

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“MODELO DE CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGA EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO

AUTORA

Ochoa Toledo Gina Michelle

DIRECTORA

Lic. Johana Córdova Tobar, Msg.

Loja, Mayo 2022

Certificación

Lic.

Nancy Johana Córdova Tobar

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, MODELO DE CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, mayo 2022

f. _____

Nancy Johana Córdova Tobar

1103697692

Declaración Juramentada

Loja, mayo de 2022

Nombres: Gina Michelle

Apellidos: Ochoa Toledo

Cédula de Identidad: 1104531890

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: Octubre 2021 – Marzo 2022

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación: **Modelo de un catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja en el año 2022;**

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

Gina Michelle Ochoa Toledo

C.I.: 1104531890

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo, está dedicado mi madre, Elsa que me enseñó a perseverar y a no darme por vencida; a mi padre Carlos que siempre me ha brindado su apoyo incondicional.

A mi abuelita Gladys que con su ternura y con sus regaños me ha enseñado que la vida sabe recompensar todos los sacrificios.

A mi familia que siempre han sido mi guía en todos momentos y ha sido mi soporte para que cumpla mis sueños y metas.

Gina Michelle Ochoa Toledo

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por guiarme y darme la fortaleza de siempre seguir adelante, en el cumplimiento de mis sueños y metas.

Agradezco a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, a sus directivos y a todo su personal, quienes me brindaron su tiempo y contribuyeron con su valioso aporte, para llegar a culminar el presente trabajo investigativo.

Al personal docente y administrativo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, y a la Carrera de Talento Humano, a sus autoridades y docentes por brindarme todo el conocimiento necesario para desarrollarme de forma plena en un futuro profesional.

Gina Michelle Ochoa Toledo

Acta de Cesión de Derechos

PRIMERA. - Por sus propios derechos; la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de directora del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Gina Michelle Ochoa Toledo, en calidad de autora del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Gina Michelle Ochoa Toledo, realizó la Investigación titulada: **MODELO DE UN CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022**, para optar por el título de Tecnóloga en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y Gina Michelle Ochoa Toledo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: **Modelo de un catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja en el año 2022**, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de mayo del año 2022.

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

Gina Michelle Ochoa Toledo

AUTORA

C.I.: 1104531890

Índice

| | |
|--|-------------|
| Certificación..... | I |
| Declaración Juramentada | II |
| Dedicatoria..... | IV |
| Agradecimiento | V |
| Acta de Cesión de Derechos | VI |
| Índice | VIII |
| Índice de Figuras | XII |
| Índice de Tablas | XIV |
| | |
| 1 Resumen | 15 |
| 2 Abstract..... | 16 |
| 3 Problematización..... | 17 |
| 4 Tema | 20 |
| 5 Justificación | 21 |
| 6 Objetivos | 23 |
| 6.1 <i>Objetivo General.....</i> | <i>23</i> |
| 6.2 <i>Objetivos Específicos.....</i> | <i>23</i> |
| 7 Marco Teórico | 24 |
| 7.1 <i>Marco Institucional.....</i> | <i>24</i> |
| 7.2 <i>Marco Conceptual.....</i> | <i>30</i> |
| 7.2.1. Modelo de Catálogo | <i>30</i> |
| 7.2.1.1 Definición de modelo de catálogo | <i>30</i> |
| 7.2.1.2. Tipos de catalogo..... | <i>31</i> |

| | |
|--|-----------|
| 7.3. Pruebas psicométricas..... | 32 |
| 7.3.1. Definición..... | 32 |
| 7.3.2. Origen de las pruebas psicométricas..... | 33 |
| 7.3.3. Clasificación de pruebas psicométricas..... | 35 |
| 7.3.4. Cualidades que debe tener una prueba psicométrica..... | 36 |
| 7.3.5. Las pruebas psicométricas en las empresas..... | 37 |
| 7.3.6. Pruebas psicométricas en línea..... | 38 |
| 7.3.7. Importancia que tiene las Pruebas Psicométricas durante la selección del personal..... | 39 |
| 7.3.8. Estandarización de una prueba psicométrica..... | 39 |
| 7.4. Proceso de Reclutamiento y Selección..... | 41 |
| 7.4.1. Reclutamiento del personal..... | 41 |
| 7.4.2. Métodos de reclutamiento interno..... | 43 |
| 7.4.3. Métodos de reclutamiento externo..... | 43 |
| 7.4.4. Selección de personal..... | 44 |
| 7.4.5. Entrevista de evaluación situacional..... | 44 |
| 7.4.6. Subcontratación reclutamiento y selección..... | 46 |
| 8 Metodología..... | 48 |
| 8.1 Definición Metodología..... | 48 |
| 8.2. Técnicas de Investigación..... | 48 |
| 8.2 Tipos De Métodos..... | 48 |
| 8.2.1 Método Fenomenológico..... | 48 |
| 8.3 Técnicas de Recolección de Datos..... | 50 |
| 8.3.1 Observación Directa..... | 50 |
| 8.3.2 Entrevista..... | 50 |
| 8.3.3 Encuesta..... | 52 |
| 8.4 Determinación de la Muestra..... | 53 |
| 9 Análisis y Presentación de Resultados..... | 54 |
| 9.2 Entrevista..... | 54 |
| 9.2.2 Entrevistados..... | 54 |
| 9.3 Encuesta..... | 60 |
| 10 Propuesta De Acción..... | 79 |
| 10.2 Introducción..... | 79 |

| | | |
|-------------|--|------------|
| 10.3 | <i>Presentación</i> | 80 |
| 10.4 | <i>Beneficiarios</i> | 81 |
| 10.5 | <i>Estructura</i> | 82 |
| 10.6 | <i>Documento Presentado</i> | 83 |
| 1. | Portada | 83 |
| 2. | Ficha Técnica | 84 |
| 3. | Índice de Contenidos | 85 |
| 4. | Quiénes somos | 86 |
| 5. | Glosario | 90 |
| 6. | Marco Legal | 94 |
| 7. | Diagnóstico de la Empresa | 97 |
| 7. | Propuesta de Acción | 100 |
| 8. | Desarrollo de Estrategias | 102 |
| 9.1. | Test de Inteligencia | 102 |
| 9.2. | Test de Aptitudes y Habilidades | 110 |
| 9.3. | Test Proyectivos | 117 |
| 8. | Cronograma de Aplicación | 134 |
| 10. | Presupuesto por Estrategia | 135 |
| 11. | Resultados Esperados | 136 |
| 10.7 | <i>Medio de Socialización</i> | 138 |
| 10.8 | <i>Material Visual Utilizado</i> | 138 |
| 10.9 | <i>Entrega de Resultados</i> | 139 |
| 11 | Conclusiones | 140 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 12 | Recomendaciones | 141 |
| 13 | Bibliografía | 142 |
| 14 | Anexos | 149 |
| 14.2 | <i>Presupuesto</i> | 149 |
| 14.2.1. | <i>Recursos.....</i> | 149 |
| 14.2.2. | <i>Recursos Humanos y Técnicos</i> | 149 |
| 14.2.3. | <i>Recursos Humanos.....</i> | 150 |
| 14.2.4. | <i>Recursos Materiales.....</i> | 150 |
| 14.2.5. | <i>Recursos Financieros.....</i> | 151 |
| 14.2 | <i>Cronograma</i> | 153 |
| 14.3 | <i>Certificación de Aprobación – Vicerrectorado</i> | 154 |
| 14.4 | <i>Certificado De Ejecución Del Proyecto</i> | 155 |
| 14.5 | <i>Certificado De Implementación Del Proyecto</i> | 156 |
| 14.6 | <i>Encuesta Aplicada.....</i> | 159 |
| 14.7 | <i>Entrevista Aplicada</i> | 163 |
| 14.8 | <i>Plan de Socialización.....</i> | 165 |
| 14.9 | <i>Certificado De Abstract.....</i> | 166 |
| 14.10 | <i>Evidencias Fotográficas del Proceso</i> | 167 |
| 14.11 | <i>Resultado Impreso</i> | 169 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Instalaciones de la Cooperativa Cristo Rey | 24 |
| Figura 2 Logo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey | 25 |
| Figura 3 Organigrama Institucional | 28 |
| Figura 4 Grafico 1 Pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de herramientas y conocimientos teóricos. | 61 |
| Figura 5 Gráfico 2 Departamento encargado de seleccionar el personal..... | 63 |
| Figura 6 Gráfico 3 Al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento..... | 65 |
| Figura 7 Gráfico 4 Las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos | 66 |
| Figura 8 Gráfico 5 Técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey | 69 |
| Figura 9 Gráfico 6 Conocer ventaja de las pruebas | 71 |
| Figura 10 Gráfico 7 Tipos de exámenes psicométricos | 72 |
| Figura 11 Gráfico 8 Test no explicados adecuadamente, el candidato no comprende lo que se le solicita | 74 |
| Figura 12 Gráfico 9 Importancia de la ampliación de pruebas psicométricas en la selección del personal | 76 |
| Figura 13 Gráfico 10 El diseño de catálogo de pruebas psicométricas para mejorar procesos de reclutamiento y selección. | 77 |
| Figura 14 Flujograma de estructura | 82 |
| Figura 15: Logo de la Cooperativa..... | 86 |
| Figura 16: Organigrama Institucional | 89 |

| | |
|---|-----|
| Figura 17 Entrevista | 167 |
| Figura 18 Entrevista Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey” | 167 |
| Figura 19 Entrevista Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey” | 167 |
| Figura 20 Socialización de la propuesta..... | 168 |
| Figura 21 Socialización de la propuesta con Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey” | 168 |
| Figura 22 Socialización de la propuesta con Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey” | 168 |

Índice de Tablas

| | |
|---|-----|
| Tabla 1_ Entrevista aplicada | 55 |
| Tabla 2_ Pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de herramientas y conocimientos teóricos. | 61 |
| Tabla 3_ Departamento encargado de seleccionar el personal en la empresa. | 63 |
| Tabla 4_ Al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento. | 64 |
| Tabla 5_ Las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos..... | 66 |
| Tabla 6 Técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey... .. | 68 |
| Tabla 7_ Conocer ventaja de las pruebas | 70 |
| Tabla 9_ Test no explicados adecuadamente, el candidato no comprende lo que se le solicita..... | 74 |
| Tabla 10_ Importancia de la ampliación de pruebas psicométricas en la selección del personal..... | 75 |
| Tabla 11_ El diseño de catálogo de pruebas psicométricas para mejorar procesos de reclutamiento y selección..... | 77 |
| Tabla 20_ Presupuesto para el desarrollo del trabajo investigativo | 152 |
| Tabla 21 Cronograma..... | 153 |
| Tabla 22_ Plan de Capacitación | 165 |

1 Resumen

Durante los procesos de reclutamiento y selección del personal se evidencia una clara ausencia de la aplicación de herramientas psicométricas, que son las que proporcionan evidencias, que orientan a empresas en lo que respecta a la contratación de personal idóneo.

Por tal motivo la presente investigación tiene como objetivo principal el diseñar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja en el año 2022. Para el análisis de las necesidades de la empresa, se utilizó herramientas como la encuesta y la entrevista, además se aplicó diversos métodos como el hermenéutico, práctico proyectual y fenomenológico, que permitieron analizar, sintetizar diversas fuentes bibliográficas para lograr seleccionar pruebas específicas aplicables a la empresa, finalmente plasmarlo en el desarrollo del modelo de catálogo.

El modelo de catálogo de pruebas psicométricas seleccionadas para la empresa, contiene test de inteligencia, actitudes, habilidades y test proyectivos, se detalla de manera sencilla cada test, su forma de evaluar y calificar facilitando el manejo y aplicación del mismo.

Al concluir el presente trabajo investigativo evidencia que el diseño de un Modelo de Catálogo de prueba psicométricas específicas, basadas en el análisis de las necesidades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, agiliza el proceso de reclutamiento y selección del personal, permite innovar procesos que contribuyen en el ahorro de tiempo, recursos humanos y materiales, de la cooperativa.

2 Abstract

During the processes of recruitment and selection of the company staff, it is evident the absence of the application of psychometric tools, which are the ones that provide evidences that guide companies to hire suitable staff.

For this reason, the present research work aims to design a catalog model with psychometric tests which can be applied in the recruitment process and selection of the staff for the “Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey” in Loja city during the year 2022. Furthermore, in order to analyze the company needs, some tools such as the survey and the interview were used. Besides that, several methods like hermeneutics, project practice and phenomenology were applied. All of these tools and methods allowed to analyze and synthesize various bibliographic sources in order to be able to select specific tests which can be applicable to the company and finally to portray it into the development of the catalog model.

Additionally, the catalog model of selected psychometric tests for the company contains intelligence tests; attitudes, skills and projective tests. Each test is detailed in a simple way. It describes how to evaluate and qualify in order to facilitate its management and application.

Finally, at the conclusion of the present research work, it is evident that the design of a Specific Psychometric Catalog Model of tests which must be based on the analysis of the needs of the “Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey”, improves the process of recruitment and selection of personnel. It also allows to innovate those processes that contribute to save time, human and material resources of the company.

Corrected by Mgs. Karla Isabel Carpio Toledo

ESL/EFL Teacher

3 Problematización

En la actualidad el mundo empresarial ha evolucionado, volviéndose cada vez más competitivo y exigente; estos cambios han obligado a las empresas a replantear sus estrategias de producción y por consiguiente la manera de manejar su personal, al tratar de responder a las exigencias de un mercado competitivo, y desarrollar productos y servicios de mejor calidad. Este concepto de calidad logra que las empresas u organizaciones sean conscientes de sus trabajadores, y pretendan que ellos aporten sus conocimientos, habilidades, destrezas y demás características humanas para lograr la mejora de los productos y servicios. Por lo tanto, las empresas actuales no quieren equivocarse a la hora de seleccionar su personal.

Google invierte considerables recursos en reclutamiento, pues saben que existe mucha competencia por contratar a los mejores talentos y que la pérdida de un aspirante brillante es un error costoso; para evitar este tipo de errores aplican diversos procesos quizá el más importante es la evaluación del candidato mediante la aplicación de pruebas psicométricas. (Adecco, 2018)

Como menciona (Harper, 2008) que en Latinoamérica la mayoría de las empresas medianas o pequeñas consideran a la psicometría especializada como un lujo o una inversión que no es de primera necesidad, pero al mismo tiempo, se estima que una compañía se arrepiente de aproximadamente un tercio de las contrataciones que realiza, es así que para (Chiavenato, 2000), quien establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos” y se consolide con la aplicación de pruebas psicométricas.

Las empresas establecen un proceso adecuado de análisis y evaluación para la selección de personal. Las pruebas psicométricas es uno de los parámetros empleados con el objetivo de describir el perfil del candidato y establecer si es idóneo para el puesto. Estas pruebas se componen de varias categorías seleccionadas y organizadas, creadas con la finalidad de provocar en el individuo reacciones que puedan ser registradas, respecto a su significado, complejidad, duración, forma y expresión.

La falta de la aplicación de pruebas psicométricas para determinar la idoneidad del personal para un puesto en una empresa se da principalmente por el desconocimiento de la existencia de las mismas, lo que repercute de manera directa en altos índices de renuncias, de inconformidad de los directivos al no conseguir los resultados esperados en el desempeño del trabajador.

En Ecuador en un estudio realizado en el 2017, menciona que cuando las Instituciones financieras en especial las cooperativas de ahorro y crédito no definen el proceso de selección basados en la aplicación de pruebas psicométricas, se presentarán problemas en la estabilidad del empleado generando gastos operativos por rotación de personal, afectando directamente a la operación de las cooperativas de ahorro y crédito.

Este estudio además pone en evidencia que los empleados permanecen en sus puestos por periodos cortos, es así que del total de encuestados el 66,67% indica que permaneció en el puesto menos de 1 año; el 18,18% menciona que persistió por más de 2 años, y el 15,15% dice de 1 a 2 años logro la permanencia en su puesto. El tiempo de permanencia de un trabajador en

su mayoría es de menos de un año, ya que esto refleja que el modelo y los instrumentos utilizados para la selección de personal no es la correcta, y por ende la empresa no tiende a subir el nivel de éxito en el que se encuentra. (Ventimilla & Velasquez, 2017).

Lo anteriormente mencionado, denota la importancia de seleccionar personal que cubra el perfil deseado, y que realmente, cumpla con los requisitos que la empresa busca en la persona requerida, al momento de contratar al personal.

En nuestra localidad, la cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey desde sus inicios hasta la actualidad realiza la selección del personal de forma empírica, ya que no cuenta con un modelo de catálogo de pruebas psicométricas que contribuyan a la selección del personal que optimicen y faciliten el proceso de selección.

4 Tema

Modelo de un catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja en el año 2022.

5 Justificación

El presente proyecto de investigación está establecido como requisito previo para la obtención del título de Tecnóloga de Gestión de Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico “Sudamericano”; en el ámbito académico permite poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de mi formación académica, y en lo personal me llena de satisfacción poder aplicarlos en tan prestigiosa empresa Cristo Rey ya que me servirá como aporte para el levantamiento de información y de esta forma establecer nuevos procedimientos con la finalidad de identificar desviaciones sobre las cuales se deben tomar correctivos y garantizar una mejor orientación hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En cuanto al ámbito tecnológico con el desarrollo del presente modelo de catálogo de pruebas psicométricas, se pretende mejorar la eficiencia a la hora de contratar personal apto para el desarrollo de las funciones, optimizando recursos, para ello es importante el aplicar diferentes tipos de pruebas psicométricas (inteligencia, personalidad, aptitudes, actitudes, etc.); a la vez se constituya este modelo de catálogo en un referente teórico, para una futura tecnificación del mismo, con la finalidad de innovar procesos que se reflejaran en la excelencia de los servicios que brinda dicha cooperativa.

En el ámbito social, al desarrollar el presente trabajo de investigación se beneficiará a la Cooperativa de ahorro y Crédito Cristo Rey, en cuanto a su gestión del talento humano, ya que al brindar un modelo de catálogo donde se proporcione instrumentos psicométricos específicos en el proceso de reclutamiento y selección del personal idóneo, se agilizará dicho

el proceso, logrando reducir gastos, tiempo y sobre todo se obtendrá personal capacitado para el mejor desempeño laboral.

El modelo de catálogo de pruebas psicométricas busca entregar una visión general de algunos de los principales test psicométricos que se aplican en los procesos de selección que permite a las personas responsables de tomar decisiones tener a disposición una mejor fórmula para seleccionar a sus futuros colaboradores, y por esta vía, llevar a cabo una exitosa gestión empresarial y administrativa de sus “humanos con recursos”. (Lotito & Sanhueza, 2015) .

Por ese motivo, la presente investigación tiene como objetivo, elaborar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas seleccionadas que agilicen el proceso de reclutamiento y selección del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey.

6 Objetivos

6.1 Objetivo General

- Diseñar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas específicas, mediante el análisis de las necesidades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, a fin de lograr agilizar el proceso de reclutamiento y selección del personal en el año 2022.

6.2 Objetivos Específicos

- Recopilar información bibliográfica mediante la búsqueda en artículos científicos, revistas indexadas y bibliográficas física o digital, acerca de los diferentes modelos de pruebas psicométricas aplicadas en el reclutamiento y selección del personal, para sustentar dicha investigación.
- Realizar entrevistas y encuestas a través de herramientas tecnológicas que nos permitan recopilar información, para agilizar el proceso de reclutamiento y selección del personal apto para la entidad financiera Cristo Rey en estudio.
- Elaborar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas, utilizando pruebas seleccionadas y adaptadas a las necesidades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, con la finalidad de mejorar y tecnificar procesos.
- Realizar la presentación del modelo de catálogo de pruebas psicométricas en la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey, a través de la socialización para que sea utilizado como instrumento en el reclutamiento y selección del personal.

7 Marco Teórico

7.1 Marco Institucional

7.1.1 Reseña Histórica

La cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, cuenta con una amplia trayectoria de 24 años de servicio financiero de Loja.

Figura 1

Instalaciones de la Cooperativa Cristo Rey



Fuente 1: *Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2021.*

Nace como una idea en el seno de la Asociación de Choferes Profesionales de Motupe, ubicada en la Parroquia El Valle, Ciudad de Loja, Provincia de Loja; mediante Acuerdo Ministerial N.º 0084, del 26 de Marzo de 1997 e inscrita en el Reglamento General de

Cooperativas con el número de orden 5965 del 27 de Marzo de 1997, con la finalidad de contribuir al desarrollo de la comunidad y brindar servicios que sean accesibles al tipo de necesidades que se requerían en aquel entonces.

Figura 2

Logo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey



Fuente 2: *Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2021*

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey”, inicia en una sesión realizada un 13 de julio de 1996 con la presencia de 33 choferes asociados, una vez consolidada la idea se comienza con las actividades normales de la Cooperativa el 07 de diciembre de 1997 cumpliendo de esta manera con el objetivo planteado por un grupo de luchadores emprendedores. (Cristo Rey, 2021)

De esta manera con el transcurso del tiempo y con el arduo trabajo de directivos, socios y empleados ha venido creciendo significativamente, permitiéndole posesionarse en un lugar privilegiado gracias al compromiso con el desarrollo local de la comunidad.

Es por ello que de esta manera nos sentimos comprometidos en trabajar bajo lineamientos corporativos, manteniéndolos como modelos y principios para nuestro accionar diario; otorgando así a todos nuestros socios seguridad y confianza. Desde nuestros inicios nuestra Misión y Visión han sido la brújula que orienta nuestro accionar.

7.1.2. Misión

“Somos una Institución Financiera que aporta al buen vivir y desarrollo económico de sus socios y la comunidad, brindado seguridad, confianza y transparencia.

7.1.3. Visión

“Ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito que brinda y servicios financieros caracterizados por agilidad, calidad de servicio, eficiencia y sostenibilidad”

7.1.4. Valores

- Compromiso y responsabilidad. - Predisposición para cumplir con esmero todas las obligaciones encomendadas
- Confianza. - Brindar seguridad al socio cliente
- Honestidad. - Actuar con transparencia

- Equidad. - Brindar un trato justo y sin diferenciación
- Trabajo en equipo. - Trabajar todos por un objetivo común de la Cooperativa.

7.1.5. Datos Informativos

Razón Social: Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey

Ruc: 1190082462001

Dirección: Barrio Motupe, vía a Turupamba, ciudad, cantón y provincia de Loja

Sector: Matriz: Norte Parroquia: El Valle

Agencia: Centro Parroquia: Sucre

Agencia: Sur Parroquia: San Sebastián

Teléfonos: Matriz: 2722781 – 2722849

Agencia Centro: 2583060

Agencia Sur: 2583164

Página WEB: www.coaccristorey.fin.ec

Correo electrónico: coaccristorey1997@hotmail.es

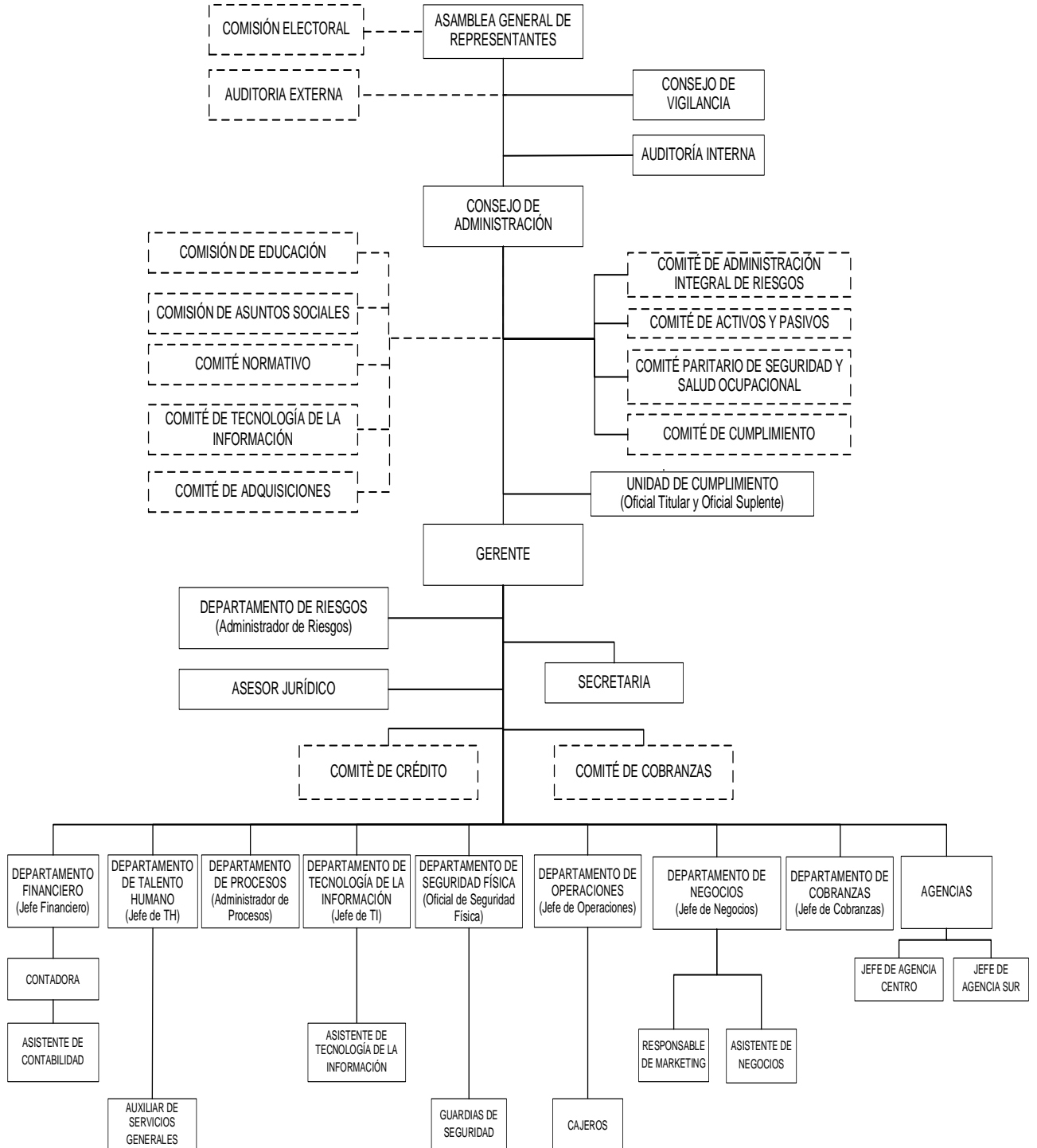
Actividad Económica: Actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios.

Representante Legal: Abg. Alcívar Espinosa Ordoñez

7.1.6. Organigrama Estructural

Figura 3

Organigrama Institucional



Fuente 3: *Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2021.*

7.1.7. Productos o Servicios

La principal actividad económica es de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios.

Los principales productos y servicios que ofrece la cooperativa “Cristo Rey” son: Pago de energía eléctrica, servicio de agua potable, planes de telefonía celular, IECE, multas agencia nacional de tránsito, matrícula vehicular, pagar giros, transferencias interbancarias, Leonisa, Avon, Yambal, corporación nacional de telecomunicaciones, pago de bono de desarrollo, pagos pacificar, pagos municipales y otros.

7.2 Marco Conceptual

7.2.1. Modelo de Catálogo

7.2.1.1 Definición de modelo de catálogo

El término modelo puede definirse como la representación de un fenómeno o hecho que se propone como ideal a seguir, intenta mostrar las características generales de la estructura del fenómeno estudiado, explicar sus elementos, mecanismos y técnicas, cómo se interrelacionan y los aspectos teóricos que le dan sustento, para facilitar su comprensión. (Characheo, 2002).

Entendido el concepto de modelo podemos determinar entonces que el modelo de catálogo no es más que una herramienta esencial que permite conocer y acceder a la descripción bibliográfica de documentos y recursos bibliográficos. Un catálogo consiste en un objeto impreso en formato revista en el que se reúne un inventario de productos o servicios de una empresa.

Existen varios tipos de catálogos, cada uno de ellos va dirigido a un público concreto; es así que podemos encontrar por ejemplo catálogos para profesionales: mayoristas o minoristas que tienen precios módicos, que si se dirigen al público general. Los catálogos influyen la compra del público general o catálogos para ayudar a un comercial a vender un producto. (Frias & Travieso, 2003)

Los catálogos al dirigirse al cliente utilizan estrategias de comunicación para vender los productos e influenciar en la decisión de compra. En su mayoría los catálogos presentan

imágenes atractivas, ofertas o regalos, y a menudo apelan a la emotividad. Los catálogos pueden servir de guía que faciliten la aplicación de diversos test agilizando procesos.

7.2.1.2. Tipos de catalogo

➤ Catálogo comercial

Son aquellos catálogos diseñados con la finalidad de vender o informar sobre la existencia y en ocasiones el precio u oferta de ciertos servicios y/o productos.

➤ Catálogo de colección

Son aquellos catálogos en los cuales se logra conservar diversas cosas u objetos de gran valor para su usuario.

➤ Catálogo bibliográfico

Se emplea en bibliotecas y en ciertas casas editoriales con la finalidad de mantener en orden todos los documentos y archivos. Muchas veces este tipo de catálogo brinda acceso a él a través de Internet. (Arévalo & Vivancos, 2007)

➤ Catálogo digital

Es un catálogo electrónico que se diseña con el objetivo de hacer posible la publicidad, venta y distribución de productos y/o servicios de forma online. Estos tienen la ventaja de que almacenan una amplia cantidad de artículos, donde el usuario podrá organizarlos y clasificarlos de forma rápida, fácil y segura. (García F. , 1998)

➤ **Catálogo de cuentas**

Se refiere al documento usado en contabilidad que posee una lista ordenada de forma analítica y sistemática de todas las cuentas que posee. Es un medio bastante usado para capturar registros comerciales.

➤ **Catálogo musical**

Se emplean para registrar todos los discos y álbumes que posee una discografía.

7.3. Pruebas psicométricas

7.3.1. Definición

Para (Gregory, 2012), quien afirma que la definición de prueba psicométrica hace referencia al procedimiento estandarizado mediante el cual se puede muestrear la conducta para finalmente describirla en categorías o calificaciones. En la mayoría de pruebas tienen pautas o estándares que permiten usar los resultados para predecir otras conductas más importantes.

Por su lado, (Aragón, 2015) precisa que la psicometría abarca todo aquello relacionado con la medición psicológica enfatizando en las propiedades métricas que toda medición debe tener, independientemente del campo de aplicación y de los instrumentos utilizados. Además, pone de manifiesto que el “objetivo es proporcionar modelos matemáticos para poder transformar los hechos en datos, con la finalidad de poderles asignar números a las respuestas dadas por los sujetos en la evaluación realizada.”

Las pruebas psicométricas tienen como meta identificar y medir las capacidades intelectuales, aptitudes psicológicas, físicas y rasgos de personalidad de una persona en concreto, (Fong, 2017).

En las empresas, este tipo de evaluación se emplea con la finalidad de obtener los siguientes objetivos:

- Identificar, valores, capacidades, aptitudes, habilidades, competencias rasgos e incluso gustos de los participantes.
- Predeterminar el potencial, limitaciones de los candidatos respecto del puesto de trabajo que va a desempeñar, de la misma manera las opciones de crecimiento dentro de la empresa, la filosofía empresarial, y el potencial de integración con el equipo.
- Las pruebas psicométricas ayudan a determinar qué candidato cumple los requerimientos, organizacionales, se adapta más a la cultura de la empresa y es el más apto para adaptarse al puesto.
- Predecir el desempeño laboral, así como el comportamiento de cada aspirante.
- Las pruebas psicométricas intentan orientar al reclutador acerca del candidato más apropiado para el funcionamiento de la empresa.

7.3.2. Origen de las pruebas psicométricas

Hace aproximadamente 2,500 años atrás, en China se instituyó un conjunto de exámenes para aquellas personas del servicio civil, con la finalidad de detectar si dichas personas que prestaban sus servicios al gobierno estaban en la capacidad para desempeñar sus tareas laborales. Estas pruebas tenían el propósito de evaluar algunas destrezas de escritura,

equitación, musicales, de tiro con arco, y aritmética. Luego, se agregaron pruebas que evaluarían el conocimiento acerca de la ley civil, agricultura, asuntos militares, geografía, entre otros (Aiken, 2003).

