñarse con éxito en un puesto o tarea (Alonso, Parra y Arronte, 2010).

## **Enfoques de competencias**

### **El enfoque anglosajón**

Este se centra en el contenido del puesto de trabajo, comparten a su vez una visión similar a la de McClellan ya que dice que no solo el desempeño académico y los test de inteligencia, ni las competencias individuales del sujeto por si solos no aportan un éxito predictivo en lo profesional y que se debería mirar las variables predictivas de desempeño en el cargo específico; esta asociación es difícil de definir cuando en el puesto no se conocen los valores predictivos que se esperan de él. En

la actualidad las competencias reflejan una serie de valores que aglutinan la misión y el plan estratégico de la organización, que se identifican por un panel de expertos, sin tener que recurrir a medidas directivas de rendimiento (Escobar, 2005).

Algunos de los autores más representativos de este enfoque son: R. E. Boyatzis G. Hammel, C. K. Prahalad y Spencer & Spencer.

### **El enfoque Francés**

Este se centra más en la persona, contrario al anterior, para este enfoque las competencias son una mezcla indisoluble de conocimientos y experiencias laborales en una organización específica, estas permiten capacitar a las personas para que ejerzan de la mejor manera sus funciones, esta expone que la experiencia laboral es la única manera de adquirir competencias que no son reconocidas por un certificado de estudio; este enfoque es más centrado en los procesos de aprendizaje de las personas y considera a los test como instrumentos muy importantes en la predicción en gestión de competencias (Escobar, 2005). Los autores más representativos son Levoyer y Jolis.

### **Evolución del concepto**

Boyatzis (1982, citado por Charria et al, 2011) señala con respecto a las competencias, que estas son un conjunto de características de la persona que se relacionan directamente con la buena ejecución en una tarea o puesto de trabajo (Charria et al, 2011, p. 138).

En los años 90s Spencer y Spencer (1993, citado por Agut y Grau, 2001. p. 5-6) plantea que las competencias indican formas de comportarse o pensar que se generalizan a través de situación y se mantienen a lo largo del; además, plantea que las competencias incluyen los siguientes conceptos o características, tales como: Los Motivos que impulsan y dirigen y seleccionan las conductas hacia las acciones;

Los Rasgos: son características físicas y respuestas consistentes a situaciones; El Autoconcepto: este abarca las actitudes de una persona, sus valores y su auto imagen; Los Conocimientos: correspondientes a la información que tiene una persona sobre algún área en específico; y por último, Las Habilidades como la capacidad para desempeñar una tarea física o mental (Agut y Grau, 2001. p. 5-6).

Más adelante aparecerán Levy-Leboyer y Prieto para quienes las competencias son repertorios que unas personas dominan más que otras y esto a su vez los hace más productivos y eficaces, por lo cual las competencias tienen un factor diferenciador, que define al sujeto como más apto para desempeñar una función en específico (Levy-Leboyer y Prieto, 1997). Para ellos, las competencias son experiencias ya dominadas gracias a las actitudes y rasgos de personalidad que permiten sacarles su verdadero valor; además, para estos autores es de suma importancia evaluar las competencias soportadas en la personalidad.

Posteriormente, a finales de los 90s aparece Dave Ulrich, quien realiza un estudio con diez mil profesionales de recursos humanos con el fin de definir las competencias que se necesitan para esta área (Calderón y Naranjo, 2004). Estas se clasificaron en tres áreas: conocimiento de negocio: enfocada en la capacidad para delegar una función más que manejarla por completo; ejecución de prácticas de recursos humanos, asociada al buen manejo del personal dentro de la organización; y por último, gerencia de procesos de cambio, estas se encargarán de agregarle valor a la organización y ayudan a predecir la eficiencia en general de estos empleados.

En el 2000 aparece Le Boterf quien, según lo exponen Bisquerra y Pérez, (2007), es reconocido como uno de mejores expertos en gestión por competencias, es asesor de grandes empresas en España, Francia, Portugal, Canadá, Italia, entre

otras. Para Le Boterf las competencias son el resultado de un doble equipamiento, por un lado está su saber hacer, sus cualidades y su experiencia, y por el otro, está el equipamiento de los medios, red relacional y red de información (Bisquerra y Pérez, 2007). Las competencias que se producen se adaptan a los contextos particulares.

Zenger & Folkman (2009) implementaron programas de formación y desarrollo de liderazgo de alto impacto en las industrias, para aumentar la productividad en el empleado, son programas que han sido probados internacionalmente, y está basado en investigaciones científicas sólidas y publicaciones de expertos internacionales, esto los lleva a crear el taller de líder extraordinario, para comprender las diferencias en el trabajo entre los líderes buenos y los líderes extraordinarios (Zenger & Folkman, 2016)

En el 2006 Katherine Benzinger se interesa en incrementar el desarrollo óptimo y reducir el estrés, por medio de las fortalezas naturales de cada persona, por que realiza, mediante un estudio del cerebro, estudios tomográficos, mostrando que hay 4 áreas en el estilo del cerebro que se alinean con su estilo de pensamiento: la zona posterior convexa izquierda está más relacionada con la sensación por lo cual son más receptivos emocionalmente; la zona posterior convexa derecha está más asociada con el sentimiento, es decir la capacidad para ser más empáticos y expresivos emocionalmente; la zona frontal derecha más asociada a la intuición, es decir, capaz de abstraerse y ser más imaginativo; y la zona frontal izquierda asociada a el pensamiento, es decir, mayor capacidad de vincular ideas lógicas y crea la evaluación de estilos de pensamiento para medir la capacidad para tomar decisiones (BTSA-Benziger Thinking Styles Assessment).

La competencia laboral también se define como “un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo con los estándares históricos y tecnológicos vigentes” (Catalano et al., 2004. p. 39). Además, las competencias laborales pueden ser divididas en tres: las competencias básicas que abarcan fundamentos técnicos y científicos de carácter general, son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión, muchas veces estas son adquiridas en niveles educativos anteriores; las capacidades específicas que son las capacidades técnicas que permiten operar eficientemente objetos y variables que intervienen en la creación de un producto; y las competencias de gestión que son las capacidades organizativas, metodológicas y sociales que se requieren en prácticas concretas de la labor profesional (Huerta, Pérez y Castellanos, 2008; Vargas Zúñiga, 2009).

### **Características de personalidad y de competencias laborales**

#### **Liderazgo**

Esta escala busca evaluar la manera en como una persona logra generar una influencia en su entorno social, de igual manera busca identificar, si la persona siente un gusto, por administrar algún tipo de proceso, generando algún tipo de autoridad, sobre un entorno específico (Hogrefe Ltd., 2015).

Otros autores, entre ellos Castro, Lupano, Benatuil y Nader (2007) definen el liderazgo como un proceso lineal en donde tanto el líder como los seguidores pueden llegar a ser afectados, por las decisiones de equipo y las del mismo líder, de igual manera, el líder debe poder generar una influencia en sus seguidores, ya que este será la persona encargada de redireccionarlos, hacia unas metas y objetivos, los cuales deberán ser cumplidos.

El liderazgo se compone de una serie de habilidades que pueden ser adquiridas a través del aprendizaje y que las diferencias individuales, aunque no determinan el liderazgo, si pueden favorecerlo (Hughes, Ginnett, y Curphy, 2007).

Una tendencia interesante el llamado liderazgo auténtico, el cual se define como “transcultural, complejo, compartido y remoto” (Gil, Alcover, Rico y Sánchez-Manzanares, 2011, p. 38). El liderazgo auténtico surge como una nueva teoría alrededor de varios componentes esenciales en el líder, como son la conciencia de sí mismo, transparencia en las relaciones, procesamiento equilibrado y moral internalizada.

Investigaciones muestran que el liderazgo autentico se asocia con la efectividad percibida del líder, el esfuerzo extra de los colaboradores y la satisfacción de éstos con respecto al líder (Moriano, Molero y Lévy, 2011).

Otro tipo de liderazgo es el fundamentado en valores, en el que se establece que la trascendencia y la disposición para el cambio predicen el liderazgo transformacional, en coherencia con la cultura organizacional (Castro, 2007).

### **Inteligencia Social**

Es la capacidad que tienen las personas para colocarse en el lugar de los demás, define esta competencia como una capacidad de identificar las necesidades del otro ubicándose en un lugar de empatía. De igual manera, Hogan (1969), describe la empatía, como una comprensión intelectual o imaginaria de la conducta o los diferentes estados a los que se ven sometidos los demás, sin la necesidad de tener la experiencia real de estos.

Caruso y Mayer (Citados en Gilar, Miñano y Castejón, 2008) proponen tres perspectivas para la definición de empatía. En primer lugar, hablan del concepto desde una perspectiva o comprensión imaginativa/intelectual de los estados de los

demás, sin haber tenido una experiencia real similar. Por otra parte, plantean una perspectiva de activación emocional que responde a los sentimientos de otros y finalmente, su tercera posición, toma a la empatía desde un punto de vista integrado que fusiona las perspectivas cognitiva y emocional.

### **Trabajo en equipo**

Esta escala se caracteriza por identificar a las personas que cuentan con ciertas habilidades, para cooperar de manera eficiente en pro de un objetivo renunciando incluso a su propio bienestar, dando como única prioridad al grupo en general.

Por otro lado, existen diferentes autores que manejan otras perspectivas con respecto a la temática del trabajo en equipo, por ejemplo, Barraycoa y Lasaga (2011) plantean el trabajo en equipo, como una capacidad de integrarse en equipo, con la única finalidad de alcanzar una serie de objetivos comunes, teniendo presente de que este debe estar acompañado de ciertas características psicosociales, como por ejemplo la empatía, la capacidad de integración, buenas relaciones interpersonales; responsabilidad, toma de decisiones, reconocimiento de roles al igual que del liderazgo y por último el respeto al equipo de trabajo.

