

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales



**Perfil de personalidad de la juventud guatemalteca que pertenece a la fuerza
laboral emergente**

Claudia Gabriela Castañeda Briones

Guatemala

2009

**Perfil de personalidad de la juventud guatemalteca que pertenece a la fuerza
laboral emergente**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

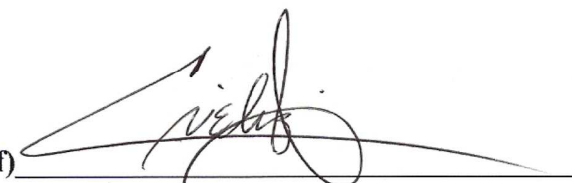


**Perfil de personalidad de la juventud guatemalteca que pertenece a la fuerza
laboral emergente**

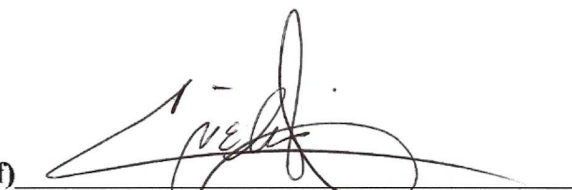
Trabajo de Graduación
presentado por Claudia Gabriela Castañeda Briones
para optar al grado académico de
Licenciatura en Psicología

Guatemala
2009

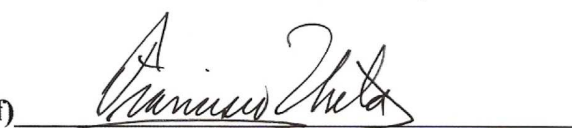
VoBo.:

(f) 
MA. Claudia Patricia Véliz Méndez

Tribunal:

(f) 
MA. Claudia Patricia Véliz Méndez

(f) 
MSc. Claudia García de la Cadena

(f) 
Dr. Francisco Ureta

Fecha de Aprobación: Guatemala, 08 de junio de 2,009

CONTENIDO

	Página
Lista de esquemas	viii
Lista de gráficas	ix
Lista de tablas	x
Lista de cuadros	xi
Lista de cuadros del apéndice	xii
Resumen	xiii
Capítulos	
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORÍCO	
A. Personalidad.....	2
1. Definición de la personalidad.....	2
2. Perfil de personalidad.....	3
3. Patrones de estabilidad y variabilidad.....	4
4. Fuentes de diferenciación.....	6
B. Teorías de la personalidad.....	10
1. Perspectiva psicoanalítica.....	11
2. Perspectiva psicoanalítica social.....	12
3. Perspectiva de los rasgos.....	13
4. Perspectiva del aprendizaje.....	15
5. Perspectiva del aprendizaje social.....	15
6. Perspectiva humanista.....	16
7. Análisis de las teorías de personalidad.....	16

C.	Evaluación de la personalidad.....	18
1.	Evaluación.....	18
2.	El cuestionario de dieciséis factores de personalidad 16PF.....	21
D.	La personalidad en el mundo laboral.....	24
1.	Las funciones del trabajo.....	24
2.	Proceso de inserción	26
3.	Características de la personalidad en el comportamiento laboral.....	27
a.	Los valores.....	29
b.	Las actitudes.....	31
1)	Confianza.....	32
2)	Implicación.....	33
3)	Compromiso.....	33
4.	La personalidad en contexto de la selección de personal.....	34
E.	Contexto de la personalidad en la juventud guatemalteca.....	37
1.	La fuerza laboral emergente.....	37
2.	Madurez en la personalidad apoyo al déficit educativo.....	39
3.	La influencia de la situación social y económica de las familias.....	41
4.	Factores diferenciales en la personalidad de los jóvenes.....	41
a.	Antecedentes de la cultura guatemalteca.....	41
b.	La familia guatemalteca.....	43

III. METODOLOGÍA

A. Planteamiento del problema.....	46
B. Objetivos.....	46
1. Objetivo general.....	46
2. Objetivos específicos.....	47
C. Participantes.....	47
D. Diseño de la investigación.....	47
E. Muestreo.....	48
1. Criterios de inclusión.....	48
F. Instrumentos.....	48
1. Cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF-.....	49
2. Entrevista semiestructurada.....	50
G. Procedimiento.....	51
H. Análisis de datos.....	52

IV. RESULTADOS

A. Análisis descriptivo de los datos demográficos.....	53
B. Análisis del cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF-.....	59
C. Relación del cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF- y otras variables.....	81

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... 83

VI. CONCLUSIONES 90

VII. RECOMENDACIONES..... 93

VIII. BIBLIOGRAFÍA..... 95

IX. APÉNDICE..... 101

LISTADO DE ESQUEMAS

	Página
Esquemas	
1. Fuente de diferenciación de la personalidad.....	10
2. Base de la personalidad.....	29
3. Valores relacionados al trabajo.....	30
4. Actitudes relacionadas al trabajo.....	32
5. Modelo general del compromiso.....	34
6. Resultado de rasgos complementarios.....	80

LISTA DE GRÁFICAS

	Página
Gráficas	
1. Rango de edad.....	54
2. Ubicación geográfica.....	54
3. Antecedentes educacionales según formación.....	56
4. Tipo de familia.....	57
5. Ocupación del padre.....	58
6. Ocupación de la madre.....	58
7. Ocupación de los hermanos.....	58

LISTA DE TABLAS

	Página
Tablas	
1. Descripción factores de personalidad cuestionario 16PF.....	22
2. Funciones del trabajo.....	25
3. Porcentaje de género y de estado civil.....	55
4. Porcentaje de historia laboral.....	56
5. Porcentaje de tiempo laboral por puesto.....	57
6. Porcentaje de identificación de metas laborales.....	59
7. Variables y factores con relación significativa.....	82

LISTA DE CUADROS

Cuadro	Página
1. Porcentajes del factor “A” expresividad emocional.....	60
2. Porcentajes del factor “C” fuerza del yo	61
3. Porcentajes del factor “E” dominancia	62
4. Porcentajes del factor “F” impulsividad.....	63
5. Porcentajes del factor “G” lealtad grupal	64
6. Porcentajes del factor “H” Aptitud situacional.....	65
7. Porcentajes del factor “I” emotividad.....	66
8. Porcentajes del factor “L” credibilidad.....	67
9. Porcentajes del factor “M” actitud cognitiva.....	68
10. Porcentajes del factor “N” sutileza.....	69
11. Porcentajes del factor “O” consciencia.....	70
12. Porcentajes del factor “Q1” posición social.....	71
13. Porcentajes del factor “Q2” certeza individual.....	72
14. Porcentajes del factor “Q3” autoestima.....	73
15. Porcentajes del factor “Q4” estado de ansiedad.....	74
16. Porcentajes del factor complementario extroversión.....	75
17. Porcentajes del factor complementario ansiedad.....	76
18. Porcentajes del factor complementario tenacidad.....	77
19. Porcentajes del factor complementario independencia.....	78
20. Perfil de rasgos de personalidad.....	80

LISTA DE CUADROS DEL APÉNDICE

A. Comparación factores 16PF variable género.....	102
B. Comparación factores 16PF variable edad.....	103
C. Comparación factores 16PF variable formación.....	104
D. Comparación factores 16PF variable estudios universitarios.....	105
E. Comparación factores 16PF variables establecimiento de metas.....	106
F. Comparación factores complementarios 16PF variable género.....	107
G. Comparación factores complementarios 16PF variable edad.....	107
H. Comparación factores complementarios 16PF variable formación..	108
I. Comparación factores complementarios 16PF variable estudios universitarios.....	108
J. Comparación factores complementarios 16PF variable establecimiento de metas.....	109

RESUMEN

El estudio de la personalidad consiste en clasificar a los individuos de acuerdo al patrón de comportamiento, emoción y características cognitivas a lo largo de la vida, por medio de la identificación de un perfil. El propósito de esta investigación fue determinar el perfil de personalidad de la población de educación media, de 18 a 24 años, en búsqueda de inserción laboral. Se identificó los rasgos característicos y la influencia de factores educativos y familiares. La investigación de carácter descriptivo-exploratorio se realizó con una muestra de 101 participantes que cumplieron con los criterios de inclusión. Se utilizó el cuestionario de 16 factores de personalidad -16PF-.y una entrevista semiestructurada, analizando las características demográficas y los rasgos de personalidad. Los resultados indican que la muestra es esencialmente de género femenino, de 18 a 20 años, con residencia en Villa Nueva, zona 12 y Mixco, soltera, sin hijos y sin deudas, perteneciente a familias de tipo nuclear, con padres trabajadores en puestos de nivel operativo. En su mayoría de formación secretarial bilingüe y oficinista, con poca experiencia laboral. El perfil se caracterizó por tener rasgos expresivos, despreocupados, aventurados, confiados, objetivos, seguros de sí mismos, conservadores, dependientes, extrovertidos, tensos, susceptibles y con una ansiedad alta. Esto evidencia que existen rasgos de personalidad que pueden influir en la contratación. El autoconocimiento y manejo de estos en cada situación permitirá un crecimiento personal, aumentando con ello la probabilidad de contratación.

I. INTRODUCCIÓN

La personalidad es un conjunto de características o rasgos únicos, formada por patrones de comportamiento consistentes, pero a la vez moldeables, que dependen de factores genéticos y ambientales. Un perfil de personalidad, refleja la combinación de estos rasgos y capta la esencia de las motivaciones y preferencias en la vida, por lo que se vuelve una herramienta capaz de indicar el camino hacia el logro de metas. La personalidad, las teorías existentes y la forma de evaluación se desarrollan detalladamente a lo largo de los capítulos de esta investigación, así como la importancia de ella en el mundo laboral y el contexto de la juventud guatemalteca.

Según el Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2008 (PNUD: 215), la juventud entre las edades de 18 a 24 años, es considerada como el núcleo de la fuerza laboral del país para el corto y mediano plazo. Lamentablemente el proceso de inserción se ha vuelto largo, durante el cual esta población impulsada por la formación de su identidad y la necesidad de ingresos, pasa por varios intentos para optar a un puesto de trabajo, a pesar de cumplir con los requisitos académicos del perfil de puesto (Ramirez, 2001: 333).

Las exigencias de contratación de las empresas se concentran en tres ámbitos que hacen referencia a la formación, a la experiencia laboral y a la personalidad de los candidatos. Las más importantes y valoradas son las relacionadas con esta última.

De acuerdo con la revisión bibliográfica, en el contexto guatemalteco no se encontró datos específicos de investigaciones sobre el perfil de personalidad de la población con nivel de formación media. El estudio que se presenta a continuación surge ante la necesidad de determinar si, las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral emergente tienen rasgos de personalidad que les dificulta la inserción laboral y con ello brindar un soporte teórico.

II. MARCO TEÓRICO

A. Personalidad

1. Definición de personalidad. La personalidad adulta, se ha considerada como uno de los fenómenos más complejos estudiados por la ciencia. Es un conjunto de características de comportamiento que poseen todos los seres humanos y que influyen directamente en la manera de pensar, sentir y actuar. Involucra componentes fisiológicos, influencias sociales, procesos de aprendizaje y de interacción del individuo con el ambiente. Según Wade, *et al.*(2003:353) la personalidad es:

« Un patrón de comportamiento, pensamiento, motivación y emoción distintivo y relativamente estable que caracteriza a una persona a lo largo de la vida»

La personalidad describe lo que tienen en común las personas y lo que las diferencia (Soto, 2001:28); es una característica importante para el desempeño exitoso del ser humano en ámbitos familiares, educativos, empresariales y sociales, ya que tiene repercusión en los triunfos, fracasos y conflictos que surgen en la vida. La personalidad, también, tiene influencia en los estados de ánimos, desempeños, motivaciones y actitudes del ser humano (Plazas, 2004:66).

Alcover de la Hera, *et. al.* (2004: 204), amplía el concepto señalando así:

«La personalidad está compuesta por un conjunto de características cognitivas y tendencias conductuales que determinan las similitudes y diferencias en pensamientos, sentimientos y conductas de los individuos»

La esencia del carácter de un individuo que se logra observar por medio de comportamientos predecibles. Todo ello en función de que las acciones están determinadas por las motivaciones de la personalidad (Bradberry, 2008:7).

2. Perfil de personalidad. Cada persona tiene un perfil que refleja la combinación única de las características de su personalidad (Bradberry, 2008:44), las cuales dependen de la base genética que tenga cada ser humano y de los procesos cognitivos realizados durante las diversas experiencias.

Cuando se llega a la etapa de la adultez, los esquemas cognitivos ya se encuentran definidos. Actúan como conductos mediante los cuales el cerebro piensa y toma decisiones trascendentales. El perfil de la personalidad capta la esencia de las motivaciones y preferencias en la vida, por lo que se vuelve una herramienta capaz de indicar el camino hacia el logro de las metas y el éxito. De manera que el autoconocimiento obtenido por medio de un perfil capta la esencia de fortalezas, debilidades y tendencias generales, afectando la manera como se interpretan los eventos, como se recuerdan y como se responde a los demás (Burdsal, 1976:263).

En la medida que hay autoconocimiento, la satisfacción de las personas con su propia vida se proyecta y es más probable que logren sus metas laborales y familiares. Las personas satisfechas logran reconocer las situaciones y personas que contribuirán en el exitoso, facilitando la identificación para entender el estilo al responder a retos y oportunidades.

Según Bradberry, (2008:41):

«Quienes entienden sus preferencias y tendencias tienden a buscar las oportunidades correctas, a poner en práctica sus fortalezas y a obtener resultados »

Tener conciencia de sí mismo, o de un grupo en sí, consiste en desarrollar una comprensión directa y sincera de la base del comportamiento. En la medida en que exista autoconocimiento, la satisfacción con la vida y por ende la habilidad para lograr metas en el trabajo y en el hogar inicia como un trampolín. En el contexto laboral según investigaciones realizadas, el 83% de los empleados quienes tienen conciencia de sí mismo son personas con un alto desempeño. Únicamente el 2% de las personas que

tienen un desempeño bajo demostraron conciencia de sí mismo. Por lo tanto, se identifica que el autoconocimiento por medio de un perfil de personalidad es un factor positivamente correlacionándolo con el éxito laboral y familiar.

Ninguna característica y en este caso fortaleza, sirve sin tener orientación determinada. El autoconocimiento es la habilidad crítica que permite entender y manejar la personalidad. Tener conciencia de sí es considerada una habilidad flexible que aumenta con el esfuerzo y disminuye sin él. En la década de 1990 se inició el estudio TalentSmart en búsqueda continúa por obtener una respuesta a la interrogante siguiente: ¿Existe una cualidad que cualquier persona puede usar en beneficio propio para ser más exitoso en la vida? (Shock, 1984:172).

El estudio determinó que sólo el 29% de las personas sometidas a pruebas poseían un conocimiento sólido de sus propias tendencias y más del 70% de las personas evaluadas tenían una grave dificultad para manejar el estrés y los conflictos interpersonales que son fomentados por esta falta de autoconocimiento (Shock, 1984:173).

Las personas que fomentan su autoconocimiento logran entender la mejor forma de conseguir el éxito, ya que conocen y comprenden sus capacidades y habilidades.

3. Patrones de estabilidad y variabilidad. En 1958 el doctor Nathan Shock, inicio la investigación denominada Baltimore Longitudinal Study of Aging o BLSA (estudio longitudinal del envejecimiento de Baltimore), en la cual uno de los descubrimientos más evidentes tiene que ver con la cualidad que produce muy pocos cambios absolutos con la edad: la personalidad (Shock, 1984:175).

Al momento de diseñar la investigación se tenía en conocimiento que la personalidad es el ingrediente esencial que explica el por qué del comportamiento. El doctor Paul Costa, Director del Laboratorio de Personalidad y Cognición para el BLSA, citado por Bradberry (2008:18) explica que:

« La evidencia muestra que después de 30 años aproximadamente la personalidad se estabiliza; la edad por sí misma no genera ningún cambio. La personalidad tiene una fuerte influencia durante toda la vida en términos de las elecciones que hace una persona en cuanto a su carrera, su matrimonio, su vocación y sus intereses»

La personalidad se moldea, cuando se nace carece de forma y conforme avanza la edad adulta se va fortaleciendo, adquiriendo una sola estructura. A pesar de los cambios biológicos y las experiencias sociales esperadas en las distintas etapas de la vida, éstas no son influyentes significativamente en el moldeamiento de la personalidad adulta. Las experiencias producen ligeras alteraciones que rápidamente son absorbidas por la misma estructura; permitiendo cierta maduración de la personalidad (Fierro, 1993: 412).

Los patrones de estabilidad identificados en la personalidad implican la existencia de una maduración en el desarrollo del individuo, por lo tanto no se puede afirmar que el comportamiento sea cien por ciento predecible. En el transcurso de las etapas de la vida los recursos y las capacidades del individuo (rasgos de personalidad) mantienen patrones estables y constantes, a pesar de que se identifican supuestos cambios en la persona. Lo que sucede es que de acuerdo a la realidad de cada momento se maximizan o minimizan estos mismos rasgos, dando la apariencia de cambios, en vez de identificarlos como madurez. Es importante señalar que la madurez no es sinónimo de cambio es un estado mental y de actitud que permite alcanzar de forma óptima los objetivos.

El hecho de enfatizar la existencias de patrones de estabilidad y variabilidad implican la aceptación de situaciones que puedan modificar la estructura de la personalidad, siendo el caso de las experiencias traumáticas o traumas cerebrales adquiridos, los cuales son capaces de realizar cambios importantes y significativos (Ruiz, 2007). Por lo tanto, no se puede afirmar que la personalidad es estable en su totalidad, sin embargo, sí se identifica la existencia de patrones de consistencia y variabilidad que permiten posteriores estudios para una predicción del comportamiento.

Los diseños longitudinales (basados en autoinformes e informes de personas próximas a los sujetos de estudio) por ejemplo el estudio de BLSA, han identificado que los rasgos

de personalidad se mantienen bajo patrones de estabilidad. Los rasgos básicos son muy poco cambiantes en la adultez, lo que permite predecir la conducta, anticipar y planificarla. Por lo tanto, el individuo logra con ello la formación de una identidad propia (Ruiz, 2007).

El área científica continua en constante búsqueda para ubicar y comprender mejor esta característica, importante para el comportamiento de la humanidad. Los últimos avances de la neurociencia, señalan la ubicación física de la personalidad en el cerebro. Según estas investigaciones la personalidad se encuentra principalmente en la corteza orbitofrontal derecha (COD). El cerebelo es el centro de comunicación del cerebro, pero el COD da las órdenes y ejerce el control, volviendo al resto del cerebro dependiente del plan estructurado en el COD (Bradberry 2008: 23).

Otras investigaciones realizadas por la científica Nelly Alia-Klein del Laboratorio Nacional Brookhaven señalan la existencia de conexiones químicas con la personalidad. Esta investigación por neuroimágenes, consolida la relación entre niveles bajos de una enzima cerebral, conocida como monoamina oxidasa A (MAO A), y una personalidad fuera de lo esperado, comportamiento agresivo. Una relación que ha sido tema de investigación desde hace más de dos décadas (Soto, 2001:35).

Con ello se identifica que existe coherencia entre la existencia de patrones de estabilidad y variabilidad, según lo descubierto por medio de la observación y de análisis científico, los patrones se van consolidando a lo largo del tiempo junto con el contexto, las experiencias y las bases genéticas de cada individuo, lo cual permite predecir el comportamiento.

4. Fuentes de diferenciación. La personalidad se integra con una serie de características personales que conducen a patrones de comportamiento coherentes. Representa el perfil general o combinación de características consistentes que capturan la naturaleza única de la persona. Por tanto, combina un conjunto de características físicas y mentales que reflejan la forma en que una persona observa, piensa, actúa y siente.

Algunas de las características de la personalidad tienen un fuerte componente genético, mientras que otras son en parte aprendidas a partir de las experiencias. Expertos de la personalidad señalan que la herencia establece límites al desarrollo de las características y sólo dentro de esos límites las fuerzas ambientales influyen en las características de la personalidad. Sin embargo, investigaciones recientes sobre la personalidad de gemelos criados por separado, señalan que las determinaciones genéticas desempeñan un papel mayor de lo que muchos expertos han creído. Estudios de gemelos indican que de 50% al 55% de las características de personalidad son heredadas. Por ejemplo, la introversión-extroversión, el grado de timidez de una persona, su retraimiento y la incomodidad que siente al estar rodeada por otros contra una personalidad sociable y orientada hacia los demás, muestra un nivel moderado de herencia, indica Martín y Jardine (1986), citado por Shaffer(2000: 97).

Otro atributo importante que es influenciado de forma genética es la preocupación empática. Una persona altamente empática reconoce las necesidades de otros y se preocupa por su bienestar. Un estudio señala que los bebés recién nacidos reaccionan con inquietud al malestar de otro, lo que implica para algunos investigadores que la capacidad para la empatía puede ser innata (Shaffer, 2000: 97).

Otro factor diferencial es el ambiente. Entre los componentes ambientales están la cultura, la familia, la pertenencia a grupos y las experiencias de la vida.

- La cultura es la forma característica en que poblaciones diferentes o sociedades humanas organizan su vida. Las personas nacidas en sociedad están expuestas a los valores de la familia, de la cultura y a las normas de comportamientos aceptables. La cultura define cómo deben desempeñarse los diferentes roles en la sociedad. La cultura ayuda a determinar patrones amplios de similitud del comportamiento también entre las personas, pero por lo general existen diferencias en comportamiento entre las personas de una misma cultura. Por ejemplo, la ética de trabajo (dar valor al trabajo intenso, el no querer trabajar se considera incongruente) suele relacionarse con las culturas occidentales. Sin

embargo, tal valor no influye en todas las personas de esas culturas en el mismo grado. Por tanto aunque repercute sobre el desarrollo de las personalidades de los empleados, no todas las personas responden igual a las influencias culturales (Morales, 2007: 94).

- La familia es el vehículo principal para que un individuo participe socialmente en una cultura específica. Tanto los padres como los hermanos desempeñan roles importantes en el desarrollo de la personalidad. Los integrantes de una familia grande, abuelos, tías, tíos y primos también pueden influir en la formación. En particular, los padres (o sólo uno de ellos) afectan el desarrollo de los hijos en tres formas importantes: con su propio comportamiento, exponen situaciones que favorecen ciertas conductas en los hijos, actúan como modelos con los que con frecuencia se identifican los hijos; así como premian y castigan en forma selectiva ciertos comportamientos (Eshleman, 1997: 49).

La situación de la familia también es una fuente importante de diferencias de personalidad. Las influencias de la situación abarcan desde el tamaño de la familia, el nivel socioeconómico, la raza y la ubicación geográfica; el orden del nacimiento dentro de la familia, el nivel educativo de los padres, entre otras cosas. Por ejemplo una persona que se crió en una familia pobre pasa por experiencias y oportunidades diferentes de las que tiene una persona criada en otra familia con situación económica diferente. Ser hijo único es diferente en ciertos aspectos fundamentales que crecer con varios hermanos y hermanas (Eshleman, 1997:52).

Según Rowe y Plomin (1994), citado por Shaffer (2000:95), identificaron que los aspectos del ambiente que contribuyen con mayor intensidad a la personalidad son las influencias ambientales no compartidas, las cuales diferencian a los individuos entre sí. Por ejemplo, a menudo los padres tratan a sus hijos en forma diferente dependiendo de la jerarquía de edad o de fortaleza que cada uno tenga. En la medida en que los hermanos no son tratados igual por los padres,

experimentarán ambientes diferentes, lo cual incrementará la probabilidad de que sus personalidades difieran en aspectos importantes.

- La pertenencia a un grupo es otro de los factores diferenciales e influyentes de la personalidad, el primer grupo al que pertenecen la mayoría de personas es la familia. También se participa en diversos grupos a lo largo de la vida, comenzado por los compañeros de juegos de la infancia y luego con los compañeros de escuela adolescentes, los equipos deportivos y los grupos sociales, hasta el trabajo durante la edad adulta y otros grupos sociales. Aunque en las primeras etapas de la vida los compañeros de juego y los grupos de la escuela tal vez representan las influencias más fuertes en la formación de la personalidad las experiencias sociales y de grupo en la vida posterior continúan influyendo y moldeando la personalidad (Shaffer, 2000:605).
- Respecto a las experiencias vitales, la vida de cada persona también es única en términos de experiencias y acontecimientos específicos, por ejemplo, el desarrollo de la autoestima depende de diversas experiencias que incluyen la oportunidad de lograr metas y cumplir expectativas, las pruebas de la capacidad de influir sobre los demás y la sensación de ser valorado por los otros. Por tanto, una serie compleja de acontecimientos e interacciones con otras personas ayudan a conformar el nivel adulto. Por ejemplo, los empleados de la empresa Oracle han advertido un cambio notable en la compañía como resultado del liderazgo de su nuevo empleado.

A continuación se muestra el resumen de los factores que influyen o hacen diferencia en la personalidad:

Esquema 1. Fuente de diferenciación de la personalidad



Fuente Claudia Castañeda 2009

B. Teorías de la personalidad

El primer testigo documentado de la personalidad fue un médico griego de nombre Hipócrates. En el año 44 a.c., Hipócrates abandonó las prácticas supersticiosas de sus contemporáneos y se dedicó a observar detalladamente a sus pacientes antes de llegar a un diagnóstico. Bradberry, (2008: 29) señala que a medida que Hipócrates observaba los síntomas y comportamientos, le impactaba la profunda influencia de la mente sobre el cuerpo y cita a Hipócrates al momento en que llegó a la conclusión de que:

«Es mucho más importante saber qué persona tiene la enfermedad y no qué enfermedad tiene la persona»

Hipócrates identificó cuatro características distintivas que se manifestaban en distintos grados en todas las personas. A estas características las llamo “humores” y aunque no logró explicar cómo controlaban al cerebro, fue el primero en reconocer lo que se conoce ahora como personalidad. Las teorías de Hipócrates dominaron el campo de la medicina durante casi dos mil años (López 1986: 163).