Con el paso del tiempo, algunos psicólogos lograron descubrir que los resultados obtenidos sobre cualquier fenómeno psicológico se podían cuantificar y racionalizar. Por lo tanto, se comenzó a crear más pruebas para evaluar a las diferentes personas.

Según (Aiken, 2003) varias personas de diferentes lugares del mundo buscaron medir la mente de diversas maneras. Francis Galton por ejemplo centro su atención en las bases hereditarias de la inteligencia y en las habilidades humanas, enfocándose sobre todo en el talento de las personas y elaboró algunas pruebas sensorio motrices (evaluaciones que se realizan mediante de los sentidos utilizando diversas estimulaciones), así como técnicas para examinar diferentes aptitudes, temperamento de cada persona evaluada.

En Francia, a inicios del Siglo XX, Alfred Binet diseñó una prueba para medir el aprovechamiento académico. Posterior le solicitaron apoyar en la ubicación de niños con problemas mentales en clases apropiadas para ellos. Esta prueba consistía en 30 problemas cuyo nivel de dificultad aumentaba conforme se avanzaba en las preguntas. Cuyo objetivo estaba enfocado en examinar la habilidad para calificar, comprender y razonar. (Aiken, 2003)

Sin embargo, los evaluadores se dieron cuenta de que las pruebas de inteligencia no medían todo lo que querían evaluar, pues tenían ciertos límites; por ello es que surgen los tests de aptitudes, que complementarían los de inteligencia, separando así diferentes factores para evaluar según los resultados que se buscaban obtener.

7.3.3. Clasificación de pruebas psicométricas

Las pruebas psicométricas se dividen en cuatro grupos, los cuales están definidos por las pruebas que realizan; como por las cualidades, aptitudes y habilidades que buscan medir cada una en particular. En este tipo de pruebas se contemplan diferentes grupos:

a. Baterías de aptitudes múltiples

Este tipo de prueba psicométrica pretende conocer la persona, utilizando una entrevista de trabajo. Se conoce como examen múltiple y se usa para determinar los rasgos predominantes de una personalidad, así como la aptitud que tendrá un individuo para realizar una labor determinada. Además, se pueden buscar habilidades tales como el razonamiento abstracto, la habilidad numérica, lingüística, resolución de problemas, entre otras que pueden combinarse en el mismo examen para saber en qué área se desempeña mejor el candidato (Fong, 2017).

b. Inteligencia general

La prueba de inteligencia mide el coeficiente intelectual es decir cuáles son los rasgos generales, cuál es el IQ o, logrando así conocer la habilidad de cada individuo para resolver diferentes tipos de problemas con base en varios exámenes con problemas de solución lógica.

c. Aptitudes especiales

Utiliza en su mayoría para oficios específicos y exigidos, pero no para entrevistas de estudio o trabajo. Son principalmente aplicables en la determinación del nivel de conocimiento de un individuo luego de realizar un estudio y práctica de una labor determinada.

d. Test de personalidad

Para (Fong, 2017) la personalidad es un conjunto de rasgos y cualidades que conforman al ser humano y que lo hacen único diferenciándolo de los demás. Debido a que es una de las cosas que nos caracteriza a los seres humanos, es un elemento determinante dentro del ámbito laboral. Este tipo de evaluación psicométrica está encaminada principalmente a conocer la adaptación de una persona a un nuevo ambiente, a un cambio, así como si posee buenas relaciones interpersonales; a la vez pretende determinar si el individuo es capaz para realizar una labor determinada de manera eficiente, bajo estrés y principalmente si puede buscar soluciones sin sobresaltarse o ser afectada mentalmente.

7.3.4. Cualidades que debe tener una prueba psicométrica

Una prueba es una muestra del comportamiento de un individuo, y algunas pruebas reflejan más fielmente que otras, determinado comportamiento (Strucchi, 2001). Es por ello que existen pruebas que son aplicadas al postulante, luego se realiza una interpretación de dichos resultados obtenidos, esa interpretación se usa para obtener conclusiones acerca de la personalidad y comportamiento de la persona.

Es complicado manifestar que tales pruebas miden necesariamente lo que se proponen, es decir que sean válidas (Dessler, 2004). El término de validez se refiere a la evidencia de que la prueba, se relaciona con el trabajo; en otras palabras, que lo que se obtenga en la prueba siendo una predicción válida del futuro desempeño en el trabajo.

Existen dos maneras básicas para demostrar la eficacia de las pruebas de selección de personal: validez de criterio, validez de contenido y finalmente la confiabilidad.

- ✓ **Validez de criterio.** - Representa comprobar que aquellos que logran un buen desempeño en la prueba también tendrán un buen desempeño en el puesto, y que aquellos que se desempeñan deficientemente en la prueba realizarán mal su trabajo.
- ✓ **Validez de contenido.** - La validez de contenido de una prueba se demuestra haciendo evidente que está constituye una muestra justa del contenido de un puesto.
- ✓ **Confiabilidad.** - La tercera importante cualidad de una prueba y hace referencia a su consistencia. Es decir, se integra en “consistencia de las notas obtenidas por una misma persona cuando vuelve a resolver pruebas idénticas o alguna forma equivalente”.

7.3.5. Las pruebas psicométricas en las empresas

Las pruebas psicométricas al instituirse en herramientas que se basan en la experiencia y cuya finalidad es medir rasgos de personalidad, una determinada característica psicológica, o de comportamiento, además puede medir competencias laborales (Tarcica, 2014). Estas pruebas psicométricas se realizan a los aspirantes que aplican para un puesto de trabajo, después de la entrevista.

(Ansorena, 1996) quien hace referencia que diversos aspirantes a puestos de trabajo se resisten a realizar las pruebas psicométricas, propuestas por las empresas en el proceso de reclutamiento y selección. Esto se genera principalmente porque, en algunas ocasiones, las personas desconfían de ellas. Por ello que el evaluador debe siempre indicar la razón por la cual se aplica la prueba y qué se estará evaluando.

7.3.6. Pruebas psicométricas en línea

(Hitt, 2006) quien afirma que las pruebas psicométricas contribuyen a que las empresas puedan obtener resultados palpables, de cómo es un candidato y si es apto para ocupar el puesto que se ofrece. No obstante, establece que a cada aspirante se deberá aplicar pruebas psicométricas que se relacionen con su puesto de trabajo.

Estas pruebas han contribuido de manera significativa al entrevistador ya que agilizan el proceso de contratación. No obstante, algunas empresas cometen un gran error al designar a una persona como encargada de atender y evaluar a todos los candidatos. Se debe recordar que el área de reclutamiento y selección del departamento de Recursos Humanos, debe contar con dos o más encargados de aplicar las pruebas y entrevistar a las personas, logrando de manera efectiva la contratación más asertiva.

Muchas empresas pretenden ahorrar gastos en contratar más personal es así que las personas empezaron a emplear la tecnología como un método innovador para la aplicación de las pruebas psicométricas y de esta manera facilitar la realización de las mismas, ahorrando

tiempo y dinero. También se empezaron a instaurarse empresas de subcontratación quienes se especializan en la aplicación de pruebas psicométricas.

7.3.7. Importancia que tiene las Pruebas Psicométricas durante la selección del personal

Su importancia radica en que evalúa diversas características de la persona, en el caso del proceso de selección de personal, esto es necesario, por lógica se debe tener información acerca del evaluado, dicha información solo nos la puede proporcionar una correcta evaluación. En el contexto empresarial, la elección de las pruebas a aplicar para la selección de personal, debe ser un proceso meticuloso que tome en cuenta la naturaleza de la vacante y las particularidades de la organización.

El proceso formal de selección debe seguir el siguiente orden: reclutamiento, preselección, evaluación, inducción, referenciarían y manejo de inventarios. Desde el instante en que la persona deja su hoja de vida en la organización hasta que se considera lista para cubrir una vacante. (González, 2019)

7.3.8. Estandarización de una prueba psicométrica

Para (Ardila & Ostrosky, 2012) quien menciona que para realizar la estandarización de una prueba es importante determinar qué aspectos se incluirán, cómo serán las instrucciones que se presentan al sujeto, además de cómo se realizara la calificación Existen múltiples fases que se llevan a cabo para lograr la estandarización de una prueba (Aiken, 2003).

✓ **Estandarización de Instrumentos de Medición**

Las pruebas estandarizadas cuentan con instrucciones de aplicación y calificación que deben ser seguidas de forma rigurosa; ya que esta estandarización amerita aplicar la prueba a una muestra de personas representativo de la población.

Luego poder determinar la asignación de puntuaciones crudas en la muestra, estas calificaciones se trasforman en calificaciones derivadas. Siendo los principales percentiles la edad.

✓ **Estandarización de la aplicación o instrucción**

Se refiere a la generalización que se realiza al momento de aplicar la prueba a la población, se relaciona con el entrenamiento a los usuarios para el adecuado uso de los instrumentos de medición. (Aiken, 2003)

✓ **Estandarización de calificación**

La calificación de las pruebas cuenta con dos etapas, primera la obtención de la puntuación directa y la segunda la transformación del puntaje directo a escalas estándares. La obtención del puntaje directo se establece durante la construcción de los instrumentos, estipulándose el peso que tendrán, así como el parámetro por el cual se obtendrán el o los resultados del proceso de medición. El evaluador debe comprender, aplicar procedimientos a realizar antes de la aplicación del instrumento y así poder obtener resultados objetivos.

Para calcular el puntaje este se desarrolla durante la elaboración y evaluación del instrumento, donde se establece el tipo de transformación de puntajes que debe realizarse y

también se hace una selección de muestra de estandarización de la misma manera las equivalencias entre puntajes directos y típicos denominados baremos.

✓ **Estandarización de interpretación**

Se fundamenta en la creación de un rango diagnóstico, la cual ubicará al sujeto con un presunto diagnóstico a comparación de otras personas de su misma edad.

Como menciona (Aiken, 2003), para poder lograr a realizar una estandarización, será necesario modificar a nivel lingüístico y cultural los ítems de la prueba suscrita, para que de este modo la población a la que se dirige y no exista sesgo.

7.4. Proceso de Reclutamiento y Selección

7.4.1. Reclutamiento del personal

Para (Mondy & Noe, 2005) el reclutamiento es el proceso que atraerá personas de una manera oportuna, con las competencias que requiere para ocupar un puesto.

Para (Pérez, 2019), “un proceso de reclutamiento y selección es la manera más clara para encontrar personal de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato idóneo, que se pueda ajustar a la empresa tanto en papel como en la práctica”.

La gran necesidad de incorporar un recurso humano nuevo, a la organización se puede dar por diferentes razones tales como: ocupar una nueva vacante, adquirir un talento con nuevos conocimientos o aumento de la carga de trabajo, por lo que es necesario,

que al momento de cubrir dicha necesidad el departamento de talento humano debe realizar la gestión de su campo laboral actuando cautelosa y positiva así lograr responder a las expectativas que tiene la empresa frente a la previa contratación de un nuevo colaborador.

Cuando ya se haya reclutado y atraído al candidato idóneo, el proceso debe continuar con la inducción o admisión, donde el nuevo empleado se adapta a su cargo, conociendo sus funciones y relaciones. El departamento de recursos humanos puede ser un apoyo de herramientas y técnicas para seleccionar, reclutar, contratar e inducir, al personal.

Por este motivo, antes de realizar el reclutamiento de personal primero debe de contar con perfiles de puestos actualizados, analizar la necesidad de cubrir la vacante de acuerdo a los motivos que recurrentemente se manifiestan en las empresas, realizar el reclutamiento del personal, la selección y por último la contratación.

La finalidad de este proceso es incentivar a los candidatos a solicitar una vacante dentro de la empresa que los está atrayendo, buscando así reclutar a todo aquel que esté calificado para formar parte del equipo de trabajo. Algunos autores mencionan que el procedimiento consiste en lo siguiente:

1. La planificación de Recursos Humanos revela una necesidad de personal.
2. Se genera una requisición de empleados.

3. Establecer si existe empleados dentro de la misma organización que tenga las capacidades para ocupar el puesto vacante.
4. En caso de que no existiese personal interno calificado para el puesto, se buscan aspirantes por medio de fuentes externas.

Se mencionan dos métodos que se emplean para reclutar personal, estos son: interno y externo.

7.4.2. Métodos de reclutamiento interno

Para los autores citados con anterioridad los métodos de reclutamiento interno:

- a) El anuncio y la oferta de empleo: Se refiere a comunicar a los empleados de la organización que existen un puesto vacante. El ofrecimiento de empleo es el medio que facilita a los coparticipes a solicitar un empleo anunciado dentro de la empresa.
- b) Referencias de empleados: consiste en que el solicitante refiere a conocidos para que puedan entrar un puesto disponible.

7.4.3. Métodos de reclutamiento externo

De la misma manera, (Mondy & Noe, 2005) indican que los métodos de reclutamiento externo son:

- a) Anuncios: notifican al público acerca de las vacantes de las organizaciones mediante periódicos, radio, televisión y publicaciones de la industria.
- b) Agencias de empleo: son aquellas empresas que enrolan al personal para otras empresas.
- c) Ferias de empleo: consiste en situar un stand de información de vacantes en lugares en donde se localicen algunas personas interesadas en empezar a laborar.

7.4.4. Selección de personal

Según (Nebot, 1999) la elección de personal es una manera dinámica que tiene como meta encontrar a la persona que más se ajuste para cubrir un puesto de trabajo por su personalidad, aptitudes, motivación, entre otras.

A través de este proceso las organizaciones evitan elegir a personas que no cumplan con los requisitos necesarios para los puestos que se ofrecen.

Hay tres tipos de procesos de selección de personal:

- a) **Interno:** consiste en hallar a un trabajador dentro de la misma empresa que pudiera ocupar el puesto.
- b) **Externo:** consiste en buscar a los prospectos de forma externa a empresa. Dicho procediendo conlleva más tiempo prolongado y más dedicación.
- c) **Mixto:** Seleccionan empresas externas recomendada o descubierta por un colaborador interno.

Toda organización tiene su propio proceso de reclutamiento y selección, pero son muy pocas las que buscan maneras creativas y nuevas para hacerlo. Dos empresas que han buscado fomentar este cambio son Google y Heineken.

7.4.5. Entrevista de evaluación situacional

Terpark (2008) alude que la entrevista de valoración situacional es un procedimiento diseñado para simular situaciones que pasan comúnmente en un día laboral. Su finalidad es

medir las habilidades, el conocimiento y personalidad del aspirante a un puesto de trabajo en una situación específica mediante de diversos ejercicios. La importancia de las entrevistas está en una valoración en la misma que se pueden obtener resultados sobre el candidato. El autor menciona que este proceso abarca tres formas, que son:

a) Estructurado: comprende un acontecimiento que contiene una cadena de preguntas para el candidato pueda responder en un tiempo determinado.

b) De desarrollo: consiste en un ambiente de cambio a través, de un ejercicio que contempla preguntas específicas que cada aspirante debe reconocer y responder.

c) Interactivo: en este procedimiento cada candidato deberá intercambiar pensamientos o ideas a través de un juego de roles, logrando obtener los resultados deseados.

En 2004, la empresa Google tuvo la idea de poner un cartel con dos enigmas para que los interesados lograran resolverlos, siendo este el pase para obtener una entrevista en la empresa. De tal manera, que no funcionó del modo que anhelaba. Al llevar a cabo la entrevista a quienes lograron, no siempre equivale a ser buen jugador de equipo laboral. Y mientras que las personas que lograban ganar estas pruebas, pueden ser brillantes, muchas veces solo lo son en un campo. O están ya acostumbradas a resolver problemas con un final definido y soluciones claras, para a hacer frente a la complejidad de los retos del mundo real.” (Bock, 2015, p.65).

Esto significo Google una dificultad, ya que la empresa necesitaba y quería hallar candidatos que no solo fueran capaces de resolver un problema hoy, sino también cualquier

problema que se presentare en el futuro. Esto demuestra que los contratistas están más enfocados en conocer a los 21 candidatos por medio de situaciones o contenido relacionado específicamente con lo que buscan y no utilizan instrumentos que otras empresas utilizan en general.

Las empresas aspiran que durante la entrevista los aspirantes puedan expresar sus soluciones para caso con problemas a resolver. Google, usa desafíos sin desarrollo preestablecido. Ellos realizan preguntas con un contenido como “ser arrojado a una batidora”, con las que buscan medir la flexibilidad mental y el potencial empresarial. Estos individuos tienen claro que las personas pueden cambiar conforme el paso del tiempo, tanto en su forma de ser como en su forma de trabajar. Google busca valorar algo que no muchas empresas u organizaciones se atreven a hacerlo y es la capacidad de innovar.

7.4.6. Subcontratación reclutamiento y selección

Las pruebas psicométricas con relativamente comunes y de fácil acceso, lo que ha conllevado a que ahora existan diversidad de empresas que se dedican a aplicarlas para lograr incorporar a las empresas al mejor candidato para sus clientes, es así las empresas buscan un servicio de subcontratación de reclutamiento y selección. Como menciona (Fórneas, 2008) la subcontratación es un servicio contratado a un tiempo relativamente largo donde se puede incluir productos activos, cuyo resultado no es único; el contratado maneja cierto grado de autonomía.

Por lo tanto, una empresa de subcontratación contribuye a que las empresas puedan reducir el coste del servicio subcontratado, concentra las actividades principales de la empresa, mejora de la calidad del servicio, acceso a personal altamente cualificado, simplifica los procesos de negocio, reduce el tiempo de llegada al mercado de los productos o servicios de la empresa cliente y reduce los riesgos indirectos que son asumidos por la empresa cliente.

Las pruebas psicométricas han sido y serán parte activa del proceso de reclutamiento y selección, sin importar la nacionalidad, idioma o la empresa para la cual se vaya a trabajar, dichas evaluaciones han tomado relevancia para el departamento de Recursos Humanos en el momento de querer encontrar al aspirante idóneo para el puesto vacante a ocuparse, convirtiéndose en un requisito esencial para la contratación de personal. Las pruebas psicométricas siempre están sujetas a evolucionar y mejorar.

8 Metodología

8.1 Definición Metodología

Para (Kerlinger, 1975), menciona que metodología de investigación es el conjunto de procedimientos y técnicas, que se aplican de forma ordenada y metódica durante la elaboración de un estudio, constituyéndose en parte del trabajo en sí, determinando el investigador cual es la secuencia de técnicas a emplearse, para llevar a cabo las tareas de orden, y análisis de datos, vinculadas a la investigación.

La metodología de la investigación permitió organizar y estructurar los tiempos para el desarrollo del proyecto; además contribuyó eficazmente con el análisis, síntesis y la determinación de los métodos y las técnicas que se requieren para llevarla a cabo el trabajo investigativo.

8.2. Técnicas de Investigación

8.2 Tipos De Métodos

8.2.1 Método Fenomenológico

Establece una forma de interpretación de textos o material literario o el significado de la acción humana. En orden de ideas, los contextos imperantes bajo la filosofía positivista obligaron la búsqueda de nuevos caminos para conocer; se hizo necesario tener una forma de abordar situaciones en su esencia, de manera más abierta, que facilitar la comprensión de la realidad, yendo al rescate de ese ser de las cosas, que se encuentra vagando por sus propios mundos y que se muestra ajeno, por nuestra incapacidad para aprenderlo y comprenderlo.

Este método permitió recoger información de diversas fuentes bibliográficas, artículos científicos, revistas indexadas, que ampliaron el conocimiento de las variables a investigarse en especial pruebas psicométricas, facilitando su análisis y síntesis que validen los procesos de selección del personal.

8.2.2 Método Hermenéutico

La fenomenología de Husserl permite llegar a captar la esencia del fenómeno. Esto es posible, a través de la entrevista en profundidad, la cual se caracteriza por tener una mínima intervención del entrevistador, y a continuación con la lectura y relectura de estas entrevistas, con el fin de compenetrarse con los relatos e ir captando aquello invariable que se va repitiendo que se revele de diferentes maneras (Fuentes, 2002)

Este método permitió mediante instrumentos y técnicas investigativas de recolección de datos conocer la realidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, y determinar necesidades en el campo del reclutamiento y selección del personal, para así seleccionar las pruebas psicométricas específicas que requiere esta entidad financiera y lograr acelerar este proceso.

8.2.3 Método Práctico Proyectual

Para (Murillo, 2009), la investigación practica o aplicada, se caracteriza porque busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, y generar a su vez nuevos conocimientos luego

de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.¹. Mientras que el método proyectual busca plasmar de forma estética una idea.

Estos métodos al permitir poner en práctica lo aprendido, coadyuva a culminar mi proyecto investigativo, con el diseño de un modelo de catálogo de pruebas psicométricas, que facilite de manera ágil y sencilla, aplicar estas pruebas en el proceso de selección y reclutamiento del personal.

8.3 Técnicas de Recolección de Datos

8.3.1 Observación Directa

Para los autores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), quienes manifiestan que “la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”.

Esta técnica permitirá percibir de manera directa la información, para entender cuáles son las posibles causas del problema de la entidad financiera.

8.3.2 Entrevista

Es una técnica con gran utilidad en investigación, es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial, en pocas palabras es una comunicación interpersonal que se

¹ Murillo, w; La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación, Pagina 160.

establece entre el investigador y el sujeto de estudio, con la finalidad de obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas acerca el problema propuesto (Canales, 2006).²

(Heinemann, 2003), pone de manifiesto que, para complementar la entrevista, se puede hacer el uso de estímulos visuales, y de esta manera se logre obtener información útil para la investigación.³

La entrevista se caracteriza por tener como propósito recabar información de un tema determinado, busca que dicha información precisa; pretende conseguir significados que los encuestados atribuyen al tema; el entrevistador debe tener una actitud activa en el transcurso del desarrollo de la entrevista.

Esta técnica me permitirá recolectar información pertinente del Gerente general, secretaria, y jefe de departamento de Recursos Humanos, quienes nos brindaran su experiencia, conocimiento en cuanto a los procesos que llevan a cabo para la contratación del personal para cubrir vacantes en la institución financiera, de tal manera que aportará al fortalecimiento en el desarrollo, elaboración y presentación del plan.

² Canales Cerón M. Metodologías de la investigación social. Santiago: LOM Ediciones; 2006. p. 163-165.

³ Heinemann K. Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte. Barcelona: Paidotribo; 2003.

8.3.3 Encuesta

Para (García F. M., 1993)⁴, quien manifiesta que la encuesta es una técnica que usa procedimientos ajustados de investigación, que recoge para analizar datos de una muestra de una población.

Para (Sierra, 1994), la observación por encuesta, en la cual se busca obtener datos a través de la interpelación a los integrantes de una sociedad, se toma en cuenta el procedimiento sociológico de la investigación más relevante y el que más se emplea.⁵

Entre las características que se pueden destacar se mencionan:

1. La información se alcanza mediante la observación indirecta de los acontecimientos, mediante las expresiones realizadas por los encuestados.
2. La encuesta facilita aplicaciones más amplias, mediante técnicas de muestreo.
3. El interés del investigador no es la persona que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece.
4. Permite la obtener datos sobre diversos temas.
5. La información es recogida de forma estandarizada a través un cuestionario

Esta herramienta cuya estructura se basa en preguntas, tiene como finalidad el recabar información acerca del conocimiento que posee el personal que labora en la entidad financiera

⁴ García Ferrando M. La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

⁵ Sierra Bravo R. Técnicas de Investigación social. Madrid: Paraninfo, 1994.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, sobre los beneficios de la aplicación de pruebas psicométricas en la selección del personal.

8.4 Determinación de la Muestra

Según (Fisher, Laing, & Stoeckel, 1983), quien menciona que el tamaño de la muestra puede definirse al partir dos criterios: 1. De los recursos disponibles y 2. de las obligaciones que tenga el análisis de la investigación. Es así que una recomendación es tomar una mayor muestra posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra.

El presente trabajo de investigación se realizó al personal que labora en la cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, el mismo que está integrado por 30 servidores, entre hombre y mujeres de diversas edades, culturas, etnias de esta institución financiera mismos que desconocen de alguna forma la aplicación de pruebas psicométricas para el reclutamiento y selección del personal, para ello se empleara dos instrumentos los cuales se adaptaron a las necesidades de la ausencia de instrumentos empleados para reclutar y seleccionar personal de forma ágil y oportuna, estos instrumentos son de carácter informativo y cuentan con un introducción que facilita comprender los mismos.

9 Análisis y Presentación de Resultados

9.2 Entrevista

Esta entrevista se aplicó a los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, específicamente al Gerente, Jefe de Recursos Humanos y jefe financiero, quienes son los encargados de ejecutar todos los procesos de reclutamiento y de la selección del personal.

De los entrevistados en su mayoría tienen conocimientos de cómo se debe realizar los procesos de reclutamiento y selección, sin embargo en la institución financiera no se aplican los mismos; un solo entrevistado conoce los beneficios que acarrea el aplicar pruebas psicométricas, aunque todos concuerdan que sería conveniente aplicar esta prueba para agilizar y simplificar procesos de reclutamiento y selección del personal.

9.2.2 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Abg. Alcívar Espinosa Ordoñez

Gerente General de la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey

Entrevista 2

Nombre: Ing. Liliana Chuquirima Conza

Jefe de Talento Humano

Entrevista 3

Nombre: Lcdo. Wladimir Mejía Parra

Director Administrativo Financiero

Tabla Resumen de Resultados

Tabla 1.

Entrevista aplicada

| PREGUNTAS | ENTREVISTADO 1 | ENTREVISTADO 2 | ENTREVISTADO 3 |
|--|---|--|---|
| 1. ¿Cuál es el cargo que desempeña en la empresa? | El entrevistado indica que el cargo que desempeña es el Gerente General de la entidad financiera. | La entrevistada menciona que se desempeña en el cargo de Jefa de Recursos Humanos | El entrevistado manifiesta que se desempeña como jefe financiero de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey. |
| 2. ¿Conoce usted cual es el proceso que se aplica en el reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa? | El entrevistado indica que SI conoce el proceso para el reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa, y que este se realiza de forma empírica. | La entrevistada manifiesta que SI conoce el proceso que se aplica en el reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa, aunque en realidad no es un proceso sino una designación por parte de los directivos. | El entrevistado manifiesta que, SI conoce la forma en que se aplica en el reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa y que este se da simplemente por designación democrática de directivos, quienes si analizan los perfiles. |
| 3. ¿Sabía usted a cerca de la utilidad y beneficios de las | El entrevistado afirma que NO conoce, cuáles son los beneficios de | La entrevistada pone de manifiesto que, SI sabe la utilidad y beneficios de las | El entrevistado afirma que NO sabe la utilidad y beneficios de las pruebas |

| | | | |
|---|--|---|---|
| pruebas psicométricas? | las pruebas psicométricas. | pruebas psicométricas, esto gracias a capacitaciones que ha recibido en el desarrollo de su carrera profesional. | psicométricas, ya que no le han capacitado en este tema. |
| 4. ¿Tenía usted conocimiento de las pruebas psicométricas poseen diferentes test de evaluación permitiendo medir personalidad, aptitudes, conocimiento, inteligencia, etc.? ¿Considera importante aplicarlas dentro de la empresa? | El entrevistado manifiesta que su conocimiento en pruebas psicométricas es bastante escaso, pero que si piensa que son importantes para poder seleccionar personal apto. | La entrevistada afirma que SI, que las pruebas psicométricas poseen diferentes test de evaluación y que esto permite de alguna manera medir personalidad, aptitudes, conocimiento, inteligencia. de personal; además por su experiencia califica de importantes el aplicar estas pruebas. | El entrevistado afirma que si ha escuchado que las pruebas psicométricas poseen diversas categorías y que sería oportuno y necesario el aplicarlas dentro de la entidad financiera. |
| 5. ¿Del siguiente listado de pruebas psicométricas, seleccione aquella de la que ha escuchado? ¿Cuáles considera que deberían ser aplicadas? | El entrevistado responde que desconoce de estas pruebas y que no ha escuchado acerca de ellas, por lo que no sabría decir cuáles deberían ser aplicadas. | La entrevistada pone de manifiesto que las baterías de aptitudes múltiples y test de personalidad son los instrumentos de los que sí ha escuchado; y que estas deberían de aplicarse en el proceso | El entrevistado afirma que solo ha escuchado del test de personalidad, y que si sería conveniente que este se aplicara si se implementara procesos de selección, |

| | | |
|---|---|--|
| <p>aplicadas y por qué?</p> | <p>de reclutamiento y selección del personal, ya que estas brindan información relevante del candidato que se presente a un puesto vacante.</p> | <p>dentro de la entidad financiera.</p> |
| <p>6. Al contar con un modelo de pruebas psicométricas para seleccionar el personal, ¿Usted haría uso del mismo para simplificar procesos de selección y reclutamiento en su empresa? ¿Por qué?</p> | <p>El entrevistado menciona que Si, existiera como catálogo de pruebas psicométricas en la cooperativa si lo aplicaría ya que es esto que facilita la selección del personal.</p> | <p>El entrevistado afirma que Si, la institución menciona que, si la institución financiera contara con un modelo de catálogo de pruebas psicométricas lo aplicaría ya que así se lograría agilizar el contratar personal capaz.</p> |

Fuente 4: *La autora, trabajo de campo 2022*

Análisis de Resultados

Podemos deducir de la entrevista aplicada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, que existe la necesidad de implementar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas que agilice procesos y no malgasten tiempo ni recursos, esta necesidad se visibiliza en el desconocimiento amplio que existe por parte de algunos directivos, quienes son los encargados de escoger en base a una entrevista a funcionarios que ingresen a laborar.

Si bien es cierto los funcionarios del departamento Recursos Humanos que tienen conocimientos bastos para realizar procesos de reclutamiento y selección legítimos, se ven de alguna manera cohibidos ya que no cuentan con herramientas que simplifique procesos.

En la primera pregunta los tres entrevistados pudieron indicar cuales son los cargos que desempeñan en la empresa financiera y la importancia de poder aplicar bien un proceso de reclutamiento y selección de personal.

En la segunda pregunta afirman que, si bien conocen, la forma en que se aplica en el reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa y que más que un proceso es una designación de los directivos quienes, si analizan los perfiles, mediante una entrevista, pero no se coordina con el departamento correspondiente.

En la tercera pregunta denota que existe desconocimiento acerca de la utilidad y beneficios de las pruebas psicométricas, sin embargo, la encargada del departamento de RRHH, tiene conocimientos de los beneficios ya que en el desarrollo de su formación pudo adquirirlos y conocerlos.

En la cuarta pregunta los funcionarios encargados de los departamentos financiero y RRHH afirman que, Sí tienen conocimiento que las pruebas psicométricas poseen diferentes test de evaluación y que por lo tanto esto permite medir personalidad, aptitudes, conocimiento, inteligencia de personal, que está aplicando para un puesto laboral, resaltan además que es importante aplicar estas pruebas psicométricas; sin embargo el encargado y quien toma las decisiones de contratar al personal, manifiesta que sus conocimientos en torno a estas pruebas son escasos, pero que sería factible el poder aplicarlas y así lograr calidad en el personal que se contrata.

En la quinta pregunta dos de los entrevistados afirman que no tienen conocimientos relativos de todas las pruebas psicométricas que se menciona; por el contrario, la encargada de RRHH, afirma que las baterías de aptitudes múltiples y test de personalidad son los instrumentos de los que sí ha escuchado y que las mismas deberían de aplicarse en el proceso de reclutamiento y selección del personal, de esta manera lograr obtener información relevante del candidato.

En la última pregunta planteada los tres entrevistados manifestaron que, de existir en la institución, un modelo de catálogo de pruebas psicométricas, este SI se lo aplicaría, y se instauraría así un proceso de reclutamiento eficaz.

9.3 Encuesta

La encuesta fue creada mediante Google Forms de forma digital, esto en base a las medidas adoptadas ante la pandemia COVID-19, se envió mediante correo electrónico a cada uno de los funcionarios dicha encuesta consta de 10 preguntas abiertas y cerradas; y se aplicó a treinta funcionarios de la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey.

PREGUNTA 1:

1. Sabía usted que las pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de las herramientas y conocimientos teóricos.