Finalmente, trabajo en equipo es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida (Katzenbach y Smith, 2011).

### **Influencia**

Esta competencia es una tendencia dominante en las situaciones sociales, a actuar de forma constante para conseguir los objetivos a pesar de las dificultades, evitando ser perturbado (Hogrefe, 2015). Por otro lado, diferentes autores como

Miles, Snow, Meyer y Coleman (1978), advierten que la obtención de estos resultados, va muy de la mano con las diferentes estructuras organizacionales, en donde los empleados cuentan con ambientes que permiten la adaptabilidad a dicha organización, estas también deben ser defensivas, exploradoras, analizadoras y reactivas, solo de esta manera podrán conseguir que sus empleados cuenten con un alto estado de motivación para poder tener como foco principal sus resultados.

### **Seguridad en sí mismo**

Es la capacidad que tiene la persona para mantener una motivación en un alto estado, en donde su confianza es elevada y de la misma manera tiene expectativas bastante altas. Es importante, además, tener en cuenta la perspectiva de otros autores como es el caso de Reeve (1994) que plantea que la conducta nunca es provocada solo por una motivación, sí que siempre está acompañada de una multitud de motivos que actúan juntos de manera compleja.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera, I. (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).

Según Robbins (2009) hay tres tipos de confianza: a) Confianza por disuasión: parte del miedo a las represalias si ésta se retira. Temen las consecuencias de no cumplir con sus obligaciones. Funciona sólo en la medida en que es posible aplicar un castigo, las consecuencias están claras y se aplica efectivamente un castigo cuando la confianza se rompe. b) Confianza por conocimiento: se basa en la previsibilidad del comportamiento luego de un tiempo de trato. Se da cuando uno tiene información suficiente sobre alguien para entender

bien y de pronosticar acertadamente su conducta. c) Confianza por identificación: el plano superior desconfianza se alcanza cuando existe una connotación emocional entre las partes. Se da porque las partes entienden las intenciones del otro y aprecian sus gustos y sus deseos. Esta comprensión mutua implica que uno pueda actuar a la perfección por el otro.

Las expectativas son la convicción que posee la persona de que el esfuerzo con que trabaje producirá el efecto deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma (Vroom, 1964)

### **Esmero**

Es el cuidado que tiene el sujeto al momento de realizar una tarea, en donde su principal objetivo, es tener una alta atención al detalle. Por otro lado, Costa y McCrae (1980) plantean que estas personas tienden a enfocarse en factores relacionados a la calidad.

Esta dedicación a la tarea permite que el trabajador presente comportamientos laborales caracterizados por la consagración de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar responsabilidad y calidad (Toro y Cabrera, 1985).

### **Orientación a la acción**

Son personas con tendencia a pasar de manera rápida a la acción, todas las decisiones que pueden ser tomadas son transformadas en acciones. Según lo planteado por Harackiewicz, Sansone & Manderlink (1985), las personas con estas competencias en altos niveles tienden a tener altas necesidades de obtener logros, cuentan con estados más altos de confianza en sí mismos, toman riesgos calculados, y les gusta obtener retroalimentación de que tan bien lo están haciendo.

**Desarrollo de las relaciones**

Es la capacidad para fomentar los contactos sociales, tanto con las personas conocidas como aquellas que no son tan conocidas. Riso, Pérez, Roldán y Ferrer (1988) plantea que las relaciones interpersonales, son la capacidad para expresarse adecuadamente y recibir críticas, respetando los derechos de los demás.

**Flexibilidad**

Esta competencia es la capacidad para trabajar en situaciones nuevas e imprevistas, las personas con esta competencia tienden a estar abiertos a nuevos métodos y perspectivas. Para Rovira (2001), esta competencia es la capacidad para modificar la conducta con la finalidad de lograr los objetivos y los nuevos obstáculos que se presenten.

## **Antecedentes Empíricos**

El inventario Bochum de personalidad es una prueba que se ha posicionado a lo largo de los años en materia de evaluación de competencias y personalidad, múltiples estudios han sido realizados en distintos países hispanohablantes, para no ir muy lejos, en un primer momento, en Medellín, se ha desarrollado un estudio llamado “Estructura Psíquica de un Grupo de Terapeutas Profesionales de Niños, Niñas y Adolescentes que han Vivido Experiencias de Abuso Sexual de la Ciudad de Medellín Colombia”, y su objetivo fue describir la estructura psíquica de un grupo de terapeutas profesionales de niños, niñas y adolescentes que han vivido experiencias de abuso sexual (Grupo 1) en comparación con un grupo de terapeutas profesionales que no atienden este tipo de población de la ciudad de Medellín (Grupo 2) (Ocampo, Vargas y Manrique, 2017). La población fue de 50 terapeutas, divididos en 25 en cada grupo y dividida en dos grupos: el grupo 1 (terapeutas de abuso sexual infantil) estuvo conformado por un 84% de mujeres y un 16% hombres y el grupo 2 (terapeutas que no trabajan abuso sexual infantil) por un 64% de mujeres y un 36% de varones (Ocampo et al., 2017) este estudio utilizó dos grupos, uno con terapeutas que trabajan con esta población (grupo 1) y otro con terapeutas que no trabajan con esta población (grupo 2), en los resultados lo más significativo fue que no se encontraron diferencias estadísticas importantes, sin embargo, en la estabilidad emocional y la distorsión de la imagen, el grupo 2 mostró menos nivel de estabilidad emocional y una imagen con un sesgo más negativo, mientras que el grupo 1 se mostró más autocrítico (Ocampo et al., 2017).

En materia de trabajo de grado en Colombia, específicamente en Cartago, Lina J. Medina Grisales realizó el “Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional en la empresa radiólogos asociados S.A.”, que

tiene como objetivo Identificar, analizar y determinar el nivel de las competencias laborales del equipo directivo de Radiólogos Asociados S.A. y el Clima Organizacional existente en la Empresa, con el fin de establecer un plan de mejoramiento en la Organización. (Medina, 2010). La población fue de 108 colaboradores de radiólogos asociados. Las pruebas utilizadas para el estudio fueron: el inventario Bochum de personalidad, el clima 18 y 360 grados. En los resultados la autora encontró que la competencia más fortalecida es la sensación de control y que su aspecto a mejorar debe ser el trabajo en equipo; además, el liderazgo y la toma de decisiones son las competencias más bajas del equipo (Medina, 2010).

También en la Universidad Tecnológica de Pereira, se ha realizado un estudio escrito por Ángela M. Buriticá Macías titulado “Evaluación de competencias laborales en estudiantes de Ingeniería Industrial”, el cual tiene como objetivo identificar y evaluar el nivel de competencias laborales requeridas por los estudiantes del pregrado de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira y elaborar una propuesta para fortalecer el desarrollo de estas (Buriticá, 2012). La población a la que se le aplicó la prueba fue a estudiantes de Ingeniería Industrial, de dos grupos pertenecientes a noveno semestre de la jornada diurna de la Universidad Tecnológica de Pereira. Los grupos en total tenían 68 estudiantes matriculados, pero 8 de ellos estaban en ambos grupos, por lo que solo se contaron una vez para realizar la prueba, para un total de 60 estudiantes. La proporción fue de 31 estudiantes hombres en edad promedio de 23 años y 19 estudiantes mujeres con edad promedio de 22 años (Buriticá, 2012). Se buscó determinar las competencias de los estudiantes de últimos semestres de Ingeniería Industrial próximos a salir al mundo laboral, mediante la aplicación del inventario Bochum de

personalidad (Buriticá, 2012). En los resultados se encontró que presentaban unas competencias generales en un nivel medio bajo, pero con la implementación del programa de mejoramiento se esperaba que al final de la carrera pasara a medio alto; además, la competencia más desarrollada es el liderazgo. En esta carrera por el contrario la sociabilidad y el trabajo en equipo fueron las competencias con puntaje más bajo de la prueba (Buriticá, 2012).

En Madrid también se han realizado estudios de competencias laborales, uno de ellos es el realizado por Pablo Ulloa Purcachi titulada “Competencias laborales, formación y rasgos de personalidad: el caso de los empleados del banco Santander”. Sus objetivos eran conocer la actitud predominante de los trabajadores hacia la formación, conocer los rasgos de personalidad predominantes en el contexto laboral de los trabajadores y conocer aquellos rasgos de la personalidad que pueden tener influencia sobre la actitud hacia la Formación (Ulloa, 2012). La población evaluada fueron dos grupos de sujetos seleccionados en función del criterio de disponibilidad en el momento y que cumplan los mismos criterios: ambos sexos, que sean empleados intermedios del banco y que estén recibiendo formación en relación con su puesto de trabajo; por lo cual serían 2 muestras de 100 individuos, es decir, 200 individuos en total y se aplicó en un intervalo de tiempo de 2 meses aproximadamente (Ulloa, 2012). En este estudio las competencias a destacar fueron la acción, el esmero y la flexibilidad, esto se acopla a trabajadores que buscan mejorar su situación de respuesta ante el trabajo, por lo cual la formación tiene sentido para mejorar su desempeño en el puesto.

Otro estudio en el que ha sido aplicado el inventario Bochum de personalidad es en estudiantes de la universidad de Extremadura en España, en donde lo que se pretendía era identificar las competencias iniciales que poseía un grupo de

estudiantes que estaban prontos a salir al mundo profesional y se busca a comprar las competencias que requerían el puesto, con las que poseía el estudiante antes de salir al mundo laboral (Martínez, 2013). Lo que esto buscaba era ayudar al estudiante que estaba pronto a entrar al mundo laboral, identificar qué competencias laborales poseía y que competencias debía mejorar para el cargo al que quería aplicar para que así el estudiante pudiera comenzar a trabajar (Martínez, 2013). Se determinó que muchos de estos no tiene un perfil definido, por lo cual se sobreentendía que quienes lograban la titulación, de entrada ya cumplirían de manera adecuada con las competencias del cargo.