Con esto se demuestra que el carácter es en realidad un camino para el destino. El campo de estudio es bastante disperso teóricamente, no existe un acuerdo específico en la definición de personalidad, la variedad de enfoques y perspectivas sobre este tema compiten constantemente entre sí, sin poder reemplazar a las otras demostrando superioridad en la explicación o predicción. Por ello, esta investigación de la personalidad se aborda desde diversas teorías con el fin de encontrar elementos en común y determinar aquellas que brinden mayor información para este estudio.

Entre algunas de las perspectivas de la personalidad existentes están: la psicoanalítica y su variante psicoanalítica social, la perspectiva de los rasgos, bajo la cual está basada la prueba psicométrica utilizada para el presente estudio, del aprendizaje social y la perspectiva humanista, cada una con sus diferentes enfoques o teorías.

1. Perspectiva psicoanalítica

a. Teoría psicoanalítica de Sigmund Freud. En esta teoría se propone que el comportamiento es causado por fuerzas psicológicas de acuerdo con el postulado del determinismo psíquico. Freud construyó su teoría con base en los recuerdos de las experiencias de infancia, el análisis de los sueños y las dificultades de adaptación del ser humano (Cloninger, 2003:30). Según Plazas (2004:67), el enfoque psicoanalítico de Freud ha sido base para los estudios relacionados con la motivación, buscando las razones generales de actuar de las personas.

b. Teoría analítica de Carl Jung. El psicoanalista Jung propuso una teoría de la personalidad formada por el inconsciente, el cual abarca una amplia gama de energía psíquica, en lugar de energía sexual, como Freud postuló. La estructura de la personalidad de esta teoría se basa en la edad adulta media, involucra la exploración de los potenciales creativos del inconsciente en esta edad. La experiencia temprana es de poco interés, debido a que la consciencia y el inconsciente existen bajo una relación madura de compensación (Cloninger 2003:80). Jung propone que en el proceso de individualización de la adultez surge un sí mismo maduro, los aspectos inconscientes de la personalidad se integran con los conscientes logrando que en este proceso la

personalidad se aleja del yo, poniendo a la persona a prueba por la sombra del ánimo del inconsciente. Las personas difieren entre sí, según la tendencia a ser introvertidos o extrovertidos, lo cual se considera que es una característica estable a lo largo de la vida. Determinando, entonces, que la personalidad del individuo es un factor estable según esta teoría (Plazas, 2004:67).

2. Perspectiva psicoanalítica social

a. Teoría psicoanalítica social de Alfred Adler. En contraste con el determinismo del inconsciente de Freud, Adler pone énfasis en el esfuerzo consciente y el sí mismo creativo. Adler, describió que las personas son creadoras de su personalidad por medio del cumplimiento de las metas establecidas, a través del “estilo de vida”. Según esta teoría psicoanalítica, el interés social es el factor clave de la salud psicológica de una persona. La personalidad al ser influida por el estilo de vida convierte a las relaciones sociales en un factor determinante para su desarrollo. Los padres y los hermanos durante la infancia marcan el camino para el logro de las metas y de igual manera el resto del círculo social influyen en la personalidad durante la etapa de adultez. Además es necesario tener éxito en tres tareas de la vida: amor, trabajo e interacción social, para poder formar una personalidad sana (Cloninger, 2003:123).

b. Teoría psicosocial de Erikson. Esta teoría propone ocho etapas jerárquicas a lo largo de la vida, las cuales determinan la formación de la personalidad. En la jerarquía de las etapas se utiliza el principio epigenético, el cual indica que las etapas se construyen una sobre la otra surgiendo bajo una misma secuencia. Durante la infancia los niños se desarrollan a través de cuatro etapas psicosociales, presentando en cada una un período de crisis en la que una fortaleza del yo en particular, se debe desarrollar. Los adolescentes y los adultos se desarrollan a través de cuatro etapas adicionales (Carver y Scheier, 1997:303).

La teoría psicosocial indica que la personalidad está influida por la cultura, por lo tanto, el individuo construye su personalidad e identidad conforme vaya pasando por las

etapas psicosociales. Según investigaciones realizadas, la edad y la identidad están correlacionadas positivamente con una personalidad sana (Carver y Scheier, 1997:316).

3. Perspectiva de los rasgos

a. Teoría personológica de los rasgos de Gordon Allport. Allport influyó en el desarrollo de la psicología general. Aportó conocimiento en temas sobre la consistencia de la personalidad, la influencia social y la interacción de la personalidad con la sociedad en la determinación de la conducta (Cloninger, 2003:195). Con estos conocimientos, se definió la personalidad como:

«Es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al ambiente» (Cloninger 2003:203).

Según la teoría personológica de los rasgos, la unidad primaria de la personalidad son los rasgos, los cuales pueden estudiarse de manera individual (pertenecen sólo a una persona) o nomotética (rasgos comunes). Los rasgos son entidades adaptativas individualizadas, únicas por cada persona. Según este enfoque no es posible describir de forma plena las diferencias entre los individuos calificándolas simplemente en un conjunto de rasgos aplicados de forma universal. Sin embargo, se acepta que es útil medir los rasgos comunes con propósitos de investigación y contribuyen a diferenciar a los individuos, según los rasgos que predominen en su personalidad (Plazas, 2004:73).

En la teoría de los rasgos se considera que lo que distingue a los individuos es la cantidad de características diversas que muestran la personalidad. Las diferencias básicas entre la gente son cuantitativas más cualitativas.

b. Teoría analítica-factorial de los rasgos de Raymond Catell. Esta teoría se desarrolla a partir del método de los rasgos iniciado por Allport y el análisis factorial. Catell, fundador de enfoque analítico factorial, consideró a la personalidad como una estructura de rasgos que explican la regularidad y consistencia de la conducta. Según Catell citado por Cloninger, (2003:234) la personalidad es:

«Lo que permite una predicción de lo que hará una persona en una situación dada»

Los rasgos influyen en la manera de pensar, sentir y actuar. Cada persona cuenta con un perfil de personalidad que refleja una combinación única de rasgos de personalidad y que se produce mediante rutas y esquemas mentales definidos de pensamiento en el cerebro. Para el momento en que se llega a la etapa de la adultez, las rutas y los esquemas mentales se vuelven fijos. Sirven de conductos a través de los cuales se moviliza la cognición, especialmente los canales mentales a través de los cuales deben fluir las decisiones».

La personalidad es el conjunto de motivaciones, necesidades y preferencias estables que sirve de marco a las fortalezas y debilidades de cada individuo, según afirma Bradberry, (2008:154) es su código de personalidad.

La teoría analítica factorial permitió la creación de conceptos que pueden aplicarse de forma universal, por medio de la creación de una variedad de test de personalidad, los cuales están basados en la descripción de las diferencias individuales. Esta teoría creó una forma de clasificación y predicción del comportamiento humano.

Al igual que Allport, Cattell diferencia a los individuos según sus rasgos, los cuales son una estructura mental inferida a partir de la conducta y una elaboración previa. Los rasgos pueden ser: rasgos superficiales y fuentes: unidos causal o casualmente; rasgos comunes y únicos: presentes siempre en todas o en una persona; y rasgos modelados por el ambiente y constituyentes: siendo estos, reflejo de las situaciones o de una estructura mental. Todos los rasgos según Cattell son medidos por tests de personalidad. Con esta teoría se especifica que la personalidad adulta es estable, algunos rasgos cambian pero en general la personalidad en esta etapa de la vida ya ha sido definida (Cloninger, 2003: 245).

c. El modelo de los cinco grandes (Big Five). Según este modelo existen cinco grandes dimensiones que actúan como base de las demás dimensiones del ser humano y

explican la mayor parte de la personalidad. Se le categoriza como un enfoque no teórico, pues se limita a incluir de una forma organizada las dimensiones sobre las que existe un acuerdo social para explicar la personalidad de los individuos. Aunque no hay un acuerdo generalizado sobre los nombres de los rasgos principales, los más utilizados son: extroversión, conformidad, consciencia, estabilidad y apertura (Landy y Conte, 2005: 99).

4. Perspectiva del aprendizaje

a. Teoría conductista de B.F Skinner. El enfoque conductual de esta teoría radica en el estudio del comportamiento individual y del ambiente como factor determinante para el desarrollo de la personalidad. Recurre a características observables, por ejemplo los mecanismos utilizados para la adaptación del individuo. La teoría conductista de Skinner crea el término del condicionamiento operante, el cual describe la adquisición de conductas por medio del reforzamiento y la eliminación de ésta conducta a través de la extinción y el castigo. Con estos conocimientos Skinner afirmaba que la sociedad podía ser mejorada por la aplicación planeada de los principios conductuales (Carver y Scheier, 1997: 359).

5. Perspectiva del aprendizaje social

a. Teoría cognoscitiva Walter Mischel y Albert Bandura. Estos teóricos líderes en el enfoque cognoscitivo del aprendizaje social, han expandido la comprensión de la cognición como una variable importante en la personalidad humana. Mischel cuestionó la suposición de que existen rasgos globales de personalidad que dan lugar a un comportamiento consisten en muchas situaciones. Expuso que la conducta varía dependiendo de la situación proponiendo variables cognoscitivas de la persona, incluidas aptitudes, estrategias de codificación y constructos personales. Bandura demostró que los niños son influidos por modelos de conducta deseable e indeseable. Pueden aprender a postergar la gratificación o a ser agresivos al observar a los adultos en la vida real y en la televisión. Por lo tanto, los niños aprenden mucho mediante el modelado siendo este aprendizaje a lo largo de la vida (Cloninger, 2003: 259).

6. Perspectiva humanista

a. Teoría humanista por Carl Rogers. Rogers ofreció una teoría en la cual el individuo busca de manera activa un desarrollo superior, motivado por la tendencia de la realización, en lugar de ser pasivamente determinado por las fuerzas externas. Describió las características de una persona sana, a la que llama persona plenamente funcional. Este autor según su teoría se centra mucho más en el cambio de personalidad que en el desarrollo o estructura de ésta. La teoría humanista no se centra en diferencias individuales estables, aunque se puede decir que los individuos difieren en su nivel de desarrollo y en las condiciones que perciben que deben cumplir para ser aprobados por los demás, estos aspectos de su teoría puede ser comparables con los rasgos de personalidad (Cloninger 2003: 426).

b. Teoría humanista y la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow. Maslow propuesto una psicología humanista la cual es menos determinista y más centrada en los valores que el psicoanálisis o el conductismo. Propuso que la gente se desarrolla a través de cinco niveles de una jerarquía de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de amor, y de pertenencia, de estima y de autorrealización. La teoría de Maslow tiene implicaciones para muchos campos y tiene una asociación cercana con el movimiento del potencial humano. Los individuos difieren en su posición en la jerarquía de necesidades, es decir, en su nivel de desarrollo hacia la autorrealización. La gente autorrealizada desarrolla sus potenciales únicos (Landy y Conte, 2005: 346).

7. Análisis de las teorías de personalidad. Ante la diversa gama de teorías existentes se ha llegado a la conclusión que la personalidad se puede estudiar bajo dos tipos de enfoques: uno basado en el estudio de la personalidad como un todo y otro en el estudio factorial del ser humano. Al estudio de un todo, autores lo han denominado enfoque estructural, ya que su análisis parte de la identificación de una estructura interna. Por ejemplo el caso de la mayoría de teorías, la psicoanalista, psicoanalista social, conductista, psicoanalítica del aprendizaje, del aprendizaje social y la perspectiva humanista (Sandín y Chorot, 1990:300).

Al estudio factorial se le ubica en otro rango debido a su principio de ser, el cual determina la personalidad en función de factores o rasgos, partiendo desde el análisis empírico al teórico, a través de la comparación y aplicación de pruebas de personalidad. Es el caso de la teoría de los rasgos (Cloninger, 2003: 245).

Estos dos tipos de enfoques facilitan la identificación de las diferencias y similitudes entre cada teoría. Algunas de las características son: el postulado que tiene cada teoría del desarrollo o formación de la personalidad, el cual se forma a través de fases o etapas. Las fases críticas pueden ser en la niñez (Freud), en la edad adulta (Jung) o en ambas etapas, a lo largo de toda la vida (Erikson, Allport y Catell). La personalidad está basada en características internas no observables, como son los rasgos (Allport, Catell) o según Skinner, Bandura y Mischel, en conductas observables (Cloninger, 2003: 259).

Además, el desarrollo de la personalidad puede ser influido a lo largo de la vida, por personas relevantes, miembros de la familia, por ejemplo los padres y hermanos (Adler). Según Adler, el desarrollo depende, también, de la búsqueda de las metas, de la motivación que tenga hacia la realización (Rogers y Maslow), de la cultura y la búsqueda de la identidad (Erikson) o simplemente por el cumplimiento de la jerarquía de sus necesidades (Carver y Scheier, 1997:303).

Una de las características comunes de estas perspectivas es la consistencia de la personalidad, la cual puede ir tomando diferentes matices en cada etapa de la vida (tal como se identifica en el primer apartado de esta investigación), a lo que Catell señala que esta consistencia permite una predicción de la conducta de un individuo en determinada situación.

Toda personalidad es única; pero en muchos aspectos todos los seres humanos son semejantes, es por ello que radica la importancia de describirla ya sea analizándola por sus rasgos o tratándola como unidad. De acuerdo con el psicólogo Gordon Allport fundador de la perspectiva de los rasgos, un rasgo distingue a una persona de otra y ocasiona que se comporte de manera más o menos consecuente. La consistencia empieza

temprano y las investigaciones longitudinales apoyan la afirmación de Allport de que la personalidad es consistente conforme los niños crecen para ser adultos (Cloninger, 2003:234).

Este patrón de comportamiento, pensamiento, motivación y emoción que compone la personalidad está compuesto por muchos rasgos diferenciales, maneras habituales de comportarse, pensar y sentir. A la vez el Dr. Catell añade que los rasgos son las unidades de personalidad que tienen valor predictivo, siendo estos determinantes de la conducta.

En la vida cotidiana, por lo general, se observa el comportamiento ante supuestas disposiciones personales, categorizando a los individuos en función de las cualidades que se perciben de ellos. Es decir se tiende a asignar con gran frecuencia rasgos personales para explicar las conductas habituales de los demás. Teniendo en cuenta que la teoría de los rasgos por su enfoque holístico suministra los conceptos y las medidas esenciales para valorar las diferencias entre individuos con base en los atributos más importantes de las personas, en esta investigación se escogieron utilizar los métodos formulados por la escuela de los rasgos para poder medir los resultados.

C. Evaluación de la personalidad

1. Evaluación. Los últimos avances en psicología han confirmado que gran parte del comportamiento está determinado por los rasgos que conforman el carácter único, la personalidad. La importancia de medición de la personalidad radica en poder clasificar a los individuos de acuerdo a un criterio o variable determinada y probar o constatar hipótesis que expliquen y predigan el comportamiento humano (Plazas, 2004: 71).

Según Bradberry (2008:176), entender la personalidad es un reto, ya que el cerebro es el órgano más complejo del cuerpo. Si comparáramos con el corazón, si deseamos saber en qué estado se encuentra éste órgano, se puede visitar a un cardiólogo quien, después de un par de exámenes, podrá brindar toda la información necesaria. Pero así como el

bombeo del corazón se ve en la circulación de la sangre a través del cuerpo, el funcionamiento del cerebro se ve en el comportamiento diario.

Los patrones de comportamiento proporcionan la clave más importante para saber cómo piensa y actúa una persona, la única dificultad radica en que estos patrones son difíciles de entender al no saber lo que se está buscando. Cada individuo tiene experiencias fuertes en la vida que son como ventanas de diversos tamaños desde las cuales se visualiza la personalidad.

Utilizando como base la teoría de los rasgos, las escalas psicométricas, según los niveles estadísticos de validez, confiabilidad y análisis factorial, han sido la mejor forma de identificar los rasgos característicos de un grupo poblacional y de un individuo. Los tests de la personalidad son instrumentos que permiten medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitudes de una forma sencilla y rápida (Plazas, 2004: 71).

Aumentar el autoconocimiento de un grupo poblacional a través de un análisis cuidadoso de su perfil, por medio de estos instrumentos, permite brindar la posibilidad conocer, planificar y organizar con éxito el logro de las metas.

Según la historia desde el año de 1915 se registra las primeras formulaciones de variables por medio de tests, para medir la de personalidad. Por ejemplo se encuentran las dimensiones creadas por la Escuela de Londres, la Escuela de Chicago, el inventario multifacético de la personalidad de Minesota (MMPI), las dimensiones de Norman, las dimensiones de Eysenck y las dimensiones de Catell. Después de los hallazgos realizados por el Dr. Catell, surgieron nuevas mediciones basadas en cinco rasgos únicos, por ejemplo: las dimensiones de Digman, el inventario de Personalidad NEO, las dimensiones de Howard, Medina y Howard y las dimensiones de Hellriegel, Slocum y Woodman hasta la fecha. Todas ellas tomando como base el análisis factorial iniciado por Catell (Plazas, 2004: 74).

El análisis factorial es la herramienta esencial de las teorías analítico-factoriales de los rasgos, es un procedimiento estadístico que se basa en el concepto de correlación. Un coeficiente de correlación mide la relación entre dos conjuntos de números. El análisis factorial proporciona una forma de describir de manera más simple grandes variables al identificar un número menor de factores. El análisis factorial fue utilizado por R.B. Catell en la década de los cuarenta, para tratar de obtener una descripción de la personalidad. Catell comenzó a recopilar todos los nombres de rasgos de personalidad que aparecían en el diccionario (como lo hicieron Allport y Odbert en 1936) o en la bibliografía psiquiátrica y psicológica, con estos datos Catell, identificó la: “la fuente de los rasgos primarios de personalidad (Anastasi, 1998:362).

La definición de personalidad según Catell citado por Anastasi, (1998:362) resume su enfoque teórico y empírico en:

«La personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada»

En este caso los rasgos son las unidades de personalidad que tienen valor predictivo. Estos rasgos son conceptos abstractos, son entidades adaptativas individualizadas, únicas por cada persona y por lo tanto, son herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos. De manera que la medición de la personalidad puede ser un factor predictivo para algunas bases de conducta, tal como se había expuesto con anterioridad, esto no significa que exista un cien por ciento de seguridad del comportamiento del individuo, pero si es una guía sobre una posible forma de actuar ante situaciones de tensión, por ejemplo. Los tests y las escalas definidas por Catell, se basan en el método correlacional en el cual estableció que los rasgos son determinantes de la conducta. La investigación de la personalidad ha avanzado considerablemente por las actualizaciones y progresos en la medición. Catell brindó un conjunto de instrumento, tests de personalidad que facilitarían el proceso de análisis y predicción (Anastasi, 1998:379). El tests en forma de inventario, creado por Catell, ha resistido más de setenta años de análisis minuciosos, evaluación y modificación, por el hecho de ser sólido

científicamente y además altamente intuitivo. Ya que se puede descifrar y analizarla, pero no cambiarla, el poder real de la personalidad radica en hacer que las fortalezas y tendencias de un grupo poblacional funcionen adecuadamente.

2. El cuestionario de dieciséis factores de personalidad (16PF). La investigación factorial de Catell y sus colaboradores llevó a la necesidad de desarrollar una serie de inventarios de personalidad, para medir los rasgos de origen de manera directa (aquellos que emergen a pesar de diferencias en la población). Catell se dio cuenta de que muchos tests existentes de personalidad eran influidos por factores múltiples, es decir un test de personalidad puede ser influido por la autoestima y la motivación de logro (Karnes, Chauvin y Trant, 1984:615).

Catell diseñó diferentes cuestionarios de personalidad de los cuales el más utilizado es el Cuestionario de Dieciséis Factores de Personalidad, actualmente en su quinta edición (Catell, Catell y Catell, 1993; Conn y Rieke, 1994; Russell y Karol, 1994) (Anastasi, 1998:366). El 16PF contiene 16 escalas de opción múltiple, cada una de las cuales mide un rasgo de origen subyacente de la personalidad normal. Cada factor es identificado con una letra que indica el orden en que emergió del análisis factorial. Aunque en este inventario existen 16 rasgos de origen, la primera media docena son los más importantes en la descripción de las diferencias individuales. El cuestionario contiene 185 reactivos, basados en la inclusión, bajo el rubro de “Programas para la Resolución de Problemas” de 15 reactivos que se presentan al final del inventario se incluyen la escala de Razonamiento que pretende hacer una medición rápida de la capacidad mental. Además, el cuestionario cuenta con tres índices de estilos de respuesta diseñados para evaluar la aquiescencia, las respuestas aleatorias y los intentos del individuo por presentarse de una manera poco realista, como si tuviera cualidades sociables deseables o indeseables (Karnes, Chauvin y Trant, 1984:615).

El conjunto de puntuaciones en todos los factores es el perfil de un individuo, el cual puede diagramarse en una gráfica. El investigador interpreta el perfil de personalidad por medio de una gráfica con la finalidad de hacer afirmaciones acerca de la personalidad del

individuo (Anastasi, 1998:366). Los 16 factores de personalidad no son del todo independientes entre sí, es decir, existen correlaciones entre los factores. Por tanto, es posible reducir aún más el número de factores, analizando factorialmente las puntuaciones de los 16 factores de personalidad. Los 16 rasgos o factores psicológicos utilizados en el cuestionario de los 16 factores de personalidad creados por Catell son (Cloninger 2003: 245-250):

Tabla 1. Descripción factores de personalidad cuestionario 16PF

A	Expresividad emocional	Expresivos(as)	Dispuesto a cooperar. Le gusta participar. Atento con la gente, cariñoso, complaciente, participante, sentimental y confiado.
		Reversados(as)	Es una persona discreta, desprendida, crítica, alejada e inflexible. Mantiene sus propias ideas. Tiende a ser muy preciso y objetivo. Además se manifiesta desconfiado, escéptico, rígido y frío.
C	Fuerza del yo	Estables	Demuestra ser estable emocionalmente, maduro, calmado y se enfrenta a la realidad. Constante en sus intereses. Además no permite que sus necesidades emocionales oscurezcan las realidades de cierta situación, se ajusta a los hechos.
		Afectados(as)	Tiende a ser afectado por sentimientos, poco estable emocionalmente y fácilmente perturbable. Se torna emocional cuando es frustrado. Evade responsabilidades y tiende a desistir
E	Dominancia	Afirmativo(as)	Tiende a ser afirmativo, agresivo, competitivo, terco, severo, rebelde y poco convencional. Es de mente independiente y exige admiración
		Sumiso(as)	Obediente, indulgente moldeable, dócil, servicial, sumisa, dependiente, considerada, sencilla y humilde. Fácilmente perturbado por la autoridad
F	Impulsividad	Sobrios	Es entusiasta, precipitado, despreocupado, conversador, alegre, franco, expresivo, rápido y alerta
		Despreocupados	Se manifiesta como una persona sobria, seria, silenciosa, introspectiva, preocupada, reflexiva, comunicativa, lenta y apegada a valores internos
G	Lealtad Gupal	Activos	Manifiesta falta de aceptación de las normas morales del grupo, desacata las reglas y omite sus obligaciones sociales
		Escrupulosos	Se manifiesta como una persona emocionalmente disciplinada, responsable, perseverante y escrupulosa
H	Aptitud Situacional	Recatado	Tiende a ser recatado, tímido, reprimido, vergonzoso, retraído y susceptible a las amenazas
		Aventurado	Le gusta conocer gente, es aventurero e insensible a la amenaza. Vigorosamente sociable y activo
I	Emotividad	Calculadores(as)	Es confiado en sí mismo y toma responsabilidades. Actúa por evidencia lógica y práctica. Es centrado en la realidad y no es sentimental
		Afectuosos(as)	Es una persona afectuosa, sensitiva, dependiente y sobreprotegida. Espera atenciones y afecto. Busca ayuda y simpatía. Actúa por intuición sensitiva
L	Credibilidad	Confiados(as)	Su nivel de confianza es muy alto y acepta condiciones. Flexible a cambios. Dispuesto a olvidar dificultades. Es comprensivo y tolerante
		Desconfiados(as)	Tiende a ser celoso y desconfiado. Sospecha de interferencias. Exige que la gente acepte las responsabilidades de sus errores. Puede tornarse tiránico e irritable

Continuación tabla 1. Descripción factores de personalidad cuestionario 16P

M	Actitud Cognitiva	Objetivos(as)	Demuestra ser una persona honrada, práctica, convencional, alerta a las necesidades prácticas, preocupado por intereses y asuntos inmediatos. Confiable en su buen juicio
		Imaginativos(as)	Generalmente es entusiasta pero con ocasionales rachas de histéricas de “de darse por vencido”. Tiende a ser imaginativo, bohemio y distraído. Además caprichoso y fácilmente alejado del buen juicio
N	Sutileza	Ingenuos	Es ingenuo, modesto, sincero, espontáneo y natural. Muy sociable, se involucra afectuosa y emocionalmente. Tiene mentalidad vaga
		Astutos(as)	Posee una mentalidad calculadora y precisa. Además es emocionalmente despegado y disciplinado
O	Conciencia	Seguros de sí mismo	Seguro de sí mismo, apacible y complaciente. Insensible a la aprobación o desaprobación de la gente, dado a las acciones simples
		Aprehensivos (as)	Posee un fuerte sentido de la obligación. Es sensible a la aprobación o desaprobación de la gente. Es aprehensivo, autorecriminante, inseguro y preocupado. Se conmueve fácilmente
Q1	Posición Social	Conservadores (as)	Conservador, respeta ideas establecidas. Tolerante ante las dificultades tradicionales
		Experimentadores	Es liberal, analítico, de pensamiento libre y le gusta experimentar
Q2	Certeza Individual	Dependientes	Socialmente dependiente del grupo. Se adhiere y es un seguidor ejemplar
		Autosuficientes	Se manifiesta como una persona autosuficiente. Prefiere sus propias ideas
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	Tiende a tener una baja autoestima
		Controlados(as)	Es controlado, firme y con fuerza de voluntad. Estricto en su proceder. Se guía por su propia imagen
Q4	Estado de Ansiedad	Relajados(as)	Relajado, tranquilo, no frustrado y sereno
		Tensos(as)	Tiende a ser tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado y malhumorado

Tomada y adaptada del cuestionario de los 16 factores de personalidad Catell (Cloninger 2003:245-250)

Y, además, mide 4 factores complementarios (Cloninger 2003: 245-250):

- «Ansiedad: Grado de ansiedad. Adaptabilidad situacional. La ansiedad en el 16PF es el principal índice de psicopatología. La persona que puntúa alto puede presentar importantes áreas de desajuste, que es necesario investigar. Suelen ser personas cohibidas, emotivas, con tendencia a culparse y tensas. También aparecen puntuaciones elevadas en sujetos que, por algún motivo, quieren presentar una imagen negativa o están intentando pedir ayuda. Una puntuación baja indica que la

persona percibe la vida como agradable y se siente adaptada. Sin embargo, no es, necesariamente, indicativa de salud mental»

- «Extroversión: Capacidad de sobresalir socialmente, desinhibición, establecimiento y mantenimiento de contactos interpersonales.

