

MANUAL TÉCNICO Y GUÍA DEL USUARIO

PERFIL PRO 2

Este manual ha sido elaborado por los psicólogos/as del departamento de Investigación y Desarrollo de Central Test.

*El test **PERFIL PRO 2** y el logo de Central Test son marca registrada.*

Queda prohibida la reproducción, modificación o adaptación sin el consentimiento expreso por escrito del editor Central Test.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. DESCRIPCIÓN GENERAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
1.1. Áreas principales de aplicación	7
1.2. Método de administración, idiomas y requisitos especiales	9
1.3. Deseabilidad social	9
1.4. Requisitos y recomendaciones	10
1.4.1. Cualificaciones de los administradores/as y recomendaciones	10
1.4.2. Condiciones de evaluación	11
1.4.3. Responder a las preguntas	12
1.4.4. Instrucciones de administración	13
1.5. Asuntos técnicos y de seguridad	14
1.5.1. Cumplimiento del reglamento ético	14
1.5.2. Privacidad y seguridad de los datos del usuario/a	15
1.5.3. Arquitectura de hardware y disponibilidad de servidores	15
1.5.4. Informes generados por ordenador	16
1.5. Suministro, condiciones y disponibilidad	16
2. MARCO TEÓRICO DE PERFIL PRO 2	17
2.1. Marco teórico	17
2.1.1 Historia de los tests psicométricos en la evaluación de personal	17
2.1.2 Relación entre personalidad y rendimiento	18
2.1.3. Tipos de enfoque de personalidad. Tipologías y Rasgos	20
2.1.4. Teorías de personalidad utilizadas en PERFIL PRO 2	21
2.1.4.a. <i>Teoría tipológica de la personalidad de Jung (1921)</i>	21
2.1.4.b. <i>Teoría de las relaciones interpersonales FIRO- William Shutz (1958)</i>	22
2.1.4.c. <i>Modelo de personalidad HEXACO-Lee y Ashton (2004)</i>	22
2.1.4.d. <i>Modelo RIASEC de intereses profesionales de John Holland (1958)</i>	23
2.1.5. Motivaciones y valores en el trabajo	24
2.1.6. Teorías de motivación y valores utilizadas en PERFIL PRO 2	25
2.1.6.a. <i>Teoría de la motivación humana- Abraham Maslow (1943)</i>	26
2.1.6.b. <i>Modelo de decisiones basado en valores (VBDM)-Eduard Sparnger (1928)</i>	26
2.1.6.c. <i>Teoría de los valores de Shalom Schwartz (2012)</i>	27

2.1.7. Relación entre los factores de PERFIL PRO 2 y las teorías de personalidad y motivación	28
2.2. Desarrollo del Test	29
2.2.1. Factores y elaboración de ítems	29
2.2.2. Formato de respuesta	30
2.2.3. Formato de respuesta ipsativo y Teoría de respuesta a los ítems (TRI)	30
2.2.4. Dificultad y discriminación del ítem	33
3. BAREMOS	35
4. VALIDACIÓN DE PERFIL PRO 2	45
4.1. Fiabilidad	45
4.2. Validez de constructo	46
4.3. Validez convergente y discriminante	50
4.4. Validez predictiva	51
4.4.1. Estudio 1: PERFIL PRO 2 , ética profesional y compromiso laboral	51
4.4.2. Estudio 2: PERFIL PRO 2 y competencias autoevaluadas	54
4.4.3. Estudio 3: PERFIL PRO 2 y competencias evaluadas por supervisor/a	57
4.5. Validez aparente	61
REFERENCIAS	64
ANEXO A. MUESTRA RECOGIDA ENTRE SEPTIEMBRE DE 2020 Y OCTUBRE DE 2021.	67
A.1. Descripción de la muestra.	67
A.2. Baremos generales	69
A.3. Baremos según género	71
A.4. Baremos por edad	75
A.5. Baremos por nivel educativo	88
A.6. Baremos por país	99
A.7. Correlaciones entre los factores	118
A.8. Fiabilidad por consistencia interna	120
A.9. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del test	121
A.10. Diferencias en las puntuaciones según el grupo normativo	122
A.10.1. T-tests y ANOVAS	122

Introducción

PERFIL PRO 2 es un test de personalidad que evalúa las preferencias, motivaciones y valores de las personas en el ámbito laboral. Está compuesto por 112 preguntas y es útil en los procesos de selección de personal, formación y desarrollo profesional.

Los perfiles obtenidos con **PERFIL PRO 2** permitirán a los profesionales/as de RRHH tomar decisiones basadas en criterios objetivos y mejorar la adecuación entre el candidato/a y el puesto, el equipo y la organización.

PERFIL PRO 2 se ha validado con más de mil profesionales procedentes de diversas ocupaciones, niveles educativos y edades. Tiene una base teórica sólida y tiene en cuenta los datos aportados por el sector profesional. Resulta útil para los profesionales de RR.HH. y de la psicología, directivos/as y consultores/as de formación y selección de personal de todo el mundo.

Las ventajas de **PERFIL PRO 2** frente a otros test de personalidad enfocados al ámbito laboral son:

- Ítems relevantes y actualizados para el mundo empresarial y de las organizaciones.
- Es breve, solo 112 ítems y un tiempo medio de realización de 15 minutos.
- Las dimensiones están basadas en investigaciones y revisión de las principales teorías de psicología, para dar solución a las necesidades específicas de los profesionales de RRHH, supervisores/as y técnicos/as de formación y selección de personal.
- Desarrollo simultáneo en varios idiomas.
- Dos tipos de ítems (normativos e ipsativos) para prevenir la deseabilidad social y los sesgos de respuesta.
- Alta validez y fiabilidad. Estudios psicométricos en varias lenguas con profesionales de cuatro continentes (América, Europa, Asia y Australia).
- Utilización de herramientas psicométricas relevantes como la Teoría de respuesta a los ítems (TRI) de Thurstone.
- Informes fáciles de leer y personalizables, prácticos y accesibles. Se puede configurar el informe en función de las necesidades.
- El informe proporciona puntos fuertes, aspectos de mejora y la adecuación entre persona, puesto, grupo de trabajo y la organización.

Este manual y guía de usuario/a proporciona información sobre el desarrollo del test, su fundamento teórico, características psicométricas y aplicaciones prácticas.