Ahora bien, en Chile también han aplicado esta prueba en una población de estudiantes universitarios de Licenciatura en Educación Primaria, para determinar qué competencias poseían este grupo de estudiantes, aunque también con la intención de integrar la investigación con lo académico (Rivera, Moreno y Gires, 2017). Los resultados arrojaron que los estudiantes se perciben por encima de su realidad como docentes (Rivera, Moreno y Gires, 2017), por lo cual se puede asumir que poseían más competencias de las requeridas para su labor de docente, aunque el artículo no es suficientemente claro en sus conclusiones.

## **Metodología**

Esta investigación está fundamentada en dos variables principales de desarrollo, que son: las características de personalidad y las competencias laborales. En esta se evidenciará como la personalidad de un empleado influye en la aparición de ciertas competencias laborales. El diseño será transversal correlacional, en donde se recolectará información solo en un primer momento de aplicación de las dos variables: personalidad y competencias laborales.

### **Diseño**

La presente investigación es de corte transversal, lo cual significa que se recolectan datos en un solo momento de la investigación, su propósito se centra en describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La investigación buscará evidenciar el nivel de correlación de las características de personalidad con las competencias laborales del trabajador. Se buscará, además, mediante la aplicación de una prueba de personalidad y una prueba de competencias, correlacionar estas dos variables

### **Nivel transversal correlacional**

El diseño transversal correlacional busca relacionar distintas variables y analizar las relaciones causales de estas variables (Hernández et al., 2010.) En este caso se busca relacionar como las características de personalidad inciden directamente en las competencias laborales de los empleados. Dado que en el diseño correlacional-causal los efectos y las causas ya ocurrieron en la realidad (Hernández et al., 2010.) ya que por ejemplo en este caso, las variables de personalidad ya estarán presentes en desarrollo del sujeto desde su nacimiento

hasta la actualidad y en cuanto a las competencias laborales, esta característica ya estará presente en el resultado del trabajador en su labor en la empresa.

Estas variables podrían llegar a ofrecer la capacidad de predecir el comportamiento de una o más de las variables (Hernández et al., 2010). Esto es básicamente lo que se esperara lograr al final de la investigación, en donde se pueda llegar a predecir como las características de personalidad pueden llegar a influir la aparición de ciertas competencias laborales en el empleado.

### **Diseño no experimental**

En esta investigación se utilizará un diseño no experimental, debido a que se manejarán dos variables en las cuales los investigadores no podrán ejercer ninguna clase de control (Hernández et al., 2010.). En este caso las variables son: características de personalidad y competencias laborales; estos fenómenos se dan en un contexto laboral, en donde el investigador no interfiere en dichas situaciones las cuales ya son existentes (Hernández et al., 2010).

### **Población**

La población objeto será únicamente los empleados del área de ventas en una empresa del sector privado.

Para el uso de la muestra, conformada por los cajeros y los acomodadores, se utilizará un muestreo no probabilístico, ya que la cantidad de personas a las cuales se les realizará el estudio no será la suficiente para representar a toda una población, teniendo presente que el uso de esta muestra puede traer consigo una dificultad, como es la de calcular el nivel de confianza (Hernández et al., 2010), pero para esta investigación este tipo de muestra es conveniente, ya que no se busca representatividad, si no la elección de ciertos casos específicos como son los empleados del sector de ventas, para de esta forma poder evaluar los rasgos de

personalidad que presente dicha población y si estos están relacionados de alguna manera con la aparición de ciertas competencias laborales.

Se hará uso del muestreo intencional, el cual elije individuos específicos dentro de una población para un estudio de características específicas (Hernández et al., 2010) ya que los sujetos objeto de este estudio, tendrán que contar con algunas características de inclusión como por ejemplo, todas las personas deberán tener un óptimo desempeño laboral, no será necesario crear subgrupos de edad o género, y en cuanto a los criterios de exclusión, los participantes que presenten alguna clase de trastorno de personalidad, o un bajo desempeño laboral por ejemplo no podrían ser tomados en la muestra.

### **Instrumentos de recolección de información**

Para medir las competencias y los rasgos de personalidad se utilizará el inventario Bochum de personalidad y competencias (BIP) que es un cuestionario de autoinforme que sirve para evaluar las características de personalidad y las competencias desarrolladas en las labores profesionales. Este permite evaluar la forma de comportarse en ciertas situaciones laborales y personales, a fiabilidad dependerá del grado de sinceridad del sujeto a la hora de responder. Las dimensiones evaluadas por el BIP son 4: motivación laboral, comportamiento laboral, habilidades sociales, estructura psíquica (Hogrefe Ltd, 2015).

¿QUÉ ES EL BIP? El BIP es un cuestionario de autoinforme destinado a evaluar las principales características de la personalidad y determinadas competencias que son habitualmente importantes en el desarrollo de muchas de las labores profesionales. El éxito de la persona en su trabajo, y también en gran parte el propio desarrollo personal, depende no solo de los conocimientos y las aptitudes que se posean sino también de esos rasgos de la personalidad y de esas

competencias personales. Por ello, el conocimiento de esas características es útil para cada persona en particular y para la empresa en la que desarrolla sus tareas profesionales. Un cuestionario como el BIP permite analizar su forma de comportarse en determinadas situaciones laborales y personales y, a partir de sus respuestas, puede estimar ciertos rasgos de la personalidad y competencias relevantes (Hogrefe Ltd, 2015).

Las dimensiones evaluadas por el BIP se agrupan en cuatro grandes factores para permitir más fácilmente la comprensión e interpretación de los resultados:

- Motivación laboral
- Comportamiento laboral
- Habilidades sociales
- Estructura psíquica

### **Finalidad**

Evaluación de cuatro escalas bipolares de preferencias: Extraversión – Introversión; Sensación – intuición; Pensamiento – Sentimiento y Juicio – Percepción. La combinación de los polos extremos de las escalas permite definir dieciséis tipos distintos de personalidad. La prueba ha surgido de la teoría de los tipos psicológicos de Jung (Tea, 2015).

### **Materiales**

Manual de aplicación, cuadernillo de anotación, 5 plantillas de corrección, hoja de respuesta, hoja de perfil, guía de interpretación individual, descripción de la teoría y aplicaciones del MBTI (Tea, 2015).

### **Procedimiento**

El proceso de investigación se realizó en un periodo de tres fases:

1) fase de sensibilización: se explicó a los participantes el objetivo de la investigación; 2) fase de desarrollo: se aplicaron los instrumentos establecidos para la medición; y 3) etapa de resultados: descripción y análisis de los resultados.

### **Consideraciones éticas**

La investigación se realizará en el marco de las siguientes directrices éticas: Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes (Capítulo VII Art. 50 Ley 1090 de 2006).

Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta; este solo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones: que el problema de investigación sea importante; que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información y que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación (Capítulo VII Art. 51 Ley 1090 de 2006).

## Resultados

### Análisis de resultados

El análisis de los resultados será realizado según las puntuaciones obtenidas por cada sujeto en la aplicación, para lo cual se procederá a analizar las puntuaciones más bajas y altas que presentan cada uno de estos sujetos en cada escala:

### Imagen 1. Sujeto 1. Escalas de análisis



### Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación baja en sociabilidad:* a estas personas no les interesan en ser consideradas de manera positiva por las demás personas, les importa poco la valoración buena o mala de los demás, aceptan abiertamente la crítica y verdades desagradables (Hogrefe Ltd, 2015).

*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

*Puntuación baja en influencia:* estas personas no se imponen sobre los demás, ni luchan por hacer que los demás acepten sus ideas de manera incondicional, evita toda dominancia y autoridad.

### Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

### Imagen 2 Sujeto 2. Escalas de análisis



## Dimensión de comportamiento laboral

*Puntuación baja en orientación a la acción:* estas personas se muestran inseguras sobre cómo deben realizar las tareas y cuando se deciden, vacilan antes de empezar la acción; se distraen con cosas ajenas a la tarea actual sobre todo cuando la tarea es desagradable, posponiendo trabajos y dejándolos para más tarde.

### Imagen 3. Sujeto 3. Escalas de análisis



## Dimensión de motivación laboral

*Puntuación baja en orientación a resultados:* la persona no suele tener gran interés por obtener objetivos difíciles, por lo que tienden a no emplear toda su energía para el logro de metas; no tiene una ambición suficiente para dar respuesta a exigencias cada vez más elevadas; por su falta de ambición da como resultado la falta de motivación para conseguir objetivos exigentes, que los superiores pueden tener en cuenta en su evaluación.

*Puntuación baja en liderazgo:* para estas personas el dirigir a otros les resulta poco atractivo; es poco usual que intervengan en asuntos de otras personas o grupos, ni se sienten cómodos dando órdenes a otros; muestran baja motivación en las tareas de dirección, por lo que prefieren las tareas de asesoramiento antes que los puestos de mando o responsabilidad.

### Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

### Imagen 4. Sujeto 4. Escalas de análisis



### Dimensión de comportamiento laboral

*Puntuación baja en flexibilidad:* estas personas presentan dificultad para adaptarse al cambio y la incertidumbre, se sienten más cómodas en ambientes

estables y claramente definidos, además no sienten gusto enfrentándose continuamente a nuevas situaciones; les cuesta mucho adaptarse a nuevas condiciones y se consideran personas poco ágiles.

*Puntuación baja en orientación a la acción:* estas personas se muestran inseguras sobre cómo deben realizar las tareas y cuando se deciden, vacilan antes de empezar la acción; se distraen con cosas ajenas a la tarea actual sobre todo cuando la tarea es desagradable, posponiendo trabajos y dejándolos para más tarde.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación baja en inteligencia social:* estas personas se sienten inseguras sobre su percepción de las relaciones sociales, y de las reacciones de las personas con las que se relacionan y se preguntan constantemente si su propia conducta si está siendo adecuada.