Tabla 2

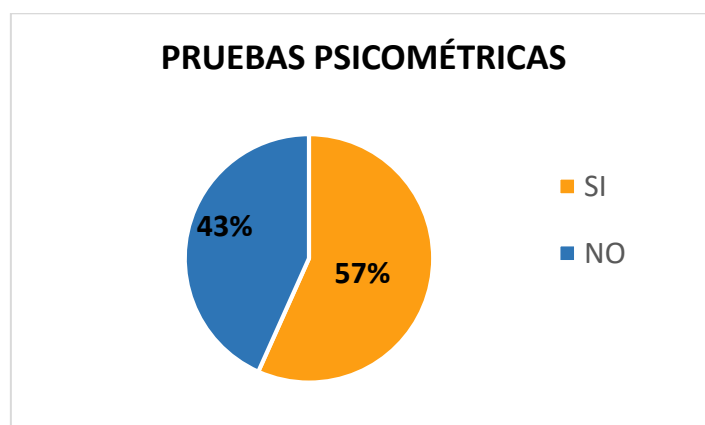
Pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de herramientas y conocimientos teóricos.

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI | 17 | 56.7 % |
| NO | 13 | 43.3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 5: *La Autora, 2022*

Figura 4**Grafico 1**

Pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de herramientas y conocimientos teóricos.



Fuente 6: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo

Del 100% de los encuestados, 17 funcionarios que corresponden al 56.7 %, SI conocen que las pruebas psicométricas y afirman que miden de forma directa y objetiva el dominio de las herramientas y conocimientos teóricos; mientras que 13 encuestados que representan el 43.3%, manifiestan que NO conocen que las pruebas psicométricas midan de forma directa y objetiva el dominio de las herramientas y conocimientos teóricos.

Análisis cualitativo.

Estos datos permiten, evidenciar que una gran mayoría de funcionarios tienen conocimiento, de que las pruebas psicométricas, miden de forma directa y objetiva el dominio de las herramientas y conocimientos teóricos. Evidenciándose la importancia de aplicar estas pruebas ya que brindan una visión amplia de los conocimientos que poseen los candidatos que apliquen para un puesto.

PREGUNTA 2:

2. ¿Qué departamento es el encargado de seleccionar el personal dentro de la empresa?

Tabla 3

Departamento encargado de seleccionar el personal en la empresa.

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI | 30 | 100 % |
| NO | 0 | 0 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 6: *La Autora, 2022*

Figura 5**Gráfico 2**

Departamento encargado de seleccionar el personal



Fuente 8: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, que corresponde a 30 funcionarios, mencionan que el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de seleccionar el personal dentro de la empresa.

Análisis cualitativo.

Estos datos permiten visualizar, que los funcionarios que laboran en la empresa financiera tienen total conocimiento, que el Departamento de Recursos Humanos es el encargado de seleccionar el personal.

PREGUNTA 3:

- 2. ¿Desde su propia experiencia, al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento?**

Tabla 4

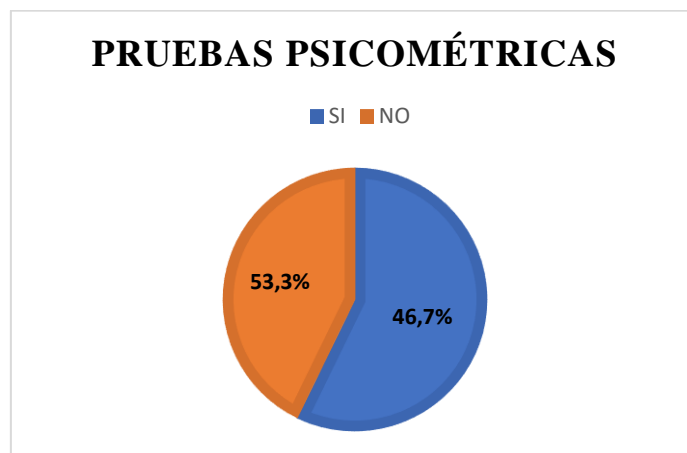
Al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento.

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| SI | 14 | 46,7 % |
| NO | 16 | 53,3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 7: *La Autora, 2022*

Figura 6**Gráfico 3**

Al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento



Fuente 10: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados; 14 funcionarios que corresponden al 53.3 %, mencionan que SI, se aplicó un proceso de selección al ingresar a laborar en la entidad financiera; mientras que 16 encuestados que representan el 46.7%, mencionan que en su ingreso a laborar en la empresa NO se aplicó ningún proceso para seleccionarlos para el puesto a desempeñar.

Análisis cualitativo.

Los datos denotan que en la gran mayoría de personal que ha ingresado a laborar en la entidad financiera, se realizó sin seguir ningún proceso, sin embargo, se aplica la entrevista como parte de la contratación por lo que el porcentaje en minoría asume que este es el proceso de selección.

PREGUNTA 4:

3. Tenía conocimiento de que las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos para un rol basado en la personalidad, característica y aptitud (destrezas cognitivas requeridas).

Tabla 5

Las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI | 17 | 56,7 % |
| NO | 13 | 43,3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 8: *La Autora 2022*

Figura 7**Gráfico 4**

Las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos



Fuente 12: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, 17 funcionarios que corresponde al 56,70 % afirman que SI, conocen que las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos para un rol basado en la personalidad; mientras que 13 funcionarios correspondiente al 43.30% mencionan que no tienen conocimiento para que son diseñadas las pruebas psicométricas.

Análisis cualitativo.

Estos datos evidencian, que en la gran mayoría de los funcionarios tienen conocimiento de que las pruebas psicométricas, son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos para un rol, esto basado en la personalidad, características y aptitudes que presenten, un bajo porcentaje desconocen esto dado la naturaleza de las funciones que desempeñan ya que estas son netamente financieras.

PREGUNTA 5:

4. ¿Cuáles son las principales técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey?

Tabla 6

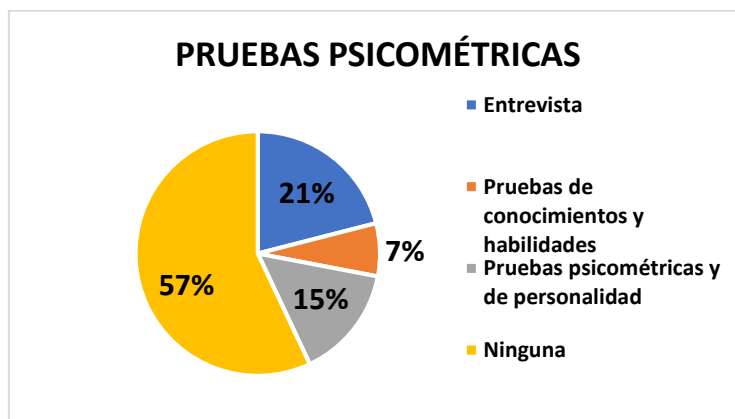
Técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|-------------------|-------------------|
| Entrevista | 7 | 21,0 % |
| Pruebas de conocimientos y habilidades | 2 | 7,0% |
| Pruebas psicométricas y de personalidad | 5 | 15,0% |
| Ninguna | 21 | 57,0% |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 9: *La Autora, 2022*

Figura 8**Gráfico 5**

Técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey



Fuente 14: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, 7 funcionarios que corresponde a 57% coinciden que la entrevista es el principal instrumento que utiliza la cooperativa como instrumento para la contratación del personal; mientras que el 21% que corresponde a 2 funcionarios afirman que las pruebas de conocimientos y habilidades son los instrumentos utilizados para seleccionar personal; el 15,0% que corresponde a 5 funcionarios mencionan que el instrumento que emplea en la selección del personal son las pruebas psicométricas y de personalidad; mientras que el 57,0% que corresponde a 2 funcionarios mencionan que no se utiliza ningún instrumento.

Análisis cualitativo.

Estos datos evidencian, que un gran porcentaje afirman que no se aplica ningún instrumento para seleccionar el personal dentro de la entidad financiera; aunque otro porcentaje

considerable menciona que se aplica la entrevista como instrumento para la selección del personal dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey.

PREGUNTA 6:

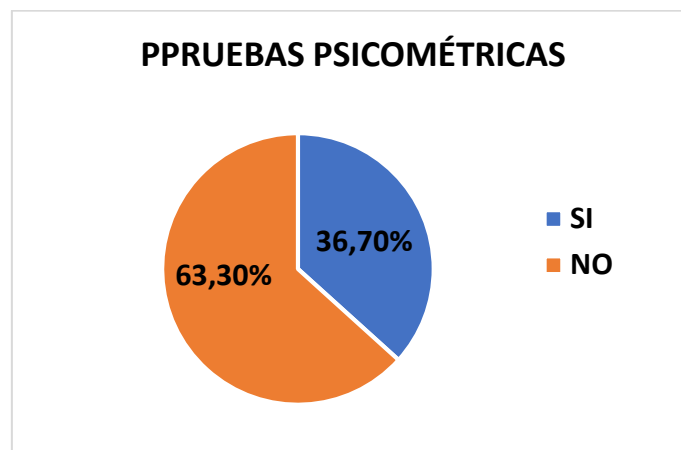
- 5. Sabía usted que una ventaja de las pruebas es dar conocer aspectos del candidato que serían muy difíciles de evaluar con solo leer su currículum, o incluso durante una entrevista de trabajo tradicional.**

Tabla 7

Conocer ventaja de las pruebas

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| SI | 11 | 36,7% |
| NO | 19 | 63.3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 10: *La Autora, 2022*

Figura 9**Gráfico 6***Conocer ventaja de las pruebas***Fuente 16:** *La Autora - Trabajo de campo 2022***Análisis cuantitativo.**

Del 100% de los encuestados, 11 funcionarios que corresponde al 36,7 % afirman que SI, sabían que una ventaja de las pruebas es dar conocer aspectos del candidato; mientras que 19 funcionarios correspondiente al 36.70% mencionan que no tienen conocimiento de las ventajas de las pruebas psicométricas.

Análisis cualitativo.

Estos reflejan el gran porcentaje de desconocimiento que poseen los funcionarios en torno a la ventaja que tiene las pruebas de dar a conocer aspectos que el candidato posee y que no pueden ser evaluadas en un simple currículum o en una entrevista de trabajo.

PREGUNTA 7:

7. ¿Del siguiente listado seleccione los tipos de exámenes psicométricos que conoce?

Tabla 8

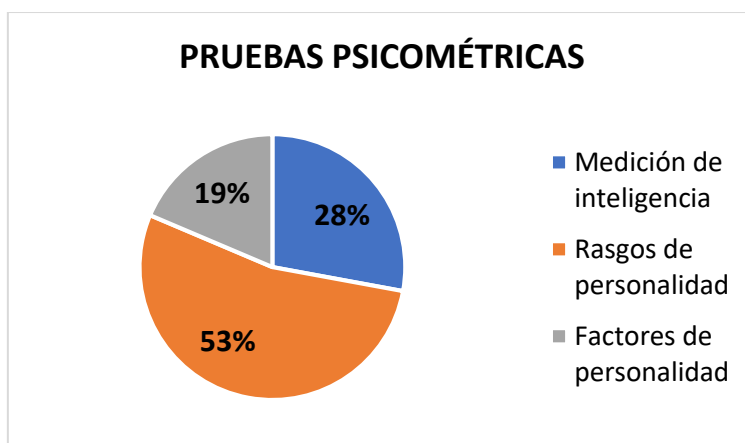
Tipos de exámenes psicométricos

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|--------------|
| Medición de inteligencia | 8 | 28,00% |
| Rasgos de personalidad | 18 | 53,00 % |
| Factores de personalidad | 4 | 19,00% |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 11: *La Autora, 2022*

Figura 10**Gráfico 7**

Tipos de exámenes psicométricos



Fuente 18: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, 8 funcionarios que corresponde al 28,00 % mencionan que conocen la prueba psicométrica que mide la inteligencia; mientras que 18 funcionarios que corresponde al 53,00% afirman que tienen conocimiento de la prueba que mide los rasgos de personalidad y 4 funcionarios que corresponde a el 19,00% afirman tener conocimiento de la prueba que mide factores de personalidad.

Análisis cualitativo.

Un porcentaje considerable afirma que conoce de alguna forma, las pruebas psicométricas que miden rasgos y factores de la personalidad, la minoría de los funcionarios mencionan que conocen algún tipo de prueba que mide la inteligencia, sin embargo los diferentes tipos de pruebas son en la actualidad aplicadas en diversos ámbitos, por lo que se esa empezando a dar a conocer acerca de las mismas.

PREGUNTA 8:

8. Sabía usted que algunos test no son explicados de la forma adecuada, por lo que el candidato no comprende lo que se le solicita. Debido a ello, puede perder puntaje un candidato que en realidad resulta tener gran potencial para el puesto al que se postula.

Tabla 9

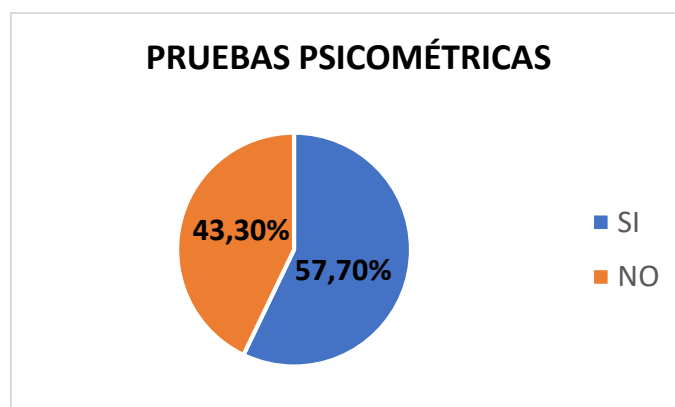
Test no explicados adecuadamente, el candidato no comprende lo que se le solicita

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI | 17 | 57.7 % |
| NO | 13 | 43.3 % |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 12: *La Autora, 2022*

Figura 11**Gráfico 8**

Test no explicados adecuadamente, el candidato no comprende lo que se le solicita



Fuente 20: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, el 57,70 % que corresponde a 17 funcionarios concuerdan que los test que no son explicados de la forma adecuada influyen en que el candidato no comprende lo que se le solicita; mientras que 13 funcionarios que corresponde al 43,30% afirman que no tienen conocimiento de lo que se menciona en la pregunta.

Análisis cualitativo.

La gran mayoría de funcionarios afirman que, si el candidato que se está postulando a una vacante, no se le explica de la forma adecuada el test, podría significar que candidato no comprenda lo que se le solicita, y con ello que su puntaje sea bajo, aunque tenga un gran potencial.

PREGUNTA 9:

9. ¿Cree usted que es importante que se apliquen pruebas psicométricas dentro de la empresa en la selección del personal?

Tabla 10

Importancia de la ampliación de pruebas psicométricas en la selección del personal

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| SI | 28 | 93.3 % |
| NO | 2 | 6.7% |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 13: *La Autora, 2022*

Figura 12

Gráfico 9

Importancia de la ampliación de pruebas psicométricas en la selección del personal



Fuente 22: La Autora - Trabajo de campo 2022

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, 28 funcionarios que corresponde al 93,3% afirman que SI, es importante que se apliquen pruebas psicométricas dentro de la empresa en la selección del personal; mientras que 2 funcionarios que corresponde al 6,75% mencionan que NO, es importante que se apliquen pruebas psicométricas para seleccionar el personal.

Análisis cualitativo.

Un porcentaje elevado reafirma la importancia que tienen las pruebas psicométricas en la selección del personal, ya que estas permiten predecir el desempeño de un candidato en un puesto laboral, además facilita medir dimensiones cognitivas, actitudinales y de personalidad, y cotejarlas con el perfil deseado.

PREGUNTA 10:

10. ¿Considera usted que se debería diseñar un modelo de catálogo donde se especifiquen las pruebas psicométricas empleadas en el reclutamiento y selección de personal, mejorando dicho proceso para la empresa Cristo Rey?

Tabla 11

El diseño de catálogo de pruebas psicométricas para mejorar procesos de reclutamiento y selección.

| VARIABLE | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|----------|------------|------------|
| SI | 27 | 90.00 % |
| NO | 3 | 10.00% |
| TOTAL | 30 | 100 % |

Fuente 14: *La Autora, 2022*

Figura 13**Gráfico 10**

El diseño de catálogo de pruebas psicométricas para mejorar procesos de reclutamiento y selección.



Fuente 24: *La Autora - Trabajo de campo 2022*

Análisis cuantitativo.

Del 100% de los encuestados, 27 funcionarios que corresponde al 90,00% afirman que SI, se debería diseñar un modelo de catálogo donde se especifiquen las pruebas psicométricas empleadas en el reclutamiento y selección de personal, mejorando el proceso para la empresa Cristo Rey; mientras que 3 funcionarios que corresponde al 10,00% mencionan que NO, es necesario el diseñar este tipo de modelos de catálogos para la empresa financiera donde laboran.

Análisis cualitativo.

Los resultados denotan la necesidad que existe en la empresa financiera de diseñar un modelo de catálogo donde se detallen pruebas psicométricas específicas, que se puedan emplear en el reclutamiento y selección de personal, agilizando el proceso para la empresa.

10 Propuesta De Acción

10.2 Introducción

El reclutamiento y selección se puede definir como los procesos para lograr la identificación de personas con la más alta probabilidad de ser incorporadas a las actividades frecuentes de una empresa, mediante el análisis de requisitos, perfil del empleado deseado, midiendo la capacidad de adaptación con la misión, visión y valores de la empresa.

En estos procesos se conjugan una serie de herramientas con la finalidad de encontrar un candidato idóneo, las pruebas psicométricas sobresalen de este proceso, dado que no son vulnerables a los sesgos de percepción que suelen aparecer al revisar un Currículo Vitae o al momento de realizar la entrevista cara a cara.

En la actualidad estos sesgos son una realidad preocupante, se estima que el 99% de los candidatos se contratan en base a la primera impresión, fundamentalmente cuando la decisión suele recaer en un gerente, que no aplica ningún procedimiento.

Una mala contratación le costaría a una empresa un 30% del salario anual del empleado; una forma de prevenir esa situación es utilizar las pruebas psicométricas, las mismas que ponen en evidencia rasgos del aspirante, que no se pueden identificar fácilmente en una entrevista.

Por ello las pruebas psicométricas en la selección del personal tienen como propósito, proporcionar las evidencias necesarias que permitan a las organizaciones o empresas tomar decisiones u orientar sus intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal, además contribuyen brindando las herramientas necesarias a la empresa para saber de qué manera trabajar con las habilidades del colaborador, creando estrategias que lo ayuden a explotar su potencial; es por ello que se hace necesario contar con un modelo de catálogo de pruebas psicométricas específicas para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey.

10.3 Presentación

En la actualidad toda empresa busca agilizar procesos de reclutamiento y selección del personal, esta responsabilidad se ha delegado al departamento de Recursos Humanos, quienes son los encargados de emplear métodos que coadyuven a encontrar al recurso humano que mejor se adapte a la empresa.

Al contratar al personal idóneo para el desempeño de un puesto de trabajo, las empresas pretenden optimizar los recursos humanos y materiales, agilizando la eficiencia organizacional. Para los departamentos de RRHH, la mejor opción es emplear herramientas específicas como las pruebas psicométricas que permiten a los empleadores efectuar una aproximación de los rasgos de los potenciales trabajadores, conocer sus habilidades, destrezas, inteligencia y personalidad. Es decir, permiten tener una imagen más amplia del aspirante.

Mediante la propuesta de acción, se logrará identificar la necesidad existente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey y brindar un modelo de catálogo de pruebas psicométricas específicas, que apoye el proceso de reclutamiento y selección del personal logrando efectivizar la contratación del prospecto mejor capacitado.

10.4 Beneficiarios

Tabla 12

Beneficiarios

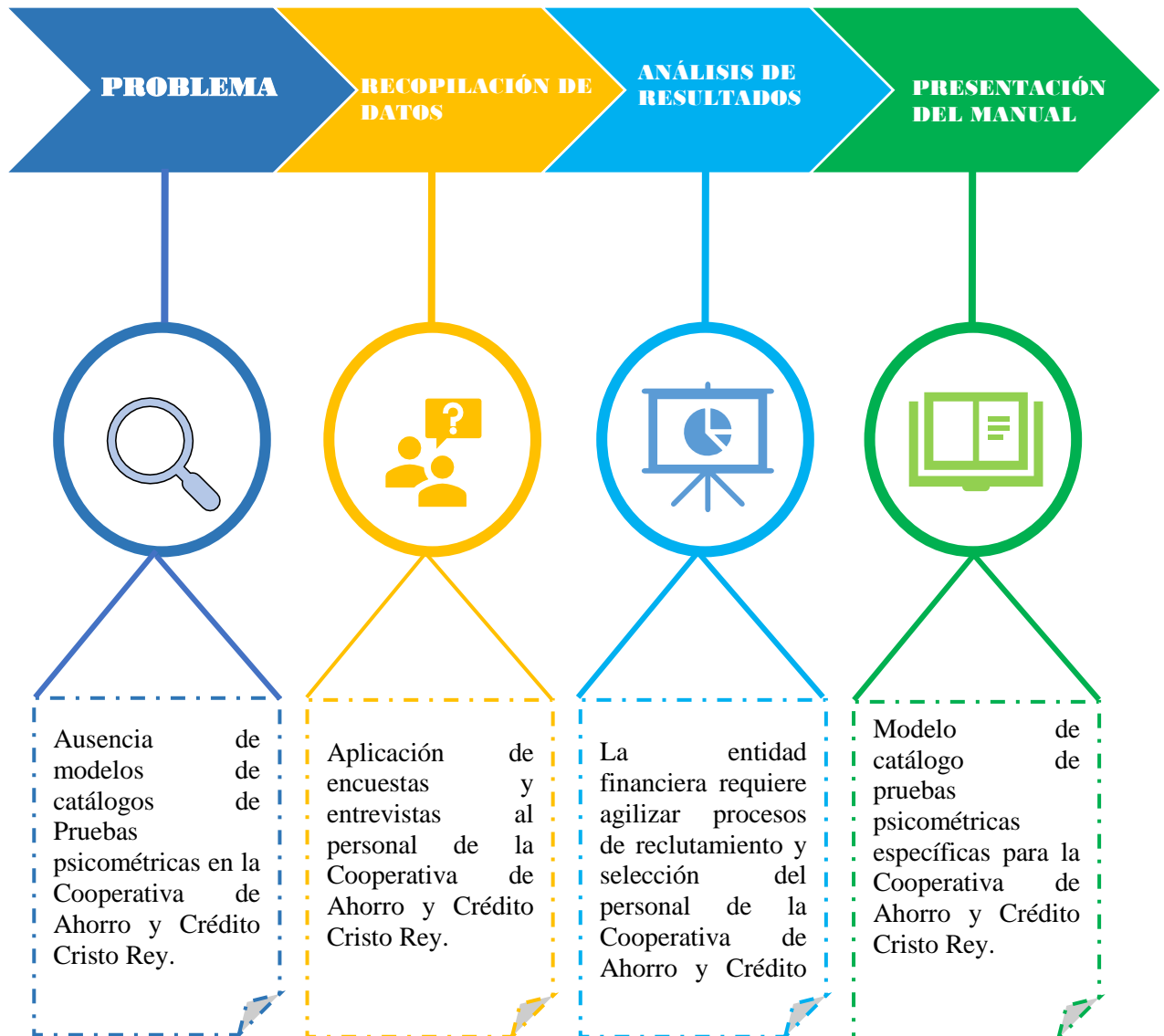
| TIPOS DE BENEFICIARIOS | ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO? | RESULTADOS | ALCANCE |
|-------------------------------|--|---|----------------|
| DIRECTOS | Personal Administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey” | Implementación y aplicación de pruebas psicométricas. | 30 |
| INDIRECTOS | Clientes que utilizan los servicios de la cooperativa. | Agilidad en prestación de servicios. | 5.000 |

Fuente 15: *La Autora 2022*

10.5 Estructura

Figura 14

Flujograma de estructura



Fuente 16: La Autora, 2022

10.6 Documento Presentado

1. Portada



PRUEBAS PSICOMÉTRICAS PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA

2. Ficha Técnica

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Gina Michelle Ochoa Toledo

Autora

Lic. Johana Córdova

Directora

Ing. Liliana Chuquirima

Jefe de Talento Humano

Revisado y aprobado por:

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano

Carrera

Loja, mayo 2022

Lugar y Fecha

3. Índice de Contenidos

| | |
|--|-----|
| 1. Portada..... | 85 |
| 2. Ficha Técnica | 86 |
| 3. Índice de Contenidos..... | 87 |
| 4. Quienes Somos..... | 50 |
| 5. Glosario..... | 90 |
| 6. Marco Legal..... | 94 |
| 7. Diagnostico de la Empresa..... | 97 |
| 8. Propuesta de Acción | 100 |
| 9. Desarrollo de Estrategias | 102 |
| 9.1. Test de Inteligenncia | 102 |
| 9.2. Test de Aptitudes y Habilidades | 110 |
| 9.3. Test Proyectivos..... | 117 |
| 10. Cronograma de Aplicación | 134 |
| 11. Presupuesto por Estrategia..... | 135 |
| 12. Resultados Esperados..... | 136 |

4. Quiénes somos

Figura 15: Logo de la Cooperativa



Fuente 17: *Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2021*

La cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey es una Institución Financiera que nace en 1997, con la finalidad de ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito que brinda productos y servicios financieros caracterizados por su agilidad, calidad de servicio, eficiencia y sostenibilidad.

Con el transcurso del tiempo y con el arduo trabajo de directivos, socios y empleados ha venido creciendo significativamente, permitiéndole posesionarse en un lugar privilegiado gracias al compromiso con el desarrollo local de la comunidad.

Misión

“Somos una Institución Financiera que aporta al buen vivir y desarrollo económico de sus socios y la comunidad, brindado seguridad, confianza y transparencia”

Visión

“Ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito que brinda y servicios financieros caracterizados por agilidad, calidad de servicio, eficiencia y sostenibilidad”

Valores

- Compromiso y responsabilidad. - Predisposición para cumplir con esmero todas las obligaciones encomendadas
- Confianza. - Brindar seguridad al socio cliente
- Honestidad. - Actuar con transparencia
- Equidad. - Brindar un trato justo y sin diferenciación
- Trabajo en equipo. - Trabajar todos por un objetivo común de la Cooperativa.

Datos Informativos

- **Ruc:** 1190082462001
- **Dirección:** Barrio Motupe, vía a Turupamba, ciudad, cantón y provincia de Loja
- **Sector:**

Matriz: Norte Parroquia: El Valle

Agencia: Centro Parroquia: Sucre

Agencia: Sur Parroquia: San Sebastián

- **Teléfonos:**

Matriz: 2722781 – 2722849

Agencia Centro: 2583060

Agencia Sur: 2583164

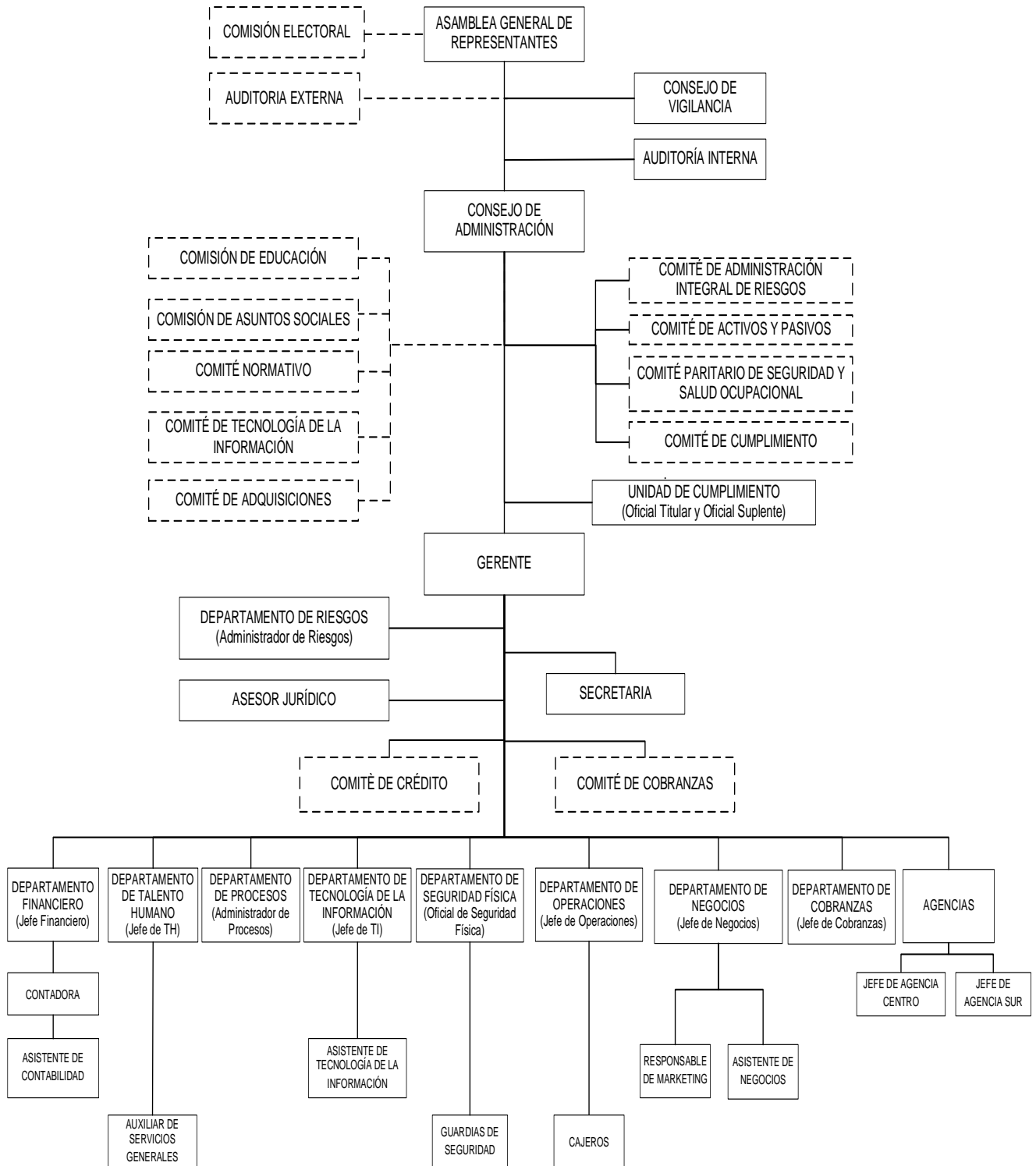
- **Página Web:** www.coaccristorey.fin.ec
- **Correo Electrónico:** coaccristorey1997@hotmail.es
- **Actividad Económica:** Actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios.
- **Representante Legal:**

Abg. Alcívar Espinosa Ordoñez

Organigrama Estructural

Figura 16:

Organigrama Institucional



Fuente 18: Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2022

5. Glosario

A

1. **ADAPTACIÓN LABORAL.** – Es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.
2. **ANALOGÍA VERBAL.** – Son las relaciones que se pueden presentar entre dos palabras distintas, por afinidad o aproximación en su significado.
3. **ASPECTO PROCEDIMENTAL.** - Incluye reglas, las técnicas, la metodología, las destrezas o habilidades, las estrategias, los procedimientos; pues es un conjunto de acciones ordenadas secuencialmente y encaminadas al logro de un objetivo y/o competencia.

C

4. **COMPETENCIA LABORAL.** – La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.

D

5. **DEFERENCIA.** _Es el deseo o tendencia a seguir o cooperar con un objeto superior.

H

6. **HABILIDADES INTELECTUALES.** – Se refiere a las diferentes cualidades de la personalidad que constituyen la premisa para la ejecución de una actividad con éxito.

7. **HABILIDADES MENTALES PRIMARIAS.** - Son características y capacidades propias del ser humano que pueden ser consideradas como una destreza que nos ayuda en la ejecución de una cosa o un acto.