1. Descripción general y ámbito de aplicación

PERFIL PRO 2 ofrece un análisis detallado del perfil de personalidad y las aspiraciones profesionales del candidato/a basándose en 14 aspectos fundamentales de la personalidad. El test combina valores, motivaciones y rasgos de la personalidad con el fin de permitir a los técnicos/as de selección de personal, profesionales de RRHH y de la psicología evaluar con precisión la adecuación de una persona con un puesto concreto. Combinar la personalidad con las motivaciones tiene ventajas al proporcionar una visión más completa de la persona:

- Los rasgos de la personalidad influyen en cómo los individuos tienden a actuar, adaptarse y rendir en situaciones concretas.
- Las motivaciones y los valores influyen en las elecciones y decisiones y, por consiguiente, arrojan luz sobre lo que motiva a actuar.

Personalidad- Siete pares de dimensiones de personalidad, dentro del ámbito laboral. La evaluación se basa en modelos de personalidad consolidados, como el modelo "Big Five" y la "Teoría de la Tipología Psicológica", así como evidencias documentadas sobre el valor de la medición de la personalidad en relativo de la eficacia organizativa. Las dimensiones representan el enfoque que adopta un individuo al comunicarse, gestionar conflictos, superar la presión, interactuar con otros, gestionar la ambigüedad, tomar decisiones y resolver problemas. Las siete dimensiones de personalidad emparejadas se definen de la siguiente forma:

Persuasión se refiere a la facilidad con la que una persona convence e influye en los demás mediante el tacto y la adaptación de su discurso en función de la audiencia. *Franqueza*, se refiere a tener una actitud sincera y directa en sus comunicaciones, teniendo la necesidad de mantener la transparencia.

Flexibilidad se refiere a la intención de estar dispuesto a realizar concesiones en las relaciones con otras personas para buscar el consenso y evitar conflictos. *Exigencia*, se refiere a la tendencia a defender las opiniones de uno mismo y mantener la determinación en las relaciones con los demás.

Distancia Emocional se refiere a la tendencia a mantener la calma y la compostura al enfrentarse a situaciones estresantes o perturbadoras. *Sensibilidad emocional*, se refiere a la tendencia a reaccionar ante el estrés, tomarse las cosas a pecho y expresar fácilmente sus emociones.

Extraversión se refiere a la tendencia a tener una actitud extrovertida y vivaz, buscando entablar un gran número de contactos amigables. *Introversión*, se hace referencia a ser reservado y formal, buscando mantener tan solo unas pocas relaciones íntimas.

Improvisación se refiere a tener una actitud espontánea y actuar sin planificar claramente sus acciones, sintiéndose cómodo al enfrentarse a situaciones inesperadas. *Estructuración*, se refiere a la preferencia de tener una actitud organizada y metódica, y cumplir con los procedimientos.

Atención a los datos se refiere a la tendencia a tener una actitud objetiva, lógica, analítica y racional a la hora de evaluar información y tomar decisiones. *Intuición*, se refiere a la tendencia a evaluar las situaciones y tomar decisiones basadas en la visión personal, los instintos, las impresiones y la intuición.

Cumplimiento de las normas se refiere a la tendencia a respetar y cumplir las directrices y normas establecidas por la empresa y la sociedad. *Libre pensamiento*, se refiere a la tendencia a crear y modificar las normas cuando las normas existentes se consideran ineficaces o poco prácticas.

Valores y motivaciones- se miden siete pares de valores y motivaciones opuestos, dentro del ámbito laboral. Estas dimensiones se basan en una multitud de evidencias que destacan la importancia de los valores, las necesidades y las motivaciones para el éxito de los empleados. Los métodos de trabajo actuales son más complejos, fluidos, integrados y estrictos que antiguamente. La gestión del personal, el equilibrio entre la vida profesional y personal, el bienestar, la gestión de carreras profesionales y el trabajo en equipo multidisciplinar y transcultural son asuntos clave a los que se enfrentan a las empresas del S. XXI (Cruise, 2011; Judge y Kammeyer-Mueller, 2012; Sonnentag, Kuttler y Fritz, 2010; Stiglbauer, Selenko, Batinic y Jodlbauer, 2012). Por ello, los directivos/as y técnicos/as de selección deben comprender el valor que el personal da al trabajo, así como su: a) compromiso; b) liderazgo; c) preferencias d) valores alcanzados; e) aptitud para el trabajo en equipo; y f) la capacidad de adaptación. Los siete pares de valores y motivaciones se definen de la siguiente forma:

Involucración laboral se refiere a la importancia otorgada al trabajo y a la conexión emocional con la empresa. *Equilibrio personal*, se refiere a la preferencia por separar la vida personal de la vida profesional y lograr un equilibrio entre ambas.

Deseo de liderazgo se refiere a la tendencia a tomar el mando de las situaciones y buscar cargos que conlleven dirigir a gente. *Deseo de asesoramiento*, se refiere a la preferencia por recibir supervisión, comentarios periódicos e instrucciones claramente definidas.

Necesidad de acción se refiere a la tendencia a tener una actitud dinámica y preferir proyectos a corto plazo que ofrecen resultados concretos e inmediatos. *Necesidad de reflexión*, se refiere a la preferencia por proyectos a largo plazo y complejos que producen resultados a largo plazo y que requieren un mayor grado de estrategia, paciencia y reflexión.

Ambición se refiere a la tendencia a ser competitivo y buscar el éxito y el logro, fijando metas altas y arriesgadas. *Humildad*, se refiere a la tendencia a lograr la satisfacción con la situación actual de uno mismo y sentirse cómodo con la estabilidad profesional.

Autonomía se refiere a la preferencia por trabajar de forma independiente y con libertad. *Trabajo en equipo*, se refiere a la tendencia a disfrutar del trabajo en equipo, cooperar y buscar la unión del equipo.

Altruismo se refiere a la tendencia a preocuparse por la gente y a ser generoso con los recursos y el tiempo de uno mismo, con el deseo de contribuir a un bien mayor. *Individualismo*, se refiere a tener una actitud práctica y realista, prestando atención a los objetivos personales de uno mismo.

Búsqueda de novedades se refiere a tener una actitud curiosa y tendencia a explorar y experimentar nuevas formas de hacer las cosas. *Búsqueda de lo conocido*, se refiere a sentirse cómodo con las costumbres de uno y acatar métodos probados, en lugar de usar enfoques experimentales.