*Puntuación baja en sociabilidad:* estas personas no les interesan en ser consideradas de manera positiva por las demás personas, les importa poco la valoración buena o mala de los demás, aceptan abiertamente la crítica y verdades desagradables.

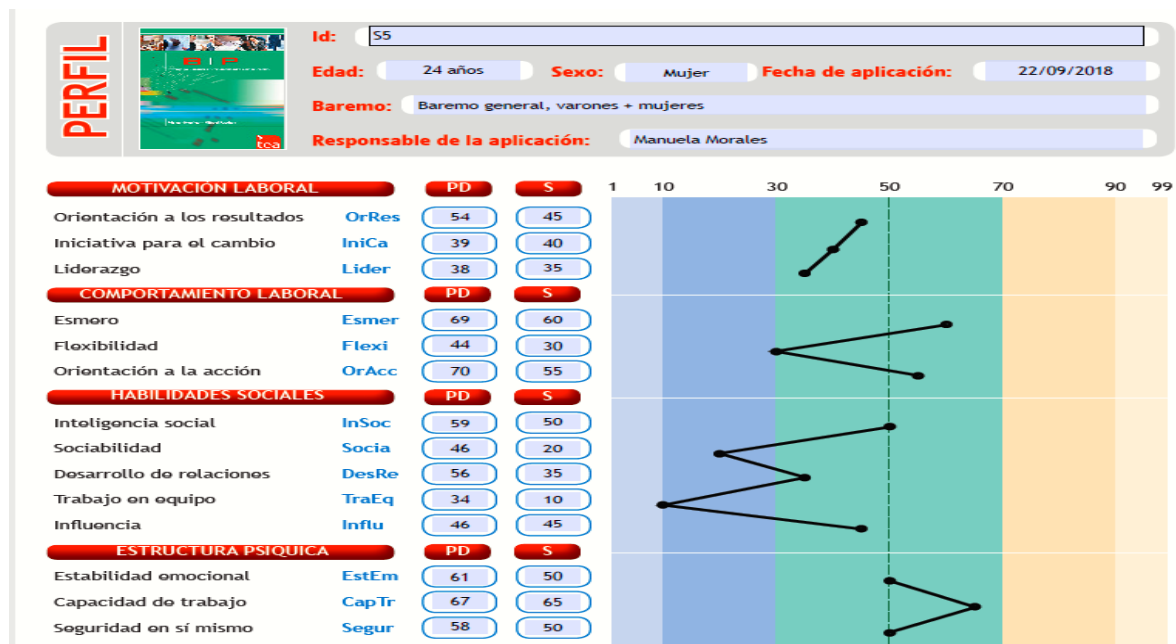
*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

## Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en estabilidad emocional:* estas personas necesitan bastante tiempo para recuperar se de los fracasos, con frecuencia se pueden sentir descorazonadas, estresadas y poco eficaces, cuando están preocupados o tristes les resulta difícil trabajar; presentan cambios de humor y emociones frecuentes en tiempos bastantes largos.

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

## Imagen 5. Sujeto 5. Escalas de análisis



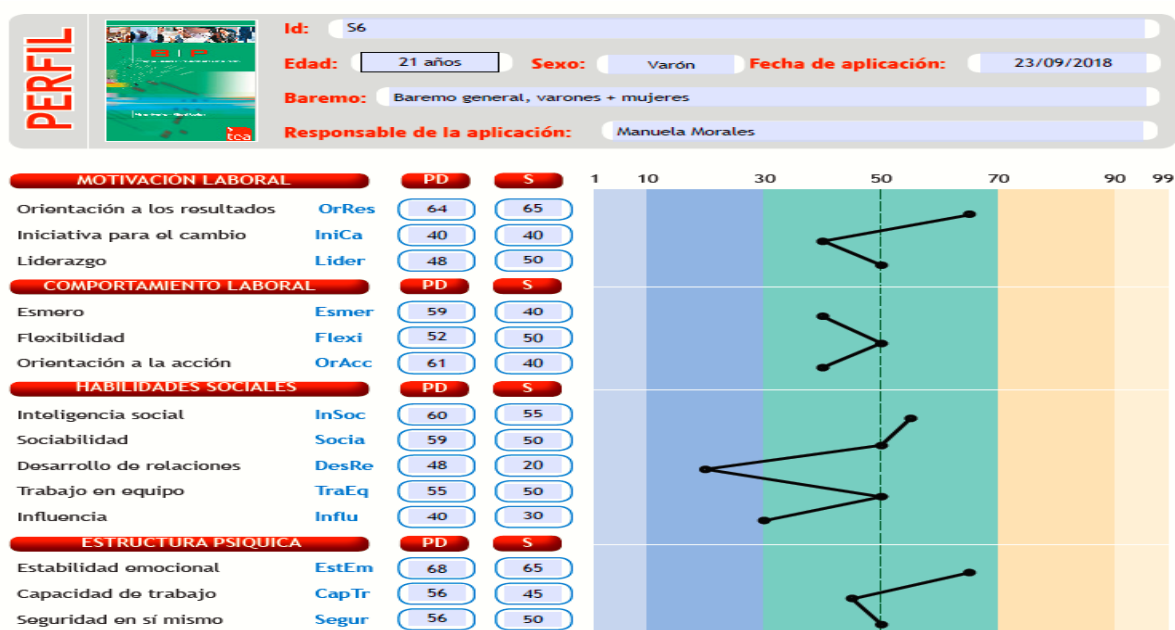
## Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación baja en sociabilidad:* estas personas no les interesan en ser consideradas de manera positiva por las demás personas, les importa poco la

valoración buena o mala de los demás, aceptan abiertamente la crítica y verdades desagradables.

*Puntuación baja en trabajo en equipo:* estas personas, valoran la autonomía y la independencia, por ende, nos les gusta tener que depender de la ayuda o las decisiones de los demás y desean poder ser los responsables del resultado de su propio trabajo.

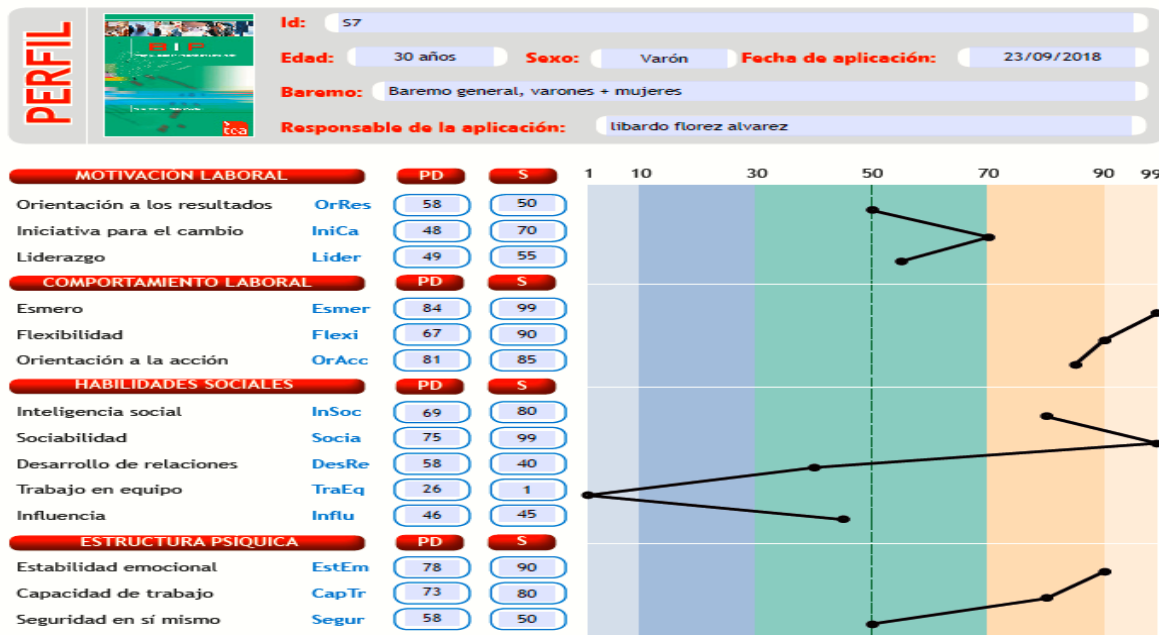
## Imagen 6. Sujeto 6. Escalas de análisis



### Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

## Imagen 7. Sujeto 7. Escalas de análisis



### Dimensión de comportamiento laboral

*Puntuación alta en esmero:* son personas extremadamente fiables para planificar o realizar actividades dado que intentan realizar la tarea una vez comenzada al máximo nivel de precisión y cuidado; es importante para ellos cumplir los acuerdos y plazos establecidos; sus elevadas exigencias personales les obliga a invertir demasiado tiempo para lograr la tarea.

*Puntuación alta en flexibilidad:* presentan fácil adaptación a los cambios imprevistos, gusta de enfrentarse a nuevos retos y resolver problemas inusuales, presentan gran facilidad para la improvisación, y están siempre abiertas a nuevas experiencias.

*Puntuación alta en orientación a la acción:* estas personas afrontan la tarea de manera inmediata y tratando de llegar a la meta lo antes posible, concentra sus esfuerzos en los aspectos más relevantes del trabajo por lo que pueden llegar a despreciar o pasar por alto otras informaciones que puedan aparecer, son altamente

organizados y dominan tareas complejas descomponiéndolas en partes. Es muy posible que tienda a analizar poco la información antes de tomar una decisión.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación alta en inteligencia social:* presentan facilidad para entender situaciones sociales, siendo capaz de identificar en las conversaciones emociones que evidencian acuerdos o conflictos; son capaces de tener confianza en personas difíciles o poco accesibles.