I

8. **ÍNDICE DE INTELIGENCIA.** – El Cociente Intelectual (CI), es un valor que resulta de la realización de un test estandarizado para medir las habilidades cognitivas y la capacidad intelectual de una persona (la inteligencia) en relación a su grupo de edad.
9. **INTELIGENCIA VERBAL.** - La Inteligencia verbal o lingüística hace referencia a la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita.
10. **INTELIGENCIA LÓGICO-MATEMÁTICA.** - Se trata de capacidad para utilizar los números de manera efectiva, así como aplicar el análisis y el razonamiento de manera adecuada.
11. **INTERCEPCIÓN.** _ Se define como la disposición a ser determinado por sentimientos personales difusos o inclinaciones.
12. **INTELIGENCIA VISUAL ESPACIAL.** - La capacidad de percepción de la realidad y sus detalles para la formación de modelos mentales que puedan ser rotados y manipulados de manera abstracta, o bien reproducidos gráficamente
13. **INTELIGENCIA KINESTÉSICA-CORPORAL.** - Es capacidad para el uso de nuestro físico para expresar sentimientos e ideas por medio de la coordinación, el equilibrio, la velocidad, la flexibilidad, la fuerza, la destreza y cualquier otra expresión que podamos realizar de forma corporal.
14. **INTELIGENCIA MUSICAL-RÍTMICA.** - Es aquella que, por ejemplo, disfruta siguiendo el compás con su pie o con algún objeto rítmico.
15. **INTELIGENCIA INTRAPERSONAL.** - Hace referencia a la conciencia que tiene un individuo sobre sus propias capacidades y limitaciones.

16. **INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.** _Son el reconocimiento de la diversidad de habilidades y capacidades.

M

17. **MARKETING.** - Conjunto de técnicas y estudios que tienen como objeto mejorar la comercialización de un producto.
18. **METACRÓMICO.** - ocurriendo o comenzando en diferentes momentos.

P

19. **PSICOMÉTRICAS.** – Se utiliza para medir ciertos aspectos psicológicos de una persona como son sus habilidades, su conocimiento, su estado de opinión, la actitud que presenta, los rasgos de su personalidad e incluso sus capacidades mentales.
20. **PRCEDIMENTAL.** – Pertenece o relativo al procedimiento.

T

21. **TEDIOSA.** - Sensación de malestar o fastidio provocada por la falta de diversión o de interés por algo.
22. **TEST.** - Prueba de confrontación, especialmente la que se emplea en pedagogía, psicotecnia, medicina, etc., para evaluar el grado de inteligencia, la capacidad de atención u otras aptitudes o conductas.
23. **TEST PROYECTIVO.** - Se basan en la concepción del individuo como un todo, esto es, se sostiene una concepción holística de la personalidad.

R

24. **RASGOS.** - Rasgo Línea o forma de las que componen y caracterizan la cara de una persona.
25. **RAZONAMIENTO LÓGICO.** - Es un proceso mental que implica la aplicación de la lógica. A partir de esta clase de razonamiento, se puede partir de una o de varias premisas para arribar a una conclusión que puede determinarse como verdadera, falsa o posible.

26. **RAZONAMIENTO ARITMÉTICO.** - Pone a prueba la habilidad de resolver problemas aritméticos básicos que se presentan en la vida diaria.
27. **RECLUTAMIENTO.** - El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacional.
28. **RUTINARIAS.** - Que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
29. **SOSTENIBILIDAD.** - Proyección del principio de estabilidad presupuestaria en el medio y largo plazo que supone la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites del déficit y deuda pública.

V

30. **VALIDEZ.** - Indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto.

6. Marco Legal

6.1. REGLAMENTO INTERNO

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “CRISTO REY”

REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN, INDUCCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY.

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CRISTO REY, en uso de las atribuciones que le confiere y Emite el presente Reglamento.

CAPITULO III

DE LA ADMISIÓN (RECLUTAMIENTO)

Art. 16.- De las Fuentes de Reclutamiento

Interna. - constituyen los empleados de la Cooperativa que tengan el perfil del puesto vacante.

Externa. - constituye la base de datos de candidatos que existe en la Cooperativa, referencias de parte de empleados, contactos con universidades, institutos, anuncios en diarios u otros medios.

Art. 17.- De la convocatoria. - La Jefatura de Talento Humano y Marketing realizará la convocatoria para cubrir la vacante. El contenido de la convocatoria será el siguiente:

1. Nombre del Puesto Vacante
2. Perfil por Competencias (Manual de Funciones y Perfil por Competencias de la Cooperativa)

3. Horario de trabajo
4. Condiciones institucionales
5. Lugar de presentación o correo electrónico
6. Plazo de entrega de documentos
7. Firma del Gerente

Art. 18.- De la Recepción de Documentos. - Los documentos serán entregados por los postulantes en el Departamento de Talento Humano y Marketing y serán debidamente foliados y certificados por la Jefatura de Talento Humano quien otorgará fe de la presentación.

Art. 19.- Terminación del plazo. - Cumplido el término de los días hábiles para la recepción de documentos según se determine en la convocatoria, estos serán remitidos a Gerencia en el término de dos días para pasar a la siguiente fase, la Selección.

CAPITULO IV (DE LA SELECCIÓN)

Art. 20.- Del concurso de méritos y oposición. - Todo proceso de selección deberá realizarse obligatoriamente a través de concurso de méritos y oposición, a excepción de la selección de Guardias y Auxiliares de Servicios Generales cuya selección será potestad de Gerencia.

Art. 21.- De los responsables. - Los responsables de la selección del personal son:

- a) Jefatura de Talento Humano y Marketing
- b) Tribunal de Méritos y Oposición
- c) Tribunal de Apelaciones.

Art. 22.- De la Jefatura de Talento Humano y Marketing. _es la responsable y encargada de administrar la selección con sustento en la presente norma, legalizará con su firma la información y documentación que se genere en el concurso.

Art. 23.- Del Tribunal de Méritos y Oposición. _Conformación: estará conformado por el/la Jefe Inmediato del puesto vacante, el/(la) Jefe de Talento Humano y Marketing y de manera obligatoria el Gerente (a) de la Cooperativa en calidad de presidente del Tribunal.

En el caso de que la selección de personal se refiera a Jefe Departamental formará parte del Tribunal un miembro del Consejo de Administración.

Funciones:

1. Elaborar el cronograma de selección
2. Recibir la información que se genera en el proceso de selección,
3. Investigar o verificar la información de los postulantes,
4. Evaluar las competencias técnicas y conductuales de los postulantes y,
5. Declarar al ganador (a), o declarar desierto el concurso

7. Diagnóstico de la Empresa

Al analizar la cooperativa de ahorro y crédito CRISTO REY, permitió evidenciar que su área de Talento Humano no cuenta con herramientas como pruebas psicométricas para realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal que pone en evidencia dificultades para contratar personal idóneo, por tal motivo se debe considerar las ventajas y desventajas que aportaría el utilizar un modelo de catálogo que contenga pruebas psicométricas.

Tabla 13: *Pruebas Psicométricas*

| PRUEBAS PSICOMETRICAS | |
|---|---|
| Ventajas | Desventajas |
| Permite determinar entre varios postulantes cuál es el más apto de todos para adecuarse al puesto de trabajo y a la cultura interna de la empresa. | Se debe combinar con la entrevista, no se aplica como único parámetro |
| Conocer al candidato, ahorra tiempo y recursos, permite realizar una predicción en el desenvolvimiento del candidato. | Si no se aplican correctamente puede desestimar cualidades valiosas del candidato. |
| Si se usan para filtrar a los candidatos junto con su currículum, esto podría traducirse en menos tiempo perdido en entrevistas que no concretarán nada para la organización. | Las pruebas psicométricas suelen ser largas y muy tediosas de realizar Deben ser administrados por especialistas |
| Son de fácil aplicación | |

| | |
|---|--|
| Sirve de filtro para el equipo que selecciona a los aspirantes, pueda determinar los candidatos más aptos | Algunas pruebas no explican de forma correcta, por lo tanto, las pruebas reflejarán resultados incorrectos |
|---|--|

Fuente 19: *La Autora, 2022*

Se considera que el 99% de los candidatos, se contratan basados en la primera impresión, fundamentalmente cuando la decisión recae en un gerente, que tiene un 50% de posibilidades de tomar una decisión herrada, basándose en sus “corazonadas”. (Perason Corporate, 2020).

Las pruebas psicométricas son importantes al momento de ejecutar los procesos de selección transparentes, ya que al emplear test psicométricos que miden de forma objetiva y estandarizada el comportamiento de un individuo, las dimensiones cognitivas y de personalidad, proporcionando evidencias necesarias que permitan a la empresa tomar decisiones y orientar las intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal.

Pruebas psicométricas específicas como la de inteligencia permiten evaluar el talento, además mide el coeficiente intelectual (IQ) de la persona, la capacidad de razonamiento, análisis y síntesis; a través de la comprensión se mide cuál es la facilidad de aprendizaje y la aplicación de lo aprendido del aspirante; la ventaja de emplear test de inteligencia radica en que permite conocer la capacidad de adaptación que tiene el candidato respecto a situaciones cambiantes, así como la facilidad para tomar decisiones o iniciativas para solucionar las

dificultades que puedan conllevar el puesto de trabajo así como un menor nivel de rotación del puesto de trabajo.

Los test de aptitudes y habilidades permiten medir las capacidades laborales, destrezas y competencias del candidato para el desempeño de una actividad o función laboral; emplearlos de forma correcta aportará a que la empresa pueda aprovechar el potencial del candidato para cumplir los objetivos empresariales.

Los test proyectivos, aportan con la evaluación del comportamiento del aspirante, pretenden lograr conocerlo y, así descubrir sus emociones o conflictos internos; evaluar y predecir futuros comportamientos y sus limitaciones; pero además contribuye a que la empresa conozca el grado de satisfacción, con respecto la vida laboral de la persona, así como otros datos, que le permitirá saber cómo motivar, guiar y orientar para sacar su máximo potencial.

El presente modelo de catálogo, servirá para que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey pueda establecer pruebas psicométricas específicas a emplearse en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Con la aplicación de este catálogo la empresa estará en la capacidad de establecer un proceso ágil y eficaz en la contratación del personal, generando beneficios directos ya que permite que la cooperativa logre identificar aspirantes idóneos a un bajo costo, en la

contratación de profesionales cuya personalidad puede provocar tensiones así como mejor de la productividad al facilitar un mejor clima de trabajo.

Tabla 14: *Propuesta de Acción*

7. Propuesta de Acción

| Perspectiva | Objetivos Estratégicos | Indicadores | Metas | Acciones |
|--------------------------------|--|--|--|---|
| Inteligencia | Seleccionar test de inteligencia general que mida las habilidades, conocimientos, aptitudes y en la funciones de los candidatos. | Seleccionar al personal idóneo para que cumpla las vacantes en la institución. | Contratar personal 100% efectivo. | Escoger test de Inteligencia. |
| Aptitudes y Habilidades | Determinar las competencias laborales y patrones conductuales que predigan el comportamiento del candidato. | Selección del candidato que se adapte a trabajar bajo presión. | Contratar personal 100% adaptable a las políticas de la empresa. | Escoger test de Aptitudes y habilidades |
| Proyectivos | Establecer test proyectivos que valoren aspectos personales, sociales, de adaptación, de | Selección del candidato que se adapte a la empresa. | Contratar personal 100% eficaz. | Escoger test proyectivos. |

relación y conflictos
internos del
candidato.

Fuente 20: *La Autora, 2022*

8. Desarrollo de Estrategias


Estrategia 1

9.1. Test de Inteligencia




Este test mide la capacidad del candidato para aprender y aplicar lo aprendido de manera eficaz a través de la comprensión. Se evidencia por la adaptación a situaciones rutinarias así como la facilidad para la toma de decisiones o la iniciativa en la solución de los problemas; por tal razón, además de medir el índice de inteligencia, también se descubren las habilidades intelectuales que se han desarrollado. (UNAM, 2012)

Tabla 15: *Test Otis Secncillo*

|  FICHA TÉCNICA | |
|--|--|
| Otis Sencillo | |
| Objetivo: | Evaluación de la inteligencia general |
| No. de reactivos: | 75 |
| Factores que mide: | Significado de palabras, analogía verbal, oraciones desordenadas, interpretación de proverbios, razonamiento lógico, serie de números y razonamiento aritmético. |
| Tiempo de Aplicación: | 30 min. |
| Nivel de escolaridad: | Secundaria en adelante |

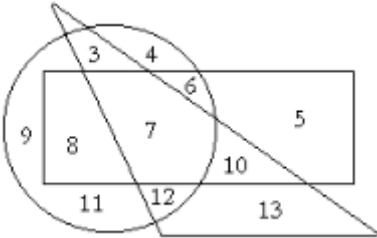
| | |
|------------------------|--|
| Material: | Lápiz y papel, tipo cuestionario de dificultad progresiva. |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Autor: | Arthur Sinton Otis |

| | |
|--|--|
|  | <h2>COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO</h2> <h3>“CRISTO REY”</h3> |
| <h3>DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO</h3> | |
| <h3>TEST DE OTIS</h3> | |
| <p>INSTRUCCIONES:</p> <p>Después de cada pregunta hay de tres a cinco repuestas posibles. Usted debe decidir cuál de las respuestas es la correcta.</p> <p>En la hoja de respuestas asignada, escriba su elección según corresponda a cada pregunta.</p> <p>NOTA: No marque o escriba en este documento.</p> | |
| <p>1. Lo opuesto al odio es: a) enemigo b) temor c) amor d) amigo e) alegría</p> | |
| <p>2. Si tres lápices cuestan cinco dólares. ¿Cuántos lápices podré comprar con cincuenta dólares? _____</p> | |
| <p>3. Un pájaro no siempre tiene: a) alas b) ojos c) patas d) nido e) pico</p> | |
| <p>4. Lo opuesto a honor es: a) derrota b) villanía c) humillación d) cobardía e) miedo</p> | |
| <p>5. El zorro se parece más a: a) el lobo b) la cabra c) el cerdo d) el tigre e) el gato</p> | |
| <p>6. El silencio tiene la misma relación con el sonido que la oscuridad con: a) sótano b) luz c) ruido d) quietud e) noche</p> | |
| <p>7. Un grupo consistía en dos matrimonios, dos hermanos y dos hermanas ¿Cuál es el número mínimo de personas que podrían componer el grupo?</p> | |
| <p>8. Un árbol siempre tiene: a) hojas b) fruto c) yemas d) raíces e) sombra</p> | |
| <p>9. Lo opuesto de lo económico es: a) barato b) avaro c) gastador d) valor e) rico</p> | |
| <p>10. La plata es más cara que el hierro porque es: a) más pesada b) más escasa c) más blanca d) más dura e) más hermosa</p> | |
| <p>11. ¿Cuál de las seis razones expresa el significado del refrán?: “Comida hecha compañía desecha” a) No hay que separarse de los amigos después de comer b) No se debe olvidar el beneficio recibido y alejarse de aquél de quien se recibió</p> | |

| |
|--|
| <p>c) A nada conduce prolongar demasiado un asunto</p> <p>d) La mayor dificultad en cualquier cosa consiste, por lo común en los principios</p> <p>e) Es peligroso prolongar la sobremesa</p> <p>f) Cada uno debe mirar antes por sí mismo que por los otros</p> |
| <p>12. ¿Cuál de las seis razones dadas en el No? 11 expresa el significado de este proverbio?: “Obra empezada, medio acabada”</p> |
| <p>13. ¿Cuál de las seis razones, dadas en el No? 11, explica el proverbio “Antes son mis dientes que mis parientes.”?</p> |
| <p>14. Una luz eléctrica se relaciona con la bujía (vela de alumbrar) como un automóvil se relaciona con: a) un carruaje b) la electricidad c) una llanta d) la velocidad e) el resplandor</p> |
| <p>15. Si un caballo puede correr a la velocidad de 6 metros en un $\frac{1}{4}$ de segundo ¿Cuántos metros corre en 10 segundos?</p> |
| <p>16. Una comida siempre supone: a) mesa b) plato c) hambre d) alimento e) agua</p> |
| <p>17. De las cinco palabras siguientes cuatro son parecidas ¿Cuál es la que no es parecida a esas cuatro? a) postre b) lima c) pato d) papel e) claro</p> |
| <p>18. Lo opuesto a nunca es: a) a menudo b) a veces c) frecuentemente d) siempre e) de vez en cuando</p> |
| <p>19. Un reloj tiene con el tiempo la misma relación que un termómetro con: a) un reloj b) caliente c) tubo d) mercurio e) temperatura</p> |
| <p>20.Cuál de las siguientes palabras debería ponerse en el espacio en blanco para que sea cierta la afirmación “_____ los hombres son más bajos que sus esposas” a) siempre b) a menudo c) a veces d) raras veces e) nunca</p> |
| <p>21. En la siguiente serie hay un número equivocado ¿Cuál debería ocupar su lugar? 1 - 4 - 2 - 5 - 3 - 6 - 4 - 7 - 5 - 9 - 6 - 9</p> |
| <p>22. Si las dos primeras proposiciones son ciertas la tercera es: “Todos los miembros de este club son Argentinos” “González no es Argentino” “González es miembro de este club” a) verdadera b) falsa c) dudosa</p> |
| <p>23. Una lucha siempre tiene: a) réferi b) contendientes c) espectadores d) aplausos e) victoria</p> |
| <p>24. ¿Cuál de los números de esta serie aparece antes por segunda vez? 6 - 4 - 5 - 3 - 7 - 0 - 9 - 5 - 9 - 8 - 8 - 6 - 5 - 4 - 7 - 3 - 0 - 8 - 9</p> |
| <p>25. La luna se relaciona con la tierra como la tierra con: a) Marte b) el sol c) las nubes d) las estrellas e) el universo</p> |
| <p>26. ¿Qué palabra hace falta para que sea verdadera la siguiente proposición?</p> |
| <p>27. “Los padres son _____ más prudentes que los hijos” a) siempre b) usualmente c) mucho d) raras veces e) nunca</p> |
| <p>28. Lo opuesto a torpe es:</p> |

| |
|---|
| a) fuerte b) bonito c) corto d) hábil e) rápido |
| 29. ¿Cuál de las cinco proposiciones indica el significado del proverbio “Haz bien y guárdate”? a) El bien ha de hacerse desinteresadamente b) Nunca se hace el bien sin ningún provecho c) Hay que obrar bien y no publicarlo d) Hay que hacer el bien al enemigo e) Los ingratos pagan con malas obras el bien que se les hace |
| 30. ¿Cuál de las proposiciones del No? 29 explica el proverbio: “Haz bien y no mires a quien”? |
| 31. ¿Cuál de las proposiciones del No? 29 explica el proverbio: “Haz buena harina y no toques bocina”? |
| 32. Cuando un individuo enajena su propiedad es porque: a) la compra b) la vende c) la devuelve d) la presta e) la regala |
| 33. ¿Qué se relaciona con enfermedad, como cuidado se relaciona con accidente? a) doctor b) cirugía c) medicina d) hospital e) salubridad |
| 34. De estas cinco cosas, cuatro son parecidas en algo. ¿Cuál es la que no pertenece a ese grupo? a) contrabando b) robo c) calma d) estafa e) venta |
| 35. Si diez cajas llenas de manzanas pesan cuatrocientos kilogramos ¿Cuánto pesan sólo las manzanas, si cada caja pesa 4 kilogramos vacía? |
| 36. Lo opuesto de esperanza es: a) fe b) desaliento c) tristeza d) desgracia e) odio |
| 37. Si todas las letras que ocupan números impares se cruzaran ¿Cuál sería la décima letra no cruzada (No haga marcas en el alfabeto) A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z |
| 38. ¿Qué letra en la palabra METACRÓMICO, ocupa el mismo lugar, contando desde el principio en dicha palabra y en el alfabeto? (no cuente la Ch, como letra). |
| 39. Lo que la gente dice de una persona constituye su: a) carácter b) murmuración c) reputación d) disposición e) personalidad |
| 40. Si 2 ½ mts. de tela cuestan 30 pesos ¿Cuánto cuestan 10 metros? |
| 41. Si las palabras siguientes se ordenaran para formar una oración ¿Con que letra comenzaría la tercera palabra de dicha proposición? (escriba la letra con mayúscula en la hoja de respuestas). bajo, contrario, significa, que, lo, alto. |
| 42. Si las primeras dos proposiciones son verdaderas, la tercera es: “Jorge es mayor que Paco” “Jaime es mayor que Jorge” “Paco es menor que Jaime” a) verdadera b) falsa c) dudosa |
| 43. Suponiendo que, en la palabra CONSTITUCIONAL, la primera y la segunda letras se intercambiara y también la 3ª con la 4ª y la 5ª con la 6ª, etc. escriba (en mayúsculas de imprenta) la letra que en el caso sería la 12ª contando de izquierda a derecha. |
| 44. Un número está equivocado en la siguiente serie ¿Cuál debe ir en su lugar? 0 -1 - 3 -6 - 10 -15 - 21 - 28 - 34 |

| |
|---|
| 45. Si cuatro y medio metros de tela cuestan 90 pesos ¿Cuántos pesos costarán 2 $\frac{1}{2}$ metros? |
| 46. La influencia de un hombre en la comunidad en que vive debe depender de su: a) fortuna b) dignidad c) sabiduría d) ambición e) poder político |
| 47. ¿Cuál de las siguientes palabras tiene la misma relación con “poco” que ordinario tiene con respecto a “excepcional”? a) nada b) algo c) mucho d) menos e) más |
| 48. Lo opuesto a traidor es: a) amistoso b) valiente c) sabio d) cobarde e) leal |
| 49. ¿Cuál de las cinco siguientes palabras tiene menos relación con las otras cuatro? a) bueno b) ancho c) rojo d) camino e) espeso |
| 50. Si las dos primeras proposiciones son verdaderas, la tercera es: “Algunos de los amigos de López son cordobeses” “Algunos de los amigos de López son dentistas” “Algunos de los amigos de López son dentistas cordobeses” a) verdadera b) falsa c) no se sabe |
| 51. ¿Cuántas de las siguientes palabras pueden formarse con la palabra MURCIÉLAGO, usando las letras cualquier número de veces? Ramiro, Marianela, abrume, amores, grano, maduro, clamores, mochila, gloria, rumiaría, gimieran, grumete, glorioso, graciosísimo |
| 52. La afirmación de que la luna es un queso es: a) absurda b) dudosa c) imposible d) injusta e) falaz |
| 53. De las cinco cosas que se nombran en seguida, cuatro se parecen ¿Cuál no se relaciona con las otras? a) alquitrán b) tiza c) hollín d) carbón e) ébano |
| 54. ¿Qué cosa se relaciona con un cubo, como un círculo con un cuadrado? a) circunferencia b) esfera c) ángulos d) sólido e) espesor |
| 55. Si las palabras siguientes se vieran por reflexión en un espejo lateral, ¿Cuál de ellas se vería exactamente igual a como está escrita? a) oruro b) omor c) anca d) ama e) somos |
| 56. Si una cinta de 24 cms. de largo, mide 22 cms. después de lavada (por encogerse) ¿Qué longitud tendrá una cinta de 36 cms. después de lavada? |
| 57. ¿Cuál de las siguientes palabras indica un rasgo de carácter? a) personalidad b) estima c) amor d) generosidad e) salud |
| 58. Encuentre dos letras en la palabra DOMINGO que tiene tantas letras entre ambas como las mismas letras que tiene el alfabeto: A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z |
| 59. Revolución se relaciona con evolución como aviación se relaciona con: a) pájaros b) girar c) caminar d) alas e) estar parado |
| 60. En la siguiente serie hay un número equivocado ¿Con qué otro debe reemplazarse? 1 - 3 - 9 - 27 - 81 - 108 |
| 61. Si Juan puede andar en bicicleta 30 metros, mientras Pedro anda 20 ¿Cuántos puede andar Juan mientras Pedro anda 30 metros? |
| 62. En la siguiente serie cuente cada N que está seguida inmediatamente por una O, siempre que la O no esté seguida por una T. Diga cuantas N en estas condiciones se encuentra. N O N T Q M N O T M O N O O N Q M N N O Q N O T O N A M O N O M |

| |
|--|
| <p>63. Se dice que un hombre adverso a los cambios es: a) democrático b) extremista c) conservador d) anarquista e) liberal</p> |
| <p>64. Indique la letra que es la cuarta a la izquierda de la letra que está a la mitad del camino entre la O y la S en el alfabeto. A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z</p> |
| <p>65. ¿Qué número está en el espacio que pertenece al rectángulo y al triángulo, pero no al círculo?</p>  |
| <p>66. ¿Qué número está en las mismas figuras geométricas que el número 8?</p> |
| <p>67. ¿Cuántos espacio hay que están sólo en dos de las figuras geométricas?</p> |
| <p>68. Una superficie se relaciona con una línea, como una línea se relaciona con: a) sólido b) plano c) curva d) punto e) hilo</p> |
| <p>69. Si las proposiciones que siguen son verdaderas, la tercera es: “No se puede llegar a ser buen violinista sin mucha práctica” “Carlos practica mucho en el violín” “Carlos será un gran violinista “ a) verdadera b) falsa c) no se sabe</p> |
| <p>70. Si las siguientes palabras se ordenaran a modo de formar una oración con sentido ¿Con que letra terminaría la última palabra? (Escriba la letra con mayúscula). SINCERIDAD, LA, RASGOS, CORTESÍA, LA, CARÁCTER, DE, DESEABLES, Y, SON</p> |
| <p>71. Se dice que un hombre que al tomar una decisión está influenciado por opiniones preconcebidas es: a) influyente b) sujeto a prejuicios c) hipócrita d) decidido e) imparcial</p> |
| <p>72. En una confitería se sirve una mezcla de dos partes de crema y tres de leche ¿Cuántos litros de crema serán necesarios para hacer 15 litros de mezcla?</p> |
| <p>73. ¿Qué cosa tiene la misma relación con la sangre que la física con el movimiento? a) temperatura b) venas c) cuerpo d) fisiología e) geografía</p> |
| <p>74. Un juicio cuyo significado no es definido se dice que es: a) erróneo b) dudoso c) ambiguo d) desfigurado e) hipotético</p> |
| <p>75. Si se corta un alambre de 20 cms. de largo de modo que un pedazo sea $\frac{2}{3}$ del otro ¿Cuántos centímetro más corto será el menor?</p> |

Fuente 21: (UNAM, 2012)

HOJA DE RESPUESTA

NOMBRE: _____ FECHA: _____

ESCOLARIDAD: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

Ejemplos:

| | | |
|----|----|----|
| a) | b) | c) |
| a | | |

**NO ESCRIBA EN ESTE
ESPACIO
ACIERTOS**

**ERRORES _____
DIAGNÓSTICO _____**

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | 1 | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. | 1. |
| 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | 2 | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. | 2. |
| 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. | 3 | 3. | 3. | 3. | 3. | 3. | 3. |
| 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. | 4 | 4. | 4. | 4. | 4. | 4. | 4. |
| 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. | 5 | 5. | 5. | 5. | 5. | 5. | 5. |
| 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 6. | 6 | 6. | 6. | 6. | 6. | 6. | |
| 7. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 7. | 7 | 7. | 7. | 7. | 7. | 7. | |
| 8. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 8. | 8 | 8. | 8. | 8. | 8. | 8. | |
| 9. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 9. | 9 | 9. | 9. | 9. | 9. | 9. | |
| 0. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. |

CLAVES DE RESPUESTA

| | | | | | | | | |
|------|--------|---|------|--------|-------|--------|-------|------|
| C | 1. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | 1. B | 1 | 1. 8 | 1. C | 1. L | 1. 3 | 1. 45 | 1. B |
| 30 | 2. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | 2. D | 1 | 2. B | 2. B | 2. A | 2. A | 2. 4 | 2. 6 |
| D | 3. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | 3. F | 1 | 3. B | 3. C | 3. O | 3. B | 3. C | 3. D |
| B | 4. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | 4. A | 1 | 4. 5 | 4. C | 4. 36 | 4. B | 4. N | 4. C |
| A | 5. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | 5. 240 | 1 | 5. B | 5. 360 | 5. 50 | 5. D | 5. 10 | 5. 4 |
| B | 6. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | 6. D | 1 | 6. A | 6. B | 6. C | 6. 33 | 6. 6 | |
| 4 | 7. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | 7. C | 1 | 7. D | 7. S | 7. C | 7. D | 7. 5 | |
| D | 8. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | 8. D | 1 | 8. D | 8. I | 8. E | 8. NO | 8. D | |
| C | 9. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | 9. E | 1 | 9. C | 9. C | 9. D | 9. C | 9. C | |
| 0. B | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| | 0. C | 2 | 0. A | 0. 120 | 0. A | 0. 243 | 0. R | |

DIAGNÓSTICO DE LA PRUEBA DE OTIS SENCILLO

| CALIFICACIÓN | C.I. |
|--------------|---------------------------|
| Más de 50 | Superior |
| 35-50 | Superior al Término Medio |
| 20-34 | Término medio |
| 12-19 | Inferior al Término Medio |
| Menos de 12 | Bajo o inferior |


Estrategia 2

9.2. Test de Aptitudes y Habilidades



Mide las destrezas, capacidades y competencias, las cuales influyen de manera positiva o negativa al logro de objetivos del puesto. El objetivo principal es identificar en los evaluados un patrón de conducta que identifique competencias laborales y capacidades sobresalientes, con el fin de determinar el potencial en la práctica profesional. (Barbaranelli, Caprara, & Rabasca, 2013).