Una puntuación baja (introversión) presenta a una persona reservada, autosuficiente e inhibida en los contactos personales. Cuando la puntuación es moderada no es un rasgo patológico. Puede ser favorable o desfavorable, según la situación particular del individuo. Puntuaciones de 1 ó 2 indican una posible retirada o aislamiento, y deben ser tenidas en cuenta. La puntuación alta describe a un individuo desenvuelto, no inhibido y con buena capacidad para mantener contactos sociales. Una puntuación extremadamente alta puede ser un inconveniente, por la necesidad constante de interacción con los demás, especialmente si el sujeto debe trabajar en soledad »

- «Tenacidad: Capacidad emprendedora, decisiva, personalidad animada. Sin embargo, es probable que ignore las sutiles relaciones de la vida, y que oriente su conducta hacia lo obvio. Ante dificultades es probable que comprenda. Los sujetos que puntúan bajo se despreocupan de las normas, no aceptan obligaciones, son espontáneos, animados e impulsivos. Los sujetos con puntuaciones elevadas son responsables, organizados, escrupulosos en su manera de actuar, se rigen por las normas y se acomodan a las costumbres del entorno»
- «Independencia: Agresiva, capacidad independiente, emprendedora e incisiva. Búsqueda de situaciones donde tal conducta sea al menos tolerada y posiblemente recompensada, es probable que exhiba una considerable iniciativa. Puntuaciones bajas corresponden a sujetos pasivos, que se dejan llevar por las opiniones de los demás y se apoyan excesivamente en otros. Puntuaciones altas describen a personas que suelen ser críticas, agresivas, mordaces, emprendedoras e independientes»

D. La personalidad en el mundo laboral

1. Funciones del trabajo. Uno de los factores más importantes para los psicólogos interesados en el estudio de la personalidad ha sido tratar de dar respuesta a las determinantes del comportamiento humano en contextos específicos.

En la actualidad, una de las actividades en común que constituye el eje central que articula y estructura la vida de las personas e incluso de las sociedades en su conjunto, es

el trabajo. El trabajo ocupa una posición central en la existencia de los individuos. Posee una dimensión psicosocial, ya que es el resultado de las relaciones, interacciones, intercambios simbólicos y acuerdos establecidos entre grupos, quienes crean condiciones y contenidos, materiales y símbolos, que representan los valores y las creencias compartidas (Garza, 2004:45).

El trabajo cumple una serie de funciones importantes para las personas, además de la función económica, no sólo posee un carácter instrumental sino también cuenta con un componente intrínseco. El trabajo es el reflejo de las normas deseadas por la sociedad, transformándose en una fuente de identidad y obligación social. De cierta forma las personas dependen del trabajo para satisfacer necesidades sociales y psicológicas, y no pueden ser compensadas simplemente a partir de los niveles de ingresos y de consumo como ya han determinado investigaciones recientes (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 271).

Ente las funciones positivas encontradas en la acción del trabajo investigaciones iberoamericanas realizadas por Blanch (1996), Salanova, Peiró y Prieto (1993) y Salanova, Gracia y Peiró (1996) resumieron las siguientes (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 272).

Tabla 2. Funciones del trabajo

Funciones del trabajo		
Proporciona estatus y prestigio social. Fuente de identidad personal. Ofrece oportunidades para la participación afiliación e inserción en grupos laborales. Integra o da significado a la existencia. Es un instrumento para el logro de autonomía económica, social, ideológica y moral.	Proporciona comodidad y bienestar personal. Ofrece oportunidades para la interacción y los contactos sociales, ampliando los ámbitos familiar y vecinal. Facilita el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyecto y realizaciones profesionales. Estructura el tiempo diario, semanal, anual y vital. Permite la posibilidad de obtener reconocimiento, estatus, poder y control.	Proporciona un marco de referencia de actividad regular, obligatoria y con propósito. Ofrece oportunidades para desarrollar competencias, habilidades y destrezas sociales y profesionales. Cumple una función socializadora, al transmitir valores, normas, creencias y expectativas sociales. Permite la percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral.
Tomado y adaptado de Blanch (1996), Salanova, Peiró y Prieto (1993) y Salanova, Gracia y Peiró		

Pero no es simplemente el hecho de tener trabajo lo que proporciona un mayor grado de bienestar, depende de las características del trabajo que se realiza, el cual, cuanto más rico sea su contenido mayor probabilidad existe de conseguir un desarrollo, autonomía, responsabilidad, estatus y reconocimiento social, lo cual proporciona al mismo tiempo ventajas económicas.

La dimensión psicosocial del trabajo indica que las sociedades lo configuran como parte esencial de la formación de la identidad personal y social. Es decir, que tanto individual como colectivamente, la situación socio-laboral clasifica a las personas en una serie de categorías que afectan no sólo al estrato social en el que quedan ubicadas, sino también al propio concepto y a la auto-percepción que las personas tienen de sí mismas, lo que a su vez condiciona en gran medida sus posibilidades de existencia y de trayectoria vital (Hermosilla, 2003:35).

Por lo tanto, el desempeño social e individual de la persona y el éxito en el trabajo dependen de la consolidación de la personalidad y por ende de su identidad, tal como se afirma en los incisos anteriores, esta consolidación y maduración están relacionadas directamente con el autoconocimiento de los rasgos. Para lograr formar una personalidad adecuada en el ámbito laboral es necesario, entonces, el autoconocimiento y con ello el moldeamiento de una personalidad madura.

Allport y Catell, relacionaron estrechamente la Teoría de los Rasgos con el modelo de una personalidad que emprende el camino hacia la madurez. Por lo tanto el conocimiento y maduración de la personalidad y las características que ésta conlleva, es un aspecto clave para el éxito laboral y el cumplimiento de las funciones establecidas para la acción laboral, en el trabajo (Fierro y Cardenal 2003: 412).

2. El proceso de inserción. La transición de la educación del nivel diversificado (colegio o escuela) al mundo laboral, es un proceso de cambio importante en la vida del ser humano. Internacionalmente se ha identificado un nuevo patrón del proceso inicial de inserción laboral, caracterizado por la existencia de un “espacio de transición” entre el

momento en que la persona joven termina su etapa de educación básica para salir al mercado de trabajo y el momento en que alcanza una cierta consolidación ocupacional que le permite afrontar, con competencias las exigencias (Ramirez, 2001: 333).

El proceso de transición es un proceso abierto, complejo y relativamente largo, durante el cual se pasa por distintas experiencias de búsqueda de empleo, desempleo voluntario, empleo temporal etcétera, impulsado por encontrar identidad, independencia y cubrir la necesidad de ingresos (Ramirez, 2001:333).

La provisión de habilidades específicas, competencias laborales, el poseer una personalidad madura basada en normas y actitudes que conlleve a un compromiso y a la promoción del espíritu empresarial (Fierro y Cardenal 2003:412), reflejando un comportamiento deseado dentro de una organización, forma la base para entrar en el proceso de selección de personal y mejorar la probabilidad de contratación. La personalidad madura, como se ha visto en los capítulos anteriores proporciona el trampolín para alcanzar el éxito.

Es importante hacer notar que la experiencia laboral, tal como afirma Morrison y Brantner (1992) citado por Izquierdo y Ramos (2007:231), es un momento crítico de aprendizaje y desarrollo de las competencias necesarias para un rendimiento eficaz. Esta experiencia aporta una orientación hacia el cumplimiento de metas y representaciones mentales abstractas. Además, Borman y Motowidlo (1993) citado por Izquierdo y Ramos (2007:232), señalan que la experiencia se relaciona con una mayor capacidad y a los más capaces se les brindan mayores oportunidades para promocionar y un acceso más fácil para tener experiencia. Por lo tanto esta experiencia se encuentra relacionada con la madurez de la personalidad, al igual que el acceso a estas experiencias están relacionadas con la personalidad de la persona. La madurez de la personalidad implica el logro hacia la satisfacción personal y laboral y con ello poder alcanzar el éxito personal.

3. Características de la personalidad en el comportamiento laboral. La importancia

concedida al trabajo no constituye exclusivamente una elección personal, sino que se encuentra fuertemente condicionada por el significado y el valor que le otorga cada sociedad y cada momento de la vida. Dichas condiciones son interiorizadas a través de un complejo proceso de socialización adquirido. Los valores y las actitudes se vuelven marco de referencia para estas interpretaciones así como también, sirven de configuración a través de las interacciones entre los jóvenes candidatos y el contexto socio cultural de la empresa u organización (Garza, 2004: 287).

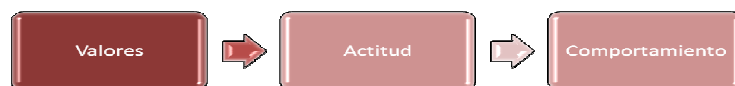
El resultado del proceso se puede resumir en que cuánto más se ajusta una persona a la cultura del trabajo, al prototipo del empleado deseado, mayores son las oportunidades de ser seleccionado para un puesto de trabajo. Por lo general, el perfil del empleado implica una actitud positiva, obediencia hacia la autoridad institucional, un compromiso firme con el principio de equidad y con lo que es justo dar y recibir en una relación laboral, unas aptitudes y competencias intelectuales muy desarrolladas, una capacidad para pensar en abstracto y una perspectiva social sobre las obligaciones morales.

Se piensa que, el éxito en la asimilación de los contenidos de este proceso de socialización se encuentra directamente condicionado por los valores y actitudes que los jóvenes y sus familias han formado bajo la estructura socioeconómica de la sociedad guatemalteca.

Por otra parte, se considera que, las elecciones y las decisiones implicadas en el comportamiento laboral (por ejemplo las relativas a los niveles de esfuerzo y de rendimiento, a las conductas de ausentismo, al abandono o cambio de la organización etc.), se encuentran relacionadas con las actitudes hacia el trabajo, es decir, con las valoraciones individuales que se realizan a propósito de los resultados obtenidos, de las propias tareas y actividades que se llevan a cabo.

Según Alcover de la Hera, *et. al.*,(2004: 302) los valores constituyen la base de las actitudes, estableciendo de una manera lógica la relación entre valores, actitudes y comportamiento.

Esquema 2. Base de la personalidad



Fuente Claudia Castañeda 2009

La relación y consistencia entre estas variables son propias de cada persona, dependen del autoconcepto que tengan, ya que se utilizan los valores para guiar normas personales y estas normas guiarán las actitudes. Por ejemplo, la situación en la que la familia educa a los hijos con base a normas individualistas, donde además el éxito personal y social también resulta muy valorado, en este caso se desarrollan valores y actitudes que les orientan hacia la iniciativa y la independencia teniendo como resultado conductas emprendedoras, que los conducen a actividades o negocios innovadores.

a. Los valores. Según Alcover de la Hera *et. al.*, (2004: 279):

« Una definición actual de los valores los considera como metas deseables que varían en importancia y sirven como principios de vida de una persona o de otra entidad social»

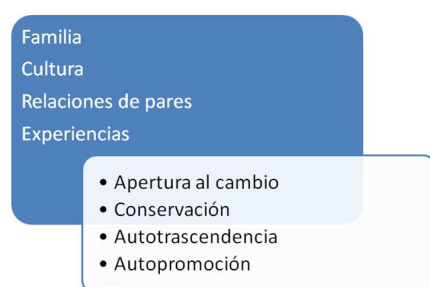
Constituyen creencias organizadas jerárquicamente que sirven de criterio para el comportamiento humano en cualquier situación de la vida. Estos han sido adquiridos por medio de experiencias en primer lugar dentro del seno familiar, dentro del grupo de socialización secundario y la cultura a la que se pertenece.

Los valores se relacionan con las necesidades, actitudes e intereses. Las necesidades son el resultado de la interacción entre la persona y el entorno, las cuales actúan como impulso hacia algún objetivo. A través del proceso de socialización y del desarrollo cognitivo de los seres humanos es como las necesidades se transforman en valores o, más exactamente, cómo los valores constituyen representaciones cognitivas de las necesidades (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004:279).

De estos tres aspectos según Schwartz (2001) citado por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004:294) surgen diez tipos motivacionales de valores vitales, que predominan y dirigen el actuar del ser humano: poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalismo, benevolencia, tradición, conformidad y seguridad.

Estos diez valores que rigen el actuar humano son base para el estudio y análisis de los valores asociados al trabajo, a una actividad específica y trascendental en la vida del ser humano. Los valores adquiridos son indicadores de la personalidad. Influyen en las acciones y formas de actuar del empleado o del candidato. Diversos autores han estudiado los valores necesarios que resaltan la personalidad adecuada para poder obtener y crecer dentro de un puesto laboral (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 279). Ros, Schwarts y Surkiss (1999) citado por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004: 280) señalaron la existencia de cuatro valores trascendentales: valores intrínsecos, valores extrínsecos, valores sociales y valores de prestigio o poder. Schwarts (2000) citado por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004: 280) por sí solo, realizó un nuevo listado en el cual abarca los valores propuestos anteriormente y otras opciones más. Los valores relacionados con el trabajo son que el autor Schwartz citado por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004: 283) clasifica en cuatro valores laborales, a los cuales se le ha agregado la base para su formación:

Esquema 3. Valores relacionados al trabajo



Fuente Claudia Castañeda 2009

El valor apertura al cambio equivale en los denominados valores intrínsecos del trabajo, tales como autonomía, el interés de las tareas, el desarrollo personal y la

creatividad. En segundo lugar, el valor conservación corresponde a los valores extrínsecos, tales como la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo o los beneficios y recompensas. En tercer lugar, el valor auto-trascendencia tiene su equivalente en los denominados valores sociales o interpersonales, tales como la satisfacción por las relaciones con compañeros, la percepción de ser útil. El valor de prestigio o poder, alude a factores tales como el ejercicio de la autoridad y de la influencia, la búsqueda de profesiones prestigiosas o muy valoradas socialmente y la fijación con el logro y el éxito (Silveira, 2001:331).

Los valores, entonces, reflejan el aprendizaje cultural realizado durante el desarrollo de los procesos de socialización, es decir, reflejan la experiencia adquirida y las ideas acerca de lo que es considerado adecuado o inadecuado. Sirven para dar respuesta o solución a tareas, situaciones o problemas nuevos a los que se enfrenta la persona y la organización a la pertenece o pretende pertenecer.

b. Las actitudes. La cultura empresarial moderna o actual, se caracteriza por destacar competencias como la creatividad, la iniciativa, el esfuerzo personal, el trabajo en equipo, la rápida transmisión de información y la capacidad de adaptación, busca candidatos con un perfil de personalidad capaz de realizar las actividades laborales bajo una actitud específica. Alcover de la Hera *et. al.*, (2004: 288), indica que:

«La actitud se define como la evaluación general que las personas hacen de objetivos, cuestiones, ideas y otras personas »

La actitud es otra variable que contribuye a la formación de la personalidad del ser humano. Según Alcover de la Hera *et. al.*,(2004:288) y Morales, (2007:461), las actitudes poseen un carácter aprendido y se forman a partir de la información procedente de los miembros de la familia, maestros, compañeros, amigos u otro grupo de personas que se adoptan como modelos. Además de esta información, las experiencias que se van acumulando las cuales pueden confirmar o contradecir la información que ya se ha recibido previamente.

Las actitudes son susceptibles de cambiar a partir de la experiencia personal o de la influencia que se ejerce externamente (persuasión), pero llegan a ser consistentes con el transcurso de la madurez y las etapas de la vida en la que se encuentren. Formando con ello una personalidad consistente (Morales, 2007: 458).

Entre las actitudes más comunes y necesarias para tener éxito en el ambiente laboral son: confianza, implicación, compromiso y satisfacción laboral, las cuales dependen de la motivación, autoestima, extroversión-introversión que la persona posea (Alcover de la Hera *et. al.*, 2004: 289).

Esquema 4. Actitudes relacionadas al trabajo



Fuente Claudia Castañeda 2009

1) Confianza. Esta actitud se puede conceptualizar bajo tres términos: como un estado psicológico, como una elección de conducta y como el resultado de una combinación de factores de las implicadas del contexto. Desde esta última perspectiva psicosocial se considera que la confianza es un estado psicológico que implica expectativas positivas acerca de las intenciones, los motivos o las conductas de otros respecto a uno mismo en situaciones de riesgo. Constituye una relación en la que intervienen, propiedades de la persona que confía, atributos de la persona en quien se confía y el contexto específico (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 289-291).

Las relaciones se construyen gracias al desarrollo de una confianza basada en el cálculo que permite a las partes adquirir conocimiento acerca de ellas, de sus necesidades, preferencias y prioridades. En definitiva, se considera que la confianza facilita una convivencia fluida en la que predominan la colaboración, la integridad y la honradez de las personas implicadas, tomando en cuenta que su construcción y desarrollo están en función no solo de las características y las conductas de los actores participantes sino también de las condiciones de trabajo y de factores de los contextos organizacionales (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004:293).

2) Implicación. Se refiere al grado hasta el cual una persona se identifica psicológicamente con el trabajo que realiza y la importancia en su auto-imagen. Está relacionado con el grado de rendimiento alcanzado por la persona y por ende con su autoestima (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 289-298).

Esta implicación constituye el componente cognitivo de la actitud, es decir lo que la persona piensa en relación con la identificación con el trabajo que realiza, pero según Alcover de la Hera (2004), no tiene ninguna relación con los sentimientos o emociones. En consecuencia, una persona puede estar muy implicada en su trabajo y pesar de ello, no encontrarse satisfecha con él. La implicación en el trabajo genera el surgimiento de una serie de características que podrán determinar una personalidad solicitada dentro de un ambiente laboral, entre las características se encuentran:

- Antecedentes de la persona: variables de personalidad, características del trabajo, variables de supervisión y percepción de rol.
- Las covariables: variables demográficas entre otras.
- Las consecuencias: conductas y resultados del trabajo y actitudes (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 290).

3) Compromiso. Se le considera una especie de núcleo actitudinal, el cual influye directamente con el comportamiento laboral, la eficacia de la organización y el bienestar de los trabajadores. Esa fuerza define el compromiso como una especie de

marco mental o de estado psicológico que impulsa a la persona hacia un curso de acción (Izquierdo y Ramos 2007: 232).

Con base a estas dimensiones se genera el modelo general del compromiso en el trabajo creado por Meyer y Herscowich (2001), adaptado por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004:289). En este modelo expone un listado de bases que generan compromisos de tipo afectivos (vínculo emocional), compromiso continuo (cuando surge al tomar conciencia de los costos) y compromiso normativo (caracterizado por el sentimiento de obligación del trabajador de permanecer junto con la organización) (Alcover de la Hera, *et. al.*, 2004: 289).

Esquema 5. Modelo general de compromiso



Adaptado de Meyer y Herscowich (2001)

4. La personalidad en contexto de la selección de personal. Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de una organización, actualmente, es uno de los elementos básicos de productividad y competitividad laboral. La globalización de mercados, la actividad económica, los cambios sociales entre otras transformaciones están obligando a las empresas industriales a buscar fórmulas que les permitan identificar y potenciar su capital humano (Hermosilla, 2003:45).

Este capital puede valer más o menos en la medida en que contenga competencias capaces de agregar valor a la organización. Las exigencias de las empresas suelen concretarse en tres ámbitos, que hacen referencia a la cualificación y formación, a la experiencia laboral y a la personalidad. El tipo y el nivel de exigencia en cada caso están en función de las características de las empresas, así como de los puestos de trabajo a ocupar. No obstante, puede señalarse que las exigencias de contratación más importantes y valoradas son las relacionadas con las actitudes y las cualidades personales (Chiavenato, 2007:169).

Se cree que existen conexiones claras entre aspectos de la personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (desempeño laboral) como no productivas (deshonestidad, ausentismo, etc.). La personalidad juega un papel importante en la conducta laboral, independientemente del papel que juega la capacidad cognoscitiva (Chiavenato, 2007:171).

Según autores como Catell y aquellos que pertenecen al enfoque de los rasgos, éstos predicen el desempeño del trabajador, tal como ya se ha visto, son algunas de las combinaciones de los factores que pueden resultar instrumentos para predecir con mayor fuerza que al considerarlos individualmente. A pesar de la seguridad con la que los autores defienden la teoría, es importante resaltar que al trabajar con seres humanos existe un rango de probabilidad de error, en el que es difícil aseverar y predecir a cabalidad un comportamiento, lo que sí se defiende es la posibilidad de orientar la conducta y la existencia de una alta probabilidad de ocurrencia. Factores que utilizan distintos procesos en el área de recursos humanos para identificar al mejor recurso humano disponible, como es la selección.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: los requisitos del puesto vacante y el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección.

La segunda variable, utiliza dos enfoques para comparar y tomar la decisión del mejor candidato: Las habilidades y capacidades del candidato(a) (competencias básicas) y las competencias genéricas, las cuales se adquieren gracias a ciertos rasgos de personalidad necesarios para que esta población pueda desempeñar adecuadamente cualquier función laboral (Chiavenato, 2007:171).

La entrevista de selección es la técnica más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas de Guatemala. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final. Después del proceso de comparación debe seguir el proceso de decisión entre los candidatos que cumplan al máximo con los requisitos (Muchinsky, 2001:102).

Uno de los aspectos de la selección de personal que actualmente más atención está recibiendo, es el estudio de cómo las diferencias individuales contribuyen a la mejora de los modelos de predicción mediante el incremento de la varianza explicada. Tradicionalmente, tanto las aptitudes como las variables de personalidad han formado parte de estos modelos (Muchinsky, 2001:102).

Las investigaciones mediante metanálisis según cita Alcover de la Hera *et. al.*, (2004:290), han presentado sus posibilidades y limitaciones en el ámbito laboral, arrojando como conclusión una notable capacidad predictiva de los rasgos de personalidad Lievens, Highhouse y De Corte, (2005), para la mayor parte de los comportamientos organizativos Ones, Viswesvaran y Dilchert, (2005) y en particular, en lo concerniente a la predicción del rendimiento desde la selección de personal (p.ej. Barrick y Mount, 1991; Salgado, 1997, 2003; Tett, Jackson y Rothstein, 1991), el estatus en el trabajo (De Fruyt y Mervielde, 1999) y la búsqueda de empleo (Schmit, Amel y Ryan, 1993; Wanberg, Kanfer y Banas, 2000) todos citados por Alcover de la Hera *et. al.*, (2004:290).

La acción de trabajar, además de dar aportes únicos a la organización, es también considerada una característica de la forma en que las personas estiman su valor en la sociedad, en su familia y en sí mismas. Es uno de los elementos fundamentales dentro de la vida del ser humano. Sin embargo, se presenta una población con dificultad para su inserción en el mercado laboral basada no sólo en deficiencia en aspectos académicos sino en rasgos de personalidad necesarios para enfrentar nuevos retos.

E. Contexto de la personalidad en la juventud guatemalteca

1. La fuerza laboral emergente. Según el Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2008, la juventud es considerada como el núcleo de la fuerza laboral del país para el corto y mediano plazo. Con base en estimaciones de 84,000 graduandos desde el año 2006, aproximadamente 57,000 individuos se encuentran aún buscando oportunidades para ingresar en el mercado laboral (PNUD 2008: 215).

Por lo tanto, la juventud guatemalteca se considera como la fuerza laboral emergente, grupo poblacional que se encuentra entre el rango de 15 a 24 años, quienes deberían estar en el término de la educación secundaria o finalización de la universitaria.

La cantidad de jóvenes en busca de la inserción laboral representa, aproximadamente, millón y medio de guatemaltecos (as), lo que equivale, a más del 20% de la población del país; un 11% corresponde al grupo de 15 a 18 años y un 9.2% al de 19 a 24 años. Según estas estimaciones, hay un 0.4% más de hombres que de mujeres (20.4% vs. 20%). El rango de 15 a 17 años no se tomará en cuenta, debido a que es un aspecto extenso que requiere un análisis detallado y específico, el cual está fuera de los límites de ésta investigación (PNUD, 2008: 215).

De la población laboral emergente comprendida entre las edades de 19 a 24 años el 83.3% reportó haberse incorporado a la PEA (población económicamente activa). El nivel de incorporación se identificó más alto entre hombres (96.1%) que entre mujeres (73.1%) (PNUD, 2008: 215).

Las investigaciones realizadas demuestran el hecho de que esta población por diversas razones: necesidad económica, búsqueda de identidad, presión social etc., ingresa casi en su totalidad al mundo laboral, haciendo énfasis en un porcentaje alto en el rango masculino. Ahora la interrogante radica en determinar qué tipos de empleos se encuentran desempeñando la fuerza laboral emergente. El informe del PNUD (2008:215), nuevamente brinda la respuesta.

Según el PNUD (2008:215), existen tres grandes categorías de empleo:

- trabajadores de mando medio al cual pertenece un 12.8% de esta población
- obreros de diversa calificación con 39.1% y
- trabajadores no calificados empleados, agricultores y trabajadores agrícolas con un 48.2% (PNUD, 2008: 215).

Estos datos revelan que la mayoría de jóvenes se desempeñan en labores que requieren un nivel de competencia bajo. Es importante hacer notar que la categoría de ocupación está asociada de forma paralela con el nivel y calidad educativa. Pero a pesar de ello, la mayoría de las empresas guatemaltecas que desean contratar trabajadores de mando medio, no toman como base única la calidad de educación que han recibido los jóvenes, para ellos, aspectos intrínsecos y características de la personalidad del candidato es el punto de partida para la selección del personal.