*Puntuación alta en sociabilidad:* para estos es valioso mantener relaciones armoniosas con los demás, tienden a ser equilibradores y mediadores; al criticar a los demás lo hacen de manera indirecta y sutil para evitar ofender, tratan a los demás con benevolencia.

*Puntuación baja en trabajo en equipo:* estas personas, valoran la autonomía y la independencia, por ende, no les gusta tener que depender de la ayuda o las decisiones de los demás y desean poder ser los responsables del resultado de su propio trabajo.

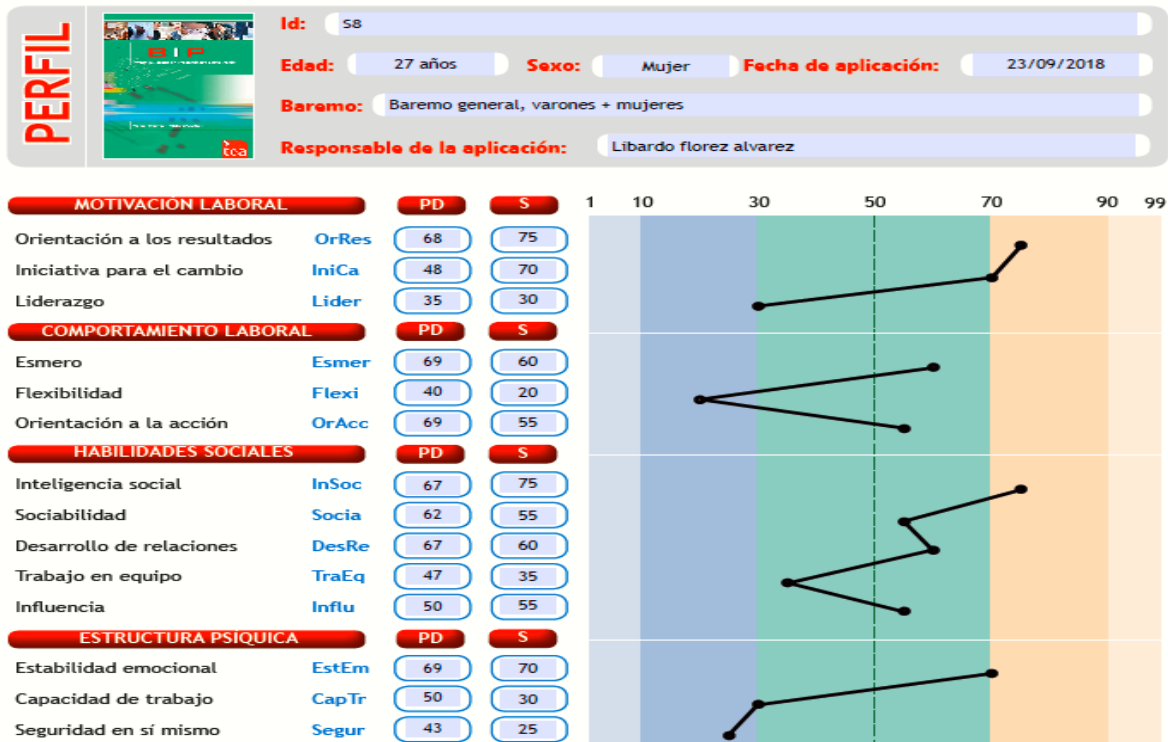
### **Dimensión de estructura psíquica**

*Puntuación alta en estabilidad emocional:* son altamente resistentes a situaciones difíciles, fracasos y problemas personales; son capaces de encontrar rápidamente motivaciones después del fracaso, mantienen una actitud positiva ante la vida; ante los problemas o fracasos son capaces de controlar sus sentimientos negativos y no deja que las dificultades laborales lo incapaciten.

*Puntuación alta en capacidad de trabajo:* estos afrontan sin problema las cargas de trabajo pesado, no les importa estar constantemente en trabajos que demanden un esfuerzo elevado por largos periodos de tiempo, dado que disponen

de reservas de energía muy altas, que bien administradas la utilizan para mantener un alto nivel de productividad.

### Imagen 8. Sujeto 8. Escalas de análisis



#### Dimensión de motivación laboral

*Puntuación alta en orientación a resultados:* estas personas le dan gran importancia al resultado y están dispuestos a hacer grandes esfuerzos para conseguir lo que se proponen; se comprometen para conseguir objetivos difíciles de alcanzar; se exigen mucho constantemente a sí mismos, en busca de resultados excelentes, estando dispuestos a gastar gran cantidad de energía para lograrlo conduciendo incluso al trabajador a superar sus límites físicos, con todos los riesgos que esto conlleva.

#### Dimensión de comportamiento laboral

*Puntuación baja en flexibilidad:* estas personas presentan dificultad para adaptarse al cambio y la incertidumbre, se sienten más cómodas en ambientes

estables y claramente definidos, además no sienten gusto enfrentándose continuamente a nuevas situaciones; les cuesta mucho adaptarse a nuevas condiciones y se consideran personas poco ágiles.

### Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación alta en inteligencia social:* presentan facilidad para entender situaciones sociales, siendo capaz de identificar en las conversaciones emociones que evidencian acuerdos o conflictos; son capaces de tener confianza en personas difíciles o poco accesibles.

### Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

## Imagen 9. Sujeto 9. Escalas de análisis



### Dimensión de motivación laboral

*Puntuación baja en orientación a resultados:* la persona no suele tener gran interés por obtener objetivos difíciles, por lo que tienden a no emplear toda su

energía para el logro de metas; no tiene una ambición suficiente para dar respuesta a exigencias cada vez más elevadas; por su falta de ambición da como resultado la falta de motivación para conseguir objetivos exigentes, que los superiores pueden tener en cuenta en su evaluación.

### **Dimensión de comportamiento laboral**

*Puntuación baja en orientación a la acción:* estas personas se muestran inseguras sobre cómo deben realizar las tareas y cuando se deciden, vacilan antes de empezar la acción; se distraen con cosas ajenas a la tarea actual sobre todo cuando la tarea es desagradable, posponiendo trabajos y dejándolos para más tarde.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

### **Dimensión de estructura psíquica**

*Puntuación baja en capacidad de trabajo:* estos pueden reconocer que llegan rápidamente al límite de su capacidad y pasa más que todo si están sobrecargados de trabajo; se agotan fácilmente reaccionando nervioso e irritables; no soportan psicológicamente ciertas cargas.

Imagen 10. Sujeto 10. Escalas de análisis



### Dimensión de comportamiento laboral

*Puntuación baja en orientación a la acción:* estas personas se muestran inseguras sobre cómo deben realizar las tareas y cuando se deciden, vacilan antes de empezar la acción; se distraen con cosas ajenas a la tarea actual sobre todo cuando la tarea es desagradable, posponiendo trabajos y dejándolos para más tarde.

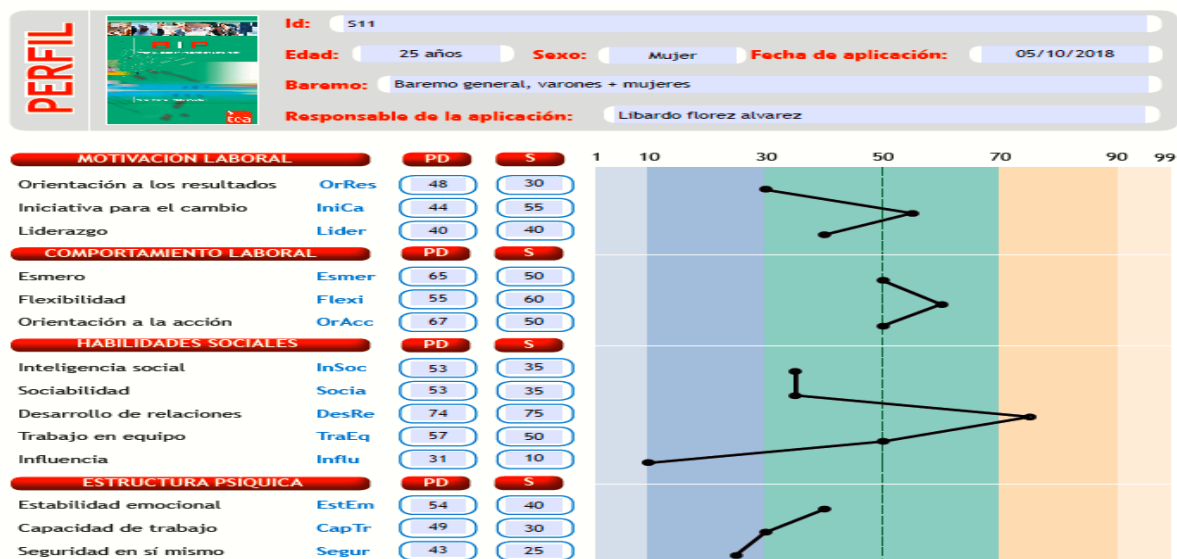
### Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación alta en inteligencia social:* presentan facilidad para entender situaciones sociales, siendo capaz de identificar en las conversaciones emociones que evidencian acuerdos o conflictos; son capaces de tener confianza en personas difíciles o poco accesibles.

## Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en estabilidad emocional:* estas personas necesitan bastante tiempo para recuperar se de los fracasos, con frecuencia se pueden sentir descorazonadas, estresadas y poco eficaces, cuando están preocupados o tristes les resulta difícil trabajar; presentan cambios de humor y emociones frecuentes en tiempos bastantes largos.