Tabla 14 *Test Big Five B.F. Q*

|  <h2 style="text-align: center;">FICHA TÉCNICA</h2> | |
|--|---|
| Test Big Five B.F. Q | |
| Objetivo: | Evaluar 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión |
| No. de reactivos: | 132 |
| Factores que mide: | Personalidad |
| Tiempo de Aplicación: | Entre 20 y 30 minutos |
| Nivel de escolaridad: | Secundaria en adelante |
| Material: | Manual, Cuadernillo, Hoja de respuestas y Hoja de Perfil |
| Administración: | Individual o Colectiva |
| Autor: | Caprara, Barbarelli y Borgogni |



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “CRISTO REY”

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

TEST BIG FIVE B.F. Q

INSTRUCCIONES:

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

Marque con una X el número (5 a 1) que

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

espacio de uno de los encontrará por cada frase.

| Nro. | PREGUNTAS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Creo que soy una persona activa y vigorosa. | | | | | |
| 2 | No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas. | | | | | |
| 3 | Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas. | | | | | |
| 4 | No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás. | | | | | |
| 5 | Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo. | | | | | |
| 6 | Nunca he dicho una mentira. | | | | | |
| 7 | No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento. | | | | | |
| 8 | Tiendo a ser muy reflexivo. | | | | | |
| 9 | No suelo sentirme tenso. | | | | | |
| 10 | Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda. | | | | | |
| 11 | No recuerdo fácilmente los números de teléfono. | | | | | |
| 12 | Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás. | | | | | |
| 13 | Generalmente tiendo imponerme a las otras personas, más que ser complacientes con ellas. | | | | | |
| 14 | Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios. | | | | | |
| 15 | Soy más bien susceptible. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 16 | No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas. | | | | | |
| 17 | No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas. | | | | | |
| 18 | Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado. | | | | | |
| 19 | No me gustan los ambientes de trabajo en las que hay mucha competitividad. | | | | | |
| 20 | Llevo a cabo las decisiones que he tomado. | | | | | |
| 21 | No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia. | | | | | |
| 22 | Me gusta mezclarme con la gente. | | | | | |
| 23 | Toda novedad me entusiasma. | | | | | |
| 24 | Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave. | | | | | |
| 25 | Tiendo a decidir rápidamente. | | | | | |
| 26 | Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias. | | | | | |
| 27 | No creo ser una persona ansiosa. | | | | | |
| 28 | No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos. | | | | | |
| 29 | Tengo muy buena memoria. | | | | | |
| 30 | Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones. | | | | | |
| 31 | En mi trabajo no le doy especial importancia a rendir mejor que los demás. | | | | | |
| 32 | No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada. | | | | | |
| 33 | Me siento vulnerable a las críticas de los demás. | | | | | |
| 34 | Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido. | | | | | |
| 35 | No me atraen las situaciones en constante cambio. | | | | | |
| 36 | Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño. | | | | | |
| 37 | No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente. | | | | | |
| 38 | No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo. | | | | | |
| 39 | Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar. | | | | | |
| 40 | Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen. | | | | | |
| 41 | Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 42 | Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes. | | | | | |
| 43 | En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello. | | | | | |
| 44 | Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo. | | | | | |
| 45 | Cuando me enfado manifiesto mi malhumor. | | | | | |
| 46 | Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto. | | | | | |
| 47 | No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses. | | | | | |
| 48 | Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás. | | | | | |
| 49 | Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos. | | | | | |
| 50 | No suelo sentirme sólo y triste. | | | | | |
| 51 | No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo. | | | | | |
| 52 | Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía. | | | | | |
| 53 | A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades. | | | | | |
| 54 | Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros. | | | | | |
| 55 | No me interesan los programas de televisión que me exigen esfuerzo o compromiso. | | | | | |
| 56 | Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias. | | | | | |
| 57 | Me molesta mucho el desorden. | | | | | |
| 58 | No suelo reaccionar de modo impulsivo. | | | | | |
| 59 | Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez. | | | | | |
| 60 | Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia. | | | | | |
| 61 | No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades. | | | | | |
| 62 | Mi humor pasa por altibajos frecuentes. | | | | | |
| 63 | A veces me enfado por cosas de poca importancia. | | | | | |
| 64 | No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien. | | | | | |
| 65 | No me gusta estar en grupos numerosos. | | | | | |
| 66 | No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles. | | | | | |
| 67 | Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos. | | | | | |
| 68 | No dudo en decir lo que pienso. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 69 | A menudo me noto inquieto. | | | | | |
| 70 | En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás. | | | | | |
| 71 | En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención. | | | | | |
| 72 | Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras. | | | | | |
| 73 | Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía. | | | | | |
| 74 | Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo. | | | | | |
| 75 | Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado. | | | | | |
| 76 | No suelo perder la calma. | | | | | |
| 77 | No dedico mucho tiempo a la lectura. | | | | | |
| 78 | Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje. | | | | | |
| 79 | A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado. | | | | | |
| 80 | Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado. | | | | | |
| 81 | No tengo dificultad para controlar mis sentimientos. | | | | | |
| 82 | Nunca he sido un perfeccionista. | | | | | |
| 83 | En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente. | | | | | |
| 84 | Nunca he discutido o peleado con otra persona. | | | | | |
| 85 | Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca. | | | | | |
| 86 | Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros. | | | | | |
| 87 | Siempre me han apasionado las ciencias. | | | | | |
| 88 | Me resulta fácil hacer confidencias a los demás. | | | | | |
| 89 | Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes. | | | | | |
| 90 | No creo que conocer la historia sirva de mucho. | | | | | |
| 91 | No suelo reaccionar a las provocaciones. | | | | | |
| 92 | Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor. | | | | | |
| 93 | Creo que todas las personas tienen algo de bueno. | | | | | |
| 94 | Me resulta fácil hablar con personas que no conozco. | | | | | |
| 95 | No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros. | | | | | |
| 96 | Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo. | | | | | |
| 97 | Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía. | | | | | |
| 98 | A menudo me siento nervioso. | | | | | |
| 99 | No soy una persona habladora. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 100 | No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo. | | | | | |
| 101 | Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído. | | | | | |
| 102 | Siempre estoy seguro de mí mismo. | | | | | |
| 103 | No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma. | | | | | |
| 104 | Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa. | | | | | |
| 105 | Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica. | | | | | |
| 106 | Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo. | | | | | |
| 107 | Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado. | | | | | |
| 108 | Si es preciso, no dudo en decir a las demás que se metan en sus asuntos. | | | | | |
| 109 | Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla. | | | | | |
| 110 | Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles. | | | | | |
| 111 | Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo. | | | | | |
| 112 | Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva. | | | | | |
| 113 | Nunca he criticado a otra persona. | | | | | |
| 114 | Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo. | | | | | |
| 115 | Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado. | | | | | |
| 116 | Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones. | | | | | |
| 117 | No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo. | | | | | |
| 118 | Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques. | | | | | |
| 119 | Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control. | | | | | |
| 120 | A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme. | | | | | |
| 121 | Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños. | | | | | |
| 122 | No suelo cambiar de humor bruscamente. | | | | | |
| 123 | No me gustan las actividades que implican riesgo. | | | | | |
| 124 | Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 125 | Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré | | | | | |
| 126 | Generalmente confío en los demás y en sus intenciones | | | | | |
| 127 | Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido. | | | | | |
| 128 | Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante. | | | | | |
| 129 | Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles. | | | | | |
| 130 | No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades | | | | | |
| 131 | No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz. | | | | | |
| 132 | No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho. | | | | | |

Fuente 22: (Barbaranelli, Caprara, & Rabasca, 2013).

DIAGNÓSTICO

| GRADO | VALORES |
|----------|---------|
| Muy Alto | 66-75 |
| Alto | 56-64 |
| Promedio | 46-54 |
| Bajo | 35-44 |
| Muy Bajo | 25-34 |


Estrategia 3


9.3. Test Proyectivos



Los test proyectivos se usan para poder valorar aspectos sociales, personales, de adaptación, de relación y conflictos internos de la vida de las personas, esta valoración se fundamenta en la forma en que el sujeto interpreta la realidad. (Gallardo, Pinto, & Wenk, 1992)

Tabla 17 *Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards*

|  FICHA TÉCNICA | |
|--|---|
| Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards | |
| Objetivo: | Evaluar la red de necesidades o fuerzas motivacionales que orientan la conducta del sujeto |
| No. de reactivos: | 225 |
| Factores que mide: | Preferencias, personalidad, necesidades y principales motivaciones. |
| Tiempo de Aplicación: | Duración aproximada entre 40 a 45 minutos |
| Nivel de escolaridad: | Adolescentes y adultos |
| Material: | Manual con pautas de corrección y tablas de clasificación, cuadernillo de aplicación, hojas de respuesta. |
| Administración: | Individual o colectiva. |
| Autor: | Allen Edwars |

| | |
|---|---|
|  | COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “CRISTO REY” |
| DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO | |
| Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards | |
| INSTRUCCIONES: | |
| <p>Este cuestionario consiste en un conjunto de pares de limitaciones acerca de cosas que a usted pueden o no gustarle; acerca de los modos en que usted puede o no sentir. Si ambas afirmaciones describen su modo de sentir, entonces Ud. debe elegir aquella que Ud. cree que es más característica.</p> <p>EN CADA ÍTEM ENCIERRE EN UN CÍRCULO LA LETRA A o B PARA INDICAR LA AFIRMACIÓN QUE UD. ELIGIÓ.</p> | |
| CUESTIONARIO | |
| <p>1. A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas. B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible</p> | |
| <p>2. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejo a las personas cuyas opiniones yo respeto. B Me gusta resolver problemas que presenten dificultades a otras personas.</p> | |
| <p>3. A Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que yo tenga que emprender. B Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas.</p> | |
| <p>4. A Me gusta decir cosas que son consideradas como ingeniosas o inteligentes por otras personas. B Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible.</p> | |
| <p>5. A Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones. B Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades.</p> | |
| <p>6. A Trato siempre de superar lo que han hecho otros. B Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo.</p> | |
| <p>7. A Me gusta variar de actividades durante el día. B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí.</p> | |
| <p>8. A Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado. B Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo.</p> | |
| <p>9. A Me gusta contar a todas las personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido. B Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.</p> | |
| <p>10. A Me gusta evitar atarme a otras personas. B Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.</p> | |
| <p>11. A Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas. B Me gusta anotar todos los gastos que realizo, y así tener una clara cuenta de ellos.</p> | |
| <p>12. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejos a las personas cuyas opiniones yo respeto. B Si yo tengo que hacer un viaje me gusta tener las cosas planeadas de antemano.</p> | |
| <p>13. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda.</p> | |

| |
|--|
| B Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado. |
| 14. A Me gustaría verme envuelto en algún suceso, de manera que la gente hable de mí. 15. B Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas. |
| 16. A Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios. 17. B Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado. |
| 18. A Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requieren habilidad y esfuerzo. 19. B Me gusta decir cosas que son consideradas como ingeniosas e inteligentes por otras personas. |
| 20. A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer. 21. B Me gusta conversar acerca de mis éxitos. |
| 22. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. 23. B Me gustaría verme envuelto en algún suceso de manera que la gente hable de mí. |
| 24. A Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora. 25. B Me gusta que los demás admiren mi apariencia. |
| 26. A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí. 27. B Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado. |
| 28. A Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo. 29. B Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones. |
| 30. A Me gusta alabar a las personas que yo admiro. 31. B Me gusta viajar solo y sin molestias. |
| 32. A Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas sobre mi escritorio o lugar de trabajo. 33. B Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios. |
| 34. A Me gusta hacer preguntas que yo sé, nadie será capaz de responder. 35. B Me gusta criticar a las personas que están sobre mí. |
| 36. A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos. 37. B Me gusta hacer las cosas sin importarme lo que piensan los demás. |
| 38. A Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo. 39. B Me gusta hacer nuevas amistades. |
| 40. A Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo, que yo tenga que aprender. 41. B Me gusta demostrar afecto a mis amigos. |
| 42. A Me gusta decir cosa que son consideradas como ingeniosas e inteligentes por otras personas. 43. B Me siento muy atraído por mis amigos. |
| 44. A Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones. 45. B Siento que la amistad es más importante que cualquier otra cosa. |
| 46. A Trato siempre de superar lo que han hecho otros. 47. B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar. |

| |
|---|
| <p>48. A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido.</p> <p>49. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser.</p> |
| <p>50. A Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas.</p> <p>51. B Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros.</p> |
| <p>52. A Me gusta hablar en toda ocasión que permita destacarme.</p> <p>53. B Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo.</p> |
| <p>54. A Me gusta viajar solo y sin molestias.</p> <p>55. B Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada.</p> |
| <p>56. A Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo.</p> <p>57. B Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades.</p> |
| <p>58. A Me gusta trabajar en lo que personas superiores me mandan.</p> <p>59. B Me gusta que mis amigos me traten bondadosamente.</p> |
| <p>60. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo.</p> <p>61. B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto.</p> |
| <p>62. A Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible.</p> <p>63. B Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité.</p> |
| <p>64. A Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago.</p> <p>65. B Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco.</p> |
| <p>66. A Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas sobre mi escritorio o lugar de trabajo.</p> <p>67. B Siento que puedo dominar una situación social.</p> |
| <p>68. A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder</p> <p>69. B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero.</p> |
| <p>70. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensen los demás.</p> <p>71. B Me gusta supervisar y dirigir las acciones de las otras personas cada vez que puedo.</p> |
| <p>72. A Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas.</p> <p>73. B Me siento culpable cada vez que he hecho algo que sé que está mal.</p> |
| <p>74. A Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.</p> <p>75. B Si hago algo que está mal siento que debería ser castigado por eso.</p> |
| <p>76. A Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado.</p> <p>77. B Reacciono con humildad cuando he hecho algo mal.</p> |
| <p>78. A Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado.</p> <p>79. B Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones.</p> |
| <p>80. A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí.</p> <p>81. B Me siento ansioso y nervioso en presencia de superiores.</p> |
| <p>82. A Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible.</p> <p>83. B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo.</p> |
| <p>84. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejos a las personas cuyas opiniones yo respeto.</p> |

| |
|--|
| 85. B Me gusta jugar con los niños. |
| 86. A Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil. |
| 87. B Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades. |
| 88. A Me gustaría verme envuelto en algún suceso de manera que la gente hable de mí. |
| 89. B Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo. |
| 90. A Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas. |
| 91. B Me gusta estar dispuesto a dar o presta cosas a los que lo necesitan. |
| 92. A Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requiere habilidad y esfuerzo. |
| 93. B Me gusta probar y experimentar cosas nuevas. |
| 94. A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer. |
| 95. B Siento que mis gustos cambian frecuentemente. |
| 96. A Me gusta anotar todos los gastos que realizo y así tener una clara cuenta de ellos. |
| 97. B Me gusta viajar y conocer nuevos lugares. |
| 98. A Me gusta contar a otras personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido. |
| 99. B Me gusta cambiar de lugar mis cosas. |
| 100. A Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios. |
| 101. B Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen. |
| 102. A Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades. |
| 103. B Me gusta completar un solo trabajo o tarea antes de emprender otro. |
| 104. A Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger a personas superiores a mí. |
| 105. B Me gustan los trabajos que requieren resistencia. |
| 106. A Si yo tengo que hacer un viaje, me gusta tener las cosas planeadas de antemano. |
| 107. B Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que le encuentre solución. |
| 108. A Me gusta ser el centro de atención de un grupo. |
| 109. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme. |
| 110. A Me gusta ser el centro de atención de un grupo. |
| 111. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme. |
| 112. A Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto un trabajo o actividad. |
| 113. B Me gusta pasar largas horas trabajando sin ser interrumpido. |
| 114. A Me gusta resolver problemas que presentan dificultades a otras personas. |
| 115. B Me gusta tener amigos del sexo opuesto. |
| 116. A Me gusta alabar a las personas que yo admiro. |
| 117. B Me gusta contar o escuchar chistes picantes. |
| 118. A Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado. |
| 119. B Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto. |
| 120. A Me gusta conversar acerca de mis éxitos. |

| |
|---|
| 121. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante. |
| 122. A Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales. |
| 123. B Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora. |
| 124. A Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible. |
| 125. Me pongo peleador cuando la ocasión parece requerirlo. |
| 126. A Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago. |
| 127. B Me gusta cuando la conversación se acalora. |
| 128. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. |
| 129. B Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos. |
| 130. A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder. |
| 131. B Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado. |
| 132. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensan los demás. |
| 133. B Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor. |
| 134. A Me gusta estar cerca de las personas que estimo. |
| 135. B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible. |
| 136. A Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada. |
| 137. B Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades. |
| 138. A Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades. |
| 139. B Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo. |
| 140. A Siento que puedo dominar una situación social. |
| 141. B Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requieren habilidad y esfuerzo. |
| 142. A Reacciono con humildad cuando he hecho algo mal. |
| 143. B Trato siempre de superar lo que han hecho otros. |
| 144. A Me gusta tener amigos íntimos. |
| 145. B Me gusta trabajar en lo que personas superiores me manden. |
| 146. A Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo. |
| 147. B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí. |
| 148. A Me gusta que mis amigos me hagan continuamente pequeños favores, con agrado. |
| 149. B Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido. |
| 150. A Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité. |
| 151. B Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago. |
| 152. A Cuando las cosas me han ido mal, siento que soy el único responsable. |
| 153. B Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer. |
| 154. A Me gusta hacer nuevas amistades. |
| 155. B Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil. |
| 156. A Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser. |

| |
|---|
| 157. B Si yo tengo que hacer un viaje me gusta tener las cosas planeadas de antemano. |
| 158. A Me gusta que mis amigos me traten bondadosamente. |
| 159. B Me gusta anotar todos los gastos que realizo y así tener una clara cuenta de ellos. |
| 160. A Me gusta ser considerado por los otros como el jefe. |
| 161. B Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas en mi escritorio y lugar de trabajo. |
| 162. A Me siento mejor cuando cedo y evito una pelea que cuando trato de salir ganando. |
| 163. B Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. |
| 164. A Me gusta compartir cosas con mis amigos. |
| 165. B Me gusta hablar en toda ocasión que permita destacarme. |
| 166. A Me gusta ponerme en el lugar otra persona e imaginarme cómo me sentiría en la misma situación. |
| 167. B Me gusta ser el centro de atención de un grupo. |
| 168. A Me gusta que mis amigos se sientan apenados por mí cuando estoy enfermo. |
| 169. B Me gusta conversar acerca de mis éxitos. |
| 170. A Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero. |
| 171. B Me gusta que los demás admiren mi apariencia. |
| 172. A Me siento nervioso y ansioso en presencia de superiores. |
| 173. B Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado. |
| 174. A Me gusta compartir cosas con mis amigos. |
| 175. B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas. |
| 176. A Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros. |
| 177. B Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto algún trabajo o actividad. |
| 178. A Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto. |
| 179. B Me gusta evitar atarme a otras personas. |
| 180. A Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco. |
| 181. B Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales. |
| 182. A Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones. |
| 183. B Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensan los demás. |
| 184. A Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo. |
| 185. B Me gusta ser cordial con la gente. |
| 186. A Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos. |
| 187. B Me gusta demostrar afecto a mis amigos. |
| 188. A Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga. |
| 189. B Me gusta tener amigos íntimos. |
| 190. A Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente. |
| 191. B Me siento muy atraído por mis amigos. |
| 192. A Me siento culpable cada vez que he hecho que sé que está mal. |
| 193. B Me gusta hacer nuevas amistades. |

| |
|---|
| <p>194. A Siento que la amistad es más importante que cualquier otra cosa.</p> <p>195. B Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos.</p> |
| <p>196. A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido.</p> <p>197. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser.</p> |
| <p>198. A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores.</p> <p>199. B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar.</p> |
| <p>200. A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos.</p> <p>201. B Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones.</p> |
| <p>202. A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores.</p> <p>203. B Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen.</p> |
| <p>204. A Me gusta ser cordial con la gente.</p> <p>205. B Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga.</p> |
| <p>206. A Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar.</p> <p>207. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido.</p> |
| <p>208. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo.</p> <p>209. B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto.</p> |
| <p>210. A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido.</p> <p>211. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser.</p> |
| <p>212. A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores.</p> <p>213. B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar.</p> |
| <p>214. A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos.</p> <p>215. B Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones.</p> |
| <p>216. A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores.</p> <p>217. B Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen.</p> |
| <p>218. A Me gusta ser cordial con la gente.</p> <p>219. B Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga.</p> |
| <p>220. A Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar.</p> <p>221. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido.</p> |
| <p>222. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo.</p> <p>223. B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto.</p> |

| |
|---|
| <p>224. A Me gusta supervisar y dirigir las acciones de otras personas cada vez que puedo.</p> <p>225. B Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores.</p> |
| <p>226. A Si hago algo que está mal siento que debería ser castigado por eso.</p> <p>227. B Me gusta que mis amigos me ayuden cuando tengo problemas.</p> |
| <p>228. A Me gusta compartir cosas con mis amigos.</p> <p>229. B Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente.</p> |
| <p>230. A Me gusta ponerme en el lugar de otra persona a imaginarme cómo me sentiría en la misma situación.</p> <p>231. B Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás.</p> |
| <p>232. A Me gusta que mis amigos me ayuden cuando tengo problemas.</p> <p>233. B Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos.</p> |
| <p>234. A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder.</p> <p>235. B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero.</p> |
| <p>236. A Me siento nervioso y ansioso en presencia de superiores.</p> <p>237. B Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco.</p> |
| <p>238. A Me gusta tener fuertes lazos de unión con mis amigos.</p> <p>239. B Me siento culpable cada vez que he hecho algo que sé que está mal.</p> |
| <p>240. A Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen.</p> <p>241. B Siento que tengo más defectos que virtudes.</p> |
| <p>242. A Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto.</p> <p>243. B Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores.</p> |
| <p>244. A Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás.</p> <p>245. B Siento que tengo más defectos que virtudes.</p> |
| <p>246. A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí.</p> <p>247. B Me siento ansioso y nervioso en presencia de superiores.</p> |
| <p>248. A Me gusta estar cerca de las personas que estimo.</p> <p>249. B Me gusta que mis amigos confíen en mí y me confíen sus problemas.</p> |
| <p>250. A Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos.</p> <p>251. B Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda.</p> |
| <p>252. A Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga.</p> <p>253. B Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo.</p> |

| |
|--|
| <p>254. A Siento que puedo dominar una situación social.</p> <p>255. B Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda.</p> |
| <p>256. A Me siento mejor cuando cedo y evito una pelea que cuando trato de salir ganando.</p> <p>257. B Me gusta ayudar a la gente que está enferma.</p> |
| <p>258. A Me gusta compartir cosas con mis amigos.</p> <p>259. B Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria.</p> |
| <p>260. A Me gusta ponerme en el lugar de otra persona e imaginarme cómo me sentiría en la misma situación.</p> <p>261. B Me gustaría moverme a lo largo del país y residir en diferentes lugares.</p> |
| <p>262. A Me gusta que mis amigos me hagan pequeños favores con agrado.</p> <p>263. B Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer.</p> |
| <p>264. A Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente.</p> <p>265. B Me gusta variar de actividades durante el día.</p> |
| <p>266. A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores.</p> <p>267. B Me gusta cambiar de lugar mis cosas.</p> |
| <p>268. A Me gusta tener amigos íntimos.</p> <p>269. B Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuar hasta que quede completa.</p> |
| <p>270. A Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen.</p> <p>271. B Me gusta permanecer hasta tarde trabajando.</p> |
| <p>272. A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores.</p> <p>273. B Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando.</p> |
| <p>274. A Me gusta ser considerado por los otros como el jefe.</p> <p>275. B Me gusta pasar largas horas trabajando sin ser distraído.</p> |
| <p>276. A Cuando las cosas me han ido mal siento que soy el único responsable.</p> <p>277. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme.</p> |
| <p>278. A Me gusta estar cerca de las personas que estimo.</p> <p>279. B Me gusta instruirme acerca de lo sexual.</p> |
| <p>280. A Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones.</p> <p>281. B Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.</p> |

| |
|---|
| <p>282. A Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido.</p> <p>283. B Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual.</p> |
| <p>284. A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos.</p> <p>285. B Me enamoro fácilmente.</p> |
| <p>286. A Siento que tengo más defectos que virtudes.</p> <p>287. B Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora.</p> |
| <p>288. A Me siento muy atraído por mis amigos.</p> <p>289. B Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia.</p> |
| <p>290. A Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones.</p> <p>291. B Me pongo peleador cuando la ocasión parece requerirlo.</p> |
| <p>292. A Me gusta que mis amigos se sientan apenados cuando yo estoy enfermo.</p> <p>293. B Me gusta expresar mi enojo más bien que reprimirme.</p> |
| <p>294. A Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero.</p> <p>295. B Me gusta criticar a alguien públicamente si él lo merece.</p> |
| <p>296. A Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones.</p> <p>297. B Cuando me enojo siento deseos de lanzar y romper cosas.</p> |
| <p>298. A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas.</p> <p>299. B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible.</p> |
| <p>300. A Me gusta viajar y conocer nuevos lugares.</p> <p>301. B Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo.</p> |
| <p>302. A Me gusta completar un solo trabajo o tarea antes de emprender otro.</p> <p>303. B Me gusta resolver problemas que presentan dificultades a otras personas.</p> |
| <p>304. A Me gusta instruirme acerca de lo sexual.</p> <p>305. B Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo.</p> |
| <p>306. A Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia.</p> <p>307. B Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible.</p> |
| <p>308. A Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades.</p> <p>309. B Me gusta trabajar en lo que personas superiores me mandan.</p> |

| |
|---|
| <p>310. A Me gusta variar de actividades durante el día.</p> <p>311. B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí.</p> |
| <p>312. A Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando.</p> <p>313. B Me gusta alabar a las personas que yo admiro.</p> |
| <p>314. A Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual.</p> <p>315. B Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido.</p> |
| <p>316. A Me gusta criticar a alguien públicamente, si él lo merece.</p> <p>317. B Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago.</p> |
| <p>318. A Me gusta jugar con los niños.</p> <p>319. B Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil.</p> |
| <p>320. A Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer.</p> <p>321. B Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que yo tenga que emprender.</p> |
| <p>322. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda.</p> <p>323. B Cualquier trabajo escrito que yo hágame gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado.</p> |
| <p>324. A Me gusta contar o escuchar chistes picantes.</p> <p>325. B Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado.</p> |
| <p>326. A Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado.</p> <p>327. B Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas.</p> |
| <p>328. A Me gustaría moverme a lo largo del país y vivir en diferentes lugares.</p> <p>329. B Me gusta ser el centro de atención de un grupo.</p> |
| <p>330. A Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme.</p> <p>331. B Me gusta contar a otras personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido.</p> |
| <p>332. A Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora.</p> <p>333. B Me gusta que los demás admiren mi apariencia.</p> |
| <p>334. A Me gusta expresar mi enojo, más bien que reprimirme.</p> <p>335. B Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder.</p> |
| <p>336. A Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda.</p> <p>337. B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas.</p> |
| <p>338. A Me gusta probar y experimentar cosas nuevas.</p> <p>339. B Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto un trabajo o actividad.</p> |

| |
|--|
| <p>340. Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.</p> <p>341. B Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales.</p> |
| <p>342. A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos.</p> <p>343. B Me gusta hacer las cosas sin importarme lo que piensan los demás.</p> |
| <p>344. A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas.</p> <p>345. B Me gusta estar cerca de las personas que admiro.</p> |
| <p>346. A Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen.</p> <p>347. B Me gusta ser cordial con la gente.</p> |
| <p>348. A Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuarla hasta que quede completa.</p> <p>349. B Me gusta tener fuertes lazos de unión con mis amigos.</p> |
| <p>350. A Me gusta instruirme acerca de lo sexual.</p> <p>351. B Me gusta demostrar afecto hacia mis amigos.</p> |
| <p>352. A Me pongo peleador cuando la ocasión parece requerirlo.</p> <p>353. B Me siento muy atraído por mis amigos.</p> |
| <p>354. A Me gusta jugar con los niños.</p> <p>355. B Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada.</p> |
| <p>356. A Me gusta probar y experimentar cosas nuevas.</p> <p>357. B Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo.</p> |
| <p>358. A Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando.</p> <p>359. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser.</p> |
| <p>360. A Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual.</p> <p>361. B Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros.</p> |
| <p>362. A Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor.</p> <p>363. B Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones.</p> |
| <p>364. A Me gusta estar dispuesto a dar o prestar cosas a los que lo necesitan.</p> <p>365. B Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades.</p> |
| <p>366. A Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria.</p> <p>367. B Me gusta que mis amigos me hagan continuamente pequeños favores, con agrado.</p> |
| <p>368. A Me gusta contar o escuchar chistes picantes.</p> <p>369. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido.</p> |

| |
|---|
| <p>370. A Me gusta cuando la discusión se acalora.</p> <p>371. B Me gusta que mis amigos se sientan apenados por mí cuando estoy enfermo.</p> |
| <p>372. A Me gustaría moverme a lo largo del país y vivir en diferentes lugares.</p> <p>373. B Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité.</p> |
| <p>374. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda.</p> <p>375. B Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás.</p> |
| <p>376. A Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto.</p> <p>377. B Me gusta supervisar y dirigir las acciones de las otras personas cada vez que puedo.</p> |
| <p>378. A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos.</p> <p>379. B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero.</p> |
| <p>380. A Me gusta ayudar a la gente que está enferma.</p> <p>381. B Reacciono con humildad cuando he hecho algo mal.</p> |
| <p>382. A Me gusta cambiar de lugar mis cosas.</p> <p>383. B Cuando las cosas me han ido mal, siento que soy el único culpable.</p> |
| <p>384. A Me gusta mirar a los sexos opuestos con curiosidad investigadora.</p> <p>385. B Si hago algo que está mal, siento que debería ser castigado por eso.</p> |
| <p>386. A Me gusta expresar mi enojo, más bien que reprimirme.</p> <p>387. B Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones.</p> |
| <p>388. A Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible.</p> <p>389. B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo.</p> |
| <p>390. A Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen.</p> <p>391. B Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo.</p> |
| <p>392. A Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuarla hasta que quede completa.</p> <p>393. B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo.</p> |
| <p>394. A Me enamoro fácilmente.</p> <p>395. B Me gusta estar dispuesto a dar o prestar cosas a los que la necesitan.</p> |
| <p>396. A Me pongo peleador cuando la ocasión parece requerirlo.</p> <p>397. B Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo.</p> |
| <p>398. A Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo.</p> <p>399. B Me gusta viajar y conocer nuevos lugares.</p> |

| |
|---|
| <p>400. A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer.</p> <p>401. B Siento que mis gustos cambian frecuentemente.</p> |
| <p>402. A Me gusta completar un solo trabajo o tarea o tarea antes de emprender otro.</p> <p>403. B Me gusta variar de actividades durante el día.</p> |
| <p>404. A Me gusta tener amigos de sexo opuesto.</p> <p>405. B Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria.</p> |
| <p>406. A Cuando me enojo, siento deseos de lanzar y romper cosas.</p> <p>407. B Siento que mis gustos cambian frecuentemente.</p> |
| <p>408. A Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo.</p> <p>409. B Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda.</p> |
| <p>410. A Me gusta cambiar de lugar mis cosas.</p> <p>411. B Cuando tengo que hacer algo, me gusta hacerlo bien, sin importarme el tiempo que me demore.</p> |
| <p>412. A Si yo tengo que hacer un viaje, me gusta tener las cosas planeadas de antemano.</p> <p>413. B Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que le encuentre solución.</p> |
| <p>414. A Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto.</p> <p>415. B Me gustan los trabajos que requieren resistencia.</p> |
| <p>416. A Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado.</p> <p>417. B Me gusta permanecer hasta tarde trabajando.</p> |
| <p>418. A Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades.</p> <p>419. B Me enamoro fácilmente.</p> |
| <p>420. A Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer.</p> <p>421. B Me gusta tener amigos del sexo opuesto.</p> |
| <p>422. A Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que le encuentre solución.</p> <p>423. B Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto.</p> |
| <p>424. A Me gusta conversar acerca de mis éxitos.</p> <p>425. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante.</p> |
| <p>426. A Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor.</p> <p>427. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante.</p> |
| <p>428. A Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo.</p> <p>429. B Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia.</p> |

| |
|---|
| <p>430. A Siento que mis gustos cambian frecuentemente.</p> <p>431. B Me gusta cuando la discusión se acalora.</p> |
| <p>432. A Me gusta permanecer hasta tarde trabajando.</p> <p>433. B Cuando me enojo, siento deseos de lanzar y romper cosas.</p> |
| <p>434. A Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante.</p> <p>435. B Me gusta criticar a alguien públicamente, si él lo merece.</p> |
| <p>436. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensen los demás.</p> <p>437. B Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor.</p> |

Fuente 23: (Gallardo, Pinto, & Wenk, 1992)

DIAGNÓSTICO

| PERCENTILES | INTERPRETACION | PUNTAJE T |
|-------------|----------------|-----------|
| Bajo 3 | Muy Bajo | Bajo 30 |
| 4-16 | Bajo | 31-40 |
| 17-18 | Promedio | 41-59 |
| 85-96 | Alto | 60-69 |
| Sobre 97 | Muy Alto | Sobre 70 |

HOJA DE RESPUESTAS

Nombre: _____ **Sexo:** M-F **Fecha:** _____

Edad: _____

| LO | DE | OR | EX | AU | AF | IC | SPO | DO | DG | PR | CA | PE | HS | AG |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 A B | 6 A B | 11 A B | 16 A B | 21 A B | 26 A B | 31 A B | 36 A B | 41 A B | 46 A B | 51 A B | 56 A B | 61 A B | 66 A B | 71 A B |
| 2 A B | 7 A B | 12 A B | 17 A B | 22 A B | 27 A B | 32 A B | 37 A B | 42 A B | 47 A B | 52 A B | 57 A B | 62 A B | 67 A B | 72 A B |
| 3 A B | 8 A B | 13 A B | 18 A B | 23 A B | 28 A B | 33 A B | 38 A B | 43 A B | 48 A B | 53 A B | 58 A B | 63 A B | 68 A B | 73 A B |
| 4 A B | 9 A B | 14 A B | 19 A B | 24 A B | 29 A B | 34 A B | 39 A B | 44 A B | 49 A B | 54 A B | 59 A B | 64 A B | 69 A B | 74 A B |
| 5 A B | 10 A B | 15 A B | 20 A B | 25 A B | 30 A B | 35 A B | 40 A B | 45 A B | 50 A B | 55 A B | 60 A B | 65 A B | 70 A B | 75 A B |

| A | B | PB | PT | R |
|---|---|----|----|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

LO
DE
OR
EX
AU

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 76 A B | 81 A B | 86 A B | 91 A B | 96 A B | 101 A B | 106 A B | 111 A B | 116 A B | 121 A B | 126 A B | 131 A B | 136 A B | 141 A B | 146 A B |
| 77 A B | 82 A B | 87 A B | 92 A B | 97 A B | 102 A B | 107 A B | 112 A B | 117 A B | 122 A B | 127 A B | 132 A B | 137 A B | 142 A B | 147 A B |
| 78 A B | 83 A B | 88 A B | 93 A B | 98 A B | 103 A B | 108 A B | 113 A B | 118 A B | 123 A B | 128 A B | 133 A B | 138 A B | 143 A B | 148 A B |
| 79 A B | 84 A B | 89 A B | 94 A B | 99 A B | 104 A B | 109 A B | 114 A B | 119 A B | 124 A B | 129 A B | 134 A B | 139 A B | 144 A B | 149 A B |
| 80 A B | 85 A B | 90 A B | 95 A B | 100 A B | 105 A B | 110 A B | 115 A B | 120 A B | 125 A B | 130 A B | 135 A B | 140 A B | 145 A B | 150 A B |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

AF
IC
SP
DO
DG

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 151 A B | 156 A B | 161 A B | 166 A B | 171 A B | 176 A B | 181 A B | 186 A B | 191 A B | 196 A B | 201 A B | 206 A B | 211 A B | 216 A B | 221 A B |
| 152 A B | 157 A B | 162 A B | 167 A B | 172 A B | 177 A B | 182 A B | 187 A B | 192 A B | 197 A B | 202 A B | 207 A B | 212 A B | 217 A B | 222 A B |
| 153 A B | 158 A B | 163 A B | 168 A B | 173 A B | 178 A B | 183 A B | 188 A B | 193 A B | 198 A B | 203 A B | 208 A B | 213 A B | 218 A B | 223 A B |
| 154 A B | 159 A B | 164 A B | 169 A B | 174 A B | 179 A B | 184 A B | 189 A B | 194 A B | 199 A B | 204 A B | 209 A B | 214 A B | 219 A B | 224 A B |
| 155 A B | 160 A B | 165 A B | 170 A B | 175 A B | 180 A B | 185 A B | 190 A B | 195 A B | 200 A B | 205 A B | 210 A B | 215 A B | 220 A B | 225 A B |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

PR
CA
PE
HS
AG

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

8. Cronograma de Aplicación

Tabla 18: *Cronograma de Aplicación*

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | 2022-2023 | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|-----------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------|---------|-------|-------|------|-------|
| | | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
| Capacitación de inducción al uso de pruebas psicométricas en los procesos de reclutamiento y selección del personal. | Talento Humano | X | | | | | | | | | | | | |
| Socialización del test de inteligencia, formas de aplicar y calificar | Talento Humano | | X | | | | | | | | | | | |
| Análisis y explicación del test de Aptitudes y habilidades; formas de aplicación y método de calificación | Talento Humano | | | | | | | X | | | | X | | |
| Socialización de test proyectivo, aplicación rápida y calificación. | Talento Humano | | | X | | | | | | | | | | |
| Entrega del modelo de catálogo al Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey. | Talento Humano | | | | | X | | | X | | | | | |
| Uso y aplicación del manual de Pruebas Psicométricas | Talento Humano | | | | | | | | | X | | | X | X |

Fuente 24: *La Autora, 2022*

10. Presupuesto por Estrategia

Tabla 16: *Presupuesto de Acción*

| DESCRIPCIÓN | UNIDAD | VALOR UNITARIO (\$) | VALOR TOTAL (\$) |
|--|--------|------------------------|---------------------|
| ESTRATEGIA 1 | | | |
| TEST DE INTELIGENCIA | 1 | \$ 50.00 | \$ 50.00 |
| TOTAL | | | \$ 50.00 |
| ESTRATEGIA 2 | | | |
| TEST DE APTITUDES Y HABILIDADES | 1 | \$ 60.00 | \$ 60.00 |
| TOTAL | | | \$ 60.00 |
| ESTRATEGIA 3 | | | |
| TEST PROYECTIVOS | 1 | \$ 50.00 | \$ 50.00 |
| TOTAL | | | \$ 50.00 |
| CAPACITADOR | 1 | \$ 150.00 | \$ 150.00 |
| TOTAL | | | \$ 150.00 |
| TOTAL | | | \$ 310.00 |

Fuente 25: *La Autora 2022*

11. Resultados Esperados

- Basada en la manera, en cómo se ha venido realizando los procesos de Reclutamiento y selección del personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, se podría concluir que la implementación del modelo de catálogo de pruebas psicométricas, contribuirá de forma directa al área de Talento Humano, al agilizar los procesos de contratación de personal capacitado.
- La importancia de las pruebas psicométricas radica en que la empresa puede predecir el comportamiento y desempeño de nuevos colaboradores, de esta manera certifican que la contratación que se realice sea del aspirante con mejores prospectos laborales.
- El objetivo de realizar procesos de contratación aplicando pruebas psicométricas, garantiza que el personal contratado pueda adaptarse de mejor manera a las políticas y a las necesidades de la empresa financiera, de tal manera que representará ahorro de tiempo, recursos económicos y humanos.
- El uso de este modelo de catálogo con pruebas psicométricas específicas, donde se detallan de forma minuciosa, test de inteligencia, proyectivos, aptitudes y habilidades, así como la forma correcta de aplicarlos y calificarlos, se constituye en un referente práctico, económico y fácil instrumento evaluativo.