Una actitud positiva, obediencia hacia la autoridad, compromiso firme con el principio de equidad y con lo que es justo dar y recibir en una relación laboral, aptitudes y competencias intelectuales dispuesta a desarrollarse, una capacidad para pensar en abstracto y una perspectiva social sobre las obligaciones morales, son algunos de los requisitos indispensables que se toman en cuenta durante el proceso de selección (Izquierdo y Ramos, 2007:232).

Todo ello debido a los programas de capacitación que brindan las empresas a cada puesto de trabajo, además, del tiempo y conocimiento en procedimientos específicos, que están dispuestos a brindarle al empleado.

Por supuesto que, como organización lucrativa están dispuestos a invertir en capacitaciones con la certeza de poder asegurar el capital humano, como una mejora en la productividad empresarial. La única forma de asegurarlo es demostrando que el candidato tiene un conocimiento de su personalidad, de sus fortalezas y debilidades y por ende presenta una personalidad madura con valores y actitudes que se evidenciarán con éxito en su desempeño laboral. Sin embargo, ante esta posibilidad, los porcentajes demuestran que únicamente el 12.8% de la población logra obtener un empleo de mando medio (secretarias, peritos contadores, maestras y ventas de alta categoría), con un rango salarial desde el salario mínimo Q.1, 450.00 más bonificaciones de Q.250.00 (Silveira, 2001:331).

Con los datos anteriores se identifica que la mayoría de los integrantes de este grupo no han desarrollado (no ha tenido la oportunidad) el suficiente nivel de competencia personal para insertarse en un mundo laboral más competitivo y demandante.

2. Madurez en la personalidad apoyo al déficit educativo. La Asociación Guatemalteca de Empresarios por la Educación, afirma que la educación secundaria, la cual incluye los ciclos de básicos y diversificado, debe brindar a los jóvenes las herramientas, los conocimientos y las competencias necesarias para desarrollarse como personas, tener éxito en la vida laboral o continuar sus estudios a nivel universitario (Empresarios por la educación, 2008).

Las competencias que deben adquirir son un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que relacionados entre sí, permiten argumentar, proponer y actuar en todas sus interacciones a lo largo de la vida. Una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en recursos psicosociales (Bisquerra y Nuria, 2007: 64).

Actualmente en Guatemala, el Programa Estándares e Investigación Educativa de La Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y Caribe (PREAL) y el Grupo de Empresarios por la educación Guatemala, se encuentran realizando investigaciones de campo para identificar las competencias básicas para la vida en la población juvenil. Justificando los estudios al aumento en el nivel de desempleo juvenil (Empresarios por la educación, 2008).

Los resultados obtenidos hasta el año 2008 incluyen cinco categorías en las que se agrupan las competencias que debería tener un joven guatemalteco:

- Conocimientos esenciales
- Actuar de manera autónoma
- Interactuar en grupos heterogéneos
- Transferir los conocimientos a la práctica (meta cognitiva)
- Especialización (competencias técnicas especializadas) (Empresarios por la educación, 2008)

Alcanzar cierto nivel educativo en Guatemala, permite desarrollar algunas de estas competencias; requisito fundamental (pero no suficiente) para que la población entre 18 y 24 años tenga competitividad en el mundo laboral. Según la última Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, en el año 2006 surgió un incremento en la tasa del desempleo abierto de 3.1% a 3.8% en comparación con años anteriores en la población de diversificado. Las transformaciones en la economía mundial, es otro factor que predispone al aumento en el nivel de desempleo y también al aumento de las exigencias empresariales en la contratación (Empresarios por la educación, 2008).

La adquisición con éxito de las competencias básicas que garantizan la inserción laboral, dependen fundamentalmente de los rasgos de personalidad del individuo, por supuesto sin olvidar los factores intrínsecos y extrínsecos que brinda la educación. Por

ende, los rasgos de personalidad son el trampolín para la contratación de una persona (Bisquerra y Nuria, 2007: 64).

3. La influencia de la situación social y económica de las familias guatemaltecas. Se ha determinado que es capaz de modelar la personalidad de la juventud. La definición que cada individuo tenga de sí mismo a partir de los procesos individuales (motivación, actitudes, valores, aspiraciones, etc.), de los procesos grupales como la identidad social y los procesos macrosociales dentro del contexto familiar guatemalteco contribuyen a determinar los rasgos de personalidad característicos de este grupo poblacional (Morales, 2007:581).

Al realizar diversas investigaciones, se ha llegado a la conclusión en este último tema, de la división de la psique y la personalidad con la sociedad. Donde, la historia es un concepto esencial, en ella pertenece tanto lo social como lo biográfico. Esta distinción no es una distinción de sujetos, sino una distinción de modos según los cuales la circunstancias afectan a las personas (Hermosilla, 2003: 40).

La historia guatemalteca, es capaz de influir en la psique y en la personalidad de los individuos y en el grupo social, pero esto no significa que sea un determinante. Guatemala es un país que por su historia reciente y pasada, por los efectos de la violencia vivida durante el conflicto armado, por los procesos democráticos de los Acuerdos de Paz y por los cambios económicos y sociales que se están generando, se ha constituido una historia social, como una fuerte influencia en el comportamiento guatemalteco.

4. Factores diferenciales en la personalidad de los jóvenes

a. Antecedentes de la cultura guatemalteca. En una sociedad, siempre debe haber algo que enlace a los individuos unos con otros. Este enlace es un ideal común. Un fenómeno de masas que busca la consistencia personal. Siendo lo más importante en este ámbito, la identificación, aquellas características comunes entre las personas (Silveira, 2001:331).

Dentro del contexto de nuestro país, según análisis realizados por el Instituto Nacional de Estadística (XI Censo Nacional de Población y VI de habitación 2002), se identifica la existencia de una pertenencia geográfica, pero no de una cultura de pertenencia. Hace falta un ideal común, una identidad que nos defina como guatemaltecos. Al no haber identidad se afirma que surge una lucha con la imagen del otro por medio de la agresividad. Algo, de lo que han sido víctimas muchos de los países latinoamericanos.

No es un secreto que a lo largo de la historia guatemalteca ha existido, una serie de crisis, creando una cultura de exclusión que se remonta desde la época colonial. Según la ONU la exclusión significa que hay grupos que ven limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad (Duque Vilma, 2005: 4).

Es el caso de la pobreza que se ha derivado tanto de la distribución desigual de la riqueza económica, en particular de la tierra, como del muy limitado acceso a la educación, la salud, la exclusión política, que afecta a los sectores de la población rural y urbana. Más de la mitad de la población guatemalteca, 6 millones, viven en la pobreza y más de 3 millones, viven en extrema pobreza. (PCON, 2006:8). La situación de injusticia, las desigualdades, las crisis económicas, sociales y políticas de la historia guatemalteca se consideran que son algunas de las grandes protagonistas de las causas del Conflicto Armado que sufrió Guatemala por más de 36 años. (PCON, 2006:97)

Se piensa que, los riesgos de estas situaciones hacen pensar en las situaciones como un hecho en sí mismo y no como consecuencia del sistema social. Por ejemplo la desigualdad y la exclusión (la pobreza) se enfoca como un hecho en sí mismo, se ve a esta situación aislada y no como consecuencias de las redes sociales que se han ido creando con el transcurso de nuestra historia. Estas catástrofes pueden reforzar ciertas actitudes entre determinados grupos sociales y étnicos que influyen en los esquemas de pensamiento de los guatemaltecos y las vemos reflejadas aún en nuevas generaciones (PCON, 2006:61)

El impacto que el Conflicto Armado haya tenido en la personalidad del guatemalteco dependerá de la ubicación que cada individuo tenga en el contexto histórico en donde cada uno elabora y realiza su existencia en las relaciones sociales. Sin duda la guerra es uno de los sucesos históricos más profundos causantes de crisis socioeconómica y de catástrofes, ya que arrastra irracionalidad y deshumanización. Aún cuando la guerra afectó mayoritariamente al pueblo maya, más del 80% de las víctimas, Guatemala es catalogada como una sociedad enferma en su conjunto. Evidenciándose en una división y polarización social de pensamientos e ideales. Por otro lado el uso de la violencia, ha sido internalizada por grandes sectores como la forma común de resolver conflictos (Martín-Baró Ignacio, 1990:65).

El pasado histórico afecta a la personalidad del guatemalteco, pero no la determina, el presente es aquel que aún se está consolidando y que influenciado por los valores y las actitudes impulsan al comportamiento y la formación de una personalidad madura.

b. La familia guatemalteca. Se ha señalado que la situación socioeconómica guatemalteca histórica y actual, influye en la formación de la personalidad, pero a pesar de ello no es un aspecto que la determine, los valores y actitudes, las experiencias y la base genética que cada individuo tenga serán el marco de referencia para la consolidación de la personalidad. Estos factores son adquiridos dentro del seno familiar (Eshleman, 1997: 195).

Se ha determinado que la formación de la personalidad depende en primer término de la conducta social de los niños, la cual se desarrolla mediante un proceso de socialización a lo largo de la vida, donde la persona adquiere habilidades, roles, expectativas y los valores del grupo cultural o social al que pertenece, con la finalidad de que en la edad madura llegue a la autosuficiencia económica y piense y actúe satisfactoriamente dentro de la estructura cultural. En este sentido, los padres tienen interés especial en inculcarle la moral, los códigos, las leyes, la religión y una ideología política (Shaffer, 2000: 95).

Otro aspecto a tomar en cuenta es la influencia de la estructura de la familia y el número de hijos. Cuando la cantidad de hijos es mayor a cuatro, disminuyen las oportunidades que tienen los padres de interactuar con ellos de manera individual. Los padres de familias más pequeñas, por lo general, tienden a relacionarse afectuosamente con cada hijo y a percibir mejor sus necesidades específicas (Minuchin y Colapint, 1986:12). La estructura de la familia y las relaciones características entre los miembros que la componen marcan la personalidad del individuo. Las familias actualmente, han variado la estructura tradicional guatemalteca de ser familias extendidas, formadas por los padres, hijos, abuelos, tíos y primos. Aunque no han desaparecido la estructura nuclear ha sobresalido en los últimos tiempos. Seguida de las familias monoparentales, formadas por lo general por la madre y los hijos o los abuelos y los nietos en las situaciones en que los padres migran del país para mejorar la calidad de vida económica y social de sus hijos. En este caso los abuelos toman el rol de padres nuevamente (Minuchin y Colapint, 1986:13).

La estructura familiar formada por las relaciones rígidas, difusas o normales que se dan entre los miembros de la familia son factores críticos para el desarrollo de la personalidad, ya que la existencia de límites, disciplina, confianza y seguridad marcan la formación de valores, actitudes y cualidades emocionales (Minuchin y Colapint, 1986:13). Según indican las investigaciones de Goleman (1995:53), el buen desempeño y el éxito de las personas, en su vida productiva, no se halla ligado sólo a su cociente intelectual, tiene estrecha relación con sus calidades emocionales. La familia tiene un gran peso en la conformación y desarrollo. Los niños perciben en las relaciones entre sus padres, y de ellos con los mismos, modos de vincularse con lo emocional que van a incidir sobre sus propios estilos de comportamiento.

Se debe resaltar que la funcionalidad de la familia está relacionada e influenciada en cuanto a su organización e interacción por otros sistemas: la religión, la política, educación y la economía de la cultura y de Guatemala o a la que pertenezcan. Estos sistemas brindan, normas y reglas para el actuar de cada familia, los roles que cada miembros ocupen son, por lo general, guiados por estos sistemas. Por ejemplo el rol de

la mujer ama de casa y trabajadora se encuentra en auge ahora en la población de adultos jóvenes, donde la madre joven busca insertarse en el mundo laboral y cumplir con los deberes y obligaciones de madre, al igual que la variación de las últimas décadas del rol de padre apoyando directamente en el hogar, donde el padre se dedica al cuidado de los hijos como primer término (Eshleman, 1997: 195).

Por lo tanto el ambiente familiar guatemalteco contribuye en forma importante a la constitución de la personalidad, debido no sólo a que tiene un efecto estándar en todos los miembros de la familia que los hace parecidos entre sí. A menudo con respecto a éstas y muchas otras características psicológicas, las influencias ambientales compartidas son tan importantes o incluso más que los propios genes en cuanto a la creación de semejanzas entre los miembros de la familia, pero cuando se trata de dar forma a muchos otros rasgos básicos de personalidad, son las experiencias no compartidas de cada uno, en concierto con las influencias genéticas, las que contribuyen más a la formación y madurez de la personalidad, para así poder alcanzar la satisfacción personal.

III. METODOLOGÍA

A. Planteamiento del problema

Actualmente, en Guatemala se observa un proceso largo, durante el cual la persona joven pasa por distintas experiencias de búsqueda de empleo, impulsados por la formación de su identidad y la necesidad de ingresos. El tiempo de transición entre la culminación de la etapa de educación escolar para salir al mercado laboral, y el momento en que alcanza consolidación ocupacional, depende principalmente de ciertos rasgos de personalidad, por supuesto sin olvidar los conocimientos y habilidades de cada individuo

De acuerdo con la revisión bibliográfica acerca del tema, se encontró investigaciones realizadas en Estados Unidos, México, Argentina, Colombia, y España, donde se determinó el perfil de personalidad de grupos de poblaciones específicas: con adicción, talentos especiales, discapacidades, profesionales de la salud, universitarios, operarios de industrias entre otros. En el contexto guatemalteco no se encontró datos específicos de investigaciones sobre el perfil de personalidad de grupos. Se determinó la necesidad de enfocarse en esta población con base al siguiente análisis:

¿Las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral emergente guatemalteca tienen rasgos de personalidad que les dificulta la inserción laboral?

B. Objetivos

1. Objetivo general

- Identificar el perfil de personalidad de las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral guatemalteca emergente y realizar un análisis de los factores personales que puedan influir en la inserción.

2. Objetivos específicos

- Proporcionar una descripción del perfil de personalidad.
- Determinar la existencia de una relación significativa entre las variables utilizadas en la entrevista con los factores de personalidad del cuestionario.
- Identificar factores de la personalidad necesarios a fortalecer durante la formación profesional.
- Identificar factores de la personalidad que influyen en el proceso de reclutamiento y selección en el ámbito empresarial.

C. Participantes

La muestra de esta investigación estuvo compuesta por 101 participantes elegidos al azar, tomando en cuenta aquellos que acudieron a una empresa privada guatemalteca dedicada al reclutamiento y selección de personal, y que cumplieron con los criterios de inclusión determinados para la investigación.

Los datos se levantaron sobre un grupo de jóvenes guatemaltecos con título a nivel de diversificado (secretarias oficinistas y bilingües, maestros(as), bachilleres en ciencias y letras y otros, y peritos contadores(as)) que deseaban integrarse al mercado laboral.

D. Diseño de la investigación

La presente investigación fue de carácter descriptivo-exploratorio, con un solo grupo sin manipulación. Es decir, que no se incluyó grupo control ni se dio ningún tipo de tratamiento. Se utilizó el diseño transversal, la información fue recolectada en un solo momento.

E. Muestreo

El muestreo fue voluntario, e incluyó un consentimiento informado, es decir los participantes tenían la opción de proporcionar, sus datos para esta investigación. Toda información fue trabajada de forma confidencial compilando los datos únicamente de manera estadística. Realizando para ello un muestreo probabilístico.

1. Criterios de inclusión (muestra). La muestra que se utilizó, se determinó por medio de un análisis al azar del grupo que cumplió con los siguientes criterios de inclusión:

a. Situacionales

- 1) Ser desempleado(a)
- 2) Acudir a la empresa de Reclutamiento y Selección en el transcurso del año 2008 y en los meses de enero, febrero y marzo del año 2009

b. Demográficos

- 1) Sexo femenino o masculino
- 2) Rango de edad (18 – 24 años)
- 3) Nivel educativo: diversificado

c. Habilidades generales

- 1) Capacidad intelectual dentro o superior al promedio
- 2) Capacidad verbal y numérica dentro o superior al promedio

F. Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: El cuestionario de dieciséis factores de personalidad 16PF, el cual mide rasgos de personalidad específicos de individuos o grupos poblacionales y una entrevista semiestructurada

1. Cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF-. El 16PF es una prueba de personalidad, estructurada, diseñada para la medida y comprensión de las dimensiones de la personalidad. Consta de 187 reactivos con tres opciones de respuesta, creadas para obtener, en un tiempo de aproximadamente 45 a 60 minutos, información acerca de los rasgos de personalidad. La obtención de los resultados se clasifica en dieciséis factores de personalidad y cuatro factores complementarios estableciendo que cada uno está compuesto por tres opciones de rasgos (Anastasi, 1998:366). Adjunto se especifican nuevamente los factores, para ampliar el concepto de cada uno ver tabla 1.

Existen cinco versiones, dependiendo del nivel cultural de la población. En este caso se utilizó la versión A, la cual aplica la prueba original a población joven de 16 años en adelante con un nivel medio de educación. Actualmente está tipificado en la población española, con baremos en decatipos para varones y mujeres.

El 16 PF es una prueba que se realiza de manera individual o colectiva, sin límite de tiempo. Únicamente se debe brindar los recursos necesarios para que los(as) participantes la realicen en óptimas condiciones. La calificación de la prueba proporcionó un conjunto de puntuaciones en una escala de 1 a 10 estenes o unidades por cada rasgo de personalidad, permitiendo el posterior análisis de cada uno. Por ejemplo: expresividad emocional 2 estenes o dos unidades, dominancia 7 estenes o unidades. Los resultados se graficaron para visualizar las puntuaciones de cada rasgo en un nivel promedio, superior o inferior.

a. Factores de personalidad del cuestionario del 16PF:

- A. Expresividad emocional: reservados(as), promedio, expresivos(as)
- B. Inteligencia: abstracta, promedio, concreta
- C. Fuerza del yo: afectados(as), promedio, estables
- E. Dominancia: sumisos(as), promedio, afirmativos
- F. Impulsividad: sobrios(as), promedio, despreocupados(as)
- G. Lealtad grupal: Activos(as), promedio, escrupulosos

- H. Aptitud situacional: Recatado(a), promedio, aventurado(da)
- I. Emotividad: Calculadores, Promedio, afectuosos(as)
- L. Credibilidad: Confiados(as), promedio, Desconfiados(as)
- M. Actitud cognitiva: Objetivos(as), promedio, inimaginativos(as)
- N. Sutileza: Ingenuos(as), promedio, astutos(as)
- O. Conciencia: Seguros de sí mismo(a), promedio, aprehensivos(as)
- Q1. Posición social: Conservadores(as), promedio, experimentadores
- Q2. Certeza individual: Dependientes, promedio, autosuficientes
- Q3. Autoestima: Incontrolados(as), promedio, Controlados(as)
- Q4. Estado de Ansiedad: Relajados(as), promedio, tensos(as)

b. Factores complementarios 16PF:

Ansiedad: Ansiedad, promedio, menor ansiedad

Extroversión: Extroversión, promedio, introversión

Tenacidad: Tenacidad, promedio, susceptibilidad

Independencia: Independencia, promedio, dependencia

Como parte de los criterios de inclusión se especificó que la población debía tener una inteligencia promedio o superior al promedio, es por ello que todos los participantes cumplieron con este criterio. No se analizó por separado el factor B del cuestionario 16PF, inteligencia.

2. Entrevista semiestructurada. El segundo instrumento que se utilizó fue una entrevista semiestructurada, la cual permitió obtener información general del participante y conocimientos de su estructura familiar, expectativas laborales y personales. Las dimensiones de la entrevista fueron:

a. Datos generales:

- Género
- Edad

- Estado civil
- b. Formación educativa:
- Título obtenido
 - Año inicial y final de estudios
 - Estudios actuales: grado académico e institución educativa
 - Historia laboral
 - Puestos que ha ocupado
 - Tiempo de laborar en el puesto
 - Motivo de retiro
- c. Estructura familiar
- Tipo de familia de origen: nuclear, extendida, monoparental, únicamente con abuelos o mixta
 - Nivel educativo de los padres y hermanos: primaria, secundaria, carrera universitaria, otros.
 - Personas que dependen económicamente del o la participante: hijos, padres, esposa(o) y otros.
 - Relación familiar: muy buena, buena, regular, mala
- d. Aspectos personales
- Metas o planes a futuro

G. Procedimiento

La empresa de Recursos Humanos, en la que se llevó a cabo la investigación, realizó el proceso de reclutamiento de candidatos por medio de publicaciones de empleo vía online y en medios de comunicación escrita.

Posteriormente, se identificó los currículum vitae que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Se citó a cinco candidatos por día, a la empresa de reclutamiento y selección.

Cada participante o candidato fue entrevistado por la investigadora, en un tiempo de 30 a 45 minutos. Luego se procedió a la aplicación del cuestionario 16PF. El cuestionario se aplicó de forma individual o colectiva, dependiendo la cantidad de participantes que se presentaron en cada cita. Se brindó las instrucciones generales para la realización de la prueba, comprobando la comprensión de la misma, se monitoreó que cada participante realizará correctamente el cuestionario.

H. Análisis de los datos

La información obtenida a través del cuestionario 16PF y la entrevista semiestructurada fue tabulada con el programa Statistical Package for the Social Sciences –SPSS- (versión 13.0.), el cual es un estadístico informático usado en las ciencias sociales y estudios de investigación de mercado.

Por medio de un análisis estadístico descriptivo, se obtuvo las frecuencias observadas del recuento de los datos obtenidos del cuestionario 16PF (se analizó por separado los quince factores de personalidad y los cuatro factores complementarios) y las variables de la entrevista.

Se determinó la relación entre todas las variables a través de tablas de contingencia (estadística bivariante), con el objetivo de llegar a conocer los porcentajes de población en cada rasgo y los porcentajes de todas las variables demográficas especificadas en la entrevista, además se determinó si estas variables fueron estadísticamente independientes entre sí o si por el contrario existe entre ellas alguna asociación. En este sentido, se utilizó el estadístico de prueba de Pearson: Chi Cuadrado para dos categorías con la base de que $p < 0.05$, señalando con ello, que las variables están relacionadas entre sí.

IV. RESULTADOS

Al finalizar el proceso de tabulación de datos obtenidos por medio de la entrevista semiestructurada y la aplicación de la prueba 16PF se procedió al análisis estadístico descriptivo de la muestra poblacional, con el fin de comparar los datos obtenidos con la prueba del 16PF a través del programa estadístico SPSS, para verificar el cumplimiento del objetivo propuesto:

Identificar el perfil de personalidad de las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral guatemalteca emergente y realizar un análisis de los factores personales que puedan influir en la inserción.

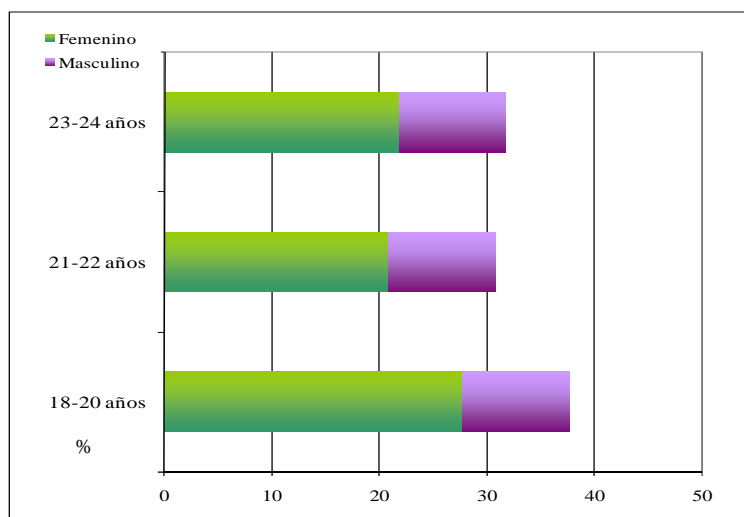
Y, con base, en el objetivo general se verificaron los siguientes objetivos específicos:

- Proporcionar una descripción del perfil de personalidad.
- Determinar la existencia de una relación significativa entre las variables utilizadas en la entrevista con los factores de personalidad del cuestionario.
- Identificar factores de la personalidad necesarios a fortalecer durante la formación profesional.
- Identificar factores de la personalidad que influyen en el proceso de reclutamiento y selección en el ámbito empresarial.

A. **Análisis descriptivo de los datos demográficos**

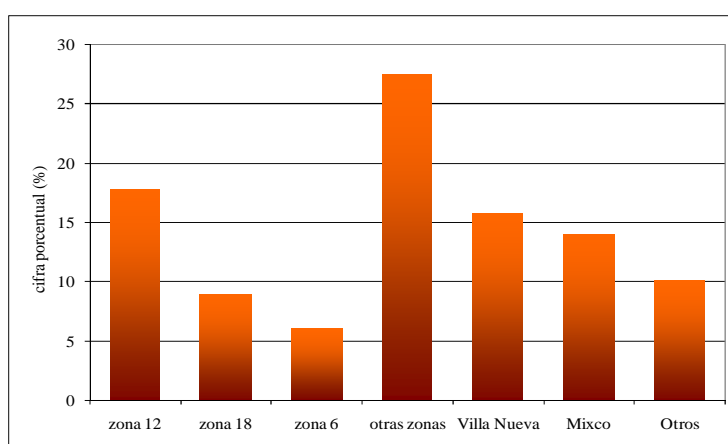
La muestra total estuvo constituida en un 70.3% por el género femenino y un 29.7% al masculino (ver Tabla 2). En relación con el rango de edad el 37.6% está comprendido entre los 18 a 20 años, el 30.7% de 21 a 22 años y el 31.7% de 23 a 24 años (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. Rango de edad



Al observar la ubicación geográfica de la muestra se identificó que la población reside en la capital, en los municipios y en algunos departamentos del país. Las zonas con mayor número de participantes están en la zona 12, que representan el 17.8%, la zona 18 con el 8.9% y la zona 6, con el 6%, mientras que de las otras zonas de la capital en conjunto representan el 27.5%. De los lugares de residencia por municipios los de mayor frecuencia son Villa Nueva con un 15.8%. Mixco con 13.9%, y al resto de municipios le corresponde un 10% (ver Gráfica 2).