### Imagen 11. Sujeto 11. Escalas de análisis



## Dimensión de habilidades sociales

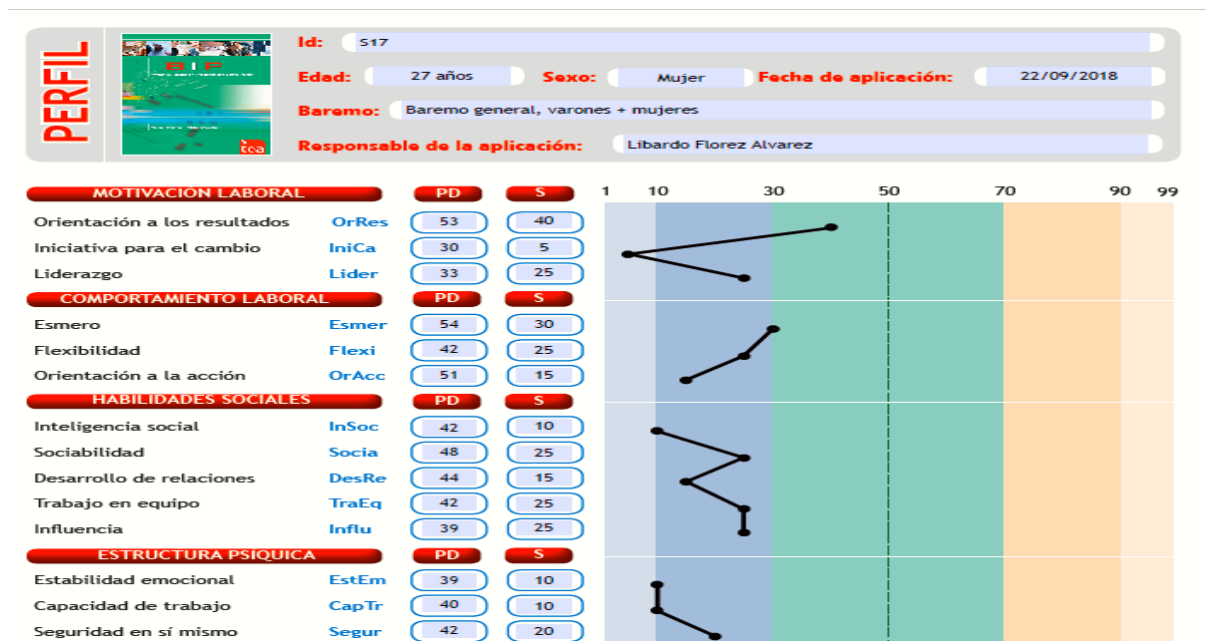
*Puntuación alta en desarrollo de relaciones:* les resulta fácil relacionarse con los demás, entrar en contacto con desconocidos y formar una red de relaciones personales, se muestran seguras y confiadas; les gusta estar en contacto con gran cantidad de gente.

*Puntuación baja en influencia:* estas personas no se imponen sobre los demás, ni luchan por hacer que los demás acepten sus ideas de manera incondicional, evita toda dominancia y autoridad.

## Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

### Imagen 12. Sujeto 12. Escalas de análisis



## Dimensión de motivación laboral

*Puntuación baja en iniciativa al cambio:* estas personas no sienten una fuerte necesidad por cambiar o reestructurar su entorno, sino que prefieren la continuidad y el mantenimiento de lo que existe; no les resulta difícil encajar en estructuras existentes y trabajar dentro de los límites establecidos; no suelen estar en busca de poder ni les interesa ejercerlo; suelen tener éxito en estructuras laborales que ofrezcan pocas oportunidades de cambio.

*Puntuación baja en Liderazgo:* para estas personas el dirigir a otros les resulta poco atractivo; es poco usual que intervengan en asuntos de otras personas

o grupos, ni se sienten cómodos dando órdenes a otros; muestran baja motivación en las tareas de dirección, por lo que prefieren las tareas de asesoramiento antes que los puestos de mando o responsabilidad.

### **Dimensión de comportamiento laboral**

*Puntuación baja en flexibilidad:* estas personas presentan dificultad para adaptarse al cambio y la incertidumbre, se sienten más cómodas en ambientes estables y claramente definidos, además no sienten gusto enfrentándose continuamente a nuevas situaciones; les cuesta mucho adaptarse a nuevas condiciones y se consideran personas poco ágiles.

*Puntuación baja en orientación a la acción:* estas personas se muestran inseguras sobre cómo deben realizar las tareas y cuando se deciden, vacilan antes de empezar la acción; se distraen con cosas ajenas a la tarea actual sobre todo cuando la tarea es desagradable, posponiendo trabajos y dejándolos para más tarde.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación baja en inteligencia social:* estas personas se sienten inseguras sobre su percepción de las relaciones sociales, y de las reacciones de las personas con las que se relacionan y se preguntan constantemente si su propia conducta si está siendo adecuada.

*Puntuación baja en sociabilidad:* estas personas no les interesan en ser consideradas de manera positiva por las demás personas, les importa poco la valoración buena o mala de los demás, aceptan abiertamente la crítica y verdades desagradables.

*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia;

necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

*Puntuación baja en trabajo en equipo:* estas personas, valoran la autonomía y la independencia, por ende, no les gusta tener que depender de la ayuda o las decisiones de los demás y desean poder ser los responsables del resultado de su propio trabajo.

*Puntuación baja en influencia:* estas personas no se imponen sobre los demás, ni luchan por hacer que los demás acepten sus ideas de manera incondicional, evita toda dominancia y autoridad.

### **Dimensión de estructura psíquica**

*Puntuación baja en estabilidad emocional:* estas personas necesitan bastante tiempo para recuperar se de los fracasos, con frecuencia se pueden sentir descorazonadas, estresadas y poco eficaces, cuando están preocupados o tristes les resulta difícil trabajar; presentan cambios de humor y emociones frecuentes en tiempos bastantes largos.

*Puntuación baja en capacidad de trabajo:* estos pueden reconocer que llegan rápidamente al límite de su capacidad y pasa más que todo si están sobrecargados de trabajo; se agotan fácilmente reaccionando nervioso e irritables; no soportan psicológicamente ciertas cargas.

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

Imagen 13. Sujeto 13. Escalas de análisis



### Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación alta en sociabilidad:* para estos es valioso mantener relaciones armoniosas con los demás, tienden a ser equilibradores y mediadores; al criticar a los demás lo hacen de manera indirecta y sutil para evitar ofender, tratan a los demás con benevolencia.

*Puntuación alta en trabajo en equipo:* estas personas son muy cooperadoras y conceden gran valor a la posibilidad de trabajar con otras personas, toma decisiones en grupo y delega tareas al interior de este, considera que la capacidad de pensamiento del equipo llega a un nivel superior por las variadas contribuciones de cada individuo, apoya a los demás y busca aceptar la ayuda de otros.

### Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación alta en estabilidad emocional:* son altamente resistentes a situaciones difíciles, fracasos y problemas personales; son capaces de encontrar rápidamente motivaciones después del fracaso, mantienen una actitud positiva ante

la vida; ante los problemas o fracasos son capaces de controlar sus sentimientos negativos y no deja que las dificultades laborales lo incapaciten.

#### Imagen 14. Sujeto 14. Escalas de análisis



#### Dimensión de motivación laboral

*Puntuación baja en orientación a resultados:* la persona no suele tener gran interés por obtener objetivos difíciles, por lo que tienden a no emplear toda su energía para el logro de metas; no tiene una ambición suficiente para dar respuesta a exigencias cada vez más elevadas; por su falta de ambición da como resultado la falta de motivación para conseguir objetivos exigentes, que los superiores pueden tener en cuenta en su evaluación.

*Puntuación baja en liderazgo:* para estas personas el dirigir a otros les resulta poco atractivo; es poco usual que intervengan en asuntos de otras personas o grupos, ni se sienten cómodos dando órdenes a otros; muestran baja motivación en

las tareas de dirección, por lo que prefieren las tareas de asesoramiento antes que los puestos de mando o responsabilidad.

### **Dimensión de comportamiento laboral**

*Puntuación baja en esmero:* estos pierden rápidamente el interés en actividades que requieran atención al detalle, para estos es más importante acabar la tarea que hacerla perfectamente; es más importante la espontaneidad que cumplir plazos exactos.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación baja en inteligencia social:* estas personas se sienten inseguras sobre su percepción de las relaciones sociales, y de las reacciones de las personas con las que se relacionan y se preguntan constantemente si su propia conducta si está siendo adecuada.

*Puntuación baja en sociabilidad:* estas personas no les interesan en ser consideradas de manera positiva por las demás personas, les importa poco la valoración buena o mala de los demás, aceptan abiertamente la crítica y verdades desagradables.

*Puntuación baja en desarrollo de relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

*Puntuación baja en influencia:* estas personas no se imponen sobre los demás, ni luchan por hacer que los demás acepten sus ideas de manera incondicional, evita toda dominancia y autoridad.

## Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

### Imagen 15. Sujeto 15. Escalas de análisis



## Dimensión de habilidades sociales

*Puntuación baja en inteligencia social:* estas personas se sienten inseguras sobre su percepción de las relaciones sociales, y de las reacciones de las personas con las que se relacionan y se preguntan constantemente si su propia conducta si está siendo adecuada.

*Puntuación baja en influencia:* estas personas no se imponen sobre los demás, ni luchan por hacer que los demás acepten sus ideas de manera incondicional, evita toda dominancia y autoridad

### Dimensión de estructura psíquica

*Puntuación baja en seguridad en sí mismo:* estas se preocupan por el efecto y la impresión que causan en los demás, piensan que los demás están constantemente juzgándolos esto hace que se inhiban y limiten su actuar; las críticas lo hacen sentir inseguros.

Imagen 16. Sujeto 16. Escalas de análisis



### Dimensión de motivación laboral

*Puntuación baja en orientación a resultados:* la persona no suele tener gran interés por obtener objetivos difíciles, por lo que tienden a no emplear toda su

energía para el logro de metas; no tiene una ambición suficiente para dar respuesta a exigencias cada vez más elevadas; por su falta de ambición da como resultado la falta de motivación para conseguir objetivos exigentes, que los superiores pueden tener en cuenta en su evaluación.