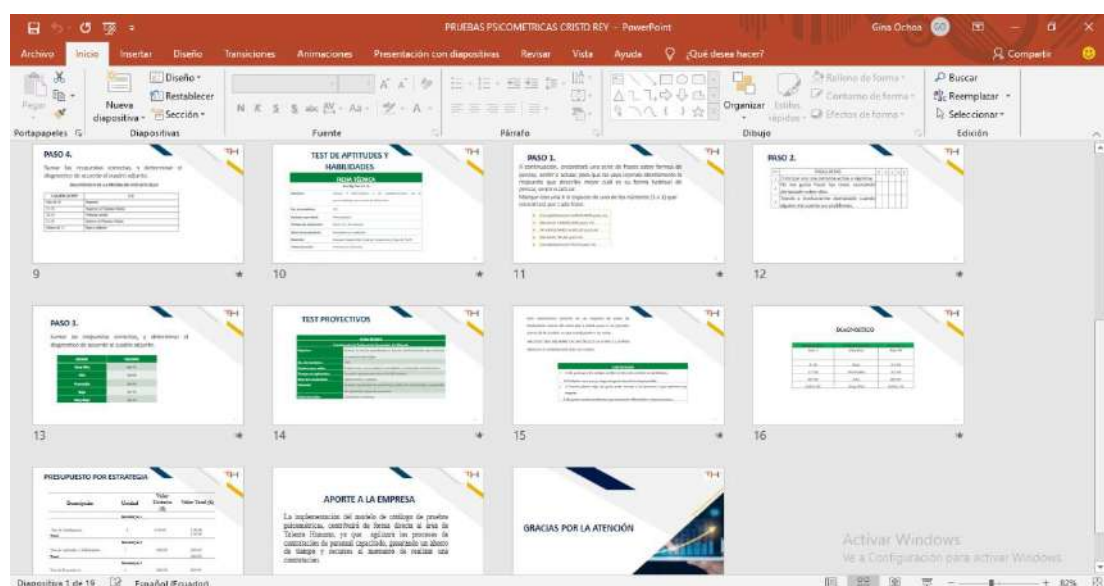


El éxito es la suma de pequeños esfuerzos, repetidos día, tras día.

10.7 Medio de Socialización

La socialización se la realizó mediante la Plataforma digital Google Meet, ya que esta plataforma digital es de fácil acceso, el día 1 de abril del presente, fecha asignada por el Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey fue a las 16:00 pm en el cual se pudo exponer la propuesta de acción planteada para mi proyecto de titulación.

10.8 Material Visual Utilizado



10.9 Entrega de Resultados



PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA



El éxito es la suma de pequeños esfuerzos, repetidos día, tras día.



11 Conclusiones

Al culminar el presente trabajo investigativo se pudo concluir:

- ✓ El análisis y síntesis de información bibliográfica de pruebas psicométricas, permite determinar test específicos para aplicarse en la institución de índole financiero.
- ✓ La aplicación de técnicas de recolección de información, permite determinar las necesidades de la empresa en procesos de reclutamiento y selección, a fin de implementar soluciones prácticas.
- ✓ El diseño de un modelo de catálogo de pruebas psicométricas específicas, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, agiliza y tecnifica procesos de reclutamiento y selección del personal.
- ✓ Con la socialización del modelo de catálogo de pruebas psicométricas específicas, se garantiza la aplicación del mismo, innovando el proceso de reclutamiento y selección del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey.

12 Recomendaciones

En relación a las conclusiones expuestas, se recomienda.

- ✓ Que el departamento de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, actualicen e incrementen periódicamente pruebas psicométricas al modelo de catálogo entregado, con la finalidad de ir cumpliendo con todas las expectativas que requiere la empresa.
- ✓ Que los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey evalúen de forma continua la funcionalidad del modelo de catálogo, y así lograr ajustarlo a las necesidades que se presenten en el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección.
- ✓ Que el departamento de Recursos Humanos tome como base el modelo de catálogo de pruebas psicométricas entregado, con la finalidad de lograr alcanzar la tecnificación del mismo, para ir a la par con la era digital que facilita la realización ágil de procesos.
- ✓ Que los directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, busquen capacitar a su personal, en la aplicación correcta de pruebas psicométricas, para evitar que se presentes sesgos de percepción y contratar aspirantes no aptos para el desarrollo de un puesto.

13 Bibliografía

- Adecco. (02 de 02 de 2018). Adecco.com.MX. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2018/02/02/reclutamiento-y-seleccion-personal-de-google/>
- Aiken, L. (2003). Tests Psicologicos . Mexico.: Pearson Educación.
- Ansorena, A. (1996). 15 Pasos para la selección del personal con éxito. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Aragón, L. (2015). Evaluación Psicológica. Historia Fundamentos teóricos-conceptuales y spsicometría. México D.F: El Manual Moderno.
- Ardila, A., & Ostrosky, F. (2012). Guía para el diagnóstico neuropsicológico. México: UNAM.
- Arévalo, A., & Vivancos, J. (2007). Usabilidad de los catálogos en Bibliotecas Universotarias. La Habana: Acimed.
- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. Marco Institucional ITSS. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, Tienes 5 segundos (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Canales, M. (2006). Metodologías de la investigación social. Scielo.org, 163-165.
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Characheo, F. (2002). Modelo Educativo. Propuesta de diseño. México: CIDET.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. México : McGraw Hill.

- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). www.scielo.conicyt.cl. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Cristo Rey. (10 de 11 de 2021). Cristo Rey. Obtenido de <https://coaccristorey.fin.ec/portal/>
- Dessler, G. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educacion, 81.
- Díaz, E., & León, M. (2014). *Gestión Administrativa y Comercial en Restauración*. Madrid: Paraninfo.
- Escobedo, J. M. (2014). *Ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa*.
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/disseny-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- Fisher, A., Laing, J., & Stoeckel, J. (1983). *Manual para el Diseño de Investigaciones*. New York: The Population Council.
- Fong, J. (2017). Obtenido de *Revista Universo Laboral*: <http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral>
- Fórneas, J. (2008). *Business Pocket Outsourcing*. España: Netbiblo.

- Frias, J., & Travieso, C. (2003). *L avisualización de la información bilbiográfica en los catálogos en línea*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Fuentes, M. (2002). *Los Paradigmas y las Epistemologías Emergentes Individuales. Cursos: Métodos de Investigación. Maestría en Educación, Mención: Procesos de Aprendizaje*. Caracas: UCAB.
- García, F. (1998). *Los catálogos automatizados y su consulta pública*. Madrid: ORERA.
- García, F. M. (1993). *La encuesta. Métodos de Investogación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Gil, E. P. (2002). *Identidad y nuevas tecnologías*. www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.
- Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.
- González, A. (2019). *Las pruebas psicométricas en la contratación de personal*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 79-80.
- Gregory, J. (2012). *Pruebas psicológicas. Historia, principios y aplicaciones*. México : Pearson.
- Harper, A. (2008). *Las pruebas psicométricas son ahora un negocio de varios millones*. *Revista Internacional de Entrenadotes y Mentores Basados en Evidencia*, 17-21.

- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Barcelona: Paidotribo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Ultra S.A.
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Perason Educación.
- investigación, T. e. (2008). academia.edu. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK
- Jiménez, F., & Espinoza, C. (2006). *Costos Industriales*. Cartago: Tecnológica de Costa Rica.
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). *Publicidad Tradicional a la Digital*. Universidad de Navarra.
- Kerlinger, F. (1975). *Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*. México D.F.: Nueva editorial Interamericana.
- Kisnerman, N. (1984). *Los Recursos*. Buenos Aires : Humanitas.
- Lotito, F., & Sanhueza, H. (2015). *El Directivo Integral: una propuesta ética de liderazgo, formación y gestión*. Chile: Universidad Austral de Chile.
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). fido.palermo.edu. Obtenido de fido.palermo.edu: https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf

- Martinez, C. (S/F). lifeder.com. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. PEARSON EDUCACION, 95-98.
- Montalván, C. (1999). Los Recursos Humanos para Pequeñas Y Medianas Empresas. México. D.F.: Universidad ibero americana.
- Murillo, W. (2009). La Investigación Aplicada: una Forma de Conocer las Realidades con Evidencia. Revista Educación, 149.
- Nebot, M. (1999). La selección de personal: guía práctica para directivos y mandos de las empresas. España: FC.
- Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, Calidad de la Educación Superior en América Latina (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina>
- Orange, F. (2016). fundaciónorange.es. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf
- Pérez, A. (02 de 03 de 2018). Recursos financieros. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/recursos-financieros-4-razones-para-automatizar-su-gestion>
- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.

- Robles, F. (S/F). Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA Científica de Docencia de Investigación y Proyección Social. Revista Científica de Docencia de Investigación y Proyección Social.
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Sierra, B. R. (1994). Técnicas de Investigación social. Madrid: Paraninfo.
- Strucchi, E. (2001). Ética de la evaluación de honestidad en los procesos de búsqueda y selección de personal. *La psicología del Caribe*, 45-46.
- Tarcica, J. (2014). Cómo convertirse en un campeón de recursos humanos. Colombia: Bookbaby.
- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=j18UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.
- Unidas, N. (S/F). academicimpact.un.org. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org: <https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- Ventimilla, J., & Velasquez, P. (19 de 03 de 2017). Modelos de Reclutamiento y Selección del personal para el área comercial de Isntituciones Financieras. Latacunga, Cotopaxi, Ecuador.

Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018).

Biblioteca.ucv.cl. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de

http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php

Weller, M. (2011). Producción Académica.

14 Anexos

14.2 Presupuesto

Para los autores (Jiménez & Espinoza, 2006) quienes afirman que un presupuesto es: “Un plan en el cual se muestra cómo serán adquiridos y utilizados los recursos a lo largo de un intervalo específico de tiempo. Mientras se ejecutan las operaciones en proceso, el presupuesto sirve de base de comparación, y facilita el proceso de control”.

El presupuesto se constituye en una herramienta útil para la administración, ya que mediante él se logra establecer metas alcanzables, todo ello en procura de un objetivo común: incrementar el valor de la empresa (Díaz & León, 2014).

14.2.1. Recursos

Los recursos son todos aquellos elementos que se emplean durante el proceso investigativo, que harán posible el logro de los objetivos de la actividad científica.

Para la ejecución del presente trabajo investigativo se han requerido diversos recursos, tanto humanos, técnicos, materiales y financieros.

14.2.2. Recursos Humanos y Técnicos

Los recursos hacen referencia a las personas que se involucran en la realización del proyecto de tesis; mientras que los recursos técnicos son aquellas herramientas utilizadas en la elaboración y redacción de la tesis.

14.2.3. Recursos Humanos

Recursos humanos, es el activo humano, es decir las personas que se involucran en la realización de un trabajo investigativo, encargándose de desarrollar y ejecutar correctamente las acciones, tareas y actividades necesarias para obtener el producto final de investigación. (Montalván, 1999).

Recursos humanos, es el activo humano, es decir las personas que se involucran en la realización de un trabajo investigativo, encargándose de desarrollar y ejecutar correctamente las acciones, tareas y actividades necesarias para obtener el producto final de investigación. (Montalván, 1999).

Investigador: Gina Michelle Ochoa Toledo

Director Proyecto de Investigación: Lic. Johana Córdova

Empresa: Cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey

14.2.4. Recursos Materiales

Para (Kisnerman, 1984), los recursos materiales, son aquellos insumos básicos necesarios para la consecución de los objetivos planteados en un proyecto investigativo.

- Computador portátil
- Teléfono Inteligente
- Servicio de internet

- Flash memory
- Impresiones
- Anillado
- Empastado
- Fotocopias
- Suministro de Oficina
- Libreta de anotaciones
- CD

14.2.5. Recursos Financieros

Los recursos financieros son aquéllos de los cuales las empresas obtienen los fondos que necesitan para financiar sus inversiones, capital y actividades actuales. En conclusión, es decir es el dinero que sé que se debe invertir en las distintas actividades propias de la investigación. (Pérez, 2018, pág. 1)

Tabla 20*Presupuesto para el desarrollo del trabajo investigativo*

| Descripción | Cantidad | Valor Unitario (\$) | Valor Total (\$) |
|---------------------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|
| Recursos Materiales | | | |
| Anillado | 1 | 6,50 | 6,50 |
| Suministro de Oficina | 1 | 10,00 | 10,00 |
| Fotocopias | 40 | 0,05 | 2,00 |
| Empastado | 2 | 20,00 | 40,00 |
| Hoja Valorada | 2 | 2,50 | 5,00 |
| Servicio de internet | 6 | 22,00 | 132,00 |
| Luz eléctrica | 6 | 13,00 | 78,00 |
| Impresiones | 40 | 0,30 | 12,00 |
| Total, Recurso Material | | | 285,50 |
| Recursos Tecnológicos | | | |
| Teléfono Inteligente | 1 | 300,00 | 300,00 |
| Computadora Portátil | 1 | 850,00 | 850,00 |
| CD | 2 | 5,00 | 10,00 |
| USB | 2 | 12,00 | 24,00 |
| Total, Recurso Tecnológico | | | 1.184,00 |
| Otros Gastos | | | |
| Matricula | 1 | 784,00 | 784,00 |
| Transporte (6 meses) | 24 | 2,85 | 68,40 |
| Alimentación (6 meses) | 120 | 2,50 | 65,00 |
| Imprevistos | 1 | 30,00 | 30,00 |
| Total, Otros Gastos | | | 947,40 |
| Recursos Financieros | | | |
| Recursos Materiales | | | 1069,50 |
| Recursos Tecnológicos | | | 1.184,00 |
| Otros Gastos | | | 163,40 |
| Total, de Recursos Financieros | | | 2.416,90 |

Fuente 26: *La Autora, 2022*

14.2 Cronograma

Tabla 21

Cronograma

| ACTIVIDADES | SEMANAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|-------|--|--|--|--|-------|--|--|--|--|
| | Octubre | | | | | Noviembre | | | | | Diciembre | | | | | Enero | | | | | Febrero | | | | | Marzo | | | | | Abril | | | | |
| | 01 | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | | | | | | | | | | |
| Inicio Tutorías Exposición de las líneas de investigación del Instituto | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Refuerzo en problema a trabajar en base a las líneas de investigación | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Identificación del problema | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planteamiento del problema | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la justificación | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planteamiento de objetivo general y específicos | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del marco institucional y marco conceptual | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del diseño metodológico | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinación de la muestra, recursos, y bibliografía | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación del proyecto ante el Vicerrectorado con todos los parámetros establecidos | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Investigación de campo: Diseño, aplicación, tabulación y análisis de encuestas y/o entrevistas | | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo de investigación y propuesta de acción | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de conclusiones y recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| Entrega del borrador del anteproyecto de investigación de fin de carrera | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |

Fuente 27: La Autora, 2022

14.3 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 30 de Marzo del 2022
Of. N° 128 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). OCHOA TOLEDO GINA MICHELLE
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **MODELO DE CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022.**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Mgs. NANCY JOHANA CORDOVA TOBAR.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS



14.4 Certificado De Ejecución Del Proyecto



Loja, 9 de Noviembre de 2021

Abogado
Alcivar Espinosa Ordoñez
GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY
Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permítanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Directora de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado "DISEÑO DE UN CATALOGO DE PRUEBAS PSICOMETRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022", el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la Institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a la estudiante Gina Michelle Ochoa Toledo con C.I 1104531890, misma que necesita de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


Lic. Johana Cordova Tobar, Mgs.
DIRECTORA DEL PROYECTO


Gina Ochoa Toledo.
ESTUDIANTE RESPONSABLE



OFC. N° 000478-2021 -G-COAC.CR.
Loja, 15 de Noviembre de 2021

Lic.
Johana Córdova Tobar, Mgs.
DIRECTORA DEL PROYECTO INSTITUTO SUDAMERICANO
Presente

De mi consideración:

Con las debidas consideraciones me dirijo a usted con la finalidad de comunicar que la estudiante Gina Ochoa Toledo con CI 1104531890, está autorizado a obtener y acceder a la información de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Cristo Rey", para realizar el Proyecto de Investigación denominado: DISEÑO DE UN CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,


Ab. Arcivar Espinosa Ordoñez
GERENTE GENERAL DE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
"CRISTO REY"


14.5 Certificado De Implementación Del Proyecto



Loja, 24 de marzo de 2022

Abogado
Alcívar Espinosa Ordoñez
GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY

Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, solicito de la manera más cordial se indique **la fecha, hora y responsable** para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado **"MODELO DE CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022"**, ejecutado por la estudiante Gina Michelle Ochoa Toledo con C.I 1104531890, misma que necesitan de su previa autorización para coordinar dicha actividad.

De esta manera queremos contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,


Lic. Jonhata Córdova Tobar, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO


Gina Michelle Ochoa Toledo
ESTUDIANTE RESPONSABLE



OFC. N° 000096-2022 -G-COAC.CR.
Loja, 24 de marzo de 2022

Licenciada
Johana Córdova Tobar. Mgs.
DIRECTORA DE TITULACIÓN
Ciudad. -

De mis consideraciones. -

Reciba un atento y cordial saludo, Yo Alcívar Espinosa Ordóñez de C.I. 1100137965, Representante legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, de RUC: 119008246200, deseándole éxitos en sus funciones.


Por medio de la presente me dirijo a usted con la finalidad de designar hora, fecha y responsable para el proceso de socialización de los resultados finales del tema de titulación **“MODELO DE CATÁLOGO DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS APLICADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA EN EL AÑO 2022”** que será realizado por la estudiante Gina Michelle Ochoa Toledo.

Por tanto, se asigna a la Ing. Liliana Chuquirima, Jefe de Talento Humano de nuestra empresa para el proceso de socialización citado anteriormente. Mediante meet el día viernes 1 de abril de 2022, a las 16.00 pm.

Agradeciendo por el aporte de la carrera de Gestión de Talento Humano, del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, para mejorar la productividad de la Institución y el buen desempeño de nuestros colaboradores.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,


Ab. Alcívar Espinosa
GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “CRISTO REY”



14.6 Encuesta Aplicada



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
¡hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ENCUESTA

La presente encuesta busca promover el Diseño de un catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja, la información obtenida permitirá visualizar el conocimiento que posee el personal que labora en la entidad financiera acerca de los beneficios de la aplicación de pruebas psicométricas en la selección del personal.

- 1. Sabía usted que las pruebas psicométricas miden de forma directa y objetiva el dominio de las herramientas y conocimientos teóricos.**

SI ()

NO ()

- 2. ¿Qué departamento es el encargado de seleccionar el personal dentro de la empresa?**

- Departamento financiero
- Departamento de procesos
- Departamento tecnología de la información

- Departamento de Recursos Humanos

3. ¿Desde su propia experiencia, al ingresar a laborar en la empresa se siguió algún proceso de selección y reclutamiento, argumente su respuesta?

SI ()

NO ()

¿Por

qué?.....

4. Tenía conocimiento de que las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos para un rol basado en la personalidad, característica y aptitud (destrezas cognitivas requeridas).

SI ()

NO ()

5. ¿Cuáles son las principales técnicas de selección de personal que utilizan en la empresa Cristo Rey?

- La entrevista
- Pruebas de conocimientos y habilidades
- Pruebas psicométricas y de personalidad
- Ninguna

6. Sabía usted que una ventaja de las pruebas es dar conocer aspectos del candidato que serían muy difíciles de evaluar con solo leer su currículum, o incluso durante una entrevista de trabajo tradicional.

SI ()

NO ()

- 7. ¿Del siguiente listado subraye los tipos de exámenes psicométricos que conoce?**

Medición de inteligencia. - (que tanto cotejan edad mental y edad cronológica)

Rasgos de personalidad. - (como tiendes a reaccionar)

Factores de personalidad. - (cotidianamente como te comportas)

- 8. ¿Ha escuchado acerca de pruebas psicométricas, empleadas en la selección del personal?**

SI ()

NO ()

- 9. Sabía usted que algunos test no son explicados de la forma más adecuada, por lo que el candidato no comprende lo que se le solicita. Debido a ello, puede perder puntaje un candidato que en realidad resulta tener gran potencial para el puesto al que se postula.**

SI ()

NO ()

- 10. ¿Cree usted que es importante que se apliquen pruebas psicométricas en la selección del personal? ¿Por qué?**

.....

- 11. Sabía usted que las pruebas psicométricas nos ayudan a predecir el desempeño laboral, así como el comportamiento de cada aspirante.**

SI ()

NO ()

12. ¿Considera usted que se debería diseñar un catálogo donde se especifiquen las pruebas psicométricas empleadas en el reclutamiento y selección de personal, mejorando dicho proceso para la empresa Cristo Rey?

SI ()

NO ()

Agradecemos por su colaboración

14.7 Entrevista Aplicada



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ENTREVISTA

La presente entrevista busca promover el Diseño de un catálogo de pruebas psicométricas aplicadas en el proceso de reclutamiento y selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito Cristo Rey de la ciudad de Loja en el año 2022, dicho catalogo busca mejorar y agilizar el proceso de reclutamiento del personal, mediante la aplicación de pruebas psicométricas seleccionadas.

1. ¿Cuál es el cargo que desempeña en la empresa?

2. ¿Conoce cuál es el proceso que se aplica en el reclutamiento y selección del personal de la empresa?

SI ()

NO ()

3. ¿Sabía usted a cerca de la utilidad y beneficios de las pruebas psicométricas?

SI ()

NO ()

4. ¿Tenía usted conocimiento de que las pruebas psicométricas poseen diferentes test de evaluación permitiendo medir personalidad, conocimiento, inteligencia, etc.? ¿Considera importante aplicarlas dentro de la empresa?

SI ()

NO ()

5. ¿Del siguiente listado de pruebas psicométricas seleccione aquella de la que ha escuchado? ¿Cuáles considera que deberían ser aplicadas dentro de la empresa?

Baterías de aptitudes múltiples ()

Inteligencia general ()

Aptitudes especiales ()

Test de personalidad ()

6. Al contar con un catálogo de pruebas psicométricas para seleccionar el personal, ¿Usted haría uso del mismo para simplificar procesos?

SI ()

NO ()

Agradecemos por su colaboración

14.8 Plan de Socialización

Tabla 22

Plan de Capacitación

| Fecha | Herramienta utilizada | Actividades | Objetivo | Contenido socializado | Hora | Observaciones |
|----------------------|---|---|--|---|----------|--|
| 01 de abril del 2022 | Computador Plataforma digital Google Meet | Socialización de mi propuesta Modelo de Catálogo de Pruebas Psicométricas | Dar a conocer la propuesta de acción a la empresa y los beneficios de cómo aplicarlas correctamente. | Pruebas Psicométricas para la Cooperativa de Ahorro y Credito Cristo Rey. | 16:00 pm | Gran aceptación a la propuesta para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey y como aplicar correctamente las Pruebas Psicométricas para el proceso de Reclutamiento y Selección. |

Fuente 27: *La Autora, 2022*

14.9 Certificado De Abstract



CERTF. N° 015-JG-ISTS-2022
Loja, 30 de Abril de 2022

El suscrito, Lic. Jordy Christian Granda Fejoo, Mgs., **COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la Señorita **OCHOA TOLEDO GINA MICHELLE** estudiante en proceso de titulación periodo Octubre 2021 – Mayo 2022 de la carrera de **GESTION del TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake!

Lic. Jordy Christian Granda Fejoo, Mgs.
COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS



Checked by:

Lic. Jordy Christian Granda Fejoo, Mgs.
ENGLISH TEACHER

Matriz: Miguel Riofrio 156-26 entre Sucre y Bolívar

14.10 Evidencias Fotográficas del Proceso

FASE 1

Figura 17 Entrevista



Fuente: 28 La Autora, 2022

FASE 2

Figura 18 Entrevista Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey”



Fuente 29: La Autora, 2022

FASE 3

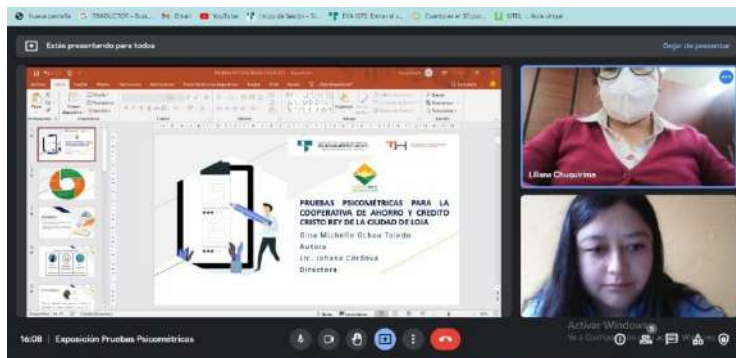
Figura 19 Entrevista Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey”



Fuente 30: La Autora, 2022

Socialización

Figura 20 Socialización de la propuesta



Fuente 31: La Autora, 2022

Figura 21 Socialización de la propuesta con Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey”



Fuente 32: La Autora, 2022

Figura 22 Socialización de la propuesta con Jefe de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Cristo Rey”



Fuente 33: La Autora, 2022

14.11 Resultado Impreso



**PRUEBAS PSICOMÉTRICAS
PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO CRISTO REY DE LA CIUDAD DE LOJA**




2. FICHA TÉCNICA:

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

Gina Michelle Ochoa Toledo
Autora

Lic. Johana Córdova
Directora

Ing. Liliana Chuquirima
Jefe de Talento Humano

Revisado y aprobado por:
Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
Carrera

Loja, abril 2022
Lugar y Fecha

3. ÍNDICE DE CONTENIDOS:

| | |
|--|----|
| PORTADA: | 1 |
| 2. FICHA TÉCNICA: | 2 |
| 3. ÍNDICE DE CONTENIDOS: | 3 |
| 4. QUIENES SOMOS: | 4 |
| 5. GLOSARIO: | 6 |
| 6. MARCO LEGAL: | 9 |
| 7. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA: | 11 |
| 8. PROPUESTA DE ACCIÓN: | 14 |
| 9. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS: | 15 |
| 9.1. TEST DE INTELIGENCIA: | 15 |
| 9.2. TEST DE APTITUDES Y HABILIDADES: | 25 |
| 9.3. TEST PROYECTIVOS: | 32 |
| 10. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN: | 51 |
| 11. PRESUPUESTO POR ESTRATEGIA: | 52 |
| 12. RESULTADOS ESPERADOS: | 53 |

4. QUIENES SOMOS



La cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey es una Institución Financiera que nace en 1997, con la finalidad de ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito que brinda productos y servicios financieros caracterizados por su agilidad, calidad de servicio, eficiencia y sostenibilidad.

Con el transcurso del tiempo y con el arduo trabajo de directivos, socios y empleados ha venido creciendo significativamente, permitiéndole poseer un lugar privilegiado gracias al compromiso con el desarrollo local de la comunidad.

Misión
"Somos una Institución Financiera que aporta al buen vivir y desarrollo económico de sus socios y la comunidad, brindando seguridad, confianza y transparencia"

Visión
"Ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito que brinda servicios financieros caracterizados por agilidad, calidad de servicio, eficiencia y sostenibilidad"

Valores

- Compromiso y responsabilidad. - Predisposición para cumplir con esmero todas las obligaciones encomendadas
- Confianza. - Brindar seguridad al socio cliente
- Honestidad. - Actuar con transparencia
- Equidad. - Brindar un trato justo y sin diferenciación
- Trabajo en equipo. - Trabajar todos por un objetivo común de la Cooperativa.

DATOS INFORMATIVOS

Ruc: 1190082462001
Dirección: Barrio Motupe, vía a Turupamba, ciudad, cantón y provincia de Loja
Sector: Matriz: None Parroquia: El Valle

Agencia: Centro Parroquia: Sucre
 Agencia: Sur Parroquia: San Sebastián

Teléfonos:

Matriz: 2722781 – 2722849

Agencia Centro: 2583060

Agencia Sur: 2583164

Página Web: www.coacristorey.fin.ec

Correo Electrónico: coacristorey1997@hotmail.es

Actividad Económica: Actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios.