1.1. Áreas principales de aplicación

PERFIL PRO 2 se diseñó como herramienta de apoyo, en la selección, contratación y desarrollo del personal, para los directivos/as y técnicos/as de RRHH. Es útil para evaluar personas en cargos directivos y no directivos y se puede utilizar en cualquier momento de la vida laboral. El test se puede utilizar conjuntamente con otras evaluaciones psicométricas para obtener un perfil más completo de la persona. Por ejemplo, se puede combinar el **PERFIL PRO 2** con el *Test de Ventas-R* para saber la probabilidad de que una persona se integre en un equipo comercial, el tipo de ventas para las que es más apto y en que entorno empresarial tendrá más posibilidades de tener éxito.

PERFIL PRO 2 es adecuado para evaluar a personas, equipos y organizaciones. Puede utilizarse:

- a nivel individual, en selección, gestión de carreras profesionales, asesoramiento profesional, formación y desarrollo.
- a nivel de equipo, en el desarrollo, elaboración de perfiles, resolución de problemas y eficacia
- a nivel de empresa, para la planificación de sustituciones, evaluación y gestión del rendimiento, nivel de compromiso, análisis de los puestos y la evaluación de la cultura.

Estructura de las preguntas- **PERFIL PRO 2** consta de 84 preguntas principales en una escala con formato de respuesta ipsativo. Las preguntas se presentan en formato de

respuesta obligatoria, cada pregunta cuenta con dos afirmaciones y se debe elegir la opción que mejor refleje las preferencias. Cada pregunta evalúa componentes distintos de las dimensiones de personalidad o la motivación. Cada dimensión es medida por 16 ítems (8 ítems para cada factor). En total, el test evalúa 224 conductas. Sin embargo, no es un test largo. Se realiza en un tiempo medio de 15 minutos. Los ítems son específicos para cada dimensión (los ítems de personalidad se emparejan con otros ítems de personalidad y los ítems de motivación se emparejan con otros ítems de motivación).

La combinación de personalidad y motivación en un mismo test proporciona un perfil más completo, con una medición más realista de la conducta, ya que la personalidad y la motivación en el ámbito laboral se han medido tradicionalmente con instrumentos independientes. La estructura del test permite evitar el cansancio al contestar. El formato de respuesta forzada previene los sesgos de respuesta y confirmatorio, así como la deseabilidad social.

A continuación, se presenta un ejemplo de una pregunta de formato de respuesta forzada:

- Ejemplo 1.
- Intento evitar estar presente cuando hay desacuerdos
 - No me importa que haya cambios de última hora

*Figura 1. Ejemplo de pregunta ipsativa de **PERFIL PRO 2**.*

PERFIL PRO 2 tiene 28 preguntas adicionales, en una escala normativa, que sirven para calibrar las puntuaciones. Los ítems finales se seleccionaron mediante análisis estadísticos de las correlaciones con la estructura del modelo, los factores y las dimensiones. La escala de control normativa sigue la misma estructura que la escala ipsativa, con parejas de frases en que se evalúa una misma dimensión. Las dos frases que componen el ítem son ejemplos de comportamientos opuestos para una misma dimensión (p. ej., introversión frente a extraversión). El formato de respuesta forzada en la escala normativa permite dar coherencia al test. Y aunque el formato de respuesta de preferencia para escalas normativas es la escala Likert (en la que se pueden posicionar en relación a un rasgo), el formato de respuesta forzada aporta claridad y aumenta la validez aparente para las personas que realizan el test.

- Sigo mi propio criterio
- Respeto las normas

*Figura 2. Ejemplo de un ítem de control de **PERFIL PRO 2**.*

1.2. Método de administración, idiomas y requisitos especiales

PERFIL PRO 2 se administra en línea y es compatible con todos los sistemas operativos actuales, incluyendo Windows, MAC-OS y Linux. Hay una versión en PDF disponible. Al igual que los demás de evaluaciones actuales de personalidad, se puede administrar el test de manera remota y sin supervisión. Sin embargo, en el caso de ser necesario una evaluación estandarizada en grupo, se puede llevar a cabo fácilmente. Los informes se generan únicamente en línea. Si la evaluación se ha administrado de otra forma, se han de introducir las respuestas manualmente en la plataforma para generar los informes. Se desaconseja este tipo de administración ya que aumenta la probabilidad de error.

El cuestionario está disponible actualmente en árabe, inglés, francés y español, y pronto estará disponible en neerlandés, alemán y portugués. Si desea obtener más información sobre los idiomas disponibles, póngase en contacto con *Central Test* (atencion.cliente@centraltest.com).

PERFIL PRO 2 se ha diseñado para su uso por todo tipo de personas, independientemente de su procedencia o de posibles necesidades especiales. Se pueden ajustar las especificaciones visuales de la pantalla, aumentando el tamaño de letra (pulsando "CTRL" y "+"). Las instrucciones del test están disponibles durante la evaluación. Es posible volver a una pregunta ya contestada y cambiar la respuesta. En el caso de personas ciegas o con dificultades de visión graves, el administrador/a puede leer en voz alta los ítems.

El tiempo medio para completar **PERFIL PRO 2** es de 15 minutos. No existe un límite de tiempo establecido. Se recomienda a los administradores/as que tengan en cuenta que puede haber personas con necesidades especiales que necesiten más tiempo para contestar las preguntas. Póngase en contacto con el editor del test para recibir asesoramiento acerca de la administración del cuestionario a personas o grupos con necesidades especiales.

1.3. Deseabilidad social

La deseabilidad social es la tendencia a presentarse de una manera favorable a los demás. Cuando esto se hace de manera no intencionada, se denomina autoengaño. Cuando se hace intencionadamente, se denomina implica un falseamiento en la imagen que se proyecta (Tett y Simonet, 2011). Dado que el ser humano es sociable por naturaleza, las personas generalmente tienden a buscar cierto grado de aceptación social. Al contrario que las evaluaciones de aptitudes, los resultados de las evaluaciones de personalidad, como el **PERFIL PRO 2**, se ven influidos por los intentos de manipulación de la imagen

que se proyecta. El intento por parte de una persona de presentarse de manera favorable tiene un impacto negativo en los resultados de la evaluación (Dodou y de Winter, 2014).