### **Dimensión de comportamiento laboral**

*Puntuación baja en esmero:* estos pierden rápidamente el interés en actividades que requieran atención al detalle, para estos es más importante acabar la tarea que hacerla perfectamente; es más importante la espontaneidad que cumplir plazos exactos.

### **Dimensión de habilidades sociales**

*Puntuación baja en desarrollo de las relaciones:* estas se muestran retraídas en situaciones sociales y rara vez se acercan a los demás por iniciativa propia; necesitan de bastante tiempo para hacer amistades y prefieren moverse en círculos pequeños de amigos y conocidos; presentan inseguridad y timidez en situaciones sociales; no tiene facilidad para construir redes sociales de apoyo cuando surgen problemas.

### **Análisis de resultados por componentes**

Las puntuaciones que se ha obtenido en las 14 dimensiones evaluadas se presentan en una escala de 1 a 3, con el siguiente significado:

La puntuación 1 representa un valor bajo en la variable, es decir, inferior a los valores medios obtenidos por la mayor parte de las personas.

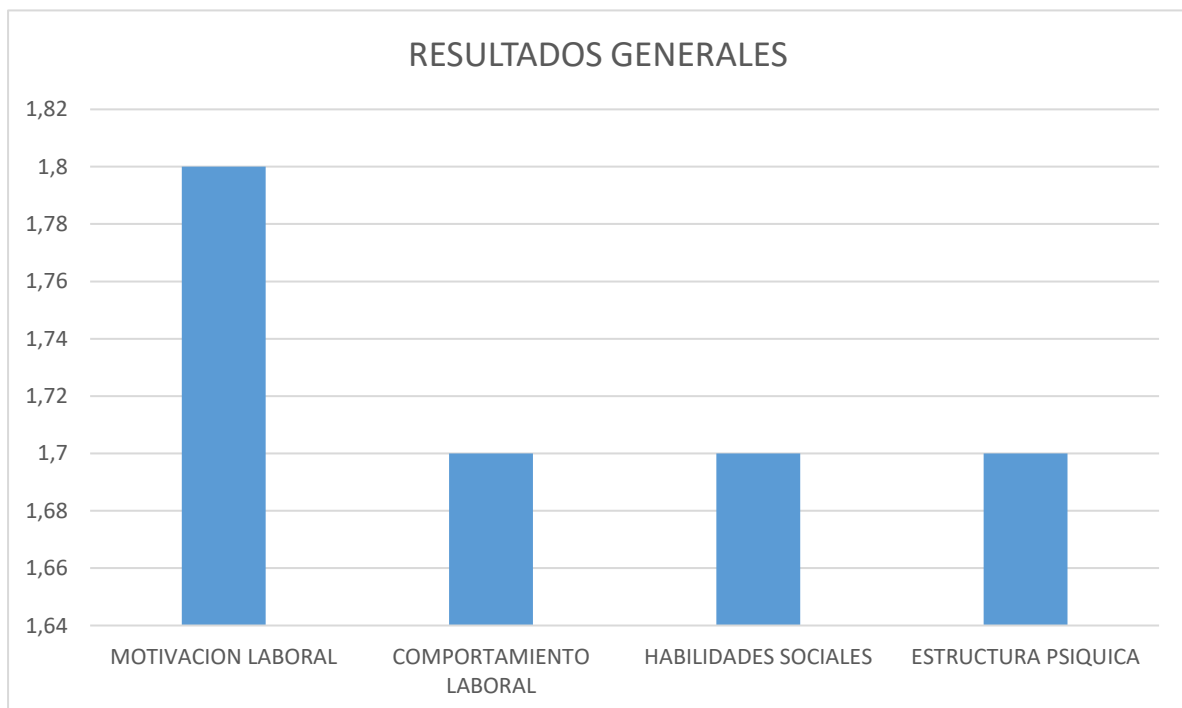
La puntuación 2 se encuentra en valores medios, es decir, es similar a la que suelen obtener muchas otras personas.

La puntuación 3 es de tipo alta, es decir, ha alcanzado un valor superior a la media y es por tanto más alta que la que suelen obtener la mayoría de las personas.

**Imagen 17. Cuadro con Análisis de resultados por componentes**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
		motivacion laboral					comportamiento laboral					habilidades sociales					estructura psicquica		
	1	2	3	med	4	5	6	med	7	8	9	10	11	med	12	13	14	med	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1,2	2	2	1	1,7	
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1,7	
3	1	2	1	1,3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1,8	2	2	1,7	
4	2	2	2	2	2	1	1	1,3	1	1	1	2	1	1,2	1	1	1	1	
5	2	2	2	2	2	1	2	1,7	2	1	2	1	2	1,6	2	2	2	2	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1,6	2	2	2	2	
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2,2	3	3	2	2,7	
8	2	2	1	1,7	2	1	2	1,7	3	2	2	2	2	2,2	2	1	1	1,3	
9	1	1	1	1,3	2	1	1	1,3	2	2	1	2	2	1,8	2	1	1	1,3	
10	2	2	2	2	2	2	1	1,7	3	2	2	2	2	2,2	1	2	2	1,7	
11	1	2	2	1,7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1,7	
12	2	1	1	1,3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2,4	3	2	2	2,3	
14	1	2	1	1,3	1	2	2	1,7	1	1	1	2	1	1,2	2	2	1	1,7	
15	2	2	2	2	2	1	2	1,7	1	2	2	2	2	1,6	2	1	1	1,3	
16	1	2	2	1,7	1	2	2	1,7	2	2	1	2	2	1,8	2	2	2	2	
	16875	1875	175	18	18125	1625	175	17	1875	18125	1625	1875	15	17	2	1625	14375	17	
	OrRes	IniCa	Lider	Esmer	Flexi	Oracc	Insoc	Socia	DesRe	TraEq	Influ	EstEm	CapTr	Segur					

**Imagen 18. Gráfica con Análisis de resultados generales**



En el análisis del componente de motivación laboral se pudo encontrar que 9 de los 16 sujetos alcanzaron una puntuación máxima de 2 puntos sobre 3 en sus resultados, colocando estos resultados en la media esperable, por el contrario la puntuación más baja fue de 1,3 sobre 3 y fue presentada solo por 4 sujetos y la variable más alta que se presentó fue la de iniciativa para el cambio, con una aparición de 1,9 sobre 3 y la que menos se presentó fue la de orientación a resultados para el cambio con una proporción de 1,7 sobre 3

En el componente de comportamiento laboral se encontró que solo 2 personas de las 16 presentaron la puntuación promedio más baja de 1 sobre 3 y que solo una persona presentó una puntuación media más alta de 3 sobre 3 en el comportamiento laboral; la variable más alta que presentaron fue la de esmero con una puntuación de 1,8 sobre 3 y la variable más baja que presentaron fue flexibilidad con una puntuación de 1,6 sobre 3.

En el componente de habilidades sociales solo una persona alcanza la puntuación media con la puntuación más alta de 2,4 sobre 3 y una sola persona presenta la puntuación media con la puntuación más baja de 1 sobre 3; la variable más alta que presentaron fueron la inteligencia social y el trabajo en equipo con 1,9 sobre 3 y la más baja fue la influencia en 1,5 sobre 3.

En el componente de estructura psíquica solo una persona presentó la puntuación media más alta de 2,7 sobre 3 y dos personas presentaron la puntuación media más baja de 1 sobre 3; la variable más alta que presentaron fue la estabilidad emocional con una puntuación de 2 sobre 3 y la más baja fue la de seguridad en sí mismo con una puntuación media de 1,4 sobre 3.

## Discusión

Los resultados de la prueba se califican en una escala de 1 a 3, en donde estos arrojan una puntuación media entre 1,8 y 1,7, significando que los resultados presentados por este grupo están ubicados dentro de las puntuaciones bajas de la prueba; sin embargo, hay que analizar algunos motivos que nos den soporte de estos puntajes:

Es importante aclarar en un primer momento que desde la búsqueda de estudios sobre el inventario Bochum que incluyeran discusión de resultados, no fue posible encontrar estudios que nos ayudaran a soportar los resultados acá encontrados, dado que todos estaban enfocados en planes de mejora pero no en discusión de resultados, sin embargo estos resultados pueden ser analizados a su vez desde las experiencias vividas al momento de la aplicación de las pruebas, que fueron durante al menos dos días seguidos, lo cual nos ayudarían dar un sentido empírico a dichos resultados, ya que muchos de los puntajes arrojados por la prueba tienen una fuerte relación con lo visto durante el tiempo de aplicación de las pruebas en esta área de ventas.

Lo primero a destacar con la aplicación de la prueba, es el hecho de que habían condiciones laborales y de aplicación muy complejas para realizar la prueba de manera cómoda y adecuada, ya que desde el inicio los trabajadores no tenían conocimiento de que iban a ser evaluados, por lo cual se generó mucha tensión y curiosidad desde los trabajadores hacia los evaluadores, por saber qué es lo que iban a hacer y si los resultados los afectarían de alguna manera.

Además, las condiciones físicas no eran óptimas, ya que no contaban con un salón con buena iluminación y poco ruido del cual pudieran disponer del tiempo

necesario para realizar de manera tranquila la aplicación, de hecho lo realizaban en el salón común, ubicado al fondo de la tienda, en donde los trabajadores iban a comer, descansar, contar el dinero de la caja, hacer capacitaciones vía virtual, cargar y descargar implementos, conversar entre ellos, entre otras cosas más, esto hace que la persona que está aplicando la prueba no pueda concretarse en su totalidad lo cual puede influir en la alteración de sus resultados.