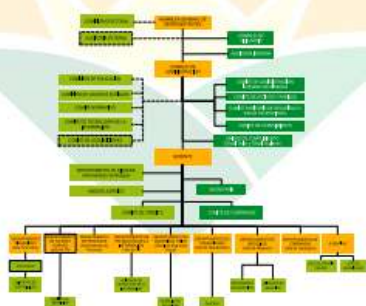
Representante Legal:

Abg. Alcívar Espinosa Ordoñez

Organigrama Estructural

Figura 1:

Organigrama Institucional



Fuente 3: (Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, 2021)

5. GLOSARIO

A

1. **ADAPTACIÓN LABORAL.** – Es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.
2. **ANALOGÍA VERBAL.** – Son las relaciones que se pueden presentar entre dos palabras distintas, por afinidad o aproximación en su significado.
3. **ASPECTO PROCEDIMENTAL.** – Incluye reglas, las técnicas, la metodología, las destrezas o habilidades, las estrategias, los procedimientos; pues es un conjunto de acciones ordenadas secuencialmente y encaminadas al logro de un objetivo y/o competencia.

C

4. **COMPETENCIA LABORAL.** – La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa.

D

5. **DEFERENCIA.** – Es el deseo o tendencia a seguir o cooperar con un objeto superior.

H

6. **HABILIDADES INTELLECTUALES.** – Se refiere a las diferentes cualidades de la personalidad que constituyen la premisa para la ejecución de una actividad con éxito.
7. **HABILIDADES MENTALES PRIMARIAS.** – Son características y capacidades propias del ser humano que pueden ser consideradas como una destreza que nos ayuda en la ejecución de una cosa o un acto.

Activar Windows
 Ve a Configuración pa

8. **ÍNDICE DE INTELIGENCIA.** – El Cociente Intelectual (CI), es un valor que resulta de la realización de un test estandarizado para medir las habilidades cognitivas y la capacidad intelectual de una persona (la inteligencia) en relación a su grupo de edad.
9. **INTELIGENCIA VERBAL.** – La Inteligencia verbal o lingüística hace referencia a la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita.
10. **INTELIGENCIA LÓGICO-MATEMÁTICA.** – Se trata de capacidad para utilizar los números de manera efectiva, así como aplicar el análisis y el razonamiento de manera adecuada.
11. **INTERCEPCIÓN.** – Se define como la disposición a ser determinado por sentimientos personales difusos o inclinaciones.
12. **INTELIGENCIA VISUAL ESPACIAL.** – La capacidad de percepción de la realidad y sus detalles para la formación de modelos mentales que puedan ser rotados y manipulados de manera abstracta, o bien reproducidos gráficamente.
13. **INTELIGENCIA KINESTÉSICA-CORPORAL.** – Es capacidad para el uso de nuestro físico para expresar sentimientos e ideas por medio de la coordinación, el equilibrio, la velocidad, la flexibilidad, la fuerza, la destreza y cualquier otra expresión que podamos realizar de forma corporal.
14. **INTELIGENCIA MUSICAL-RÍTMICA.** – Es aquella que, por ejemplo, disfruta siguiendo el compás con su pie o con algún objeto rítmico.
15. **INTELIGENCIA INTRAPERSONAL.** – Hace referencia a la conciencia que tiene un individuo sobre sus propias capacidades y limitaciones.
16. **INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.** – Son el reconocimiento de la diversidad de habilidades y capacidades.

M

17. **MARKETING.** – Conjunto de técnicas y estudios que tienen como objeto mejorar la comercialización de un producto.
18. **METACRÓMICO.** – ocurriendo o comenzando en diferentes momentos.

P

19. **PSICOMÉTRICAS.** – Se utiliza para medir ciertos aspectos psicológicos de una persona como son sus habilidades, su conocimiento, su estado de opinión, la actitud que presenta, los rasgos de su personalidad e incluso sus capacidades mentales.

T

20. **PROCEDIMENTAL.** – Perteneciente o relativo al procedimiento.

21. **TEDIOSA.** – Sensación de malestar o fastidio provocada por la falta de diversión o de interés por algo.
22. **TEST.** – Prueba de confrontación, especialmente la que se emplea en pedagogía, psicotecnia, medicina, etc., para evaluar el grado de inteligencia, la capacidad de atención u otras aptitudes o conductas.
23. **TEST PROYECTIVO.** – Se basan en la concepción del individuo como un todo, esto es, se sostiene una concepción holística de la personalidad.

R

24. **RASGOS.** – Rasgo Línea o forma de las que componen y caracterizan la cara de una persona.
25. **RAZONAMIENTO LÓGICO.** – Es un proceso mental que implica la aplicación de la lógica. A partir de esta clase de razonamiento, se puede partir de una o de varias premisas para arribar a una conclusión que puede determinarse como verdadera, falsa o posible.
26. **RAZONAMIENTO ARITMÉTICO.** – Pone a prueba la habilidad de resolver problemas aritméticos básicos que se presentan en la vida diaria.
27. **RECLUTAMIENTO.** – El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacional.
28. **RUTINARIAS.** – Que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
29. **SOSTENIBILIDAD.** – Proyección del principio de estabilidad presupuestaria en el medio y largo plazo que supone la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites del déficit y deuda pública.

V

30. **VALIDEZ.** – Indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto.

Activar Windows
 Ve a Configuración pa

6. MARCO LEGAL

6.1. REGLAMENTO INTERNO

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "CRISTO REY"

REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN, INDUCCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CRISTO REY.

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CRISTO REY, en uso de las atribuciones que le confiere y Emite el presente Reglamento.

CAPITULO III

DE LA ADMISIÓN (RECLUTAMIENTO)

Art. 16.- De las Fuentes de Reclutamiento

Interna. - constituyen los empleados de la Cooperativa que tengan el perfil del puesto vacante.

Externa. - constituye la base de datos de candidatos que existe en la Cooperativa, referencias de parte de empleados, contactos con universidades, institutos, anuncios en diarios u otros medios.

Art. 17.- De la convocatoria. - La Jefatura de Talento Humano y Marketing realizará la convocatoria para cubrir la vacante. El contenido de la convocatoria será el siguiente:

1. Nombre del Puesto Vacante
2. Perfil por Competencias (Manual de Funciones y Perfil por Competencias de la Cooperativa)
3. Horario de trabajo
4. Condiciones institucionales
5. Lugar de presentación o correo electrónico
6. Plazo de entrega de documentos
7. Firma del Gerente

Art. 18.- De la Recepción de Documentos. - Los documentos serán entregados por los postulantes en el Departamento de Talento Humano y Marketing y serán debidamente foliados y certificados por la Jefatura de Talento Humano quien otorgará fe de la presentación.

Art. 19.- Terminación del plazo. - Cumplido el término de los días hábiles para la recepción de documentos según se determine en la convocatoria, estos serán remitidos a Gerencia en el término de dos días para pasar a la siguiente fase, la Selección.

CAPITULO IV

(DE LA SELECCIÓN)

Art. 20.- Del concurso de méritos y oposición. - Todo proceso de selección deberá realizarse obligatoriamente a través de concurso de méritos y oposición, a excepción de la selección de Guardias y Auxiliares de Servicios Generales cuya selección será potestad de Gerencia.

Art. 21.- De los responsables. - Los responsables de la selección del personal son:

- a) Jefatura de Talento Humano y Marketing
- b) Tribunal de Méritos y Oposición
- c) Tribunal de Apelaciones.

Art. 22.- De la Jefatura de Talento Humano y Marketing. - es la responsable y encargada de administrar la selección con sustento en la presente norma, legalizará con su firma la información y documentación que se genere en el concurso.

Art. 23.- Del Tribunal de Méritos y Oposición. - Conformación: estará conformado por el Jefe Inmediato del puesto vacante, el/la Jefe de Talento Humano y Marketing y de manera obligatoria el Gerente (a) de la Cooperativa en calidad de presidente del Tribunal.

En el caso de que la selección de personal se refiera a Jefe Departamental formará parte del Tribunal un miembro del Consejo de Administración.

Funciones:

1. Elaborar el cronograma de selección
2. Recibir la información que se genera en el proceso de selección,
3. Investigar o verificar la información de los postulantes,
4. Evaluar las competencias técnicas y conductuales de los postulantes y,
5. Declarar al ganador (a), o declarar desierto el concurso

Activar Window:
Ve a Configuración n

7. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

Al analizar la cooperativa de ahorro y crédito CRISTO REY, permitió evidenciar que su área de Talento Humano no cuenta con herramientas como pruebas psicométricas para realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal que pone en evidencia dificultades para contratar personal idóneo, por tal motivo se debe considerar las ventajas y desventajas que aportaría el utilizar un modelo de catálogo que contenga pruebas psicométricas.

| PRUEBAS PSICOMÉTRICAS | |
|---|--|
| Ventajas | Desventajas |
| Permite determinar entre varios postulantes cuál es el más apto de todos para adecuarse al puesto de trabajo y a la cultura interna de la empresa. | Se debe continuar con la entrevista, no se aplica como único parámetro |
| Conocer al candidato, ahorra tiempo y recursos, permite realizar una predicción en el desenvolvimiento del candidato. | Si no se aplican correctamente puede descifrar cualidades valiosas del candidato. |
| Si se usan para filtrar a los candidatos junto con su currículum, esto podrá traducirse en menos tiempo perdido en entrevistas que no concuerdan nada para la organización. | Las pruebas psicométricas suelen ser largas y muy tediosas de realizar |
| Son de fácil aplicación | Deben ser administrados por especialistas |
| Sirve de filtro para el equipo que selecciona a los aspirantes, puede determinar los candidatos más aptos | Algunas pruebas no explican de forma correcta, por lo tanto, las pruebas reflejan resultados incorrectos |

Se considera que el 99% de los candidatos, se contratan basados en la primera impresión, fundamentalmente cuando la decisión recae en un gerente, que tiene un 50% de posibilidades de tomar una decisión errada, basándose en sus "razonadas". (Pearson Corporate, 2020).

Las pruebas psicométricas son importantes al momento de ejecutar los procesos de selección transparentes, ya que al emplear test psicométricos que miden de forma objetiva y estandarizada el comportamiento de un individuo, las dimensiones cognitivas y de personalidad, proporcionando evidencias necesarias que permitan a la empresa tomar decisiones y orientar las intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal.

Pruebas psicométricas específicas como la de inteligencia permiten evaluar el talento, además mide el coeficiente intelectual (IQ) de la persona, la capacidad de razonamiento, análisis y síntesis; a través de la comprensión se mide cuál es la facilidad de aprendizaje y la aplicación de lo aprendido del aspirante; la ventaja de emplear test de inteligencia radica en que permite conocer la capacidad de adaptación que tiene el candidato respecto a situaciones cambiantes, así como la facilidad para tomar decisiones o iniciativas para solucionar las dificultades que puedan conllevar el puesto de trabajo así como un menor nivel de rotación del puesto de trabajo.

Los test de aptitudes y habilidades permiten medir las capacidades laborales, destrezas y competencias del candidato para el desempeño de una actividad o función laboral; emplearlos de forma correcta aportará a que la empresa pueda aprovechar el potencial del candidato para cumplir los objetivos empresariales.

Los test proyectivos, aportan con la evaluación del comportamiento del aspirante, pretenden lograr conocerlo y, así descubrir sus emociones o conflictos internos; evaluar y predecir futuros comportamientos y sus limitaciones; pero además contribuye a que la empresa conozca el grado de satisfacción, con respecto a la vida laboral de la persona, así como otros datos, que le permitirá saber cómo motivar, guiar y orientar para sacar su máximo potencial.

El presente modelo de catálogo, servirá para que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey pueda establecer pruebas psicométricas específicas a emplearse en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Activar Window:
Ve a Configuración n

Con la aplicación de este catálogo la empresa estará en la capacidad de establecer un proceso ágil y eficaz en la contratación del personal, generando beneficios directos ya que permite que la cooperativa logre identificar aspirantes idóneos a un bajo costo, en la contratación de profesionales cuya personalidad puede provocar tensiones así como mejor de la productividad al facilitar un mejor clima de trabajo.



8. PROPUESTA DE ACCIÓN

| Perspectiva | Objetivos Estratégicos | Indicadores | Metas | Acciones |
|-------------------------|--|---|--|--|
| Inteligencia | Seleccionar test de inteligencia general que mida las habilidades, conocimientos, aptitudes y en las funciones de los candidatos. | Seleccionar al personal idóneo para las vacantes en la institución. | Contratar personal 100% efectivo. | Escoger test de Inteligencia. |
| Aptitudes y Habilidades | Determinar las competencias laborales y patrones conductuales que predigan el comportamiento del candidato. | Selección del candidato que se adapte a trabajar bajo presión. | Contratar personal 100% adaptable a las políticas de la empresa. | Escoger test de Aptitudes y habilidades. |
| Proyectivos | Establecer test proyectivos que valoren aspectos personales, sociales, de adaptación, de relación y conflictos internos del candidato. | Selección del candidato que se adapte a la empresa. | Contratar personal 100% eficaz. | Escoger test proyectivos. |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

9. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS

Estrategia 1

9.1. TEST DE INTELIGENCIA



Este test mide la capacidad del candidato para aprender y aplicar lo aprendido de manera eficaz a través de la comprensión. Se evidencia por la adaptación a situaciones rutinarias así como la facilidad para la toma de decisiones o la iniciativa en la solución de los problemas; por tal razón, además de medir el índice de inteligencia, también se descubren las habilidades intelectuales que se han desarrollado.

| FICHA TÉCNICA | |
|-----------------------|--|
| Otis Sencillo | |
| Objetivo: | Evaluación de la inteligencia general |
| No. de reactivos: | 75 |
| Factores que mide: | Significado de palabras, analogía verbal, oraciones desordenadas, interpretación de proverbios, razonamiento lógico, serie de números y razonamiento aritmético. |
| Tiempo de Aplicación: | 30 min. |
| Nivel de escolaridad: | Secundaria en adelante |
| Materia: | Lápiz y papel, tipo cuestionario de dificultad progresiva. |
| Administración: | Individual y colectiva |

| COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "CRISTO REY" |
|---|
| DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO |
| TEST DE OTIS |
| INSTRUCCIONES: Después de cada pregunta hay de tres a cinco respuestas posibles. Usted debe decidir cuál de las respuestas es la correcta. En la hoja de respuestas asignada, escriba su elección según corresponda a cada pregunta. |
| NOTA: No marque o escriba en este documento. |
| 1. Lo opuesto al odio es: a) enemigo b) temor c) amor d) amigo e) alegría |
| 2. Si tres lápices cuestan cinco dólares. ¿Cuántos lápices podrá comprar con cincuenta dólares? _____ |
| 3. Un pájaro no siempre tiene: a) alas b) ojos c) patas d) nido e) pico |
| 4. Lo opuesto a honor es: a) derrota b) villanía c) humillación d) cobardía e) miedo |
| 5. El zorro se parece más a: a) el lobo b) la cobra c) el cerdo d) el tigre e) el gato |
| 6. El silencio tiene la misma relación con el sonido que la oscuridad con: a) sótano b) luz c) ruido d) quietud e) noche |
| 7. Un grupo consistía en dos matrimonios, dos hermanos y dos hermanas ¿Cuál es el número mínimo de personas que podrían componer el grupo? |
| 8. Un árbol siempre tiene: a) hojas b) fruto c) yemas d) raíces e) sombra |
| 9. Lo opuesto de lo económico es: a) barato b) avaro c) gastador d) valor e) rico |
| 10. La plata es más cara que el hierro porque es: a) más pesada b) más escasa c) más blanca d) más dura e) más hermosa |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

| |
|--|
| 11. ¿Cuál de las seis razones expresa el significado del refrán?: "Comida hecha compañía desecha" |
| a) No hay que separarse de los amigos después de comer b) No se debe olvidar el beneficio recibido y alejarse de aquel de quien se recibió c) A nada conduce prolongar demasiado un asunto d) La mayor dificultad en cualquier cosa consiste, por lo común en los principios e) Es peligroso prolongar la sobremesa f) Cada uno debe mirar antes por sí mismo que por los otros |
| 12. ¿Cuál de las seis razones dadas en el No? 11 expresa el significado de este proverbio?: "Obra empezada, medio acabada" |
| 13. ¿Cuál de las seis razones, dadas en el No? 11, explica el proverbio "Antes son mis dientes que mis parientes.?" |
| 14. Una luz eléctrica se relaciona con la bujía (vea de alumbrar) como un automóvil se relaciona con: a) un carruaje b) la electricidad c) una llanta d) la velocidad e) el resplandor |
| 15. Si un caballo puede correr a la velocidad de 6 metros en un $\frac{1}{3}$ de segundo ¿Cuántos metros corre en 10 segundos? |
| 16. Una comida siempre supone: a) mesa b) plato c) hambre d) alimento e) agua |
| 17. De las cinco palabras siguientes cuatro son parecidas ¿Cuál es la que no es parecida a esas cuatro? a) postre b) lima c) gato d) papel e) claro |
| 18. Lo opuesto a nunca es: a) a menudo b) a veces c) frecuentemente d) siempre e) de vez en cuando |
| 19. Un reloj tiene con el tiempo la misma relación que un termómetro con: a) un reloj b) caliente c) tubo d) mercurio e) temperatura |
| 20. Cual de las siguientes palabras debería ponerse en el espacio en blanco para que sea cierta la afirmación "_____ los hombres son más bajos que sus esposas" a) siempre b) a menudo c) a veces d) raras veces e) nunca |

| |
|--|
| 21. En la siguiente serie hay un número equivocado ¿Cuál debería ocupar su lugar? 1 - 4 - 2 - 5 - 3 - 6 - 4 - 7 - 5 - 9 - 6 - 9 |
| 22. Si las dos primeras proposiciones son ciertas la tercera es: "Todos los miembros de este club son Argentinos" "González no es Argentino" "González es miembro de este club" a) verdadera b) falsa c) dudosa |
| 23. Una lucha siempre tiene: a) refri b) contendientes c) espectadores d) aplausos e) victoria |
| 24. ¿Cuál de los números de esta serie aparece antes por segunda vez? 6 - 4 - 5 - 3 - 7 - 0 - 9 - 5 - 9 - 8 - 8 - 6 - 5 - 4 - 7 - 3 - 0 - 8 - 9 |
| 25. La luna se relaciona con la tierra como la tierra con: a) Marte b) el sol c) las nubes d) las estrellas e) el universo |
| 26. ¿Qué palabra hace falta para que sea verdadera la siguiente proposición? |
| 27. "Los padres son _____ más prudentes que los hijos" a) siempre b) usualmente c) mucho d) raras veces e) nunca |
| 28. Lo opuesto a torpe es: a) fuerte b) bonito c) corto d) hábil e) rápido |
| 29. ¿Cuál de las cinco proposiciones indica el significado del proverbio "Haz bien y guárdate"?: a) El bien ha de hacerse desinteresadamente b) Nunca se hace el bien sin ningún provecho c) Hay que obrar bien y no publicarlo d) Hay que hacer el bien al enemigo e) Los ingratos pagan con mala obra el bien que se les hace |
| 30. ¿Cuál de las proposiciones del No? 29 explica el proverbio: "Haz bien y no mires a quien"? |
| 31. ¿Cuál de las proposiciones del No? 29 explica el proverbio: "Haz buena harina y no toques bocina"? |
| 32. Cuando un individuo enajena su propiedad es porque: a) la compra b) la vende c) la devuelve d) la presta e) la regala |
| 33. ¿Qué se relaciona con enfermedad, como caído se relaciona con accidente? a) doctor b) cirugía c) medicina d) hospital e) salubridad |

| |
|---|
| 34. De estas cinco cosas, cuatro son parecidas en algo. ¿Cuál es la que no pertenece a ese grupo? a) contrabando b) robo c) calma d) estafa e) venta |
| 35. Si diez cajas llenas de manzanas pesan cuatrocientos kilogramos ¿Cuánto pesan sólo las manzanas, si cada caja pesa 4 kilogramos vacía? |
| 36. Lo opuesto a esperanza es: a) fe b) desaliento c) tristeza d) desgracia e) odio |
| 37. Si todas las letras que ocupan números impares se cruzaran ¿Cuál sería la décima letra no cruzada (No haga marcas en el alfabeto) A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z |
| 38. ¿Qué letra en la palabra METACRÓMICO, ocupa el mismo lugar, contando desde el principio en dicha palabra y en el alfabeto? (no cuente la Ch, como letra). |
| 39. Lo que la gente dice de una persona constituye su: a) carácter b) murmuración c) reputación d) disposición e) personalidad |
| 40. Si $2\frac{1}{2}$ mts. de tela cuestan 30 pesos ¿Cuánto cuestan 10 metros? |
| 41. Si las palabras siguientes se ordenaran para formar una oración ¿Con que letra comenzaría la tercera palabra de dicha proposición? (escriba la letra con mayúscula en la hoja de respuestas). bujo, contrain, significa, que, lo, alto. |
| 42. Si las primeras dos proposiciones son verdaderas, la tercera es: "Jorge es mayor que Paco" "Jaime es mayor que Jorge" "Paco es menor que Jaime" a) verdadera b) falsa c) dudosa |
| 43. Suponiendo que, en la palabra CONSTITUCIONAL, la primera y la segunda letras se intercambiara y también la 3ª con la 4ª y la 5ª con la 6ª, etc. escriba (en mayúsculas de imprenta) la letra que en el caso sería la 12ª contando de izquierda a derecha. |
| 44. Un número está equivocado en la siguiente serie ¿Cuál debe ir en su lugar? 0 - 1 - 3 - 6 - 10 - 15 - 21 - 28 - 34 |
| 45. Si cuatro y medio metros de tela cuestan 90 pesos ¿Cuántos pesos costarán $2\frac{1}{2}$ metros? |

| |
|---|
| 46. La influencia de un hombre en la comunidad en que vive debe depender de su: a) fortuna b) dignidad c) sabiduría d) ambición e) poder político |
| 47. ¿Cuál de las siguientes palabras tiene la misma relación con "poco" que ordinario tiene con respecto a "excepcional"?: a) nada b) algo c) mucho d) menos e) más |
| 48. Lo opuesto a traidor es: a) amistoso b) valiente c) sabio d) cobarde e) leal |
| 48. ¿Cuál de las cinco siguientes palabras tiene menos relación con las otras cuatro? a) bueno b) ancho c) rojo d) camino e) espeso |
| 50. Si las dos primeras proposiciones son verdaderas, la tercera es: "Algunos de los amigos de López son cordobeses" "Algunos de los amigos de López son dentistas" "Algunos de los amigos de López son dentistas cordobeses" a) verdadera b) falsa c) no se sabe |
| 51. ¿Cuántas de las siguientes palabras pueden formar con la palabra MURCIÉLAGO, usando las letras cualquier número de veces? Ramino, Mariana, aburno, amores, grano, maduro, clamores, mochila, gloria, ramiaria, gimieran, grumete, glorioso, graciosísimo |
| 52. La afirmación de que la luna es un queso es: a) absurda b) dudosa c) imposible d) injusta e) falaz |
| 53. De las cinco cosas que se nombran en seguida, cuatro se parecen ¿Cuál no se relaciona con las otras? a) alquitrán b) tiza c) hollín d) carbón e) ébano |
| 54. ¿Qué cosa se relaciona con un cubo, como un círculo con un cuadrado? a) circunferencia b) esfera c) ángulos d) sólido e) espesor |
| 55. Si las palabras siguientes se vieran por reflexión en un espejo lateral, ¿Cuál de ellas se vería exactamente igual a como está escrita? a) oruro b) omar c) anca d) ama e) somos |
| 56. Si una cinta de 24 cms. de largo, mide 22 cms. después de lavada (por encogerse) ¿Qué longitud tendrá una cinta de 36 cms. después de lavada? |
| 57. ¿Cuál de las siguientes palabras indica un rasgo de carácter? a) personalidad b) estima c) amor d) generosidad e) salud |

58. Encuentre dos letras en la palabra DOMINGO que tiene tantas letras entre ambas como las mismas letras que tiene el alfabeto:
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

59. Revolución se relaciona con evolución como aviación se relaciona con:
a) pájaros b) girar c) caminar d) alas e) estar parado

60. En la siguiente serie hay un número equivocado. ¿Con qué otro debe reemplazarse?
1 - 3 - 9 - 27 - 81 - 108

61. Si Juan puede andar en bicicleta 30 metros, mientras Pedro anda 20. ¿Cuántos puede andar Juan mientras Pedro anda 30 metros?

62. En la siguiente serie cuente cada N que está seguida inmediatamente por una O, siempre que la O no esté seguida por una T. Diga cuantas N en estas condiciones se encuentra.
N O N T Q M N O T M O N O O N Q M N N O Q N O T O N A M O N O M

63. Se dice que un hombre adverso a los cambios es:
a) democrático b) extremista c) conservador d) anarquista e) liberal

64. Indique la letra que es la cuarta a la izquierda de la letra que está a la mitad del camino entre la O y la S en el alfabeto.
A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

65. ¿Qué número está en el espacio que pertenece al rectángulo y al triángulo, pero no al círculo?

66. ¿Qué número está en las mismas figuras geométricas que el número 8?

67. ¿Cuántos espacio hay que están sólo en dos de las figuras geométricas?

68. Una superficie se relaciona con una línea, como una línea se relaciona con:
a) sólido b) plano c) curva d) punto e) hilo

69. Si las proposiciones que siguen son verdaderas, la tercera es:
"No se puede llegar a ser buen violinista sin mucha práctica"
"Carlos practica mucho en el violín".

"Carlos será un gran violinista"
a) verdadera b) falsa c) no se sabe

70. Si las siguientes palabras se ordenaran a modo de formar una oración con sentido ¿Con que letra terminaría la última palabra? (Escriba la letra con mayúscula).
SINCERIDAD, LA, RASGOS, CORTESÍA, LA, CARÁCTER, DE, DESEABLES, Y, SON

71. Se dice que un hombre que al tomar una decisión está influenciado por opiniones preconcebidas es:
a) influyente b) sujeto a prejuicios c) hipócrita d) decidido e) imparcial

72. En una confitería se sirve una mezcla de dos partes de crema y tres de leche ¿Cuántos litros de crema serán necesarios para hacer 15 litros de mezcla?

73. ¿Qué cosa tiene la misma relación con la sangre que la física con el movimiento?
a) temperatura b) venas c) cuerpo d) fisiología e) geografía

74. Un juicio cuyo significado no es definido se dice que es:
a) erróneo b) dudoso c) ambiguo d) desfigurado e) hipotético

75. Si se corta un alambre de 20 cms. de largo de modo que un pedazo sea 2/3 del otro ¿Cuántos centímetros más corto será el menor?

Activar Windows
Ve a Configuración pa

HOJA DE RESPUESTA

NOMBRE: _____ FECHA: _____

ESCOLARIDAD: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

Ejemplos:

a) a b) b c) c

NO ESCRIBA EN ESTE ESPACIO
ACIERTOS _____
ERRORES _____
DIAGNÓSTICO _____

| | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. | 11. | 21. | 31. | 41. | 51. | 61. | 71. |
| 2. | 12. | 22. | 32. | 42. | 52. | 62. | 72. |
| 3. | 13. | 23. | 33. | 43. | 53. | 63. | 73. |
| 4. | 14. | 24. | 34. | 44. | 54. | 64. | 74. |
| 5. | 15. | 25. | 35. | 45. | 55. | 65. | 75. |
| 6. | 16. | 26. | 36. | 46. | 56. | 66. | |
| 7. | 17. | 27. | 37. | 47. | 57. | 67. | |
| 8. | 18. | 28. | 38. | 48. | 58. | 68. | |
| 9. | 19. | 29. | 39. | 49. | 59. | 69. | |
| 10. | 20. | 30. | 40. | 50. | 60. | 70. | |

CLAVES DE RESPUESTA

| | | | | | | | |
|-------|---------|-------|---------|--------|---------|--------|-------|
| 1. C | 11. B | 21. B | 31. C | 41. L | 51. 3 | 61. 45 | 71. B |
| 2. 30 | 12. D | 22. B | 32. B | 42. A | 52. A | 62. 4 | 72. 6 |
| 3. D | 13. F | 23. B | 33. C | 43. O | 53. B | 63. C | 73. D |
| 4. B | 14. A | 24. 5 | 34. C | 44. 36 | 54. B | 64. N | 74. C |
| 5. A | 15. 240 | 25. B | 35. 360 | 45. 50 | 55. D | 65. 10 | 75. 4 |
| 6. B | 16. D | 26. A | 36. B | 46. C | 56. 33 | 66. 6 | |
| 7. 4 | 17. C | 27. D | 37. S | 47. C | 57. D | 67. 5 | |
| 8. D | 18. D | 28. D | 38. I | 48. E | 58. NO | 68. D | |
| 9. C | 19. E | 29. C | 39. C | 49. D | 59. C | 69. C | |
| 10. B | 20. C | 30. A | 40. 120 | 50. A | 60. 243 | 70. B | |

DIAGNÓSTICO DE LA PRUEBA DE OTIS SENCILLO

| CALIFICACIÓN | C.I. |
|--------------|---------------------------|
| Más de 50 | Superior |
| 35-50 | Superior al Término Medio |
| 20-34 | Término medio |
| 12-19 | Inferior al Término Medio |
| Menos de 12 | Bajo o inferior |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

25

Estrategia 2

9.2. TEST DE APTITUDES Y HABILIDADES



Mide las destrezas, capacidades y competencias, las cuales influyen de manera positiva o negativa al logro de objetivos del puesto. El objetivo principal es identificar en los evaluados un patrón de conducta que identifique competencias laborales y capacidades sobresalientes, con el fin de determinar el potencial en la práctica profesional.

| FICHA TÉCNICA | |
|------------------------------|---|
| Test Big Five B.F. Q | |
| Objetivo: | Evaluar 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión |
| No. de reactivos: | 132 |
| Factores que mide: | Personalidad |
| Tiempo de Aplicación: | Entre 20 y 30 minutos |
| Nivel de escolaridad: | Secundaria en adelante |
| Material: | Mamut, Cuadernillo, Hoja de respuestas y Hoja de Perfil |
| Administración: | Individual o Colectiva |

26

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

CRISTO REY

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

TEST BIG FIVE B.F. Q

INSTRUCCIONES:

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

Marque con una X el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará por cada frase.