La deseabilidad social es un problema importante en selección de personal, ya que los candidatos/as pueden responder de forma que el técnico/a de selección los perciba con una imagen más positiva. Aunque en personalidad o motivaciones no hay respuestas "correctas" ni "incorrectas", los candidatos/as pueden responder en función de lo que sienten que la persona que selecciona percibe como deseable para cumplir una determinada función. La deseabilidad social supone un riesgo para la validez de las evaluaciones (Mueller-Hanson, Heggstad y Thornton, 2003). No todos los candidatos/as responderán buscando presentarse de forma favorable y los que sí lo hagan, lo harán en una cantidad variable, por lo que no puede hacerse una estimación que permita corregir las puntuaciones, teniendo como consecuencia que esta distorsión en las puntuaciones puede aumentar la probabilidad de seleccionar a personas que son menos adecuadas (p. ej., Rosse, Stecher, Miller y Levin, 1998).

PERFIL PRO 2 evita la deseabilidad social mediante el formato ipsativo y una escala normativa de control, descritas anteriormente. La investigación muestra que las evaluaciones ipsativas son más resistentes a la deseabilidad social que las escalas Likert (Bowen, Martin y Hunt, 2002; Kluger, Reilly y Russell, 1991). El formato ipsativo reduce la capacidad de los candidatos/as de mejorar sus puntuaciones ya que los ítems están combinados de manera que no se pueda desarrollar una estrategia de respuesta. Los ítems están emparejados con opciones de respuesta igualmente atractivas.

1.4. Requisitos y recomendaciones

PERFIL PRO 2 está pensado para la población general, a partir de 20 años y es útil para cualquier cargo profesional. Se recomienda que los candidatos reciban con antelación una notificación con los objetivos de la evaluación, las condiciones en las que se administrará el test, el modo en que se tratarán y almacenarán los datos, y la naturaleza de los comentarios. Además, se debe solicitar a los posibles candidatos que informen por adelantado al administrador del test de cualquier necesidad o requisito especial que tengan.

No hace falta tener experiencia realizando test para hacer el **PERFIL PRO 2**. Tampoco es necesario tener un nivel de educación elevado y experiencia laboral para realizar con éxito la evaluación.

1.4.1. Cualificaciones de los administradores/as y recomendaciones

El test se desarrolló para ser utilizado por profesionales de los recursos humanos (RR. HH.), profesionales de formación y desarrollo, aquellos con cargos directivos, asesores y psicólogos. Para administrar **PERFIL PRO 2**, los profesionales deben completar una formación normalizada y/o poseer cualificaciones acreditadas. La formación está destinada para garantizar que los administradores puedan administrar el test bajo

condiciones estandarizadas y comprendan interpretar las puntuaciones y normas estandarizadas, y así poder elaborar comentarios escritos y orales para una amplia variedad de necesidades empresariales.

Se recomienda que todos los administradores realicen el test antes de administrarlo, asegurándose de cumplir todas las instrucciones. Esto permitirá a los profesionales familiarizarse con la evaluación y, en consecuencia, poder anticipar preguntas y problemas que los candidatos puedan tener.

La administración del test se debe realizar de acuerdo con el código de conducta de la organización y con las directrices legales relativas al uso de test psicométricos para fines laborales. Se deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que el test se administra de manera objetiva y justa. Por ello, se recomienda especialmente que los administradores conozcan con antelación a la administración del test las leyes nacionales e internacionales que rigen: a) la protección de datos, b) la discriminación por género, c) la discriminación por edad, d) las relaciones étnicas y raciales, e) la discriminación por discapacidad, y f) la discriminación por creencia religiosa.

Además, antes de utilizar el test, los administradores deben conocer las condiciones de uso y el código ético de *Central Test*, y deben cumplir su reglamento de calidad. Los administradores/as deben :

- Asegurarse de que se ha seleccionado el test adecuado para satisfacer las necesidades de la empresa.
- Asegurarse de que los candidatos/as han recibido información sobre el test y su objetivo antes de administrarlo.
- Obtener el consentimiento de los candidatos antes de administrar el test.
- Utilizar las normas adecuadas para interpretar los resultados.
- Ofrecer comentarios sobre los resultados a los candidatos.
- Eliminar los resultados del cuestionario y la información personal de los candidatos cuando lo solicite.
- Tratar con confidencialidad los resultados y los datos de los candidatos/as, y obtener el consentimiento de los candidatos antes de transferir a terceros los datos personales o resultados.
- Asegurarse de que solo personal cualificado administra los test y tiene acceso a los datos.
- Asegurarse de que los materiales del test y los informes se almacenen en un lugar seguro.

Para obtener más información detallada sobre el código ético de *Central Test*, consulte el REGLAMENTO DE CALIDAD DE *CENTRAL TEST*.

1.4.2. Condiciones de evaluación

Para lograr los mejores resultados y una experiencia óptima por parte de los candidatos/as, se debe administrar **PERFIL PRO 2** en un entorno silencioso, bien iluminado y ventilado. Se debe informar por adelantado para que se realiza la evaluación, que se hará con la información recogida y permitir suficiente tiempo para realizar la evaluación.

En el caso de las evaluaciones en línea, es importante que estén sentados cómodamente, tengan suficiente espacio en el escritorio, cuenten con una pantalla de ordenador con un tamaño adecuado, y dispongan de un teclado y ratón. Antes de la evaluación, los administradores deben asegurarse de que se ha recogido y verificado toda la información de cada candidato/a, de forma que se pueda comprobar que el candidato/a que realiza el test es la persona correcta.

En el caso de los candidatos/as que realizan la evaluación en la privacidad de su hogar o en un lugar conveniente, se recomienda que utilicen un ordenador con el que estén familiarizados y se encuentren cómodos/as. Por motivos de seguridad, se deben entregar al administrador toda la información general y los datos de los candidatos/as antes de administrar el test. El administrador del test completa previamente la información, pero el candidato puede corregirla tras completar la evaluación, cuando comprueba la "Información adicional". Los candidatos reciben la notificación para realizar el cuestionario por correo electrónico, el cual incluye un enlace y los datos de inicio de sesión. Los enlaces al cuestionario están protegidos por contraseña y son exclusivos para la cuenta de un candidato concreto. Se pueden escoger fechas límite para asegurarse que los candidatos completan el cuestionario dentro del plazo especificado. Para mayor seguridad, los administradores también pueden configurar la invitación para que la evaluación se complete desde la misma dirección IP una vez que se acceda al cuestionario.