Otro factor negativo está relacionado con las funciones que deben cumplir los trabajadores, ya que aunque estaban autorizados para realizar la prueba por parte de sus jefes, estos sujetos no podían parar de realizar sus funciones en la tienda mientras aplicaban la prueba, por lo cual muchas veces debían salir en medio de la prueba a atender una situación laboral; o, por el contrario justo cuando estaban terminando su jornada laboral, realizaban la prueba y esto hacía que los sujetos estuvieran física y mentalmente más cansados, por lo que esto terminaría afectando el resultado igualmente.

Además, los trabajadores estaban pasando por un cambio de supervisores actualmente, que se dio desde hace unos días atrás, por lo cual se podía notar tensiones entre algunos empleados, sin embargo todos expresaron que el supervisor actual es mucho mejor que el anterior, dado que antes nadie quería trabajar en la tienda por dicho jefe, pero ahora las cosas habían cambiado para mejor.

También, otro de los factores que incidió en los resultados de la prueba, es el hecho de que esta prueba contaba con más de 200 preguntas por lo cual, los trabajadores mostraban una resistencia inicialmente a aplicar la prueba y en los momentos finales de la prueba se les veía agotados de tanto leer.

## Referencias

- Agut, S. y Grau, R. (2001). Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. *Proyecto social: revista de relaciones laborales*, (9), 13-24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209924.pdf>
- Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33), 99-111. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566005.pdf>
- Alcázar, E. (2015). La personalidad y los equipos de trabajo efectivos. *Unaciencia. Revista de Estudios e Investigaciones*, 6(12), 10-14. Recuperado de <http://revistascientificas.unac.edu.co/index.php/unaciencia/article/download/118/118/>
- Alonso, C., Parra, R. y Arronte, L. (2010). Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales. *Ingeniería Industrial*, 31(1), 1-8. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433572003>
- Amigot, P. y Martínez, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica. *Universitas Psychologica*, 12(4). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047008>

Ballesteros, B., González, D. y Peña, T. (2010). Competencias disciplinares y profesionales del psicólogo en Colombia: Documento preliminar, propuesta para discusión.

Barraycoa, J. y Millet, O. (2011). La redefinición de las competencias: un análisis cualitativo. En: *Un camino hacia el empleo en un mundo complejo: la estancia internacional como oportunidad para el desarrollo de competencias*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3959433>

Becerra, A., y La Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. *Documento de Discusión 10/05*. Centro de Investigación Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/358>

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, (10), 1-19. Recuperado de <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>

Buriticá, A. (2012). *Evaluación de competencias laborales en estudiantes de Ingeniería Industrial*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira. Recuperado de <http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesis/textoyanexos/658312B958.pdf>

Calderón, G. y Naranjo, J. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 14(23), 79-97. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v14n23/v14n23a07.pdf>

Castro, A., Lupano, M., Benatuil, C. y Nader, M. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Editorial Paidós. Recuperado de: [http://www.tematika.com/libros/ciencias de la salud naturales y divulgacion científica--7/psicologia--5/en general--1/teoria y evaluacion del liderazgo--452121.htm](http://www.tematika.com/libros/ciencias_de_la_salud_naturales_y_divulgacion_cientifica--7/psicologia--5/en_general--1/teoria_y_evaluacion_del_liderazgo--452121.htm)

Catalano, A., Avolio de Cols, S. y Sladogna, M. (2004). *Competencia laboral: diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. y Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n28/n28a07.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Bogotá: Ministerio de la

Protección Social. Recuperado de  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)

Coon, D. (1999). *Psicología: exploración y aplicaciones*. Internacional Thomson Editores.

Costa, P. & McCrae, R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678. Recuperado de [https://www.academia.edu/28047103/Influence\\_of\\_extraversion\\_and\\_neuroticism\\_on\\_subjective\\_well-being\\_Happy\\_and\\_unhappy\\_people](https://www.academia.edu/28047103/Influence_of_extraversion_and_neuroticism_on_subjective_well-being_Happy_and_unhappy_people)

Davidoff, L. (1997). *Introducción a la psicología*. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.

Díaz, R., y Arancibia, V. (2011). Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las personas. *Psykhé*, 11(2). Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/433/412>

Enríquez, Á., y Castañeda, D. (2015). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 9(1), 77-85. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79890107>

Escobar, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>

Gallego, M. (2012). Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista Universidad EAFIT*, 36(119), 63-71. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21511906.pdf>

Gálvez, M., Mingote, J. y Moreno, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(220), 226-247. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2010000300005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000300005)

Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, (10), 83-106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>

Gil, F., Alcover, C., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/778/77817210005/>

Gilar, R., Miñano, P. y Castejón, J. (2008). Inteligencia Emocional y Empatía: su influencia en la Competencia Social en Educación Secundaria Obligatoria. *SUMMA Psicológica UST*, 5(1), 21-32. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2683131>

Harackiewicz, J., Sansone, C. & Manderlink, G. (1985). Competence, achievement orientation, and intrinsic motivation: A process analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 493-508. Recuperado de <https://utah.pure.elsevier.com/en/publications/competence-achievement-orientation-and-intrinsic-motivation-a-pro>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5 ed. México, McGraw-Hill

Herrera, F., Ramírez, I., Roa, J. y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación*, N° 37/2. España. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2885/3818>

Hogan, R. (1969). Development of an empathy scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33(3), 307-316. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/h0027580>.

Hogrefe Ltd. (2015). BIP inventario Bochum de personalidad y competencias. Informe personal. Recuperado de: [http://www.teaediciones.net/Portal/Recursos/Ejemplos/web/BIP\\_Informe\\_Personal.pdf](http://www.teaediciones.net/Portal/Recursos/Ejemplos/web/BIP_Informe_Personal.pdf)

Huerta, J., Pérez, I. y Castellanos, A. (2008). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Revista Educar*, 13. Recuperado de <https://www2.ufro.cl/docencia/documentos/Competencias.pdf>

Hughes, R., Ginnett, R. & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: Mc-Graw Hill. Recuperado de: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=32155>

Katzenbach, y Smith, D. (2011). La disciplina de los equipos. ¿Qué marca la diferencia entre un equipo que se desempeña bien y otro que no? *Harvard Business Review*. Recuperado de [https://www.falconi.com/wp-content/uploads/2015/11/artigo\\_10.pdf](https://www.falconi.com/wp-content/uploads/2015/11/artigo_10.pdf)

KBA The Human Resource Technology Company. (S.F.). El BTSA. Recuperado de: <http://www.benziger.org/espanol-the-btsa.html>

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión. Recuperado de <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Gestion%20de%20las%20competencias-Claude%20Levy.pdf>

Luna, E. y Maldonado, M. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa* (5), 261-296. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n5/n5a14.pdf>

Marín, F., dos Santos, A., Raad, A., Ávila-Batista, A. Siqueira, J. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n1/v8n1a02.pdf>

Martínez, J. (2013). Una reflexión sobre la selección por competencias como meta de su formulación y evaluación en el Grado de Educación Social de la UEx. *Tejuelo: Didáctica de la Lengua y la Literatura. Educación*, (8), 19-34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5385919>

Medina, L. (2010). *Plan de mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional en la empresa Radiólogos Asociados SA* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica de Pereira: Pereira. Recuperada de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2018/658306M491.pdf?sequence=1>

Miles, R., Snow, Ch., Meyer, A. & Coleman Jr, H. (1978). Organizational strategy, structure, and process. *Academy of Management Review*, 3(3), 546-562. Recuperado de [https://www.jstor.org/stable/257544?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/257544?seq=1#metadata_info_tab_contents)

Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la*

*disciplina*, 3(2), 81-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>

Moreno, B., Morante, M., Rodríguez, R. y Rodríguez M., A. (2008). Resistencia y vulnerabilidad ante el trauma: el efecto moderador de las variables de personalidad. *Psicothema*, 20(1), 124-130. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3437>

Moriano, J., Molero, F., y Lévy, J. (2011). Liderazgo auténtico. Concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicothema*, 23(2), 336-341. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717169026>

Ocampo, L., Vargas, J. y Manrique, S. (2017). Estructura Psíquica de un Grupo de Terapeutas Profesionales de Niños, Niñas y Adolescentes que han Vivido Experiencias de Abuso Sexual de la Ciudad de Medellín Colombia. *Informes Psicológicos*, 17(2), 119-133. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7626/6963>

Papalia, D. y Wendkos, S. (1987). *Psicología*. (Holm, A., Castellvi, P. y Cabestany, M. (Trad. 1987). *Psicología*. Barcelona: McGraw-Hill, 1987.

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. 2a ed. México: McGraw-Hill

- Riso, W., Pérez, G., Roldán, L. y Ferrer, A. (1988). Diferencias en ansiedad social, creencias irracionales y variables de personalidad en sujetos altos y bajos en asertividad (tanto en oposición como en afecto). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20(3), 391-400. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80520306>
- Rivera, E., Moreno, A. y Giles, J. (2017). Un estudio sobre la mejora educativa a través de los grupos interactivos en una comunidad de aprendizaje. *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje*, 3(2), 524-530. Recuperado de <https://revistas.uv.cl/index.php/IEYA/article/view/774>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 3ra Edición. México: Prentice Hall. 1
- Rovira, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 325, 229-322. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=19417>
- Toro, F. y Cabrera H. (1985). Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneos. Medellín: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional.
- Ulloa, P. (2012). *Competencias laborales, formación y rasgos de personalidad: el caso de los empleados del Banco de Santander* (Tesis doctoral). Universidad

Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/16732/1/T34013.pdf>

Vargas, F. (2009). *Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://docplayer.es/21094209-Competencias-clave-y-aprendizaje-permanente-competencias-clave-y-aprendizaje-permanente.html>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation [Trabajo y motivación]*. New York: Wiley.

Zenger, J. & Folkman, J. (2009). *The Extraordinary Leader*. Mc Graw-Hill.  
Recuperado de <http://zengerfolkman.com/the-extraordinary-leader/>