Gráfica 2. Ubicación geográfica



En relación con el estado civil, se refirió que el 84.1% de la población es soltera, el 9.9% es casada el 5% es unida y un 1% es divorciada. Además, se observó que el 85.1% de la muestra no tiene hijos, mientras que un 14.9% informó que tiene uno o dos hijos menores de 5 años, identificando con esto que el total de la población es soltera y divorciada sin hijos, mientras que el resto, casada y unida, sí tiene hijos (ver Tabla 3).

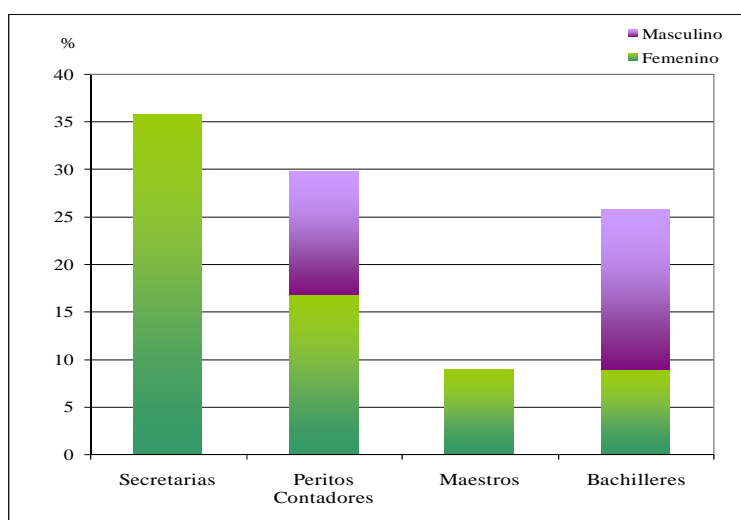
Tabla 3. Porcentaje de género y de estado civil

	Estado civil				total
	soltero	divorciado	casado	unido	
Femenino	60.4	0.0	6.9	3.0	70.3
Masculino	23.7	1.0	3	2.0	29.7
	84.1	1.0	9.9	5.0	100
No. Hijos	cero		uno o dos		total
Población total	85.1		14.9		100

Asimismo, el 73.3% refirió no tener deudas, el 49.7% son independientes lo que significa que no tienen personas que dependen económicamente de ellos(as), mientras que un 36.6% mantiene de una o dos personas y un 13.7% tres o más.

En el ámbito de educación universitaria existe una similitud entre el porcentaje de la muestra de la población que estudia actualmente. El 50.5% está iniciando una carrera universitaria y el 49.5% se encuentra únicamente buscando una posición laboral.

En el área de información educacional el 35.7% tienen formación de secretaria oficinista o secretaria bilingüe, el 29.7% de peritos contadores(as), el 25.7% de bachilleres en ciencias y letras y otras especialidades, y el 8.9% de maestros(as) de educación primaria urbana y educación preprimaria. En la siguiente tabla se identificó las diferencias por género para cada una de estas categorías (ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Antecedentes educacionales según formación

Según la historia laboral de la muestra el 88.1% ha tenido experiencia laboral, mientras que el 11.9% aún no ha laborado. De la población que ha trabajado el 42.6% ha estado únicamente en un puesto de trabajo, el 20.8% en dos puestos y el 24.8% en tres o más. Adicionalmente, se pudo señalar que el 42.6%, corresponde específicamente a un tiempo menor de un año en un puesto de trabajo. El 25.8% ha estado durante un año en cada puesto, 15.8% entre dos a tres años y únicamente un 3.9% en períodos de cuatro años o más (ver Tablas 4 y 5).

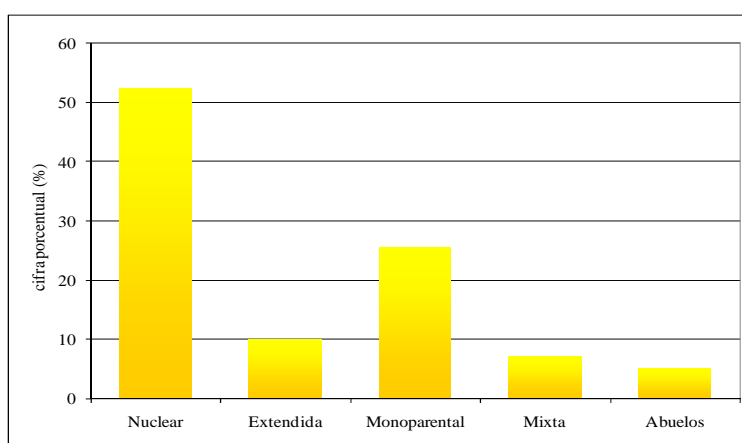
Tabla 4. Porcentaje de historia laboral

Puestos de trabajo	Experiencia laboral					Total
	Con experiencia			Subtotal	Sin experiencia	
	Uno	Dos	Tres o más			
Femenino	29.7	15.9	16.8	62.4	7.9	70.3
Masculino	12.9	4.9	7.9	25.7	4.0	29.7
Total	42.6	20.8	24.8	88.1	11.9	100

Tabla 5. Porcentaje de tiempo laboral por puesto

	Tiempo en cada puesto de trabajo (años)				Total
	Meses	Uno	dos a tres	cuatro o mas	
Femenino	29.7	16.9	13.9	1.9	62.4
Masculino	12.9	8.9	1.9	2.0	25.7
Total	42.6	25.8	15.8	3.9	88.1

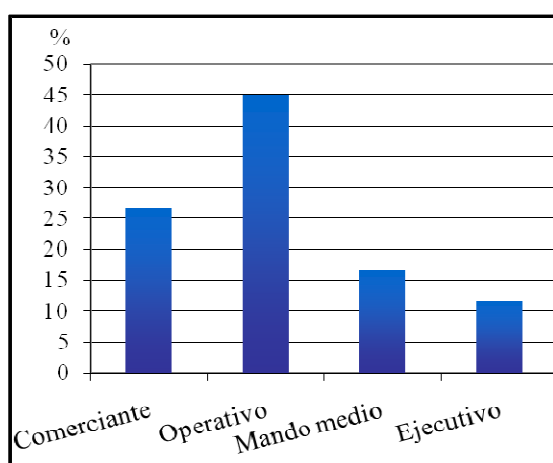
En relación a la constitución de la familia el 52.5% pertenecen a familias nucleares, un 25.6% a familias monoparentales dirigidas únicamente por la madre, un 9.9% a familias extendidas (padres, abuelos, tíos, primos y sobrinos), 7% familias mixtas, y un 5% a familias dirigidas únicamente por los abuelos (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. Tipo de familia

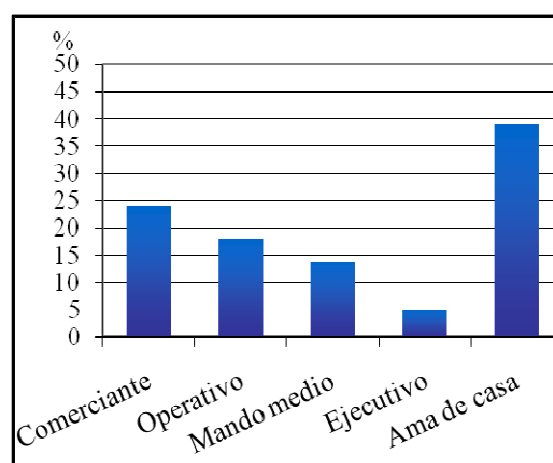
En el nivel de educación de los padres un 53.5%, indicaron tener educación de nivel primaria, el 23.7% educación básica, el 14.9% educación de diversificado y el 7.9% estudios universitarios. De este grupo poblacional la ocupación laboral principal del padre de familia fue en un 44.9% de nivel operativo, 26.8% comerciante, 16.6% puestos de mando medio y un 11.7% son ejecutivos. La ocupación principal de la madre de familia fue en un 39% ama de casa, 24% comerciante, 18% tienen puestos de nivel operativo, 14% puestos de mando medio y un 5% en mando ejecutivo. En relación con los hermanos se identificó un cambio en la ocupación según el estatus laboral, ubicando

un 42.3% en puestos de mando medio, 22.7% en el nivel operativo, 3.1% a nivel ejecutivo y en el ámbito académico un 20.6% está finalizando únicamente sus estudios de nivel secundario y un 11.3% dedicándose a los estudios universitarios (ver Gráfica 5, 6 y 7).

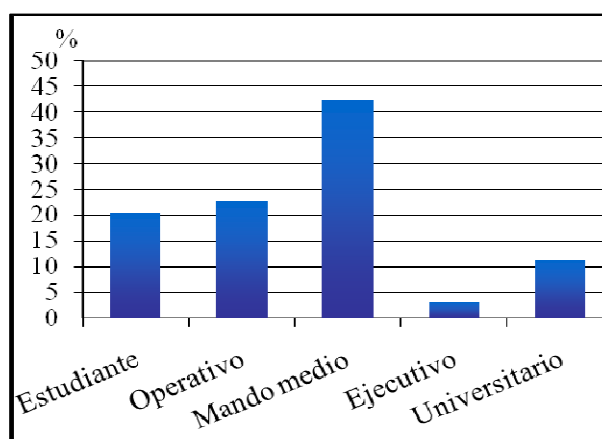
Gráfica 5. Ocupación del padre



Gráfica 6. Ocupación de la madre



Gráfica 7. Ocupación de los hermanos



En cuanto a la percepción de las relaciones familiares un 54.4% consideraron que mantienen una buena relación familiar, el 38.6% la catalogaron como regular y un 7% la calificaron como deficiente.

En relación con la percepción de metas laborales, un 54.5% de la población que busca empleo presentaron como meta primordial conseguir estabilidad laboral para su manutención, mientras que un 42.6% definió su meta laboral como un eslabón para la obtención de sus estudios universitarios. El género femenino consideró por partes iguales que la meta primordial es la estabilidad laboral y la formación académica (33.7%). Mientras que el género masculino el 20.8% busca con el empleo estabilidad laboral y sólo un 8.9% los estudios académicos (ver Tabla 6).

Tabla 6. Porcentaje identificación de metas laborales

	Metas personales			Total
	Estabilidad	Estudios	Otras	
Femenino	33.7	33.7	2.9	70.3
Masculino	20.8	8.9	0.0	29.7
	54.5	42.6	2.9	100.0

B. Análisis del cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF-

Como se describió en la metodología el cuestionario 16PF cuenta con 16 factores de personalidad y 4 complementarios divididos cada uno en tres rasgos, estos datos se compararon con las variables demográficas de género, edad, profesión, estudios universitarios, metas, y otros, considerando a cada factor con un 100%.

La referencia respecto a las definiciones de los factores del cuestionario del 16 PF, están contenidas en la Tabla 1. Descripción factores de personalidad cuestionario 16PF.

El factor A, es el primer factor del 16PF, que evalúa la expresividad emocional (disposición para cooperar), los resultados mostraron que el 52.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de expresividad emocional alta, un 37.6% se considera con un rasgo de expresividad promedio y un 9.9% con un rasgo de expresividad emocional reservada. El 52.5% del rasgo de expresividad emocional alta estuvo distribuida según

género en un 42.6% de las mujeres y un 9.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 19.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 22.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de expresividad alta, el 28.7% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 23.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 28.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 22.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 1.0% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 1). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables edad ($\chi^2=3.521$, g.l=4, $p>0.475$), formación ($\chi^2=12.317$, g.l=6, $p>0.055$), estudios universitarios ($\chi^2=2.062$, g.l=2, $p>0.357$) y metas ($\chi^2=4.259$, g.l=4, $p>0.372$), mientras que las variables género ($\chi^2=8.303$, g.l=2, $p<0.016$) sí se encuentran relacionadas con el nivel de expresividad emocional, por lo que se concluye que el género influyen en el nivel de expresividad de la población, las demás variables son independientes.

Cuadro 1. Porcentajes del factor “A” expresividad emocional

		Reservado		Promedio		Expresivo	
			Total		Total		Total
Género	Femenino	4.0		23.8		42.6	
	Masculino	5.9	9.9	13.8	37.6	9.9	52.5
Edad	18-20 años	5.9		11.9		19.8	
	21-22 años	3.0		11.8		15.9	
	23-24 años	1.0	9.9	13.9	37.6	16.8	52.5
Formación	Secretarias	2.0		10.9		22.8	
	Peritos	3.9		15.8		9.9	
	Bachilleres	4.0		9.9		11.9	
	Maestros	0.0	9.9	1.0	37.6	7.9	52.5
Estudios Universitarios	Estudia	3.0		18.8		28.7	
	No estudia	6.9	9.9	18.8	37.6	23.8	52.5
Metas	Estabilidad	3.0		22.8		28.7	
	Estudios	5.9		13.8		22.8	
	Otras (bienes)	1.0	9.9	1.0	37.6	1.0	52.5

El factor C que evalúa la fuerza del yo (estabilidad emocional), los resultados mostraron que el 41.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de fuerza del yo promedio, 31.7% se consideró con un rasgo de fuerza del yo estable y un 26.7% tiene un rasgo de fuerza del yo afectado. El 41.6% de la población con rasgo promedio, estuvo

distribuida según género en un 30.7% de las mujeres y un 10.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 15.8% se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 15.8% con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de fuerza del yo promedio, el 15.8% se encuentra estudiando una carrera universitaria, mientras que el 25.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas para este rasgo, el 23.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 15.8% considera que es obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2.0% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 2). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables género ($\chi^2=2.163$, g.l=2, $p>0.339$), edad ($\chi^2=6.739$, g.l=4, $p>0.150$), y metas ($\chi^2=2.265$, g.l=4, $p>0.687$), mientras que las variables formación ($\chi^2=12.611$, g.l=6, $p<0.050$) y estudios universitarios ($\chi^2=11.298$, g.l=2, $p<0.004$) sí se encuentran relacionadas con el nivel de fuerza del yo, por lo que se concluye que la formación y los estudios universitarios influyen en el nivel de estabilidad de la fuerza del yo, las demás variables son independientes.

Cuadro 2. Porcentajes del factor “C” Fuerza del yo

		Afectado(as)		Promedio		Estables	
			Total		Total		Total
Género	Femenino	15.8	26.7	30.7	41.6	23.8	31.7
	Masculino	10.9		10.9		7.9	
Edad	18-20 años	13.9	26.7	15.8	41.6	7.9	31.7
	21-22 años	8.7		10.9		10.9	
	23-24 años	4.1		14.9		12.9	
Formación	Secretarías	10.8	26.7	15.8	41.6	8.8	31.7
	Peritos	3.0		12.9		13.9	
	Bachilleres	11.9		8.9		5.0	
	Maestros	1.0		4.0		4.0	
Estudios Universitarios	Estudia	10.9	26.7	15.8	41.6	23.8	31.7
	No estudia	15.8		25.8		7.9	
Metas	Estabilidad	14.9	26.7	23.8	41.6	15.8	31.7
	Estudios	10.8		15.8		15.9	
	Otras (bienes)	1.0		2.0		0.0	

El factor E evalúa la dominancia (competitividad), los resultados mostraron que el 45.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de dominancia promedio, un 38.6% se considera con un rasgo de dominancia sumiso y un 15.8% con un rasgo dominante. El

45.6% del rasgo de dominancia promedio estuvo distribuida según género en un 32.7% de las mujeres y un 12.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 18.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 16.8% de población con la formación de secretarías bilingües y oficinista. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de dominancia promedio, el 18.8% se encuentra estudiando una carrera universitaria, mientras que el 26.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas el 24.8% considera que conseguir la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 19.8% considera que la meta es obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 1.0% clasifica a su meta en la obtención de bienes (ver Cuadro 3). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables género ($\chi^2=0.554$, g.l=2, $p>0.758$), edad ($\chi^2=2.615$, g.l=4, $p>0.624$), formación ($\chi^2=7.422$, g.l=6, $p>0.284$), estudios universitarios ($\chi^2=2.88$, g.l=2, $p>0.236$) y metas ($\chi^2=3.051$, g.l=4, $p>0.549$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de dominancia.

Cuadro 3. Porcentaje del factor “E” dominancia

		Sumisos(as)		Promedio		Afirmativos(as)	
			Total		Total		Total
Género	Femenino	27.7	38.6	32.7	45.6	9.9	15.8
	Masculino	10.9		12.9		5.9	
Edad	18-20 años	11.9	38.6	18.8	45.6	6.9	15.8
	21-22 años	14.8		12.9		3.0	
	23-24 años	11.9		13.9		5.9	
Formación	Secretarías	15.8	38.6	16.8	45.6	3.0	15.8
	Peritos	13.9		11.9		4.0	
	Bachilleres	5.9		13.9		5.8	
	Maestros	3.0		3.0		3.0	
Estudios Universitarios	Estudia	22.8	38.6	18.8	45.6	8.9	15.8
	No estudia	15.8		26.8		6.9	
Metas	Estabilidad	17.8	38.6	24.8	45.6	10.8	15.8
	Estudios	19.8		19.8		4.0	
	Otras (bienes)	1.0		1.0		1.0	

El factor F que evalúa la impulsividad (entusiasmo), los resultados mostraron que el 45.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de impulsividad despreocupados, un 35.7% se considera con un rasgo de impulsividad promedio y un 18.8% con un rasgo de impulsividad considerado como sobrio. El 45.5% del rasgo de impulsividad despreocupados estuvo distribuida según género en un 35.6% de las mujeres y un 8.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 17.8%, se encuentra en el rango de 21 a 22 años. Este grupo está representado por un 19.7% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de impulsividad despreocupados, el 27.7% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 17.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 22.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 20.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2.0% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 4). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, variable género ($\chi^2=4.764$, g.l=2, $p>0.092$), edad ($\chi^2=5.382$, g.l=4, $p>0.250$), formación ($\chi^2=5.533$, g.l=6, $p>0.478$), estudios universitarios ($\chi^2=3.638$, g.l=2, $p>0.162$) y metas ($\chi^2=2.811$, g.l=4, $p>0.590$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de impulsividad.

Cuadro 4. Porcentajes del factor “F” impulsividad

		Sobrios(as)		Promedio		Despreocupados(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	12.9	20.8	36.6			
	Masculino	5.9	14.9	8.9			
		18.8	35.7	45.5			
Edad	18-20 años	5.9	15.9	15.8			
	21-22 años	7.0	5.9	17.8			
	23-24 años	5.9	13.9	11.9			
		18.8	35.7	45.5			
Formación	Secretarías	5.0	10.9	19.7			
	Peritos	5.0	9.9	14.9			
	Bachilleres	6.8	11.9	6.9			
	Maestros	2.0	3.0	4			
		18.8	35.7	45.5			
Estudios Universitarios	Estudia	7.9	14.9	27.7			
	No estudia	10.9	20.8	17.8			
		18.8	35.7	45.5			
Metas	Estabilidad	10.9	19.8	22.8			
	Estudios	6.9	15.9	20.7			
	Otras (bienes)	1.0	0.0	2.0			
		18.8	35.7	45.5			

En el factor G que evalúa la lealtad grupal (aceptación de normas), los resultados mostraron que el 54.4% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de lealtad grupal promedio, un 23.8 % se considera con un rasgo de lealtad grupal activo y un 21.8% con un rasgo de lealtad grupal escrupuloso. El 54.4% del rasgo de lealtad grupal promedio estuvo distribuida según género en un 37.6% de las mujeres y un 16.8% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 19.8%, se encuentra en el rango de 23 a 24 años. Este grupo está representado por un 22.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de lealtad grupal promedio, el 24.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 29.6% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 27.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 24.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 5). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=5.720$, g.l=2, $p>0.057$), edad ($\chi^2=5.104$, g.l=4, $p>0.277$), formación ($\chi^2=4.027$, g.l=6, $p>0.318$), estudios universitarios ($\chi^2=3.521$, g.l=2, $p>0.172$) y metas ($\chi^2=1.150$, g.l=4, $p>0.886$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de lealtad grupal.

Cuadro 5. Porcentajes del factor “G” lealtad grupal

		Activos(as)		Promedio		Escrupuloso(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	12.9	37.6	18.8			
	Masculino	10.9	16.8	3.0			
		23.8	54.4	21.8			
Edad	18-20 años	10.9	15.9	10.9			
	21-22 años	7.9	18.7	4.0			
	23-24 años	5.0	19.8	6.9			
		23.8	54.4	21.8			
Formación	Secretarias	5.0	22.8	7.9			
	Peritos	6.9	15.8	6.9			
	Bachilleres	7.9	13.8	4.0			
	Maestros	4.0	2.0	3			
		23.8	54.4	21.8			
Estudios Universitarios	Estudia	10.9	24.8	14.9			
	No estudia	12.9	29.6	6.9			
		23.8	54.4	21.8			
Metas	Estabilidad	13.9	27.7	11.9			
	Estudios	8.9	24.7	9.9			
	Otras (bienes)	1.0	2.0	0.0			
		23.8	54.4	21.8			

En el factor H que evalúa la aptitud situacional (gusto por socializar), los resultados mostraron que el 58.4% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de aptitud situacional aventureros, un 27.7% se considera con un rasgo de aptitud situacional con el rasgo promedio y un 13.9% con un rasgo de aptitud situacional recatados. El 58.4% del rasgo de aptitud situacional aventureros estuvo distribuida según género en un 45.5% de las mujeres y un 12.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 25.7%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 20.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de aptitud situacional aventurero, el 31.7% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 26.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 28.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 28.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 1% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 6). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, edad ($\chi^2=5.886$, $g.l=4$, $p>0.208$), formación ($\chi^2=5.622$, $g.l=6$, $p>0.467$), estudios universitarios ($\chi^2=5.557$, $g.l=2$, $p>0.062$) y metas ($\chi^2=2.651$, $g.l=4$, $p>0.618$), mientras que la variable género ($\chi^2=9.698$, $g.l=2$, $p<0.008$) sí se encuentra relacionada con el nivel de aptitud situacional, por lo que se concluye que el género influyen en el nivel de aptitud situacional de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 6. Porcentajes del factor “H” aptitud situacional

		Recatados(as)		Promedio		Aventurados(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	5.0	19.8	45.5			
	Masculino	8.9	7.9	12.9			
		13.9	27.7	58.4			
Edad	18-20 años	5.0	6.9	25.7			
	21-22 años	5.0	12.9	12.9			
	23-24 años	3.9	7.9	19.8			
		13.9	27.7	58.4			
Formación	Secretarías	3.0	11.9	20.8			
	Peritos	5.9	8.8	14.9			
	Bachilleres	0.0	2.0	6.9			
	Maestros	5.0	5.0	15.8			
		13.9	27.7	58.4			
Estudios Universitarios	Estudia	3.0	15.8	31.7			
	No estudia	10.9	11.9	26.7			
		13.9	27.7	58.4			
Metas	Estabilidad	8.9	15.8	28.7			
	Estudios Otras (bienes)	4.0 1.0	10.9 1.0	28.7 1.0			
		13.9	27.7	58.4			

En el factor I que evalúa la emotividad (lógicos o afectuosos), los resultados mostraron que el 48.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de emotividad promedio, un 46.5% se considera con un rasgo de emotividad afectuoso y un 5% con un rasgo de emotividad calculador. El 48.5% del rasgo de emotividad estuvo distribuida según género en un 38.6% de las mujeres y un 9.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 16.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 16.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales y un 15.8% con la profesión de peritos contadores(as). Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de emotividad promedio, el 23.8% está estudiando una carrera universitaria y el 24.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 24.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 23.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios (ver Cuadro 7). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables género ($x^2=4.841$, g.l=2, $p>0.089$), edad ($x^2=0.410$, g.l= 4, $p>0.982$), formación ($x^2=4.572$, g.l=6, $p>0.600$), estudios universitarios ($x^2=0.232$, g.l=2, $p>0.891$) y metas ($x^2=4.591$, g.l=4, $p>0.332$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de emotividad.

Cuadro 7. Porcentajes del factor “I” emotividad

Género	Femenino	Calculadores		Promedio		Afectuosos(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	4.0	38.6	27.7			
	Masculino	1.0	9.9	18.8			
		5.0	48.5	46.5			
Edad	18-20 años	2.0	16.8	17.7			
	21-22 años	1.0	15.9	14.9			
	23-24 años	2.0	15.8	13.9			
		5.0	48.5	46.5			
Formación	Secretarías	2.0	16.8	16.8			
	Peritos	2.0	15.8	11.9			
	Bachilleres	1.0	13.9	10.9			
	Maestros	0.0	2.0	6.9			
		5.0	48.5	46.5			
Estudios Universitarios	Estudia	3.0	23.8	23.8			
	No estudia	2.0	24.7	22.7			
		5.0	48.5	46.5			
Metas	Estabilidad	3.0	24.8	25.7			
	Estudios	2.0	23.7	17.8			
	Otras (bienes)	0.0	0.0	3.0			
		5.0	48.5	46.5			

En el factor L que evalúa la credibilidad (nivel de confianza), los resultados mostraron que el 52.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo credibilidad confiados, un 28.7% se considera con un rasgo de credibilidad promedio y un 18.8% con un rasgo de credibilidad desconfiados. El 52.5% del rasgo de credibilidad confiados estuvo distribuida según género en un 40.6% de las mujeres y un 11.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 17.9%, se encuentra en el rango de 23 a 24 años. Este grupo está representado por un 21.7% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de credibilidad confiados, el 28.7% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 23.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 27.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 24.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios (ver Cuadro 8). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($x^2=2.983$, g.l=2, $p>0.225$), edad ($x^2=2.319$, g.l=4, $p>0.417$), estudios universitarios ($x^2=0.825$, g.l=2, $p>0.662$) y metas ($x^2=8.334$, g.l=4, $p>0.080$), mientras que la variable formación ($x^2=13.976$, g.l=6, $p<0.030$) sí se encuentra relacionada con el nivel de credibilidad, por lo que se concluye que la formación influyen en el nivel de credibilidad de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 8. Porcentajes del factor “L” credibilidad

		Cronfiados(as)		Promedio		Desconfiados(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	40.6	18.8	10.9			
	Masculino	11.9	9.9	7.9			
		52.5	28.7	18.8			
Edad	18-20 años	16.8	13.9	6.9			
	21-22 años	17.8	8.9	4.0			
	23-24 años	17.9	5.9	7.9			
		52.5	28.7	18.8			
Formación	Secretarias	21.7	11.9	2.0			
	Peritos	14.9	10.8	4.0			
	Bachilleres	10.9	5.0	9.8			
	Maestros	5.0	1.0	3.0			
		52.5	28.7	18.8			
Estudios Universitarios	Estudia	28.7	12.9	8.9			
	No estudia	23.8	15.8	9.9			
		52.5	28.7	18.8			
Metas	Estabilidad	27.7	13.9	11.9			
	Estudios	24.8	11.8	6.9			
	Otras (bienes)	0.0	3.0	0.0			
		52.5	28.7	18.8			

En el factor M que evalúa la actitud cognitiva (buen juicio), los resultados mostraron que el 50.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de actitud cognitiva objetiva, un 40.6% se considera con un rasgo de actitud cognitiva promedio y un 8.9% con un rasgo de actitud cognitiva imaginativo. El 50.5% del rasgo de actitud cognitiva objetivo estuvo distribuida según género en un 36.6% de las mujeres y un 13.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 17.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 19.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de actitud cognitiva objetiva, el 22.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 27.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 26.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 21.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 9). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables género ($\chi^2=0.753$, g.l=2, $p>0.686$), edad ($\chi^2=0.569$, g.l=4, $p>0.966$), formación ($\chi^2=3.179$, g.l=6, $p>0.786$), estudios universitarios ($\chi^2=1.787$, g.l=2, $p>0.409$) y metas ($\chi^2=0.936$, g.l=4, $p>0.919$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de actitud cognitiva.