PERFIL PRO 2 no cuenta con limitaciones de tiempo. Sin embargo, los candidatos normalmente tardan entre 12 y 20 minutos en completar el cuestionario. Por motivos de supervisión, los tiempos de realización se registran para permitir al administrador ver si un candidato respondió a toda prisa el cuestionario o necesitó un tiempo poco habitual para completar la evaluación. Se debe animar a los candidatos para que respondan a las preguntas rápidamente y que no pasen demasiado tiempo analizando cada afirmación. En el caso de las preguntas de personalidad, se recomienda normalmente que los candidatos respondan de manera espontánea, ya que no hay respuestas correctas ni incorrectas. También se debe animar a los candidatos a que respondan de manera honesta, ya que el control de respuestas integrado está diseñado para identificar inconsistencias en las respuestas.

1.4.3. Responder a las preguntas

Las instrucciones se presentan en la pantalla, aunque se puede disponer de un tiempo para solucionar dudas antes de comenzar. Por lo general, resulta útil:

- Evitar molestar a otros candidatos/as al responder las dudas.
- Evitar influir en las respuestas cuando se solucionan dudas.
- Asegurarse que los errores de comprensión no son debidos a un error al seleccionar el idioma.
- Animar a los candidatos/as a responder con naturalidad, ya que en este tipo de tests no hay respuestas correctas o incorrectas.

1.4.4. Instrucciones de administración

Las instrucciones de administración que se muestran en la pantalla son las mismas para todos/as. Las instrucciones garantizan que todos los participantes se ven expuestos a las mismas condiciones durante el test, que el proceso de evaluación es justo y objetivo, y que las condiciones de evaluación no favorecen directa o indirectamente a ningún grupo.

Recursos e información útil para administrar el test está contenida en este manual, además es útil informar sobre el objetivo de la evaluación, el uso de los datos y lo qué ocurrirá durante la sesión de evaluación. Se puede registrar cualquier incidencia que ocurra durante la sesión y asegurarse de tener todo el material en el caso de administración en papel y lápiz.

Los candidatos/as que realizan **PERFIL PRO 2** desde casa con su ordenador personal reciben las instrucciones en la pantalla. Una vez que accedan a la pantalla de presentación. En administraciones en grupo, el administrador/a puede guiar a los candidatos/as leyendo en voz alta las siguientes instrucciones en pantalla:

Las instrucciones en la pantalla le guiarán a lo largo de todo el cuestionario. Siga las instrucciones en la pantalla (papel) mientras las leo en voz alta:

¡Bienvenido/a!

Está a punto de realizar el **PERFIL PRO 2**, una herramienta de evaluación de personalidad en el ámbito laboral.

El siguiente cuestionario evaluará su personalidad en el trabajo. El cuestionario está compuesto por 112 preguntas. Tardará aproximadamente 15 minutos en completar la evaluación.

En cada conjunto de afirmaciones, indique cuál refleja mejor su personalidad o sus creencias marcando la casilla correspondiente. Es posible que ninguna de las afirmaciones le describa con exactitud. En dicho caso, seleccione la afirmación que se acerque más a su opinión.

Figura 3. Guía de instrucciones para los candidatos/as en administraciones presenciales.

Asegúrese de que se han entendido todas las instrucciones. Puede utilizar las siguientes sugerencias de preguntas o instrucciones en sus administraciones grupales:

- Si desea aumentar el tamaño de la pantalla, pulse CTRL +; y si desea reducir el tamaño de la pantalla, pulse CTRL -.
- Se deben responder todas las preguntas. Si olvida responder una pregunta, aparecerá un recuadro informativo que le indicará que debe responder la pregunta para poder continuar.
- Al final del cuestionario, aparecerán algunas preguntas sobre sus características socio-demográficas que sirven para propósitos estadísticos. Responda a las preguntas con sinceridad.

Después de administrar el test con en papel: Es importante comprobar que se han respondido todas las preguntas, ya que el sistema de puntuación no permite dejar sin responder ninguna pregunta.

Al terminar, se recogen todos los materiales de evaluación. Los cuestionarios en papel se guardarán en un lugar seguro, al que solo podrán acceder las personas autorizadas. Una vez terminado el proceso se eliminarán los materiales de forma adecuada.

1.5. Asuntos técnicos y de seguridad

A continuación, le mostramos las directrices que rigen la administración segura del **PERFIL PRO 2**. Las directrices garantizan que la administración de **PERFIL PRO 2** sea siempre un proceso agradable, objetivo y justo. Las especificaciones de seguridad garantizan que se protejan los datos de los candidatos tanto durante la administración como después de completar el test.

1.5.1. Cumplimiento del reglamento ético

Como editor de herramientas de evaluación en línea, *Central Test* cumple las normas jurídicas de la ley laboral francesa y las disposiciones normativas provenientes de la ley del 6 de enero de 1978 relativa a informática y libertades: Declaración n. °1834067.

No se pueden transmitir los resultados a terceros sin el consentimiento explícito de la persona. Los candidatos/as tienen derecho a acceder a sus resultados. La persona

responsable de administrar el test debe permitir el acceso automáticamente o cuando se solicite. Los candidatos/as tienen derecho a solicitar que se eliminen permanentemente todos sus datos personales. Para ello, deben ponerse en contacto directamente con la empresa, la cual eliminará los datos, o bien con *Central Test*.

1.5.2. Privacidad y seguridad de los datos del usuario/a

Central Test garantiza la seguridad y confidencialidad de los datos generados durante la administración de los test en línea. Los códigos de acceso están cifrados en la base de datos y nadie puede acceder a estos. Las contraseñas se generan de manera informática y las empresas no pueden verlas. Hay instalado un módulo de reescritura de URL (generador de enlaces de seguridad) y cuenta con una aprobación de parámetros transparentes para los usuarios.

Se utiliza SSL para proteger y cifrar la navegación y el intercambio de datos a través de la aplicación de *Central Test*. El protocolo HTTPS asegura una navegación segura, y se representa mediante un icono con forma de candado en el navegador web. La aplicación de *Central Test* cuenta con una firma digital "GeoTrust SSL True BusinessID" emitida y certificada por GeoTrust®. Este certificado es una prueba irrefutable de lo importante que es para nosotros la seguridad y protege todas las evaluaciones de *Central Test* frente a ataques de "phishing". Las invitaciones para realizar los test se realizan mediante enlaces seguros que tienen un uso restringido (en lo relativo a números y duración). Se registran las horas de los test y se rastrean las direcciones IP. El acceso a los cuestionarios se puede limitar en número y duración.