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

| Nro. | PREGUNTAS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Creo que soy una persona activa y vigorosa. | | | | | |
| 2. | No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas. | | | | | |
| 3. | Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas. | | | | | |
| 4. | No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás. | | | | | |
| 5. | Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo. | | | | | |
| 6. | Nunca he dicho una mentira. | | | | | |
| 7. | No me gustan las actividades que exigen empujarse y esforzarse hasta el agotamiento. | | | | | |
| 8. | Tiendo a ser muy reflexivo. | | | | | |
| 9. | No suelo sentirme tenso. | | | | | |
| 10. | Nota fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda. | | | | | |
| 11. | No recuerdo fácilmente los números de teléfono. | | | | | |
| 12. | Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás. | | | | | |

27

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 13. | Generalmente tiendo imponerme a las otras personas, más que ser complacientes con ellas. | | | | | |
| 14. | Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios. | | | | | |
| 15. | Soy más bien susceptible. | | | | | |
| 16. | No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas. | | | | | |
| 17. | No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas. | | | | | |
| 18. | Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado. | | | | | |
| 19. | No me gustan los ambientes de trabajo en las que hay mucha competitividad. | | | | | |
| 20. | Llevo a cabo las decisiones que he tomado. | | | | | |
| 21. | No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia. | | | | | |
| 22. | Me gusta mezclarme con la gente. | | | | | |
| 23. | Toda novedad me entusiasma. | | | | | |
| 24. | Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave. | | | | | |
| 25. | Tiendo a decidir rápidamente. | | | | | |
| 26. | Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias. | | | | | |
| 27. | No creo ser una persona ansiosa. | | | | | |
| 28. | No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos. | | | | | |
| 29. | Tengo muy buena memoria. | | | | | |
| 30. | Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones. | | | | | |
| 31. | En mi trabajo no le doy especial importancia a rendir mejor que los demás. | | | | | |
| 32. | No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada. | | | | | |
| 33. | Me siento vulnerable a las críticas de los demás. | | | | | |
| 34. | Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido. | | | | | |
| 35. | No me atraen las situaciones en constante cambio. | | | | | |
| 36. | Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño. | | | | | |
| 37. | No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente. | | | | | |
| 38. | No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo. | | | | | |
| 39. | Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de obtener. | | | | | |
| 40. | Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen. | | | | | |
| 41. | Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos. | | | | | |

28

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 42. | Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes. | | | | | |
| 43. | En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello. | | | | | |
| 44. | Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo. | | | | | |
| 45. | Cuando me enfado manifiesto mi malhumor. | | | | | |
| 46. | Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto. | | | | | |
| 47. | No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses. | | | | | |
| 48. | Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás. | | | | | |
| 49. | Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos. | | | | | |
| 50. | No suelo sentirme solo y triste. | | | | | |
| 51. | No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo. | | | | | |
| 52. | Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía. | | | | | |
| 53. | A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades. | | | | | |
| 54. | Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros. | | | | | |
| 55. | No me interesan los programas de televisión que me exigen esfuerzo o compromiso. | | | | | |
| 56. | Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias. | | | | | |
| 57. | Me molesta mucho el desorden. | | | | | |
| 58. | No suelo reaccionar de modo impulsivo. | | | | | |
| 59. | Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez. | | | | | |
| 60. | Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia. | | | | | |
| 61. | No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades. | | | | | |
| 62. | Mi humor pasa por altibajos frecuentes. | | | | | |
| 63. | A veces me enfado por cosas de poca importancia. | | | | | |
| 64. | No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien. | | | | | |
| 65. | No me gusta estar en grupos numerosos. | | | | | |
| 66. | No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles. | | | | | |
| 67. | Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos. | | | | | |
| 68. | No dudo en decir lo que pienso. | | | | | |
| 69. | A menudo me noto inquieto. | | | | | |

29

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 70 | En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás. | | | | | | | | |
| 71 | En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención. | | | | | | | | |
| 72 | Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras. | | | | | | | | |
| 73 | Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía. | | | | | | | | |
| 74 | Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo. | | | | | | | | |
| 75 | Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado. | | | | | | | | |
| 76 | No suelo perder la calma. | | | | | | | | |
| 77 | No dedico mucho tiempo a la lectura. | | | | | | | | |
| 78 | Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje. | | | | | | | | |
| 79 | A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado. | | | | | | | | |
| 80 | Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado. | | | | | | | | |
| 81 | No tengo dificultad para controlar mis sentimientos. | | | | | | | | |
| 82 | Nunca he sido un perfeccionista. | | | | | | | | |
| 83 | En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente. | | | | | | | | |
| 84 | Nunca he discutido o peleado con otra persona. | | | | | | | | |
| 85 | Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca. | | | | | | | | |
| 86 | Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros. | | | | | | | | |
| 87 | Siempre me han apasionado las ciencias. | | | | | | | | |
| 88 | Me resulta fácil hacer confidencias a los demás. | | | | | | | | |
| 89 | Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes. | | | | | | | | |
| 90 | No creo que conocer la historia sirva de mucho. | | | | | | | | |
| 91 | No suelo reaccionar a las provocaciones. | | | | | | | | |
| 92 | Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor. | | | | | | | | |
| 93 | Creo que todas las personas tienen algo de bueno. | | | | | | | | |
| 94 | Me resulta fácil hablar con personas que no conozco. | | | | | | | | |
| 95 | No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros. | | | | | | | | |
| 96 | Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo. | | | | | | | | |
| 97 | Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía. | | | | | | | | |
| 98 | A menudo me siento nervioso. | | | | | | | | |
| 99 | No soy una persona habladora. | | | | | | | | |
| 100 | No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo. | | | | | | | | |
| 101 | Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído. | | | | | | | | |

30

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 102 | Siempre estoy seguro de mí mismo. | | | | | | | | |
| 103 | No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma. | | | | | | | | |
| 104 | Me molesta mucho que me interrumpian mientras estoy haciendo algo que me interesa. | | | | | | | | |
| 105 | Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica. | | | | | | | | |
| 106 | Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo. | | | | | | | | |
| 107 | Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado. | | | | | | | | |
| 108 | Si es preciso, no dudo en decir a las demás que se metan en sus asuntos. | | | | | | | | |
| 109 | Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla. | | | | | | | | |
| 110 | Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles. | | | | | | | | |
| 111 | Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo. | | | | | | | | |
| 112 | Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva. | | | | | | | | |
| 113 | Nunca he criticado a otra persona. | | | | | | | | |
| 114 | Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo. | | | | | | | | |
| 115 | Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado. | | | | | | | | |
| 116 | Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones. | | | | | | | | |
| 117 | No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo. | | | | | | | | |
| 118 | Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques. | | | | | | | | |
| 119 | Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control. | | | | | | | | |
| 120 | A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme. | | | | | | | | |
| 121 | Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños. | | | | | | | | |
| 122 | No suelo cambiar de humor bruscamente. | | | | | | | | |
| 123 | No me gustan las actividades que implican riesgo. | | | | | | | | |
| 124 | Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos. | | | | | | | | |
| 125 | Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré. | | | | | | | | |
| 126 | Generalmente confío en los demás y en sus intenciones. | | | | | | | | |
| 127 | Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido. | | | | | | | | |
| 128 | Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante. | | | | | | | | |
| 129 | Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles. | | | | | | | | |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

31

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 130 | No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades. | | | | | | | | |
| 131 | No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz. | | | | | | | | |
| 132 | No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho. | | | | | | | | |

DIAGNÓSTICO

| GRADO | VALORES |
|----------|---------|
| Muy Alto | 66-75 |
| Alto | 56-64 |
| Promedio | 46-54 |
| Bajo | 35-44 |
| Muy Bajo | 25-34 |

32

Estrategia 3



9.3. TEST PROYECTIVOS

Los test proyectivos son utilizadas para valorar los aspectos sociales, personales, y de adaptación, de relación y conflictos internos de la vida de la persona, esta valoración se basa en la forma en que el individuo interpreta la realidad.

| FICHA TÉCNICA | |
|---|--|
| Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards | |
| Objetivo: | Evaluar la red de necesidades o fuerzas motivacionales que orientan la conducta del sujeto |
| No. de reactivos: | 225 |
| Factores que mide: | Preferencias, personalidad, necesidades y principales motivaciones. |
| Tiempo de Aplicación: | Duración aproximada entre 40 a 45 minutos. |
| Nivel de escolaridad: | Adolescentes y adultos. |
| Materia: | Manual con pautas de corrección y tablas de clasificación, cuademillo de aplicación, hojas de respuesta. |
| Administración: | Individual o colectiva. |

| |
|--|
| COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO |
| “CRISTO REY” |
| DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO |
| Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards |
| INSTRUCCIONES: |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

33

Este cuestionario consiste en un conjunto de pares de limitaciones acerca de cosas que a usted pueden o no gustarle; acerca de los modos en que usted puede o no sentir. Si ambas afirmaciones describen su modo de sentir, entonces Ud. debe elegir aquella que Ud. cree que es más característica.

EN CADA ÍTEM ENCIERRE EN UN CÍRCULO LA LETRA A o B PARA INDICAR LA AFIRMACIÓN QUE UD. ELIGIÓ.

CUESTIONARIO

1. A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas.
B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible.
2. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejo a las personas cuyas opiniones yo respeto.
B Me gusta resolver problemas que presentan dificultades a otras personas.
3. A Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que yo tenga que emprender.
B Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas.
4. A Me gusta decir cosas que son consideradas como ingeniosas o inteligentes por otras personas.
B Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible.
5. A Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones.
B Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades.
6. A Trato siempre de superar lo que han hecho otros.
B Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo.
7. A Me gusta variar de actividades durante el día.
B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí.
8. A Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado.
B Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo.
9. A Me gusta contar a todas las personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido.
B Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.
10. A Me gusta evitar atarme a otras personas.
B Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.
11. A Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas.

34

12. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejos a las personas cuyas opiniones yo respeto.
B Si yo tengo que hacer un viaje me gusta tener las cosas planeadas de antemano.
13. A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda.
B Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado.
14. A Me gustaría verme envuelto en algún suceso, de manera que la gente hable de mí.
B Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas.
15. A Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios.
B Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado.
16. A Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requieren habilidad y esfuerzo.
B Me gusta decir cosas que son consideradas como ingeniosas e inteligentes por otras personas.
17. A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer.
B Me gusta conversar acerca de mis éxitos.
18. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo.
B Me gustaría verme envuelto en algún suceso de manera que la gente hable de mí.
19. A Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora.
B Me gusta que los demás admiren mi apariencia.
20. A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí.
B Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado.
21. A Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo.
B Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones.
22. A Me gusta alabar a las personas que yo admiro.
B Me gusta viajar solo y sin molestias.
23. A Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas sobre mi escritorio o lugar de trabajo.
B Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios.
24. A Me gusta hacer preguntas que yo sé, nadie será capaz de responder.
B Me gusta criticar a las personas que están sobre mí.
25. A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos.

Activar Windows
Ve a Configuración pa

35

26. A Me gusta hacer las cosas sin importarme lo que piensan los demás.
B Cuando voy a hacer algo me gusta que los más entendidos me digan cómo hacerlo.
B Me gusta hacer nuevas amistades.
27. A Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo, que yo tenga que aprender.
B Me gusta demostrar afecto a mis amigos.
28. A Me gusta decir cosas que son consideradas como ingeniosas e inteligentes por otras personas.
B Me siento muy atraído por mis amigos.
29. A Me gusta ser independiente para tomar mis decisiones.
B Siento que la amistad es más importante que cualquier otra cosa.
30. A Trato siempre de superar lo que han hecho otros.
B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar.
31. A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido.
B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser.
32. A Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas.
B Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros.
33. A Me gusta hablar en toda ocasión que permita destacarme.
B Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo.
34. A Me gusta viajar solo y sin molestias.
B Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada.
35. A Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo.
B Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades.
36. A Me gusta trabajar en lo que personas superiores me mandan.
B Me gusta que mis amigos me traten bondadosamente.
37. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo.
B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto.
38. A Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible.
B Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité.
39. A Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago.

36

40. A Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco.
B Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas sobre mi escritorio o lugar de trabajo.
B Siento que puedo dominar una situación social.
41. A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder.
B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero.
42. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensan los demás.
B Me gusta supervisar y dirigir las acciones de las otras personas cada vez que puedo.
43. A Me gusta ser capaz de hacer las cosas mejor que otras personas.
B Me siento culpable cada vez que he hecho algo que sé que está mal.
44. A Me gusta evitar hacer cosas que la gente que yo respeto pueda considerar no convencionales.
B Si hago algo que está mal siento que debería ser castigado por eso.
45. A Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado.
B Reacciono con humildad cuando he hecho algo mal.
46. A Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado.
B Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones.
47. A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí.
B Me siento ansioso y nervioso en presencia de superiores.
48. A Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible.
B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo.
49. A Cuando planeo algo me gusta pedir consejos a las personas cuyas opiniones yo respeto.
B Me gusta jugar con los niños.
50. A Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil.
B Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades.
51. A Me gustaría verme envuelto en algún suceso de manera que la gente hable de mí.
B Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo.
52. A Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas.
B Me gusta estar dispuesto a dar o presta cosas a los que lo necesitan.
53. A Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requiere habilidad y esfuerzo.
B Me gusta probar y experimentar cosas nuevas.
54. A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer.

Activar Windows
Ve a Configuración pa

39

| |
|--|
| 85. A Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser. B Si yo tengo que hacer un viaje me gusta tener las cosas planeadas de antemano. |
| 86. A Me gusta que mis amigos me traten bondadosamente. B Me gusta amatar todos los gastos que realizo y así tener una clara cuenta de ellos. |
| 87. A Me gusta ser considerado por los otros como el jefe. B Me gusta tener mis cosas limpias y ordenadas en mi escritorio y lugar de trabajo. |
| 88. A Me siento mejor cuando cedo y evito una pelea que cuando trato de salir ganando. B Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. |
| 89. A Me gusta compartir cosas con mis amigos. B Me gusta hablar en toda ocasión que permita destacarme. |
| 90. A Me gusta ponerme en el lugar otra persona e imaginarme cómo me sentiría en la misma situación. B Me gusta ser el centro de atención de un grupo. |
| 91. A Me gusta que mis amigos se sientan apenados por mí cuando estoy enfermo. B Me gusta conversar acerca de mis éxitos. |
| 92. A Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero. B Me gusta que los demás admiren mi apariencia. |
| 93. A Me siento nervioso y ansioso en presencia de superiores. B Me gusta usar palabras que las otras personas a menudo no saben su significado. |
| 94. A Me gusta compartir cosas con mis amigos. B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas. |
| 95. A Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros. B Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto algún trabajo o actividad. |
| 96. A Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto. B Me gusta evitar atarme a otras personas. |
| 97. A Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco. B Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales. |
| 98. A Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones. B Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensen los demás. |
| 99. A Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo. |

40

| |
|---|
| B Me gusta ser cordial con la gente. |
| 100. A Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos. B Me gusta demostrar afecto a mis amigos. |
| 101. A Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga. B Me gusta tener amigos íntimos. |
| 102. A Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente. B Me siento muy atraído por mis amigos. |
| 103. A Me siento culpable cada vez que he hecho lo que sé que está mal. B Me gusta hacer nuevas amistades. |
| 104. A Siento que la amistad es más importante que cualquier otra cosa. B Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos. |
| 105. A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser. |
| 106. A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores. B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar. |
| 107. A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos. B Me gusta producir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones. |
| 108. A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores. B Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen. |
| 109. A Me gusta ser cordial con la gente. B Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga. |
| 110. A Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido. |
| 111. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto. |

Activar Windows
Ve a Configuración para

37

| |
|---|
| B Siento que mis gustos cambian frecuentemente. |
| 55. A Me gusta anotar todos los gastos que realizo y así tener una clara cuenta de ellos. B Me gusta viajar y conocer nuevos lugares. |
| 56. A Me gusta contar a otras personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido. B Me gusta cambiar de lugar mis cosas. |
| 57. A Me gusta planear mi vida de acuerdo a mis propios principios. B Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen. |
| 58. A Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades. B Me gusta completar un solo trabajo o tarea antes de emprender otro. |
| 59. A Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger a personas superiores a mí. B Me gustan los trabajos que requieren resistencia. |
| 60. A Si yo tengo que hacer un viaje, me gusta tener las cosas planeadas de antemano. B Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que lo encuentre solución. |
| 61. A Me gusta ser el centro de atención de un grupo. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme. |
| 62. A Me gusta ser el centro de atención de un grupo. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme. |
| 63. A Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto un trabajo o actividad. B Me gusta pasar largas horas trabajando sin ser interrumpido. |
| 64. A Me gusta resolver problemas que presentan dificultades a otras personas. B Me gusta tener amigos del sexo opuesto. |
| 65. A Me gusta alabar a las personas que yo admiro. B Me gusta contar o escuchar chistes picantes. |
| 66. A Cualquier trabajo escrito que yo haga me gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado. B Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto. |
| 67. A Me gusta conversar acerca de mis éxitos. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante. |
| 68. A Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales. B Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora. |
| 69. A Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible. B Me pongo pelear cuando la ocasión parece requerirlo. |

38

| |
|--|
| 70. A Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago. B Me gusta cuando la conversación se acalora. |
| 71. A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. B Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos. |
| 72. A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder. B Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado. |
| 73. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensen los demás. B Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor. |
| 74. A Me gusta estar cerca de las personas que estimo. B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible. |
| 75. A Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada. B Me gusta hacer tareas en que sea necesario emplear al máximo mis capacidades. |
| 76. A Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades. B Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo. |
| 77. A Siento que puedo dominar una situación social. B Me gusta realizar tareas que los demás reconocen que requieren habilidad y esfuerzo. |
| 78. A Renuncio con humildad cuando he hecho algo mal. B Trato siempre de superar lo que han hecho otros. |
| 79. A Me gusta tener amigos íntimos. B Me gusta trabajar en lo que personas superiores me manden. |
| 80. A Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo. B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí. |
| 81. A Me gusta que mis amigos me hagan continuamente pequeños favores, con agrado. B Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido. |
| 82. A Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité. B Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago. |
| 83. A Cuando las cosas me han ido mal, siento que soy el único responsable. B Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer. |
| 84. A Me gusta hacer nuevas amistades. B Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil. |

Activar Windows
Ve a Configuración para

| | |
|------|--|
| 112. | A Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser. |
| 113. | A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores. B Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar. |
| 114. | A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos. B Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones. |
| 115. | A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores. B Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen. |
| 116. | A Me gusta ser cordial con la gente. B Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga. |
| 117. | A Me gusta comprender cómo se sienten mis amigos frente a problemas que tienen que afrontar. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido. |
| 118. | A Me gustan los trabajos que tengan un horario fijo. B Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto. |
| 119. | A Me gusta supervisar y dirigir las acciones de otras personas cada vez que puedo. B Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores. |
| 120. | A Si hago algo que está mal siento que debería ser castigado por eso. B Me gusta que mis amigos me ayuden cuando tengo problemas. |
| 121. | A Me gusta compartir cosas con mis amigos. B Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente. |
| 122. | A Me gusta ponerme en el lugar de otra persona e imaginarme cómo me sentiría en la misma situación. B Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás. |
| 123. | A Me gusta que mis amigos me ayuden cuando tengo problemas. B Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos. |

| | |
|------|---|
| 124. | A Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder. B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero. |
| 125. | A Me siento nervioso y ansioso en presencia de superiores. B Me gusta estar entre los líderes de las organizaciones y grupos a los cuales pertenezco. |
| 126. | A Me gusta tener fuertes lazos de unión con mis amigos. B Me siento culpable cada vez que he hecho algo que sé que está mal. |
| 127. | A Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen. B Siento que tengo más defectos que virtudes. |
| 128. | A Me gusta que mis amigos me demuestren mucho afecto. B Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores. |
| 129. | A Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás. B Siento que tengo más defectos que virtudes. |
| 130. | A Me gusta criticar a las personas que están sobre mí. B Me siento ansioso y nervioso en presencia de superiores. |
| 131. | A Me gusta estar cerca de las personas que estimo. B Me gusta que mis amigos confíen en mí y me confíen sus problemas. |
| 132. | A Me gusta analizar mis propios motivos y sentimientos. B Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda. |
| 133. | A Me gusta saber que tengo a quien acudir ante cualquier problema que tenga. B Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo. |
| 134. | A Siento que puedo dominar una situación social. B Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda. |
| 135. | A Me siento mejor cuando cedo y evito una pelea que cuando trato de salir ganando. B Me gusta ayudar a la gente que está enferma. |
| 136. | A Me gusta compartir cosas con mis amigos. B Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria. |
| 137. | A Me gusta ponerme en el lugar de otra persona e imaginarme cómo me sentiría en la misma situación. B Me gustaría moverme a lo largo del país y residir en diferentes lugares. |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

| | |
|------|--|
| 138. | A Me gusta que mis amigos me hagan pequeños favores con agrado. B Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer. |
| 139. | A Cuando participo en alguna organización o club, me gusta ser elegido o nombrado presidente. B Me gusta variar de actividades durante el día. |
| 140. | A Me siento tímido en presencia de otras personas a las que considero como mis superiores. B Me gusta cambiar de lugar mis cosas. |
| 141. | A Me gusta tener amigos íntimos. B Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuar hasta que quede completa. |
| 142. | A Me gusta juzgar a las personas por los motivos que las inducen a hacer algo, más bien que por lo que realmente hacen. B Me gusta permanecer hasta tarde trabajando. |
| 143. | A Me gusta saber que cuento con la ayuda de personas mayores. B Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando. |
| 144. | A Me gusta ser considerado por los otros como el jefe. B Me gusta pasar largas horas trabajando sin ser distraído. |
| 145. | A Cuando las cosas me han ido mal siento que soy el único responsable. B Puedo hacer un trabajo minucioso sin cansarme. |
| 146. | A Me gusta estar cerca de las personas que estimo. B Me gusta instruirme acerca de lo sexual. |
| 147. | A Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones. B Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto. |
| 148. | A Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me animen cuando estoy deprimido. B Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual. |
| 149. | A Me gusta decirles a las otras personas cómo deben hacer sus trabajos. B Me enamoro fácilmente. |
| 150. | A Siento que tengo más defectos que virtudes. B Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora. |
| 151. | A Me siento muy atraído por mis amigos. B Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia. |

| | |
|------|---|
| 152. | A Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones. B Me pongo peleador cuando la ocasión parece requerirlo. |
| 153. | A Me gusta que mis amigos se sientan apenados cuando yo estoy enfermo. B Me gusta expresar mi enojo más bien que reprimirme. |
| 154. | A Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero. B Me gusta criticar a alguien públicamente si él lo merece. |
| 155. | A Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones. B Cuando me enojo siento deseos de lanzar y romper cosas. |
| 156. | A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas. B Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible. |
| 157. | A Me gusta viajar y conocer nuevos lugares. B Me gusta tener éxito en las cosas que emprendo. |
| 158. | A Me gusta completar un solo trabajo o tarea antes de emprender otro. B Me gusta resolver problemas que presentan dificultades a otras personas. |
| 159. | A Me gusta instruirme acerca de lo sexual. B Me gusta superarme en cada nueva actividad que emprendo. |
| 160. | A Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia. B Cada vez que emprendo algo me gusta realizarlo lo más rápidamente posible. |
| 161. | A Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades. B Me gusta trabajar en lo que personas superiores me mandan. |
| 162. | A Me gusta variar de actividades durante el día. B Cuando tengo que realizar actividades en conjunto, prefiero escoger personas superiores a mí. |
| 163. | A Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando. B Me gusta alabar a las personas que yo admiro. |
| 164. | A Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual. B Me gusta decirles a mis superiores que ellos han hecho un buen trabajo, cuando pienso que así ha sido. |
| 165. | A Me gusta criticar a alguien públicamente, si él lo merece. B Me siento complacido cuando las personas que yo respeto aprueban lo que hago. |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

| | |
|------|--|
| 166. | A Me gusta jugar con los niños. B Me gusta hacer un plan antes de empezar a hacer algo difícil. |
| 167. | A Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer. B Me gusta planear y organizar los detalles de cualquier trabajo que yo tenga que emprender. |
| 168. | A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda. B Cualquier trabajo escrito que yo hágame gusta hacerlo preciso, limpio y bien organizado. |
| 169. | A Me gusta contar o escuchar chistes picantes. B Cuando tengo que hacer algo sigo el plan de acción que me he trazado. |
| 170. | A Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado. B Me gusta ceñirme a un orden y a un horario definido en mis comidas. |
| 171. | A Me gustaría moverme a lo largo del país y vivir en diferentes lugares. B Me gusta ser el centro de atención de un grupo. |
| 172. | A Puedo hacer un trabajo mimucioso sin cansarme. B Me gusta contar a otras personas aventuras y cosas extrañas que me han sucedido. |
| 173. | A Me gusta mirar a los del sexo opuesto con curiosidad investigadora. B Me gusta que los demás admiren mi apariencia. |
| 174. | A Me gusta expresar mi enojo, más bien que reprimirme. B Me gusta hacer preguntas que, yo sé, nadie será capaz de responder. |
| 175. | A Me gusta ser generoso con las personas que considero necesitan ayuda. B Me gusta decir lo que pienso acerca de las cosas. |
| 176. | A Me gusta probar y experimentar cosas nuevas. B Me gusta sentir que me basto a mí mismo cuando ejecuto un trabajo o actividad. |
| 177. | A Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto. B Me gusta hacer cosas consideradas poco convencionales. |
| 178. | A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos. B Me gusta hacer las cosas sin importarme lo que piensan los demás. |
| 179. | A Me gusta que mis amigos confíen en mí y me cuenten sus problemas. B Me gusta estar cerca de las personas que admiro. |
| 180. | A Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen. B Me gusta ser cordial con la gente. |

| | |
|------|---|
| 181. | A Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuarla hasta que quede completa. B Me gusta tener fuertes lazos de unión con mis amigos. |
| 182. | A Me gusta instruirme acerca de lo sexual. B Me gusta demostrar afecto hacia mis amigos. |
| 183. | A Me pongo pelear cuando la ocasión parece requerirlo. B Me siento muy atraído por mis amigos. |
| 184. | A Me gusta jugar con los niños. B Me gusta observar cómo se siente otro sujeto en una situación dada. |
| 185. | A Me gusta probar y experimentar cosas nuevas. B Vivo en mi imaginación tanto como en el mundo externo. |
| 186. | A Me gusta evitar ser interrumpido mientras estoy trabajando. B Me gusta pensar acerca de la personalidad de mis amigos y tratar de descubrir el porqué de su manera de ser. |
| 187. | A Me gusta participar en discusiones acerca de lo sexual. B Me gusta analizar y estudiar la conducta de los otros. |
| 188. | A Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor. B Me gusta predecir cómo se comportarán mis amigos en las diferentes situaciones. |
| 189. | A Me gusta estar dispuesto a dar o prestar cosas a los que lo necesitan. B Me gusta que mis amigos me alienten cuando me encuentro en dificultades. |
| 190. | A Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria. B Me gusta que mis amigos me hagan continuamente pequeños favores, con agrado. |
| 191. | A Me gusta contar o escuchar chistes picantes. B Me gusta que mis amigos sean amables conmigo y me alienten cuando estoy deprimido. |
| 192. | A Me gusta cuando la discusión se acalora. B Me gusta que mis amigos se sientan apenados por mí cuando estoy enfermo. |
| 193. | A Me gustaría moverme a lo largo del país y vivir en diferentes lugares. B Me gusta organizar o dirigir las actividades de un grupo, equipo, club o comité. |
| 194. | A Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda. B Me gusta influir sobre la manera de pensar de los demás. |

Activar Windows

| | |
|------|--|
| 195. | A Me gusta salir con personas atractivas del sexo opuesto. B Me gusta supervisar y dirigir las acciones de las otras personas cada vez que puedo. |
| 196. | A Me gusta atacar los puntos de vista contrarios a los míos. B Me gusta ser capaz de convencer e influir sobre los otros para que hagan lo que yo quiero. |
| 197. | A Me gusta ayudar a la gente que está enferma. B Reacciono con humildad cuando he hecho algo mal. |
| 198. | A Me gusta cambiar de lugar mis cosas. B Cuando las cosas me han ido mal, siento que soy el único culpable. |
| 199. | A Me gusta mirar a los sexos opuestos con curiosidad investigadora. B Si hago algo que está mal, siento que debería ser castigado por eso. |
| 200. | A Me gusta expresar mi enojo, más bien que reprimirme. B Me siento deprimido por mi incapacidad para afrontar algunas situaciones. |
| 201. | A Cualquier cosa que yo haga, me gusta hacerla lo mejor posible. B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo. |
| 202. | A Me gusta estar al tanto de las modas e ideas nuevas que surgen. B Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo. |
| 203. | A Cuando tengo que hacer alguna tarea me gusta empezar y continuarla hasta que quede completa. B Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo. |
| 204. | A Me enamoro fácilmente. B Me gusta estar dispuesto a dar o prestar cosas a los que lo necesitan. |
| 205. | A Me pongo pelear cuando la ocasión parece requerirlo. B Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo. |
| 206. | A Me gusta estimular a los demás cuando emprenden algo. B Me gusta viajar y conocer nuevos lugares. |
| 207. | A Cuando estoy en un grupo prefiero que otras personas decidan lo que el grupo va a hacer. B Siento que mis gustos cambian frecuentemente. |
| 208. | A Me gusta completar un solo trabajo o tarea o tarea antes de emprender otro. B Me gusta variar de actividades durante el día. |

| | |
|------|--|
| 209. | A Me gusta tener amigos de sexo opuesto. B Me gusta experimentar novedades y cambios en mi rutina diaria. |
| 210. | A Cuando me enojo, siento deseos de lanzar y romper cosas. B Siento que mis gustos cambian frecuentemente. |
| 211. | A Me gusta ayudar a la gente que es menos afortunada que yo. B Me gusta trabajar duro en cualquier trabajo que emprenda. |
| 212. | A Me gusta cambiar de lugar mis cosas. B Cuando tengo que hacer algo, me gusta hacerlo bien, sin importarme el tiempo que me demore. |
| 213. | A Si yo tengo que hacer un viaje, me gusta tener las cosas planeadas de antemano. B Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que le encuentre solución. |
| 214. | A Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto. B Me gustan los trabajos que requieren resistencia. |
| 215. | A Me siento inclinado a tomar revancha cuando alguien me ha insultado. B Me gusta permanecer hasta tarde trabajando. |
| 216. | A Hago todo lo posible para confortar a las personas que se encuentran en dificultades. B Me enamoro fácilmente. |
| 217. | A Cuando salgo, me gusta escoger lugares que aún no he podido conocer. B Me gusta tener amigos del sexo opuesto. |
| 218. | A Me gusta pasar largas horas frente a un problema hasta que le encuentre solución. B Me gusta participar en actividades sociales con personas del sexo opuesto. |
| 219. | A Me gusta conversar acerca de mis éxitos. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante. |
| 220. | A Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor. B Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante. |
| 221. | A Me gusta la compañía de personas de menos edad que yo. B Me gusta leer relatos periodísticos de asesinatos y otras formas de violencia. |
| 222. | A Siento que mis gustos cambian frecuentemente. B Me gusta cuando la discusión se acalora. |
| 223. | A Me gusta permanecer hasta tarde trabajando. B Cuando me enojo, siento deseos de lanzar y romper cosas. |

Activar Windows
Ve a Configuración pa

- 224. A Me gusta leer libros y revistas en los cuales lo sexual juega un papel importante.
B Me gusta criticar a alguien públicamente, si él lo merece.
- 225. A Me gusta hacer cosas sin importarme lo que piensen los demás.
B Me gustan las competencias físicas, mientras más rudas mejor.

DIAGNÓSTICO

| PERCENTILES | INTERPRETACION | PUNTAJE T |
|-------------|----------------|-----------|
| Bajo 3 | Muy Bajo | Bajo 30 |
| 4-6 | Bajo | 31-40 |
| 17-8 | Promedio | 41-59 |
| 85-96 | Alto | 60-69 |
| Sobre 97 | Muy Alto | Sobre 70 |

HOJA DE RESPUESTAS

Nombre: _____ Sexo: M-F Fecha: _____
Edad: _____

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|

10. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN

| ACTIVIDAD | SEMANA | | | |
|---|--------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Entrega en físico del modelo de catálogo al gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey. | | | | |
| Socialización de la forma de emplear Pruebas de Inteligencia. | | | | |
| Explicación de las Pruebas Aptitudes y Habilidades. | | | | |
| Socialización de la aplicación de Pruebas Proyectivos | | | | |

11. PRESUPUESTO POR ESTRATEGIA

| Descripción | Unidad | Valor Unitario (\$) | Valor Total (\$) |
|---------------------------------|--------|---------------------|------------------|
| Estrategia 1 | | | |
| Test de Inteligencia | 1 | 500.00 | 500.00 |
| Total | | | 500.00 |
| Estrategia 2 | | | |
| Test de Aptitudes y Habilidades | 1 | 500.00 | 500.00 |
| Total | | | 500.00 |
| Estrategia 3 | | | |
| Test de Proyectivos | 1 | 500.00 | 500.00 |
| Total | | | 500.00 |
| Total | | | 500.00 |

12. RESULTADOS ESPERADOS

- Basada en la manera, en cómo se ha venido realizando los procesos de Reclutamiento y selección del personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cristo Rey, se podría concluir que la implementación del modelo de catálogo de pruebas psicométricas, contribuirá de forma directa al área de Talento Humano, al agilizar los procesos de contratación de personal capacitado.
- La importancia de las pruebas psicométricas radica en que la empresa puede predecir el comportamiento y desempeño de nuevos colaboradores, de esta manera certifican que la contratación que se realice sea del aspirante con mejores prospectos laborales.
- El objetivo de realizar procesos de contratación aplicando pruebas psicométricas, garantiza que el personal contratado pueda adaptarse de mejor manera a las políticas y a las necesidades de la empresa financiera, de tal manera que representará ahorro de tiempo, recursos económicos y humanos.
- El uso de este modelo de catálogo con pruebas psicométricas específicas, donde se detallan de forma minuciosa, test de inteligencia, proyectivos, aptitudes y habilidades, así como la forma correcta de aplicarlos y calificarlos, se constituye en un referente práctico, económico y fácil instrumento evaluativo.



El éxito es la suma de pequeños esfuerzos, repetidos día, tras día.

Activar Windows
Ve a Configuración pa

Nancy Johana Córdova Tobar

1103697692