Cuadro 9. Porcentajes del factor “M” actitud cognitiva

		Objetivos(as)		Promedio		Imaginativos(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	36.6		26.7		6.9	
	Masculino		13.9		13.9		2.0
			50.5		40.6		8.9
Edad	18-20 años	17.8		15.8		4.0	
	21-22 años		16.8		11.9		1.9
	23-24 años				12.9		3.0
			50.5		40.6		8.9
Formación	Secretarias	19.8		13.9		2.0	
	Peritos		14.8		12.9		2.0
	Bachilleres				10.8		2.9
	Maestros					3.0	2.0
			50.5		40.6		8.9
Estudios Universitarios	Estudia	22.8		23.8		4.0	
	No estudia		27.7		16.8		4.9
			50.5		40.6		8.9
Metas	Estabilidad	26.7		21.8		5.9	
	Estudios		21.8		17.8		3.0
	Otras (bienes)				1.0		0.0
			50.5		40.6		8.9

En el factor N que evalúa la sutileza (mentalidad ingenuo o astuta), los resultados mostraron que el 46.5 % de la muestra estudiada manifestó un rasgo de sutileza promedio, un 31.7% se considera con un rasgo de sutileza ingenuo y un 21.8% con un rasgo de sutileza astutos. El 46.5 % del rasgo de sutileza promedio estuvo distribuida según género en un 37.6% de las mujeres y un 8.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 16.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 21.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de sutileza promedio, el 23.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 22.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 23.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 20.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 10). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($x^2=5.578$, g.l=2, $p>0.061$), edad ($x^2=2.378$, g.l=4, $p>0.667$), estudios universitarios ($x^2=0.318$, g.l=2, $p>0.853$) y metas ($x^2=1.859$, g.l=4, $p>0.762$), mientras que la variable formación ($x^2=13.392$, g.l=6, $p<0.037$) sí se encuentra relacionada con el nivel de sutileza, por lo que se concluye que la formación influyen en el nivel de sutileza de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 10. Porcentajes del factor “N” sutileza

		Ingenuos(as)		Promedio		Astutos(as)	
			Total		Total		Total
Género	Femenino	17.8	31.7	37.6	46.5	14.9	21.8
	Masculino	13.9		8.9		6.9	
Edad	18-20 años	14.9	31.7	16.8	46.5	6.0	21.8
	21-22 años	8.9		13.9		7.9	
	23-24 años	7.9		15.8		7.9	
Formación	Secretarias	6.9	31.7	21.8	46.5	6.9	21.8
	Peritos	15.9		6.9		6.9	
	Bachilleres	7.9		11.9		5.9	
	Maestros	1.0		5.9		2.1	
Estudios Universitarios	Estudia	16.8	31.7	23.8	46.5	9.9	21.8
	No estudia	14.9		22.7		11.9	
Metas	Estabilidad	17.8	31.7	23.8	46.5	12.9	21.8
	Estudios	13.9		20.7		7.9	
	Otras (bienes)	0.0		2.0		1.0	

En el factor O que evalúa la conciencia (seguridad en sí mismo), los resultados mostraron que el 45.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de conciencia seguros de sí mismos, un 35.6% se considera con un rasgo de conciencia promedio y un 18.8% con un rasgo de de conciencia aprehensivos. El 45.6% del rasgo de conciencia seguros de sí mismos estuvo distribuida según género en un 32.7% de las mujeres y un 12.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 16%, se encuentra en el rango de 23 a 24 años. Este grupo está representado por un 15.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales y el 14.9% de peritos contadores. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de conciencia seguros de sí mismos, el 26.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 18.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 20.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 22.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 11). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=1.827$, g.l=2, $p>0.401$), edad ($\chi^2=0.548$, g.l=4, $p>0.969$), formación ($\chi^2=7.778$, g.l=6, $p>0.255$), estudios universitarios ($\chi^2=2.89$, g.l=2, $p>0.246$) y metas ($\chi^2=3.466$, g.l=4, $p>0.483$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de conciencia.

Cuadro 11. Porcentajes del factor “O” conciencia

		Seguros de sí mismos(as)		Promedio		Aprehensivos(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	32.7	45.6	26.7	35.6	10.9	18.8
	Masculino	12.9		8.9		7.9	
Edad	18-20 años	15.8	45.6	13.9	35.6	7.9	18.8
	21-22 años	13.8		10.8		5.9	
	23-24 años	16.0		10.9		5.0	
Formación	Secretarías	15.8	45.6	11.9	35.6	7.9	18.8
	Peritos	14.9		11.9		3.0	
	Bachilleres	12.9		5.9		6.9	
	Maestros	2.0		5.9		1.0	
Estudios Universitarios	Estudia	26.8	45.6	16.8	35.6	6.9	18.8
	No estudia	18.8		18.8		11.9	
Metas	Estabilidad	20.8	45.6	22.8	35.6	10.8	18.8
	Estudios	22.8		11.8		8.0	
	Otras (bienes)	2.0		1.0		0.0	

En el factor Q1, que evalúa la posición social (respeto a ideas establecidas), los resultados mostraron que el 74.3% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de posición social conservador, un 22.7% se considera con un rasgo de posición social promedio y un 3% con un rasgo de posición social experimentador. El 74.3% del rasgo de posición social conservador estuvo distribuida según género en un 51.5% de las mujeres y un 22.8% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 26.7%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 27.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de posición social conservador, el 39.6% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 34.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 41.6% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 29.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 3% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 12). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=0.196$, g.l=2, $p>0.907$), edad ($\chi^2=2.628$, g.l=4, $p>0.622$), formación ($\chi^2=4.792$, g.l=6, $p>0.571$), estudios universitarios ($\chi^2=1.048$, g.l=2, $p>0.592$) y metas ($\chi^2=2.761$, g.l=4, $p>0.599$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de posición social.

Cuadro 12. Porcentajes del factor “Q1”posición social

		Conservadores(as)		Promedio		Experimentadores(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	51.5	16.8	2.0			
	Masculino	22.8	5.9	1.0			
		74.3	22.7	3.0			
Edad	18-20 años	26.7	9.9	1.0			
	21-22 años	23.8	6.9	0.0			
	23-24 años	23.8	5.9	2.0			
		74.3	22.7	3.0			
Formación	Secretarias	27.8	6.9	1.0			
	Peritos	22.8	6.9	0.0			
	Bachilleres	16.8	7.9	1.0			
	Maestros	6.9	1.0	1.0			
		74.3	22.7	3.0			
Estudios Universitarios	Estudia	39.6	9.9	1.0			
	No estudia	34.7	12.8	2.0			
		74.3	22.7	3.0			
Metas	Estabilidad	41.6	10.9	1.0			
	Estudios	29.7	11.8	2.0			
	Otras (bienes)	3.0	0.0	0.0			
		74.3	22.7	3.0			

En el factor Q2 que evalúa la certeza individual (dependencia), los resultados mostraron que el 48.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de certeza individual dependiente, un 40.6% se considera con un rasgo de certeza individual promedio y un 10.9% con un rasgo de certeza individual autosuficiente. El 48.5% del rasgo de certeza individual dependiente estuvo distribuida según género en un 36.6% de las mujeres y un 11.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 20.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 17.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de certeza individual promedio, el 25.7% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 22.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 16.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 28.7% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 3% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 13). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=2.024$, g.l=2, $p>0.364$), edad ($\chi^2=2.061$, g.l=4, $p>0.725$), formación ($\chi^2=4.057$, g.l=6, $p>0.669$), estudios universitarios ($\chi^2=0.289$, g.l=2, $p>0.865$) y metas ($\chi^2=8.972$, g.l=4, $p>0.062$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de certeza individual.

Cuadro 13. Porcentajes del factor “Q2” certeza individual

		Dependientes		Promedio		Autosuficientes	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	36.6	27.7	5.9			
	Masculino	11.9	12.9	5.0			
		48.5	40.6	10.9			
Edad	18-20 años	20.8	12.9	4.0			
	21-22 años	14.9	11.9	3.9			
	23-24 años	12.8	15.8	3.0			
		48.5	40.6	10.9			
Formación	Secretarías	17.8	14.8	2.0			
	Peritos	11.9	13.9	3.9			
	Bachilleres	12.9	9.9	4.0			
	Maestros	5.9	2.0	1.0			
		48.5	40.6	10.9			
Estudios Universitarios	Estudia	25.7	19.8	5.0			
	No estudia	22.8	20.8	5.9			
		48.5	40.6	10.9			
Metas	Estabilidad	16.8	27.7	6.9			
	Estudios	28.7	12.9	4.0			
	Otras (bienes)	3.0	0.0	0.0			
		48.5	40.6	10.9			

En el factor Q3 que evalúa el autoestima, los resultados mostraron que el 49.5% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de autoestima promedio, un 39.6% se considera con un rasgo de autoestima controlados y un 10.9% con un rasgo de autoestima incontrolado. El 49.5% del rasgo de autoestima promedio estuvo distribuida según género en un 35.6% de las mujeres y un 13.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 23.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 16.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de autoestima promedio, el 21.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 27.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 25.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 21.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 14). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=1.470$, $g.l=2$, $p>0.480$), edad ($\chi^2=5.147$, $g.l=4$, $p>0.273$), formación ($\chi^2=6.209$, $g.l=6$, $p>0.400$), estudios universitarios ($\chi^2=4.029$, $g.l=2$, $p>0.133$) y metas ($\chi^2=3.666$, $g.l=4$, $p>0.453$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de autoestima.

Cuadro 14. Porcentajes del factor “Q3.” autoestima

		Incontrolados(as)		Promedio		Controlados(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	5.9	35.6	28.7			
	Masculino	5.0	13.9	10.9			
					49.5		39.6
Edad	18-20 años	3.9	23.8	9.9			
	21-22 años	3.0	12.8	14.9			
	23-24 años	4.0	12.9	14.8			
					49.5		39.6
Formación	Secretarías	2.0	16.8	16.8			
	Peritos	5.0	13.9	10.9			
	Bachilleres	3.9	11.9	9.9			
	Maestros	0.0	6.9	2.0			
					49.5		39.6
Estudios Universitarios	Estudia	4.0	21.8	24.8			
	No estudia	6.9	27.7	14.8			
					49.5		39.6
Metas	Estabilidad	6.9	25.7	21.8			
	Estudios	3.0	21.8	17.8			
	Otras (bienes)	1.0	2.0	0.0			
					49.5		39.6

En el factor Q4 que evalúa el estado de ansiedad, los resultados mostraron que el 39.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de ansiedad tenso, un 31.7% se considera con un rasgo de estado de ansiedad promedio y un 28.7% con un rasgo de estado de ansiedad relajado. El 39.6% del rasgo de estado de ansiedad estuvo distribuida según género en un 25.7% de las mujeres y un 13.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 18.8%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 13.9% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de estado de ansiedad tenso, el 13.9% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 25.7% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 21.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 16.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 1% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 15). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=0.939$, g.l=2, $p>0.625$), edad ($\chi^2=4.630$, g.l=4, $p>0.327$), formación ($\chi^2=7.945$, g.l=6, $p>0.242$) y metas ($\chi^2=0.657$, g.l=4, $p>0.956$), mientras que la variable estudios universitarios ($\chi^2=6.405$, g.l=2, $p<0.041$) sí se encuentra relacionada con el nivel de estado de ansiedad, por lo que se concluye que los estudios universitarios sí influyen en el nivel del estado de ansiedad de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 15. Porcentajes del factor “Q4” estado de ansiedad

		Relajados(as)		Promedio		Tensos(as)	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	20.8		23.8		25.7	
	Masculino	7.9		7.9		13.9	
			28.7		31.7		39.6
Edad	18-20 años	9.9		8.9		18.8	
	21-22 años	9.9		8.9		11.9	
	23-24 años	8.9		13.9		8.9	
			28.7		31.7		39.6
Formación	Secretarías	9.8		11.8		13.9	
	Peritos	12.9		5.0		11.8	
	Bachilleres	4.0		11.9		9.9	
	Maestros	2.0		3.0		4.0	
			28.7		31.7		39.6
Estudios Universitarios	Estudia	17.8		18.8		13.9	
	No estudia	10.9		12.9		25.7	
			28.7		31.7		39.6
Metas	Estabilidad	13.8		17.8		21.8	
	Estudios	13.9		12.9		16.8	
	Otras (bienes)	1.0		1.0		1.0	
			28.7		31.7		39.6

En el primer factor complementario que evalúa la extroversión (capacidad de sobresalir socialmente), los resultados mostraron que el 84.1% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de extroversión alto, un 9.9% se considera con un rasgo de extroversión promedio y un 6% con un rasgo de introversión. El 84.1% del rasgo de extroversión alta estuvo distribuida según género en un 69.3% de las mujeres y un 14.8% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 31.7%, se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 35.6% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de extroversión alto, el 47.5% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 36.6% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 41.6% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 39.5% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 3% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 17). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, edad ($\chi^2=0.075$, g.l=4, $p>0.999$) y metas ($\chi^2=6.460$, g.l=4, $p>0.167$), mientras que la variable género ($\chi^2=37.848$, g.l=2, $p<0.00$), formación ($\chi^2=20.263$, g.l=6, $p<0.002$), estudios universitarios ($\chi^2=7.681$, g.l=2, $p<0.021$) sí se encuentra relacionados con el nivel de extroversión, por lo que se concluye que el género, la formación y los estudios universitarios influyen en el nivel de extroversión de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 16. Porcentajes del factor complementario extroversión

		Extroversión		Promedio		Introversión	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	69.3		0		1	
	Masculino	14.8	84.1	9.9	9.9	5	6.0
Edad	18-20 años	31.7		3.9		2	
	21-22 años	25.7		3		2	
	23-24 años	26.7	84.1	3	9.9	2	6.0
Formación	Secretarías	35.6		0		0	
	Peritos	22.8		3		4	
	Bachilleres	16.8		6.9		2	
	Maestros	8.9	84.1	0	9.9	0.0	6.0
Estudios Universitarios	Estudia	47.5		2		1	
	No estudia	36.6	84.1	7.9	9.9	5	6.0
Metas	Estabilidad	41.6		8.9		4	
	Estudios	39.5		1		2	
	Otras (bienes)	3	84.1	0	9.9	0	6.0

En el segundo factor complementario del 16PF, que evalúa el estado de ansiedad (adaptabilidad situacional), los resultados mostraron que el 40.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de ansiedad alta, el 19.8% se consideró con un rasgo de ansiedad promedio y el 39.6% tiene un rasgo de menor ansiedad. Del 40.6% de la población con ansiedad alta, el género femenino representa un 29.7% y el género masculino un 10.9%, donde el mayor porcentaje, el 17.8% se encuentra en el rango de 18 a 20 años. Este grupo está representado por un 18.8% con la formación de secretarías bilingües y oficinista de las cuales el 13.9% están estudiando una carrera universitaria y un 26.7% no se encuentra estudiando. Entre las metas establecidas, se observa que es primordial en un 20.8% la estabilidad laboral, mientras que se identifica que un 17.8% tienen como meta laboral la obtención de los estudios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 16). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables género ($\chi^2=0.912$, g.l=2, $p>0.634$), edad ($\chi^2=5.904$, g.l=4, $p>0.206$), formación ($\chi^2=5.443$, g.l=6, $p>0.488$) y metas ($\chi^2=1.381$, g.l=4, $p>0.847$), mientras que la variable estudios universitarios sí se encuentra relacionada con el nivel de ansiedad ($\chi^2=10.713$, g.l=2, $p<0.005$), por lo que se concluye que solamente los estudios universitarios influyen en el nivel de ansiedad de los candidatos, las demás variables son independientes.

Cuadro 17. Porcentajes del factor complementario ansiedad

		Ansiedad		Promedio		Menor ansiedad	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	29.7	14.8	25.7			
	Masculino	10.9	5	13.9			
		40.6	19.8	39.6			
Edad	18-20 años	17.8	8.9	10.8			
	21-22 años	13.9	3	13.9			
	23-24 años	8.9	7.9	14.9			
		40.6	19.8	39.6			
Formación	Secretarías	18.8	5	11.8			
	Peritos	7.9	7.8	13.9			
	Bachilleres	9.9	6	9.9			
	Maestros	4	1	4.0			
		40.6	19.8	39.6			
Estudios Universitarios	Estudia	13.9	8.9	27.7			
	No estudia	26.7	10.9	11.9			
		40.6	19.8	39.6			
Metas	Estabilidad	20.8	10.9	21.8			
	Estudios	17.8	8.9	16.8			
	Otras (bienes)	2	0	1			
		40.6	19.8	39.6			

En el tercer factor complementario que evalúa la tenacidad (capacidad emprendedora), los resultados mostraron que el 42.6% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de tenacidad susceptibles, un 18.8% se considera con un rasgo de tenacidad promedio y un 38.6% con un rasgo de tenacidad alta. El 42.6% del rasgo de tenacidad susceptibles estuvo distribuida según género en un 25.7% de las mujeres y un 16.9% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 16.8%, se encuentra en el rango de 21 a 22 años. Este grupo está representado por un 12.8% de población con la formación de secretarias bilingües o comerciales, 12.9% son peritos contadores(as) y 12.9% bachilleres. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de tenacidad susceptibles, el 20.8% está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 21.8% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 24.8% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 17.8% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios (ver Cuadro 18). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, género ($\chi^2=4.603$, g.l=2, $p>0.100$), edad ($\chi^2=7.108$, g.l=4, $p>0.130$), formación ($\chi^2=3.842$, g.l=6, $p>0.698$), estudios universitarios ($\chi^2=1.128$, g.l=2, $p>0.569$) y metas ($\chi^2=3.503$, g.l=4, $p>0.477$), por lo que se concluye que las variables son independientes con el factor de tenacidad.

Cuadro 18. Porcentajes del factor complementario tenacidad

		Tenacidad		Promedio		Susceptibilidad	
		Total	Total	Total	Total		
Género	Femenino	31.7		12.9		25.7	
	Masculino	6.9		5.9		16.9	
			38.6		18.8		42.6
Edad	18-20 años	19.8		5		12.9	
	21-22 años	8.9		5		16.8	
	23-24 años	9.9		8.8		12.9	
			38.6		18.8		42.6
Formación	Secretarias	14.9		7.9		12.8	
	Peritos	10.9		5.9		12.9	
	Bachilleres	7.8		5		12.9	
	Maestros	5		0		4.0	
			38.6		18.8		42.6
Estudios Universitarios	Estudia	21.8		7.9		20.8	
	No estudia	16.8		10.9		21.8	
			38.6		18.8		42.6
Metas	Estabilidad	21.7		7.9		24.8	
	Estudios	14.9		9.9		17.8	
	Otras (bienes)	2		1		0	
			38.6		18.8		42.6

En el cuarto factor complementario que evalúa la independencia (capacidad independiente), los resultados mostraron que el 65.3% de la muestra estudiada manifestó un rasgo de dependencia, un 22.8% se considera con un rasgo de independencia promedio y un 11.9% con un rasgo de independencia. El 65.3% del rasgo de dependencia estuvo distribuida según género en un 51.5% de las mujeres y un 13.8% de los hombres, donde el mayor porcentaje, el 23.8%, se encuentra en el rango de 21 a 22 años. Este grupo está representado por un 27.8% de población con la formación de secretarías bilingües o comerciales. Otra característica importante es hacer notar que de esta población con el rasgo de dependencia, el 34.7 % está estudiando una carrera universitaria, mientras que el 30.6% no está estudiando. Entre las metas establecidas, el 34.7% consideró que la estabilidad laboral para su manutención es la meta a corto plazo y un 28.6% consideró como meta obtener el trabajo para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios, mientras que un 2% clasifica la obtención de bienes (vivienda y/o vehículo) como su meta a corto plazo (ver Cuadro 19). Además, se identifica que no hay relación significativa entre las variables, edad ($\chi^2=7.598$, g.l=4, $p>0.107$), formación ($\chi^2=12.127$, g.l=6, $p<0.059$), estudios universitarios ($\chi^2=1.609$, g.l=2, $p>0.447$) y metas ($\chi^2=0.675$, g.l=4, $p>0.954$), mientras que la variable género ($\chi^2=6.737$, g.l=2, $p<0.034$) sí se encuentran relacionadas con el nivel de independencia, por lo que se concluye que el género influye en el nivel de independencia de la muestra, las demás variables son independientes.

Cuadro 19. Porcentajes del factor complementario independencia

		Independencia		Promedio		Dependencia	
		Total		Total		Total	
Género	Femenino	6		12.9		51.5	
	Masculino	5.9		9.9		13.8	
			11.9		22.8		65.3
Edad	18-20 años	4		13.9		19.8	
	21-22 años	3		3.9		23.8	
	23-24 años	4.9		5		21.7	
			11.9		22.8		65.3
Formación	Secretarías	2		5.9		27.8	
	Peritos	3		5.9		20.8	
	Bachilleres	5.9		10		9.8	
	Maestros	1		1		6.9	
			11.9		22.8		65.3
Estudios Universitarios	Estudia	4		11.9		34.7	
	No estudia	7.9		10.9		30.6	
			11.9		22.8		65.3
Metas	Estabilidad	6.9		12.9		34.7	
	Estudios	5		8.9		28.6	
	Otras (bienes)	0		1		2	
			11.9		22.8		65.3

Al finalizar el análisis se identificó un perfil promedio de personalidad de la población estudiada. El perfil señala quince factores de personalidad, cada uno con la posibilidad de ubicar a la población bajo dos polos y un promedio. Por ejemplo en el rasgo de expresividad la población se puede catalogar como reservada, promedio o expresiva, el rasgo de fuerza del yo se caracteriza por ser afectada, promedio o estable, el rasgo de dominancia puede ser sumiso, promedio o dominante y así en continuidad con los demás rasgos de personalidad. Todos los factores ubicados fuera del rango promedio se consideran de mayor relevancia para el estudio, es por ello que se han ubicado con un punto de color rojo y contribuyen a determinar con mayor precisión los rasgos característicos de la muestra. Aquellos que se encuentren en el rango promedio señalan una característica neutra dentro de la población (ver Cuadro 20).

Se debe resaltar que el perfil proporciona información de la muestra, no señala aspectos positivos o negativos de ella, únicamente presenta la ubicación de los rasgos para un posterior análisis de acuerdo a los objetivos de la investigación, los cuales son analizados en la discusión de estos resultados.

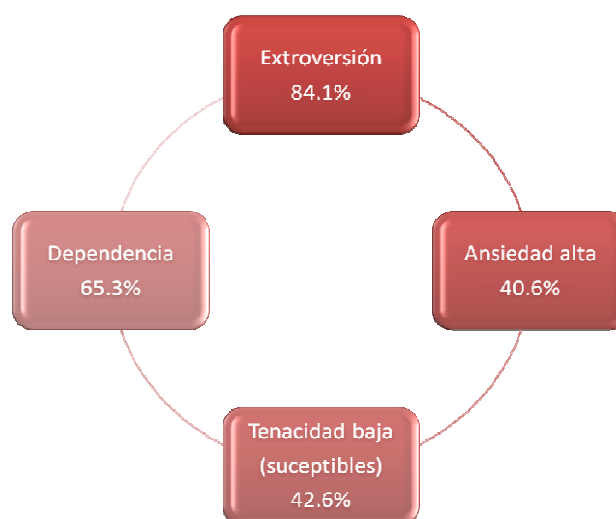
En el perfil se observa que la población se caracteriza por rasgos de personalidad expresivos, despreocupados, aventurados, confiados, objetivos, seguros de sí mismos, conservadores, dependientes y caracterizados por mantener un alta grado de ansiedad, siendo tensos (ver Cuadro 20). Los rasgos de estabilidad emocional o fuerza del yo, dominancia, lealtad grupal, emotividad, actitud cognitiva y autoestima se encuentran catalogados dentro del rango promedio, por lo que se identifica una estabilidad emocional general de la muestra estudiada.

En relación con los rasgos complementarios en el siguiente esquema se observa a una población con puntuaciones dentro y arriba del promedio en el rasgo de extroversión, ansiedad, susceptibilidad y dependencia. Se identificaron que los cuatro factores complementarios de la prueba son significativos para la descripción de la muestra (ver Esquema 6).