1.5.3. Arquitectura de hardware y disponibilidad de servidores

La arquitectura de *Central Test* consta de una red de 10 servidores físicos exclusivos que ofrecen un servicio de alta calidad. Cada servidor alberga un centro de datos especializado que incluye:

- líneas exclusivas
- un ancho de banda garantizado de 100 Mbps (para cada servidor)
- fuentes de alimentación redundantes
- 4 horas de tiempo de restauración de equipos
- horas de tiempo de intervención por incidentes
- supervisión y asistencia 24 horas al día, 7 días a la semana

El acceso a la administración del test desde los servidores está restringido por la dirección IP y está protegido con contraseña. El intercambio de datos está protegido. La aplicación de *Central Test* ha sido sometida a pruebas con los siguientes navegadores web:

- Internet Explorer 8 o posterior
- Firefox 21 o posterior
- Google Chrome 30 o posterior

- Safari 7 o posterior

1.5.4. Informes generados por ordenador

Los informes se generan en unos breves minutos al terminar de contestar el test. El informe de **PERFIL PRO 2** es intuitivo, personalizable y está disponible en varios idiomas. Se puede personalizar el contenido de los informes en función de las necesidades del administrador/a. Se pueden configurar informes independientes para el candidato/a y para la empresa. Los informes están disponibles en formato PDF.

1.5. Suministro, condiciones y disponibilidad

Las condiciones de suministro y disponibilidad de **PERFIL PRO 2** pueden variar en función del país. No obstante, las siguientes consideraciones se aplican en todos los casos:

- **PERFIL PRO 2** solo está disponible para profesionales con conocimientos suficientes en psicometría, que puedan interpretar los datos obtenidos.
- Se puede solicitar por Internet, o poniéndose en contacto con algún representante del servicio de atención al cliente de *Central Test* o socio local en cualquier parte del mundo (atencion.cliente@centraltest.com).
- Si desea obtener información sobre los precios de **PERFIL PRO 2** y los productos/servicios relacionados, póngase en contacto con algún representante del servicio de atención al cliente de *Central Test* o socio local en cualquier parte del mundo.
- Para obtener más información sobre cursos de formación en las pruebas de *Central Test* o en el test **PERFIL PRO 2** en particular, póngase en contacto con el servicio de atención al cliente de *Central Test* o con alguna de las empresas asociadas a *Central Test*.

2. Marco teórico de PERFIL PRO 2

PERFIL PRO 2 se ha desarrollado a partir de teorías de psicología consolidadas a nivel científico, investigaciones en empresas y organizaciones y se ha validado siguiendo los criterios científicos de las organizaciones internacionales de psicología que regulan los tests psicométricos. El banco de ítems se desarrolló a partir de cuestionarios de personalidad específicos para el ámbito laboral, análisis de puestos de trabajo y se contó con la colaboración de expertos en RRHH. Durante el desarrollo de **PERFIL PRO 2** se eligió combinar un marco teórico sólido con un enfoque empírico y práctico para proporcionar la mejor herramienta de evaluación de la personalidad y competencias en el trabajo. Esto ha resultado en un test con buena calidad de la experiencia para el usuario/a, relevante para organizaciones y empresa, válido a nivel científico y sencillo de administrar y contestar. Los ítems se probaron con profesionales de diferentes partes del mundo (América, Europa, Asia y Australasia) para garantizar su validez transcultural y relevancia en el contexto actual de negocio.

2.1. Marco teórico

En el desarrollo de **PERFIL PRO 2** se han revisado teorías psicológicas de la personalidad y modelos de análisis psicométricos consensuados. A continuación, se explican en detalle estas teorías y se establece su relación con cada uno de los factores del test.

2.1.1 Historia de los tests psicométricos en la evaluación de personal

Etimológicamente, el origen de la palabra “personalidad” proviene del latín “personalitas, atis” y se refería a la máscara “persona” que representaba el personaje interpretado por los actores en el teatro. De ahí, ha evolucionado y ampliado su significado, el más conocido es el que hace referencia a las características psicológicas que son comunes a todos los seres humanos y se usa para explicar, tanto la naturaleza humana, como las diferencias individuales.

Sir Francis Galton (1884) está considerado como el padre de la psicometría ya que fue el primer científico que analizó las características de la personalidad mediante la hipótesis léxica. La hipótesis léxica ha sido ampliamente utilizada como base para las teorías de personalidad y tienen dos premisas principales: a) las características principales de personalidad se expresan en el lenguaje de las personas, y b) las características de personalidad más importantes se expresarán con una sola palabra. La hipótesis léxica fue utilizada por Gordon Allport (1937) para producir una lista de 17.953 palabras diferentes para describir la personalidad. Allport fue la primera persona en utilizar la palabra “personalidad” con el significado actual y realizar una clasificación manejable de las características de la personalidad. El agrupamiento posterior permitió desarrollar el modelo factorial de personalidad de Raymond Cattell (1957) y de Costa y McCrae (1985).

En la actualidad, para el ámbito laboral es muy importante disponer de herramientas para evaluar al personal objetivas e imparciales; de ahí que los tests psicométricos tengan cada vez más aceptación, ya que permiten estimar el comportamiento y el rendimiento. En todo el mundo, las organizaciones y empresas evalúan la personalidad y las habilidades de las personas para tomar decisiones en contratación, selección, promoción y desarrollo personal; así como para las intervenciones a nivel de grupo y de toda la organización para aumentar la satisfacción y el bienestar del personal. Al contrario que conclusiones basadas en percepciones subjetivas, como ocurre en las entrevistas de trabajo abiertas tradicionales; los test psicométricos proporcionan un enfoque objetivo, justo, fiable, válido y ajustado a la legalidad en la evaluación del personal. Evaluar la personalidad es clave para analizar el ajuste puesto-persona, grupo de trabajo u organización a la persona, ya que los valores, intereses, preferencias y habilidad son los componentes fundamentales de la personalidad. Por lo tanto, la evaluación de la personalidad es fundamental para cualquier situación en que la persona es la clave de la productividad (Cruise, 2012).