Cuadro 20. Perfil promedio de rasgos de personalidad

		Promedio	
Expresividad	Reservado		Expresivo
Fuerza del yo	Afectado		Estable
Dominancia	Sumiso		Dominante
Impulsividad	Sobrio		Despreocupado
Lealtad grupal	Activo		Escrupuloso
Aptitud situacional	Recatado		Aventurador
Emotividad	Calculador		Afectuoso
Credibilidad	Confiado		Desconfiado
Actitud cognit.	Objetivo		Imaginativo
Sutileza	Ingenuo		Astuto
Consciencia	Seguro de sí		Aprehensivo
Posición social	Conservador		Experimentador
Certeza ind.	Dependiente		Autosuficiente
Autoestima	Incontrolado		Controlado
Ansiedad	Relajado		Tenso

Esquema 6. Resultados de rasgos complementarios



C. Relación del cuestionario de dieciséis factores de personalidad -16PF- y otras variables

Al analizar los factores del 16PF, se identificó que existen ciertas variables demográficas que se mantienen constantes por cada factor.

El estado civil con mayor representatividad en la muestra es el de solteros(as) con un 85.1% identificando dentro de este grupo a un 49.7% independientes, sin personas bajo su cargo (ver Tabla 3).

Según la experiencia laboral el 42.6% ha ocupado únicamente un puesto de trabajo en períodos menores de un año, donde un 25.8% ha trabajado en períodos de un año, 15.8% de dos a tres años y un 3.9 en cuatro o más años en cada puesto de trabajo (ver Tablas 4 y 5).

Otra de las características de este grupo señala que el 52.5% pertenecen a una familia nuclear, donde los padres únicamente tienen educación primaria (53.5%), de ellos el 44.9% son hijos de padres con puestos operativos y 39.0% tiene madres con ocupación de amas de casa. Este grupo consideró que su relación familiar en un 54.4% como buena y estable (ver Gráfica 4).

La ubicación geográfica característica pertenece al área de Villa Nueva, Mixco y zona 12 (ver Gráfica 2).

En síntesis se puede identificar que la muestra poblacional se caracterizó por ser de género femenino, joven, entre las edades de 18 a 20 años, con una residencia en las zonas capitalinas y municipios del departamento de Guatemala, que tiene una densidad poblacional alta. Caracterizada por personas, solteras, sin hijos, independientes (sin personas bajo su cargo) y sin deudas. Pertenecientes a familias de tipo nuclear con padres trabajadores en puestos de nivel operativos. En su mayoría son de formación

educativa; secretarias oficinistas y bilingües, con poca experiencia laboral, porque han ocupado un puesto de trabajo, pero por periodos menores a un año.

Además se identificó que existen variables utilizadas en la entrevista semiestructurada que se encuentran relacionadas significativamente con algunos rasgos de la personalidad. De todas las variables utilizadas dentro de la entrevista únicamente género, estudios universitarios y formación educativa tienen una relación significativa, según el estadístico de Pearson con los siguientes rasgos de personalidad:

Tabla 7. Variables y factores con relación significativa

Género	Formación	Estudios universitarios
<ul style="list-style-type: none"> • Expresividad emocional • Aptitud situacional • Extroversión • Dependencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerza del Yo • Credibilidad • Sutileza • Extroversión 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerza del yo • Estado de Ansiedad • Extroversión

En la Tabla 7 se observa que pertenecer a cierto género, tener formación académica secretarial, perito contador, bachiller o magisterio y estar estudiando en la universidad es factor relevante con la existencia o no de rasgos específicos de la personalidad. La variable género se encuentra relacionada con la expresividad emocional, la aptitud situacional, la extroversión y la dependencia de la muestra. La formación educativa, tener el título de magisterio, perito contador, secretaria o bachiller está relacionada con la estabilidad emocional o fuerza del yo, la credibilidad de la población, la sutileza y el nivel de extroversión, de igual forma, estar o no estudiando en la universidad se encuentra relacionado con la estabilidad emocional o fuerza del yo, el estado de ansiedad y el nivel de extroversión de la muestra estudiada.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Actualmente, en Guatemala se observa un proceso relativamente largo, durante el cual el 20% que representan las personas jóvenes entre las edades de 15 a 24 años (1 de cada 5 jóvenes) pasan por distintas experiencias de búsqueda de empleo, impulsados por la formación de su identidad y la necesidad de ingresos (Ramirez, 2001: 333). De este porcentaje según el (PNUD, 2008: 215) el 9% pertenece al rango de 18-24 años.

La situación actual, radica en que esta población no ha logrado su inserción en el mercado laboral, a pesar de la existencia de requerimientos de capital humano y que su perfil académico, coincide con el perfil de puesto solicitado por las empresas. En ese sentido, surge la necesidad de determinar ¿qué características tiene este grupo poblacional? y si ¿Las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral guatemalteca tienen rasgos de personalidad que les dificulta su inserción?

El propósito principal de esta investigación consistió en determinar el perfil de personalidad, proporcionando un soporte teórico que genere conocimientos en cuanto a los rasgos de personalidad y la influencia de diversos factores en esta formación.

Morales (2007:94), Eshleman (1997:49) y Shaffer (2000:97), dan a conocer que la personalidad está influenciada por aspectos genéticos y ambientales (cultura, familia y experiencias), por lo que el análisis de estos, brinda un panorama de los que puedan repercutir en el éxito de la inserción laboral. En este sentido los resultados obtenidos indican que la mayor parte de la población en búsqueda de empleo, está formada por el género femenino 70.3%. Lo que demuestra que la cultura guatemalteca prefiere a determinado género para su contratación, debido a que ser mujer joven de 18 a 24 años, se cree que puede repercutir en la productividad.

En relación con la zona geográfica se observa que aquellas que están más alejadas de la capital: zona 12, zona 18 y zona 6, así como, los municipios de Villa Nueva y Mixco, representan las áreas de mayor concentración de los candidatos en búsqueda de una

ocupación laboral. Según, El Instituto Nacional de Estadística (INE), con base en el XI censo de población y VI de Habitación 2002 estas zonas son consideradas con una alta densidad poblacional, lo que origina en ellas polaridades económicas y sociales que hace a los candidatos vulnerables a prejuicios sociales (INE, 2002).

En el aspecto civil se identifica que la población en su mayoría es soltera, sin hijos y sin deudas, lo que conlleva que sus responsabilidades familiares son menores, ya que esta población se considera independiente, es decir, sin personas que dependan económicamente de ellos. Además, sólo el 50.5% está iniciando una carrera universitaria, evidenciando una disposición de horario.

El porcentaje más alto de la muestra está representado por secretarías oficinistas o bilingües, por lo que se infiere que el mercado laboral actual requiere de una preparación más dinámica con el entorno empresarial, es decir que hoy muchas empresas buscan no solo una secretaria sino una asistente, que contribuya en la atención al cliente interno y externo. Por lo que, según la experiencia laboral de la investigadora se infiere que las instituciones educativas aún están formando a secretarías y no asistentes y además, esta población no está dispuesta a realizar funciones distintas y adaptarse al requerimiento de cada puesto. Además de identificar que la maya curricular para la profesión de secretarías oficinistas y bilingües no ha variado desde hace más de 15 años (UNESCO, 2004:28). Otro factor que explica la existencia de mayor desempleo en esta profesión se basa en el auge de la cultura tecnológica y en la disminución de las funciones secretariales básicas (Bisquerra y Nuria, 2007:64).

Adicionalmente, se visualiza que el 88.1% de la población ya ha tenido experiencia laboral, siendo esto un aspecto importante para el desenvolvimiento y el desempeño de la persona, sin embargo el 42.6% ha ocupado un puesto de trabajo, pero ha permanecido en el mismo por períodos menores de un año, demostrando con ello, inestabilidad laboral y falta de tenacidad. Siendo esto un récord mal visto para una próxima contratación. Estos datos pueden contrastarse con datos similares obtenidos en un estudio de estabilidad laboral en jóvenes trabajadores realizados en México (Silveira, 2001:331).

Con relación a otro aspecto influyente y diferenciador de la personalidad se encuentra la familia, la cual es el vehículo principal para que un individuo participe socialmente en una cultura específica. Tanto los padres, los hermanos y la relación que exista entre ellos, desempeña un papel importantes en el desarrollo de la personalidad, ya que actúan como modelos (Eshleman, 1997:52). En este sentido, se identificó que la muestra en su mayoría pertenece a familias de tipo nuclear, donde los padres de familia tienen un nivel de educación primaria y en el ámbito laboral la ocupación principal del padre ha sido en puestos de nivel operativo y de la madre en las labores del hogar. Los hermanos demuestran tener un mejor estatus académico y en su mayoría se desempeñan en puestos a nivel de mando medio. Se identifica dentro del análisis de la muestra una buena relación familiar. Esto indica que la estructura familiar existente, puede brindar apoyo y soporte para la formación académica y personal de cada miembro. Además de la formación de los valores, los cuales son las creencias organizadas jerárquicamente que sirven de criterio para el comportamiento humano en cualquier situación de la vida y están relacionados con las necesidades, actitudes e intereses (Garza, 2004:45).

Al observar las características de la muestra, se identifican que existen variables demográficas que contribuyen al ingreso laboral y rasgos de la personalidad que no necesariamente se consideran positivos o negativos para la obtención de un empleo, más bien el manejo de ellos en determinadas situaciones pueden inducir o no a una personalidad adecuada para un determinado puesto de trabajo, la adaptación y flexibilidad de la personalidad del sujeto debe ser un aspecto esencial dentro del perfil del candidato.

Como un aspecto aparte, se evidencia que la mitad de la población desea ubicarse en un puesto de trabajo con la finalidad de ser económicamente independientes, mientras que el resto de la población busca trabajar para poder iniciar o finalizar sus estudios universitarios. Las metas están bien definidas, y se cuenta con una estructura adecuada para su cumplimiento, pero es necesario que los motivadores personales se logren materializar para poder alcanzar el objetivo. Esto lo logrará la población, en la medida en que exista un autoconocimiento. Según Bradberry (2008:41):

«Quienes entienden sus preferencias y tendencias tienden a buscar las oportunidades correctas, a poner en práctica sus fortalezas y a obtener resultados»

Por tal razón, se analizó los factores de personalidad contenidos en el cuestionario 16 PF con la finalidad de identificar los rasgos que caracterizan a la muestra poblacional. El análisis de los factores de personalidad da a conocer los rasgos relevantes del estudio, brindando con ello el perfil general de la muestra. El perfil de la personalidad capta la esencia de las motivaciones y preferencias en la vida, por lo que se vuelve una herramienta capaz de indicar el camino, hacia el logro de las metas, hacia el éxito (Bradberry 2008:44).

Al analizar cada factor de la prueba se identificó que en el factor de expresividad emocional la población es expresiva, es decir con disposición a cooperar y participar; en el factor fuerza del yo, es estable emocionalmente donde la formación de los candidatos y si estudian o no una carrera universitaria influye en el nivel de la fuerza del yo; en el factor dominancia, se identifico rasgo promedio entre lo sumiso y dominante; en el factor de impulsividad grupal es despreocupada, es decir, precipitada, rápida, alegre y entusiasta donde se identifica que el género influye en el nivel de impulsividad; en el factor lealtad grupal, se identificó rasgo promedio entre las obligaciones sociales donde el género influye en el nivel de lealtad grupal; en el factor aptitud situacional, es aventurado, se considera que es insensible a la amenaza, dónde el género influye en el nivel de aptitud situacional; en el factor de emotividad, se considera de rasgo promedio entre la severidad y la sensibilidad; en el factor de credibilidad es confiado, significa flexible a cambios, comprensivo y tolerante donde la formación influye en el nivel de credibilidad; actitud cognitiva, es objetiva, es decir, honrada, convencional, confiable en su buen juicio; en el factor sutileza la población es promedio entre ingenuo y astuto, donde la formación influye en el nivel de sutileza; en el factor conciencia, es seguro de si misma, es decir complaciente, insensible a la aprobación de las personas, dada a las acciones simples; en el factor posición social es conservadora, es decir respeta ideas establecidas; en el factor de certeza individual, es dependiente, es decir que se adhiere y es un seguidor ejemplar; en el factor de autoestima es promedio entre controlado e incontrolado y en el factor

estado de ansiedad es tenso, es decir frustrada, impulsiva, malhumorada, donde la formación influye en el estado de ansiedad de los candidatos. Además, se identifica que la población que maneja mayor tensión en su vida es aquella que no estudia, pero que sí tiene dentro de sus metas a corto plazo realizarlo, pero por razones económicas no han logrado llevarlo a cabo.

Con relación a los factores complementarios se evidencia que la población es extrovertida, es decir que sobresale socialmente, es desinhibida y buena para establecer contactos interpersonales donde el género, la formación y si los candidatos estudian o no una carrera universitaria influye en el nivel de extroversión; manifiesta un alto grado de ansiedad la cual puede ser situacional, pero es probable que tenga algunas inadaptaciones, donde si los candidatos estudian o no una carrera universitaria influye en el nivel de ansiedad; además, tiende a verse despreocupada, frustrada y desmotivada con una tenacidad baja; por último se identifica a una población dependiente, es decir, que depende de un grupo de trabajo, con apariencia de una personalidad pasiva, que necesita apoyo de otras personas para orientar la conducta, donde el género y la formación influyen en el nivel de independencia de los candidatos.

Al analizar los rasgos de los 16 factores de personalidad y los complementarios, es importante hacer énfasis en que existen fortalezas que utilizadas adecuadamente, contribuirán en un perfil de personalidad atractivo para ingresar al mercado laboral, siendo el caso de la expresividad o cooperación, el ser aventurero o sociable, confiado demostrando alto grado de credibilidad, objetivo o confiable en su buen juicio y seguros de sí mismos. Teniendo el conocimiento de estas fortalezas es imprescindible que las personas las utilicen de la manera correcta dependiendo de la situación en la que se encuentren. Por ejemplo, según la experiencia laboral de la investigadora y la comunicación con encargados de selección de personal de empresas guatemaltecas, se ha observado un mal manejo de estos factores cuando los empleados de reciente ingreso tienen dificultad para adaptarse y ser flexible a sus primeras experiencias laborales, demostrando con ello una conducta inadecuada.

Por lo tanto, se observa un cambio en el supuesto perfil del guatemalteco, donde se daba a conocer la sumisión e introversión (PCON, 2006:22), ahora el perfil de las nuevas generaciones tiende hacia sus opuestos y en cierta medida hasta llegar a sentirse superiores, evidenciado una actitud que para iniciar en el mundo laboral no es la más adecuada. Por ejemplo, según la experiencia laboral de la investigadora como encargada del reclutamiento y selección del personal y la comunicación con otros encargados de selección de personal de empresas guatemaltecas, estudiantes de primer o segundo año universitario que pretende encontrar un puesto específicamente de su carrera o el caso de candidatos que pretenden que el puesto se adapte a ellos en horarios y funciones. Es importante resaltar que los porcentajes de la población que tienen como meta laboral la manutención representa la mitad de la población, mientras que la otra mitad desea encontrar trabajo para iniciar o finalizar sus estudios universitarios, es por ello que se debe investigar si realmente este porcentaje tiene deseos de encontrar un puesto laboral.

Los factores complementarios señalan la necesidad de analizar la alta ansiedad que la población está sufriendo, según el 16PF basada en la teoría de analítica-factorial de los rasgos de Raymond Catell, este es el principal índice de evaluar la existencia de alguna patología. Las personas con alta ansiedad presentan un desajuste emocional que incide en la búsqueda de opciones de trabajo.

Según el análisis de las características demográficas no se pueden concatenar causas para esta ansiedad, sin embargo si se pueden relacionar con el contexto socioeconómico en que se encuentra el país. Por lo que, se puede considerar que los índices de incertidumbre económica, violencia e inseguridad que vive el país puede repercutir en la personalidad del individuo. Este factor se encuentra relacionado con el factor de dependencia de la población, identificando que la población, también, es dependiente demostrando sujetos pasivos, que se dejan llevar por las opiniones de los demás y se apoyan excesivamente en otros. Tal como se afirma en el Programa de Apoyo al Proceso de Paz y Conciliación Nacional PCON, (2006:97). Este rasgo podría ser característico de la población guatemalteca, en la que existe una cultura de seguidores, a causa de la

historia de subdesarrollo que vivió y vive el país y el conformismo constante de nuestra población.

La prueba también señala la susceptibilidad de la población, ya que este factor se caracteriza por una desatención de las normas establecidas, por evitar obligaciones y ser demasiados espontáneos e impulsivos, lo que se evidencia en el corto tiempo en que la población se mantiene en un mismo puesto de trabajo.

Al mismo tiempo la muestra tiene una puntuación alta de extroversión lo que contribuye en la obtención de puestos que tiene un contacto directo con clientes, específicamente en el área de ventas. Pero un mal manejo de este factor puede ser considerado como un inconveniente, por la necesidad constante de interacción con los demás. Esta necesidad interfiere en las funciones de la mayoría de los puestos administrativos, ya que estos requieren una atención directa y cautelosa en la realización de las actividades. Por lo tanto un mal manejo de estos factores disminuye la posibilidad de contratación.

Al analizar las variables obtenidas en la entrevista con los rasgos de personalidad, se determinó que únicamente las variables género, formación académica y estar estudiando en la universidad tiene una relación significativa con algunos rasgos de personalidad. El género está directamente relacionado con la expresividad emocional, la aptitud situacional, la extroversión y la dependencia de la muestra, ser de sexo femenino o masculino es un factor relevante para estar caracterizado por los rasgos anteriores mencionados. La formación educativa, título de magisterio, perito contador, secretaria o bachiller está relacionada con la estabilidad emocional o fuerza del yo, la credibilidad de la población, la sutileza y el nivel de extroversión, de igual forma, estar o no estudiando en la universidad se encuentra relacionado con la estabilidad emocional o fuerza del yo, el estado de ansiedad y el nivel de extroversión de la muestra estudiada. Es importante realizar un análisis específico en esta área para determinar qué tipo de relación es la que tiene cada una de dichas variables.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se identificó el perfil de personalidad de las y los jóvenes que pertenecen a la fuerza laboral guatemalteca emergente y se determinó los factores personales que puedan influir en la inserción. Entre ellos se encuentran los siguientes:

1. La población en búsqueda de empleo, según la muestra utilizada en el periodo de junio del 2008 a marzo 2009, estuvo conformada en un mayor porcentaje por el género femenino (70.3%). Ser mujer joven de 18 a 24 años es un factor de vulnerabilidad para las personas que desean obtener un puesto de trabajo.
2. Vivir en un área con alta densidad poblacional (Villa Nueva, zona 12 y Mixco) origina prejuicios a causa de las polaridades económicas y sociales, siendo éste otro factor que disminuye la posibilidad de contratación.
3. Entre las fortalezas de la población, se determinó que el contexto familiar en el que viven y ser solteros, sin hijos, sin deudas y sin personas bajo su responsabilidad económica son aspectos que brindan estabilidad en la persona y pueden contribuir en la posibilidad de contratación.
4. La mayor parte de la población se identificó como inestable y con falta de tenacidad laboral. Demostraron tener experiencia laboral, sin embargo el único puesto de trabajo ocupado ha sido por períodos menores de un año.
5. El mercado laboral actual requiere de candidatos con una preparación más dinámica, es decir, hoy las empresas buscan candidatos que vayan más allá de lo aprendido en el nivel diversificado, que tengan competencias que les permitan dar un excelente servicio interno y externo. Las secretarías bilingües y oficinistas deben utilizar los factores su personalidad de acuerdo a las exigencias y necesidades de cada puesto, por lo que es necesario fortalecer en la maya curricular de diversificado estos factores.

6. Existen dos metas laborales identificadas dentro de la población, ubicarse en un puesto de trabajo con la finalidad de ser económicamente independientes y trabajar para poder iniciar o finalizar los estudios universitarios. La dificultad radica en que, a pesar de tener metas establecidas no han conseguido dar el primer paso para su logro.
7. El perfil de personalidad de la población, señala factores que se consideran fortalezas para demostrar una personalidad atractiva en el proceso de selección, también, existen aspectos necesarios a mejorar ya que repercuten directamente en la primera impresión del candidato: extroversión alta, alto grado de ansiedad, susceptibilidad (baja tenacidad) y dependencia.
8. La historia social del país y el contexto socioeconómico actual influye en los factores de la personalidad del grupo poblacional (alta ansiedad, dependencia, ser conservadores entre otros). Sin embargo el perfil actual demuestra tener rasgos de personalidad mal manejados, evidenciado una actitud inadecuada para iniciar en el mundo laboral en puesto de mando medio, por ejemplo el caso de la extroversión alta, alta ansiedad, ser extremadamente sociales e insensibles a la autoridad (aventureros).
9. El género, la formación académica (título de diversificado y estar estudiando en la universidad) afectan significativamente en la existencia de ciertos rasgos de personalidad. Existe una relación significativa entre las variables de género con los rasgos de personalidad de expresividad emocional, actitud situacional, extroversión y dependencia; formación académica con los rasgos de fuerza del yo, credibilidad, sutileza y extroversión; y estudios universitarios con los rasgos fuerza del yo, estado de ansiedad y extroversión.

Utilizar adecuadamente las fortalezas identificadas y manejar los otros factores en cada situación, permitirá un crecimiento personal y la maduración de la personalidad de

los jóvenes. Aumentando con ello la probabilidad de pasar el proceso de selección de personal y una posible contratación.

El perfil de personalidad muestra a una población caracterizada por tener rasgos de personalidad expresivos, despreocupados, aventurados, confiados, objetivos, seguros de sí mismos, conservadores, dependientes, extrovertidos, tensos, susceptibles y con una ansiedad alta.

En la medida en que hay autoconocimiento de la personalidad la satisfacción de los jóvenes se fortalece, aumentando la probabilidad que se cumplan las metas laborales y familiares. La población debe tomar el tiempo para el autoconocimiento y entender los rasgos de la personalidad que determinan la forma de responder a retos y oportunidades.

El perfil ideal o atractivo para una contratación depende, en primer lugar del perfil del puesto y de la cultura organizacional de la empresa, pero en general se busca una persona que por medio de su comportamiento demuestre estabilidad emocional (fuerza del yo), aceptación de las normas (lealtad grupal), credibilidad (alto nivel de confianza), seguridad en sí mismo (conciencia), autosuficiencia (certeza individual), autoestima promedio, tenacidad e independencia. Por lo tanto, que evidencie una actitud y disposición para desempeñar con éxito sus funciones laborales y que también, tenga la capacidad de adaptarse y ser flexible con el puesto, creando con ello, un clima laboral que genere mayor productividad en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Usar los resultados de esta investigación con el fin de crear programas psicoeducativos para capacitar a los participantes del estudio y a la población en general en la importancia del autoconocimiento y el fortalecimiento de aquellos factores de personalidad que generan un perfil atractivo para su contratación y manejar aquellos rasgos de personalidad que demuestren una actitud inadecuada para obtener un puesto de trabajo. Dirigir estos programas a las siguientes organizaciones: Empresarios por la educación, empresarios juveniles, el Ministerio de Educación en el área de desarrollo y productividad de Guatemala.
2. Crear campañas informativas, dirigidas a colegios e institutos guatemaltecos que tengan diversificado, con la finalidad de dar a conocer los factores esenciales para una exitosa inserción laboral, donde los rasgos de personalidad y las aptitudes académicas son factores coadyuvantes en optar a un puesto de trabajo.
3. Proporcionar la información obtenida a las instituciones educativas (colegios e institutos guatemaltecos) que forman profesionales de nivel diversificado para fomentar el auto conocimiento de los rasgos de personalidad de los alumnos e incentivarlos a identificar los que son más atractivos para el puesto de trabajo que ellos deseen.
4. Dar a conocer al sector empresarial (Cámara de Industria y Comercio en Guatemala), las características y rasgos de la personalidad de la población emergente, para tener una base que sirva de comparación entre los rasgos requeridos en el perfil del puesto y el perfil de personalidad de los candidatos. Con la finalidad de fortalecer y darles a conocer los rasgos requeridos en su organización a través de un programa de inducción específico.

5. Realizar un estudio a nivel empresarial que brinde información sobre las razones por las que no se eligió a los participantes de la muestra.
6. Dar seguimiento a este estudio por medio de una investigación longitudinal de los participantes, para obtener información adicional que sustente la dificultad de su contratación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Anastasi, Anne y S. Urbina. 1998. *Tests Psicológicos*. 7ª ed. México, D.F., Prentice Hall. 729 págs.

Alcover de la Hera, Carlos, *et. al.* 2004. *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill. 589 págs.

Bisquerra, Rafael y N. Pérez. 2007. «Las competencias emocionales». *Revista de la Universidad de Barcelona Facultad de Educación*. XXI (10): 61-82.

Bradberry, Travis. 2008. *El código de la personalidad*. 1ª ed. Bogota, Grupo Editorial Norma. 193 págs.

Burdsal, Charles. 1976. « An examination of the relationship between personality traits and motivational dynamic». *The Journal of Psychology*. 94 (1): 261-267.

Carver, Charles y M. Scheier. 1997. *Teorías de la Personalidad*. 3ª ed. México, D.F., Prentice Hall. 631 págs.

Chiavenato, Idalberto. 2007. *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. 8ª ed. México, D.F., McGrawHill. 500 págs.

Cloninger, Susan. 2003. *Teorías de la personalidad*. 3ª ed. México, D.F., Prentice Hall. 568 págs.

- Collins, Hardin; G. Burger y G. Taylor. 1977. «Personality patterns of drug abusers as shown by MMPI profiles». *Journal of Clinical Psychology*. 33(3): 897-899.
- Contexto Histórico político de Guatemala y su impacto en la salud mental. 2006. PCON, Programa de Apoyo al Proceso de Paz y Conciliación Nacional. Guatemala. 110 págs.
- Dialogo para la inversión social en Guatemala. USAID Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Estados Unidos. Obtenido el día 2 de mayo de 2008 desde http://www.usaid.gov/gt/docs/ficha_tecnica_1_red.pdf
- Duque, Vilma. 2005. «De Víctimas del Conflicto a Promotores de Cambio: Trabajo Psicosocial y Reconciliación en Guatemala». *Revista Futuros*. 19(5): 1-11. Obtenido el día 2 de mayor de 2008 desde http://www.revistafuturos.info/raw_text/raw_futuro19/reconciliacion_victima.pdf
- Empresarios por la educación. 2008. Educación para la vida: La reforma secundaria. Guatemala. Obtenido el día 2 de mayor de 2008 desde <http://www.empresariosporlaeducacion.org/media/File/educacionparalavida.pdf>
- Eshleman, Ross. 1997. *The Family*. 8ª ed. Boston. Allyn and Bocon. 617 págs.
- Fierro, Alfredo y V. Cardenal. 2003. «Estudio Dimensional de la Personalidad Madura». *Revista de Psicología General y sus Aplicaciones*. 46(4): 411-419.
- Garza, Treviño. 2004. *Valores para el ejercicio profesional*. México, D.F., Tecnológico de Monterrey. 390 págs.

- Goleman, Daniel. 1995. *La inteligencia emocional*. México, D.F., Vergara. 397 págs.
- Greenough, Timothy; J. Keegan. y D. Ash. 2006. « Psychological and social adjustment of blind subjects and the 16PF ». *Journal of Clinical Psychology*. 34 (1): 84-87.
- Guatemala: ¿Una economía al servicio del desarrollo Humano?.2008. Informe Nacional del Desarrollo Humano, PNUD 2007-2008. Guatemala. 210 págs.
- Guatemala. 2005. Ministerio de Educación. *Diagnóstico del nivel educativo medio en Guatemala: cobertura, calidad, equidad y relevancia para el trabajo*. Guatemala, 35 págs.
- Guatemala. 2009. Instituto Nacional de estadística. *XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación 2002*. Guatemala. Obtenido el día 2 de mayo de 2008, desde <http://www.ine.gob.gt/index.php/demografia-y-poblacion/42-demografiaypoblacion/75-censo2002>
- Hermosilla, Ángel. 2003. «El Perfil del Nuevo trabajador Industrial». *Estudios Metalúrgicos*. (1): 35-51.
- Izquierdo, Antonio y M. Izquierdo. 2002. «Pronóstico de la inserción laboral en el sector de la contratación». *Psicothema*. 14(4): 726-732.
- Izquierdo, Antonio; M. Izquierdo y R. Villagran. 2007. «Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia Aplicaciones para la selección de personal». *Anales de la Psicología*. 23(2): 231-239.

- Karnes, Frances; J. Chauvin y T. Trant. 1984. « Leadership profiles as determined by the 16PF scores of honors college students ». *Psychological Reports*. 55 (10): 615-616.
- Kemp, Anthony. 1981. «The personality structure of the musician». *Psychology of Music*. 9 (2): 69-74.
- Landy, Frank y J. Conte. 2005. *Psicología Industrial*. México, D.F., McGrawHill. 630 págs.
- López, Juan Antonio. 1986. «Hipócrates y los escritos hipocráticos: origen de la medicina científica». *Revista U.N.E.D.* 157-175. Obtenido el día 2 de mayo de 2008, desde <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:Epos-19095DE6-3AE4-F7C5-8412-0513130D845D&dsID=PDF>
- Martín-Baró, Ignacio. 1990. *Psicología Social de la Guerra: trauma y terapia*. San Salvador, UCA editores. 91 págs.
- Minuchin, Salvador y J. Colapint 1986. *Pobreza, institución, familia*. Buenos Aires. Amorrortu Editores. 156 págs.
- Morales, Francisco, et al. 2007. *Psicología Social*. Madrid, McGrawHill. 918 págs.
- Muchinsky, Paul. 2001. *Psicología Aplicada al Trabajo*. México, D.F., Paraninfo Thomson Learning. 470 págs.
- Mullins, Daniel y J. Hays. 1980. «Personality characteristics and employability of

- mentally retarded adults». *Psychological Reports*. (47): 1063-1067.
- Oficina Internacional del Trabajo. 1998. Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999: Empleabilidad y mundialización papel fundamental de la formación. International Labour Organization. 281 págs.
- Peláez, Carolina, *et. al.* 2006. «Perfil de Personalidad de los Empleados de servicios generales que tuvieron accidentes de trabajo en la Universidad Pontificia Bolivariana». Tesis Universidad Pontificia Bolivariana. 213 págs.
- Plazas, Elías. 2004. «¿Cómo influye la personalidad sobre la imagen de una empresa?». *Revista Pensamiento & Gestión*. 17:65-94.
- Ramírez, Jaime. 2001. «Estrategias para generar una transición formativa escuela trabajo en los jóvenes pobres urbanos el papel de los actores sociales involucrados ». En *Los Jóvenes y el trabajo la educación frente a la exclusión social*, de Enrique Pieck. México. D.F., Universidad Iberoamericana Xavier Clavijero. págs. 331-335. Obtenido el día 2 de mayo de 2008 desde http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro273/jov_trab.pdf
- Ruiz, J. A. 2003. *Psicología de la Personalidad*. Espacio Uned 7323. [Transmisión de radio] Obtenido el 2 de mayo de 2009, desde http://teleuned.uned.es/realaudiocemav/2004_2005/2005_05/20050508_02.wma
- Sandín, Bonifacio y P. Chorot. 1990. «Evaluación de rasgos psicológicos». En *Psicodiagnóstico*, de Rocio Fernández. Madrid. UNED. págs. 1 (2): 287-326.
- Shaffer, David. 2000. *Psicología del desarrollo infancia y adolescencia*.

- México, D.F., Learning Editores. 641 págs.
- Shock, Nathan. 1984. «Normal Human Aging: The Baltimore Longitudinal Study of Aging». *Department of Health and Human Services*. Obtenido el día 2 de mayo de 2008 desde http://www.grc.nia.nih.gov/blsahistory/blsa_1984/blsa-1984-6.pdf
- Silveira, Sara. 2001. « La dimensión de género y sus implicaciones en la relación entre juventud, trabajo y formación en los jóvenes pobres urbanos ». En *Los Jóvenes y el trabajo la educación frente a la exclusión social*, de Enrique Pieck. México, D.F., Universidad Iberoamericana Xavier Clavijero. págs. 331-335. Obtenido el día 2 de mayo de 2008 desde http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro273/jov_trab.pdf
- Soto, Eduardo. 2001. *Comportamiento organizacional Impacto de las emociones* México, D.F., Cengage Learning Editores. 252 págs.
- Stagner, Ross. 1974. *Psicología de la Personalidad*. México, D.F., Editorial Trillas. 687 págs.
- Wade, Carol *et al.* 2003. *Psicología*. México, D.F., Pearson/Prentice Hall. 594 págs.

IX. APÉNDICE

A. Comparación factores del 16PF variable género

		Femenino			Masculino			Totales		
A	Expresividad emocional	Reservados(as)	4.0		5.9		9.9	37.6	100.0	
		Promedio		23.8		13.8				31.7
		Expresivos(as)		42.6			9.9			52.5
C	Fuerza del yo	Afectados(as)	15.8		10.9		26.7	41.6	100.0	
		Promedio		30.7		10.9				41.6
		Estables			23.8					7.9
E	Dominancia	Sumisos(as)	27.7		10.9		38.6	45.6	100.0	
		Promedio		32.7		12.9				45.6
		Afirmativos(as)			9.9					5.9
F	Impulsividad	Sobrios(as)	12.9		5.9		18.8	35.7	100.0	
		Promedio		20.8		14.9				35.7
		Despreocupados(as)			36.6					8.9
G	Lealtad grupal	Activos(as)	12.9		10.9		23.8	54.4	100.0	
		Promedio		37.6		16.8				54.4
		Escrupulosos(as)			18.8					3.0
H	Aptitud situacional	Recatado	5.0		8.9		13.9	27.7	100.0	
		Promedio		19.8		7.9				27.7
		Aventurado			45.5					12.9
I	Emotividad	Calculadores	4.0		1.0		5.0	48.5	100.0	
		Promedio		38.6		9.9				48.5
		Afectuosos(as)			27.7					18.8
L	Credibilidad	Confiados(as)	40.6		11.9		52.5	28.7	100.0	
		Promedio		18.8		9.9				28.7
		Desconfiados(as)			10.9					7.9
M	Actitud cognitiva	Objetivos(as)	36.6		13.9		50.5	40.6	100.0	
		Promedio		26.7		13.9				40.6
		Imaginativos(as)			6.9					2.0
N	Sutileza	Ingenuos(as)	17.8		13.9		31.7	46.5	100.0	
		Promedio		37.6		8.9				46.5
		Astutos(as)			14.9					6.9
O	Conciencia	Seguros de sí mismo	32.7		12.9		45.6	35.6	100.0	
		Promedio		26.7		8.9				35.6
		Aprehensivos(as)			10.9					7.9
Q1	Posición social	Conservadores(as)	51.5		22.8		74.3	22.7	100.0	
		Promedio		16.8		5.9				22.7
		Experimentadores			2.0					1.0
Q2	Certeza individual	Dependientes	36.6		11.9		48.5	40.6	100.0	
		Promedio		27.7		12.9				40.6
		Autosuficientes			5.9					5.0
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	5.9		5.0		10.9	49.5	100.0	
		Promedio		35.6		13.9				49.5
		Controlados(as)			28.7					10.9
Q4	Estado de ansiedad	Relajados(as)	20.8		7.9		28.7	31.7	100.0	
		Promedio		23.8		7.9				31.7
		Tensos(as)			25.7					13.9

B. Comparación factores del 16PF variable rango de edad

			18-20		21-22		23-24		Totales	
A	Expresividad emocional	Reservados(as)	5.9		3.0		1.0		9.9	100.0
		Promedio		11.9		11.8		13.9	37.6	
		Expresivos(as)		19.8		15.9		16.8	52.5	
C	Fuerza del yo	Afectados(as)	13.9		8.7		4.1		26.7	100.0
		Promedio		15.8		10.9		14.9	41.6	
		Estables			7.9		10.9		12.9	
E	Dominancia	Sumisos(as)	11.9		14.8		11.9		38.6	100.0
		Promedio		18.8		12.9		13.9	45.6	
		Afirmativos(as)			6.9		3.0		5.9	
F	Impulsividad	Sobrios(as)	5.9		7.0		5.9		18.8	100.0
		Promedio		15.9		5.9		13.9	35.7	
		Despreocupados(as)		15.8		17.8		11.9	45.5	
G	Lealtad grupal	Activos(as)	10.9		7.9		5.0		23.8	100.0
		Promedio		15.9		18.7		19.8	54.4	
		Escrupulosos(as)			10.9		4.0		6.9	
H	Aptitud situacional	Recatado	5.0		5.0		3.9		13.9	100.0
		Promedio		6.9		12.9		7.9	27.7	
		Aventurado		25.7		12.9		19.8	58.4	
I	Emotividad	Calculadores	2.0		1.0		2.0		5.0	100.0
		Promedio		16.8		15.9		15.8	48.5	
		Afectuosos(as)		17.7		14.9		13.9	46.5	
L	Credibilidad	Confiados(as)	16.8		17.8		17.9		52.5	100.0
		Promedio		13.9		8.9		5.9	28.7	
		Desconfiados(as)			6.9		4.0		7.9	
M	Actitud cognitiva	Objetivos(as)	17.8		16.8		15.9		50.5	100.0
		Promedio		15.8		11.9		12.9	40.6	
		Imaginativos(as)			4.0		1.9		3.0	
N	Sutileza	Ingenuos(as)	14.9		8.9		7.9		31.7	100.0
		Promedio		16.8		13.9		15.8	46.5	
		Astutos(as)			6.0		7.9		7.9	
O	Conciencia	Seguros de sí mismo	15.8		13.8		16.0		45.6	100.0
		Promedio		13.9		10.8		10.9	35.6	
		Aprehensivos(as)			7.9		5.9		5.0	
Q1	Posición social	Conservadores(as)	26.7		23.8		23.8		74.3	100.0
		Promedio		9.9		6.9		5.9	22.7	
		Experimentadores			1.0		0.0		2.0	
Q2	Certeza individual	Dependientes	20.8		14.9		12.8		48.5	100.0
		Promedio		12.9		11.9		15.8	40.6	
		Autosuficientes			4.0		3.9		3.0	
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	3.9		3.0		4.0		10.9	100.0
		Promedio		23.8		12.8		12.9	49.5	
		Controlados(as)			9.9		14.9		14.8	
Q4	Estado de ansiedad	Relajados(as)	9.9		9.9		8.9		28.7	100.0
		Promedio		8.9		8.9		13.9	31.7	
		Tensos(as)		18.8		11.9		8.9	39.6	

C. Comparación factores del 16PF variable formación

		Secretarias		Peritos contadores(as)		Bachilleres		Maestros(as)		Total		
A	Expresividad emocional	Reservados(as)	2.0		3.9		4.0		0.0		9.9	
		Promedio		10.9		15.8		9.9		1.0		37.6
		Expresivos(as)			22.8		9.9		11.9		7.9	52.5
100.0												
C	Fuerza del yo	Afectados(as)	10.8		3.0		11.9		1.0		26.7	
		Promedio		15.8		12.9		8.9		4.0		41.6
		Estables			8.8		13.9		5.0		4.0	31.7
100.0												
E	Dominancia	Sumisos(as)	15.8		13.9		5.9		3.0		38.6	
		Promedio		16.8		11.9		13.9		3.0		45.6
		Afirmativos(as)			3.0		4.0		5.8		3.0	15.8
100.0												
F	Impulsividad	Sobrios(as)	5.0		5.0		6.8		2.0		18.8	
		Promedio		10.9		9.9		11.9		3.0		35.7
		Despreocupados(as)			19.7		14.9		6.9		4.0	45.5
100.0												
G	Lealtad grupal	Activos(as)	5.0		6.9		7.9		4.0		23.8	
		Promedio		22.8		15.8		13.8		2.0		54.4
		Escrupulosos(as)			7.9		6.9		4.0		3.0	21.8
100.0												
H	Aptitud situacional	Recatado	3.0		5.9		0.0		5.0		13.9	
		Promedio		11.9		8.8		2.0		5.0		27.7
		Aventurado			20.8		14.9		6.9		15.8	58.4
100.0												
I	Emotividad	Calculadores	2.0		2.0		1.0		0.0		5.0	
		Promedio		16.8		15.8		13.9		2.0		48.5
		Afectuosos(as)			16.8		11.9		10.9		6.9	46.5
100.0												
L	Credibilidad	Confiados(as)		21.7		14.9		10.9		5.0		52.5
		Promedio			11.9		10.8		5.0		1.0	28.7
		Desconfiados(as)			2.0		4.0		9.8		3.0	18.8
100.0												
M	Actitud cognitiva	Objetivos(as)		19.8		14.8		11.9		4.0		50.5
		Promedio			13.9		12.9		10.8		3.0	40.6
		Imaginativos(as)			2.0		2.0		2.9		2.0	8.9
100.0												
N	Sutileza	Ingenuos(as)	6.9		15.9		7.9		1.0		31.7	
		Promedio		21.8		6.9		11.9		5.9		46.5
		Astutos(as)			6.9		6.9		5.9		2.1	21.8
100.0												
O	Conciencia	Seguros de sí mismo		15.8		14.9		12.9		2.0		45.6
		Promedio			11.9		11.9		5.9		5.9	35.6
		Aprehensivos(as)			7.9		3.0		6.9		1.0	18.8
100.0												
Q1	Posición social	Conservadores(as)		27.8		22.8		16.8		6.9		74.3
		Promedio			6.9		6.9		7.9		1.0	22.7
		Experimentadores			1.0		0.0		1.0		1.0	3.0
100.0												
Q2	Certeza individual	Dependientes		17.8		11.9		12.9		5.9		48.5
		Promedio			14.8		13.9		9.9		2.0	40.6
		Autosuficientes			2.0		3.9		4.0		1.0	10.9
100.0												
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	2.0		5.0		3.9		0.0		10.9	
		Promedio		16.8		13.9		11.9		6.9		49.5
		Controlados(as)			16.8		10.9		9.9		2.0	39.6
100.0												
Q4	Estado de ansiedad	Relajados(as)	9.8		12.9		4.0		2.0		28.7	
		Promedio		11.8		5.0		11.9		3.0		31.7
		Tensos(as)			13.9		11.8		9.9		4.0	39.6
100.0												

D. Comparación factores 16PF variable estudios universitarios

			Estudian actualmente			No estudian			Totales	
A	Expresividad emocional	Reservados(as)	3.0			6.9			9.9	
		Promedio		18.8			18.8		37.6	
		Expresivos(as)			28.7			23.8	52.5	100.0
C	Fuerza del yo	Afectados(as)	10.9			15.8			26.7	
		Promedio		15.8			25.8		41.6	
		Estables			23.8			7.9	31.7	100.0
E	Dominancia	Sumisos(as)	22.8			15.8			38.6	
		Promedio		18.8			26.8		45.6	
		Afirmativos(as)			8.9			6.9	15.8	100.0
F	Impulsividad	Sobrios(as)	7.9			10.9			18.8	
		Promedio		14.9			20.8		35.7	
		Despreocupados(as)			27.7			17.8	45.5	100.0
G	Lealtad grupal	Activos(as)	10.9			12.9			23.8	
		Promedio		24.8			29.6		54.4	
		Escrupulosos(as)			14.9			6.9	21.8	100.0
H	Aptitud situacional	Recatado	3.0			10.9			13.9	
		Promedio		15.8			11.9		27.7	
		Aventurado			31.7			26.7	58.4	100.0
I	Emotividad	Calculadores	3.0			2.0			5.0	
		Promedio		23.8			24.7		48.5	
		Afectuosos(as)			23.8			22.7	46.5	100.0
L	Credibilidad	Confiados(as)	28.7			23.8			52.5	
		Promedio		12.9			15.8		28.7	
		Desconfiados(as)			8.9			9.9	18.8	100.0
M	Actitud cognitiva	Objetivos(as)	22.8			27.7			50.5	
		Promedio		23.8			16.8		40.6	
		Imaginativos(as)			4.0			4.9	8.9	100.0
N	Sutileza	Ingenuos(as)	16.8			14.9			31.7	
		Promedio		23.8			22.7		46.5	
		Astutos(as)			9.9			11.9	21.8	100.0
O	Conciencia	Seguros de sí mismo	26.8			18.8			45.6	
		Promedio		16.8			18.8		35.6	
		Aprehensivos(as)			6.9			11.9	18.8	100.0
Q1	Posición social	Conservadores(as)	39.6			34.7			74.3	
		Promedio		9.9			12.8		22.7	
		Experimentadores			1.0			2.0	3.0	100.0
Q2	Certeza individual	Dependientes	25.7			22.8			48.5	
		Promedio		19.8			20.8		40.6	
		Autosuficientes			5.0			5.9	10.9	100.0
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	4.0			6.9			10.9	
		Promedio		21.8			27.7		49.5	
		Controlados(as)			24.8			14.8	39.6	100.0
Q4	Estado de ansiedad	Relajados(as)	17.8			10.9			28.7	
		Promedio		18.8			12.9		31.7	
		Tensos(as)			13.9			25.7	39.6	100.0

E. Comparación factores 16PF variable establecimiento de metas

			Estabilidad laboral		Estudios		Otras (Bienes)		Totales		
A	Expresividad emocional	Reservados(as)	3.0		5.9		1.0		9.9		
		Promedio		22.8		13.8		1.0		37.6	
		Expresivos(as)		28.7		22.8		1.0	1.0	52.5	100.0
C	Fuerza del yo	Afectados(as)	14.9		10.8		1.0		26.7		
		Promedio		23.8		15.8		2.0		41.6	
		Estables		15.8		15.9		0.0		31.7	100.0
E	Dominancia	Sumisos(as)	17.8		19.8		1.0		38.6		
		Promedio		24.8		19.8		1.0		45.6	
		Afirmativos(as)		10.8		4.0		1.0	1.0	15.8	100.0
F	Impulsividad	Sobrios(as)	10.9		6.9		1.0		18.8		
		Promedio		19.8		15.9		0.0		35.7	
		Despreocupados(as)		22.8		20.7		2.0		45.5	100.0
G	Lealtad grupal	Activos(as)	13.9		8.9		1.0		23.8		
		Promedio		27.7		24.7		2.0		54.4	
		Escrupulosos(as)		11.9		9.9		0.0		21.8	100.0
H	Aptitud situacional	Recatado	8.9		4.0		1.0		13.9		
		Promedio		15.8		10.9		1.0		27.7	
		Aventurado		28.7		28.7		1.0		58.4	100.0
I	Emotividad	Calculadores	3.0		2.0		0.0		5.0		
		Promedio		24.8		23.7		0.0		48.5	
		Afectuosos(as)		25.7		17.8		3.0		46.5	100.0
L	Credibilidad	Confiados(as)	27.7		24.8		0.0		52.5		
		Promedio		13.9		11.8		3.0		28.7	
		Desconfiados(as)		11.9		6.9		0.0		18.8	100.0
M	Actitud cognitiva	Objetivos(as)	26.7		21.8		2.0		50.5		
		Promedio		21.8		17.8		1.0		40.6	
		Imaginativos(as)		5.9		3.0		0.0		8.9	100.0
N	Sutileza	Ingenuos(as)	17.8		13.9		0.0		31.7		
		Promedio		23.8		20.7		2.0		46.5	
		Astutos(as)		12.9		7.9		1.0		21.8	100.0
O	Conciencia	Seguros de sí mismo	20.8		22.8		2.0		45.6		
		Promedio		22.8		11.8		1.0		35.6	
		Aprehensivos(as)		10.8		8.0		0.0		18.8	100.0
Q1	Posición social	Conservadores(as)	41.6		29.7		3.0		74.3		
		Promedio		10.9		11.8		0.0		22.7	
		Experimentadores		1.0		2.0		0.0	0.0	3.0	100.0
Q2	Certeza individual	Dependientes	16.8		28.7		3.0		48.5		
		Promedio		27.7		12.9		0.0		40.6	
		Autosuficientes		6.9		4.0		0.0		10.9	100.0
Q3	Autoestima	Incontrolados(as)	6.9		3.0		1.0		10.9		
		Promedio		25.7		21.8		2.0		49.5	
		Controlados(as)		21.8		17.8		0.0		39.6	100.0
Q4	Estado de ansiedad	Relajados(as)	13.9		13.8		1.0		28.7		
		Promedio		17.8		12.9		1.0		31.7	
		Tensos(as)		21.8		16.8		1.0		39.6	100.0

F Comparación factores complementarios 16PF variable género

		Femenino			Masculino			
Ansiedad	Ansiedad	29.7			10.9		40.6	100.0
	Promedio		14.8			5	19.8	
	Menor ansiedad			25.7			13.9	
Extroversión	Extroversión	69.3			14.8		84.1	100.0
	Promedio		0			9.9	9.9	
	Introversión			1			5	
Tenacidad	Tenacidad	31.7			6.9		38.6	100.0
	Promedio		12.9			5.9	18.8	
	Susceptibilidad			25.7			16.9	
Independencia	Independencia	5.9			5.9		11.8	100.0
	Promedio		12.9			9.9	22.8	
	Dependencia			51.5			13.9	

G Comparación factores complementarios 16PF variable edad

		18-20		21-22		22-23		Totales	
Ansiedad	Ansiedad	17.8		13.9		8.9		40.6	100.0
	Promedio		8.9		3		7.9	19.8	
	Menor ansiedad		10.8		13.9		14.9	39.6	
Extroversión	Extroversión	31.7		25.7		26.7		84.1	100.0
	Promedio		3.9		3		3	9.9	
	Introversión		2		2		2	6.0	
Tenacidad	Tenacidad	19.8		8.9		9.9		38.6	100.0
	Promedio		5		5		8.8	18.8	
	Susceptibilidad		12.9		16.8		12.9	42.6	
Independencia	Independencia	4		3		4.9		11.9	100.0
	Promedio		13.9		3.9		5	22.8	
	Dependencia		19.8		23.8		21.7	65.3	

H Comparación factores complementarios 16PF variable formación

		Secretarias		Peritos		Bachilleres		Maestros(as)		Total	
Ansiedad	Ansiedad	18.8		7.9		9.9		4		40.6	100.0
	Promedio		5		7.8		6		1	19.8	
	Menor ansiedad		11.8		13.9		9.9		4.0	39.6	
Extroversión	Extroversión	35.6		22.8		16.8		8.9		84.1	100.0
	Promedio		0		3		6.9		0	9.9	
	Introversión		0		4		2		0.0	6	
Tenacidad	Tenacidad	14.9		10.9		7.8		5		38.6	100.0
	Promedio		7.9		5.9		5		0	18.8	
	Susceptibilidad		12.8		12.9		12.9		4.0	42.6	
Independencia	Independencia	2		3		5.8		1		11.8	100.0
	Promedio		5.9		5.9		10		1	22.8	
	Dependencia		27.8		20.8		9.9		6.9	65.4	

I Comparación factores complementarios 16PF variable estudios universitarios

		Estudian		No estudian		Total	
Ansiedad	Ansiedad	13.9		26.7		40.6	100.0
	Promedio		8.9		10.9	19.8	
	Menor ansiedad			27.7		11.9	
Extroversión	Extroversión	47.5		36.6		84.1	100.0
	Promedio		2		7.9	9.9	
	Introversión			1		5	
Tenacidad	Tenacidad	21.8		16.8		38.6	100.0
	Promedio		7.9		10.9	18.8	
	Susceptibilidad			20.8		21.8	
Independencia	Independencia	4		7.9		11.9	100.0
	Promedio		11.9		10.9	22.8	
	Dependencia			34.7		30.6	

J Comparación factores complementarios 16PF variable establecimiento de metas

		Estabilidad laboral		Estudios		Otras (Bienes)					
	Ansiedad	Ansiedad	20.8		17.8		2		40.6		
		Promedio		10.9		8.9		0		19.8	
		Menor ansiedad			21.8		16.8		1	39.6	100.0
	Extroversión	Extroversión	41.6		39.5		3		84.1		
		Promedio		8.9		1		0		9.9	
		Introversión			4		2		0	6.0	100.0
	Tenacidad	Tenacidad	21.7		14.9		2		38.6		
		Promedio		7.9		9.9		1		18.8	
		Susceptibilidad			24.8		17.8		0	42.6	100.0
	Independencia	Independencia	6.9		5		0		11.9		
		Promedio		12.9		8.9		1		22.8	
		Dependencia			34.7		28.6		2	65.3	100.0