2.1.2 Relación entre personalidad y rendimiento

Las características principales de los tests psicométricos es la baremación, aplicabilidad independientemente del grupo al que se pertenezca, fiabilidad y validez. Los tests psicométricos son el mejor predictor del rendimiento en el trabajo y evalúan de forma objetiva el potencial de aprendizaje y el ajuste entre la persona con el puesto y la organización, proporcionando una ventaja frente a la subjetividad de las entrevistas tradicionales (Barrick & Mount, 1991; Robertson & Smith, 2001). Desde principios del siglo XX ha habido un interés creciente por la relación entre el comportamiento de las personas y el rendimiento profesional, esta investigación sistemática ha mostrado que la personalidad es un predictor del rendimiento laboral (De Fruyt & Mervielde, 1999; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1997).

Un estudio realizado por Barrick y Mount (1991) ha tenido una importancia significativa en el uso de los tests de personalidad en el trabajo. Utilizaron el modelo de los cinco factores BF, que se detalla más adelante, y encontraron que las dimensiones de personalidad predicen de forma precisa al menos un aspecto del rendimiento laboral en trabajos diferentes como policías, personal de ventas, personal directivo y trabajadores/as tanto cualificados como sin cualificar. En otro estudio se encontró que la Extraversión y la Meticulosidad predecían el rendimiento laboral (De fruyt y Mervielde, 1999), la Extraversión y Apertura están relacionadas de forma positiva con el rendimiento y la creatividad, mientras que altos niveles de Neuroticismo tienen un efecto negativo para el éxito en el trabajo (Rothmann y Coetzer, 2003).

En otra serie de estudios, se han encontrado que hay relación entre la personalidad y las relaciones en el trabajo, como el establecimiento de relaciones sociales positivas (Hudson, Roberts, y Lodi-Smith, 2012), la satisfacción laboral (Christianse, Sliter, y Frost, 2014a ; Heller, Ferris, Brown, y Wason, 2009 ; Lam y Ozorio, 2012) y el compromiso con el trabajo

(Panaccio y Vandenberghe, 2012). Así, Christainsen et al. (2014) encontró que personas con niveles menores de Amabilidad y Meticulosidad tenían un estrés mayor al realizar tareas en que estos componentes eran importantes, y personas con niveles altos de Neuroticismo percibían las tareas sociales como estresantes. Además, Mathieu (2013) encontró que el Narcisismo estaba relacionado de forma positiva con Extraversión y de forma negativa con Amabilidad y que tenía gran importancia en la satisfacción laboral. Esta información es importante para los profesionales de HHRR debido al riesgo financiero que supone una baja satisfacción laboral y la pérdida de personal.

La relación entre la personalidad y el liderazgo está comprobada. De Vries (2012) encontró que la personalidad predice diferentes tipos de liderazgo. Lee y Ashton, 2004 utilizaron el modelo de personalidad HEXACO y encontraron relación positiva entre Honestidad/Humildad con un estilo de liderazgo ético ; y la Extraversión con un estilo de liderazgo carismático, Cordialidad se relacionaba con un estilo de apoyo a los subordinados/as y Escrupulosidad con un estilo orientado hacia la tarea. Utilizando el modelo de los cinco factores (BF), Caik et al. (2002) encontró que Meticulosidad y Apertura caracterizaban el estilo de liderazgo estratégico ; Extraversión, Apertura y niveles bajos de Amabilidad eran característicos de liderazgo interpersonal ; mientras que Extraversión y Apertura indicaban buen potencial para el liderazgo. Por lo tanto, la personalidad es importante para la eficacia de las organizaciones ya que tiene impacto en el comportamiento del personal directivo (Colbert, Barrick, y Bradley, 2014)

Además, la personalidad tiene una función importante en la formación y relación de los grupos. Amabilidad se relaciona de forma positiva con interés en la formación de relaciones interpersonales en el grupo (Tasa, Sears, y Schat, 2011). Sin embargo, aunque las personas con puntuación más alta en Amabilidad suelen tener más facilidad para las relaciones sociales, se les da peor hacer el papel del « abogado del diablo » (Le Pine, buckman, Crawford, y Methot, 2011). Las investigaciones han puesto de relieve que niveles altos de Extraversión y bajos de Neuroticismo aumentan la probabilidad de establecer relaciones sociales (Liao, Yang, Wang, Drown, y Shi, 2013). Teniendo en cuenta que el ajuste al grupo es de vital importancia para el éxito de la organización, identificar a las personas con las características necesarias es necesario para las empresas y las organizaciones.

Por último, la personalidad está relacionada con los comportamientos contraproducentes. Brown et al. (2010) encontraron evidencias de que la toma de decisiones éticas está relacionada con factores de personalidad como el narcisismo o la empatía. Den Hartog y De Hoogh (2010) encontraron que la Meticulosidad, Amabilidad y Estabilidad emocional estaban relacionadas con el estilo de liderazgo ético. El comportamiento pro-organizacional está relacionado con la Amabilidad, Estabilidad emocional, Apertura y bajo Honestidad-Humildad (Bourdage, Lee, Lee, y Shin, 2012) ; factores de personalidad negativos como la evitación y el narcisismo están relacionados de forma negativa con el estilo de liderazgo transformacional (Khoo y Burch, 2008). Los

factores de personalidad negativos tienen efectos negativos en la satisfacción del cliente y reducen el rendimiento de la organización. Además, Harris y Ogbonna (2009) encontraron que los empleados/as que saboteaban de forma deliberada a la empresa tenían características como la búsqueda de riesgos, apatía, venganzas contra los consumidores o avaricia. Por lo tanto, es muy importante detectar estas características en la evaluación del personal para evitar el coste económico y social asociado a la empresa o la organización.

2.1.3. Tipos de enfoque de personalidad. Tipologías y Rasgos

En psicología, las dos teorías principales de clasificación de las personas, son las teorías tipológicas y las teorías del rasgo de personalidad. Las teorías tipológicas consideran la personalidad como un conjunto de elementos relacionados entre sí que hacen a cada persona única. Las personas se clasifican en categorías discretas de personalidad, diferentes entre sí, así una persona es sociable o es introvertida. Por otra parte, las teorías del rasgo proponen la existencia de dimensiones de personalidad de tipo continuo, en las que cada persona puede situarse en un punto concreto, esto quiere decir que cada persona muestra una tendencia de personalidad hasta cierto nivel, así una persona es sociable, ni sociable ni introvertida o introvertida. Un rasgo se puede definir como la tendencia a actuar de una manera particular y se muestra en el comportamiento de la persona en función de la situación (Nadeau, Acier, Miranda, Pervin & John, 2004).

En conclusión, un teórico tipológico consideraría que las personas extrovertidas e introvertidas son dos tipos diferentes de persona, mientras que un teórico del rasgo consideraría la extroversión y la introversión como los polos opuestos en un continuo y tendría en cuenta la posibilidad de que las personas se situasen en zonas intermedias.

Aunque con un punto de vista diferente, ambos enfoques resultan útiles en la aplicación práctica. Los rasgos muestran las preferencias de las personas y permiten predecir el comportamiento, entender los cambios a lo largo del tiempo e identificar qué intervenciones pueden ser adecuadas para aumentar o disminuir conductas determinadas. Estas teorías pueden tener una ligera ventaja para selección de personal, al proporcionar una descripción más detallada del potencial de la persona, en vez de clasificar a las personas en un número limitado de tipos de personalidad. Las teorías del rasgo son predictores eficaces del comportamiento; así, una persona con alta Meticulosidad, tenderá a expresar esta característica, tanto en su vida privada, como en el trabajo.

El modelo de los cinco factores (BF) es el modelo más representativo de los rasgos de personalidad y cuenta con una numerosa investigación en el ámbito organizacional para avalarlo. El modelo se compone de cinco rasgos o dimensiones de personalidad John & Srivastava, 1999; Major, Turner & Fletcher, 2006; Mooradian, Renz & Matzler, 2006):

Apertura a la experiencia; grado en que la persona muestra curiosidad intelectual, se da cuenta de lo que sucede a su alrededor, saca conclusiones y es imaginativa

Responsabilidad o meticulosidad; grado en que se puede confiar en la persona, persistencia y capacidad de organización

Extroversión; tendencia a ser sociable, relacionarse con los demás, necesidad de ambientes estimulantes

Amabilidad; tendencia al altruismo, la cooperación y la confianza en los demás

Neuroticismo; tendencia a sentir emociones negativas como el miedo, culpa, tristeza e ira

En ocasiones se identifican las dimensiones mediante sus opuestos: *convencional, desorganizado, introversión, antagonista y estabilidad emocional*.

PERFIL PRO 2 se basa en las teorías del rasgo para evaluar la personalidad en el trabajo. Entre sus factores están la ambición, el deseo de liderazgo o la resiliencia, que resultan necesarios en función del puesto.

2.1.4. Teorías de personalidad utilizadas en PERFIL PRO 2

Además del modelo de los cinco factores de personalidad (BF), se han utilizado otras teorías de personalidad, bien establecidas en psicología. Estos modelos teóricos serían la teoría tipológica de la personalidad de Jung (1971); la Teoría de las relaciones interpersonales FIRO de William Shutz (1958); el modelo HEXACO de Lee y Ashton (2004) y el modelo RIASEC de J. Holland (1958). El objetivo de **PERFIL PRO 2** es dar respuesta a las necesidades de evaluación de la personalidad en empresas y organizaciones, por lo que se decidió un enfoque teórico que combinara estos modelos en un modelo específico con conceptos que abarcaran el ámbito de aplicación, práctico y pertinente.

2.1.4.a. Teoría tipológica de la personalidad de Jung (1921)

En 1921, Carl Gustav Jung publicó su obra “Tipos Psicológicos” en donde examina las tipologías en literatura, religión y filosofía. Explica que muchos de los comportamientos que parecen ser fruto del azar, en realidad son consistentes con un número determinado de diferencias básicas en las características fisiológicas y mentales de la persona. Propone una teoría que categoriza a las personas en dos tipos diferentes en función de su actitud hacia el mundo que le rodea: **extraversión e introversión**. Una persona introvertida se centrará en su mundo interior, sus pensamientos e ideas; mientras que una persona extrovertida mostrará gran interés por el mundo exterior, otras personas y los objetos materiales. Evidentemente, ninguna persona se limita simplemente a una actitud particular, sino que existirá mayor preferencia por una de ellas. Por lo tanto, una persona introvertida se sentirá más a gusto en una profesión en la que puedan trabajar reflexionando o generando ideas de forma individual, mientras que una persona extrovertida preferirá un trabajo que le permita relacionarse con la gente y su entorno.

Además, Jung clasifica a las personas en función de cuatro “tipologías funcionales”, que describirían la forma en que las personas perciben su entorno: **pensar-sentir e intuir-percibir**. La dicotomía pensar sentir hace referencia a como se evalúa lo que se percibe y la de pensar-sentir hace referencia a como se entiende el entorno. Las personas que perciben el mundo de forma “sensación” prestarán gran atención a los detalles, mientras que las personas tipo “intuición” tendrán una percepción más holística y global. Estas dos formas de percibir el mundo compiten por la atención y aunque la mayor parte de las personas son capaces de utilizar los dos tipos, se tiene preferencia por uno en particular. En la dicotomía racional y emocional. Las personas con preferencia “pensamiento” tenderán a basar sus juicios en información lógica y hechos, mientras que las personas con preferencia “sentimiento” tenderán a basar sus juicios en sus valores personales (Arnau, Freen, Rosen Gleaves & Melancon, 2003). La combinación de la actitud (extraversión- introversión) con las funciones anteriores da como resultado 16 tipos de personalidad diferentes. En el desarrollo de los ítems de **PERFIL PRO 2** se ha tenido en cuenta como perciben y evalúan el entorno las personas de cara al éxito laboral.

2.1.4.b. Teoría de las relaciones interpersonales FIRO– William Shutz (1958)

Schutz (1958) propuso que las personas tienen tres necesidades de relación interpersonal básicas : necesidad de inclusión, afecto y control. Esta teoría se basa en la creencia de que la formación de grupos depende de la expectativa sobre la satisfacción de las necesidades de las personas.

Inclusión : orientación hacia incluir a los demás o deseo de ser incluido/a

Afecto : orientación hacia relacionarse con los demás o deseo de que los demás se relacionen con él/ ella.

Control : orientación hacia dominar o dejarse dominar por los demás

Estas necesidades pueden *expresarse* de forma explícita o simplemente *desearse* en la interacción con los demás. Esto implica la creación de 6 dimensiones diferentes : Inclusión expresada, Inclusión deseada, Afecto expresado, Afecto deseado, Control expresado y Control deseado. FIRO se ha incluido en el desarrollo de **PERFIL PRO 2** para explorar la cantidad de interacción que se desea en socialización, liderazgo y asunción de la responsabilidad, para evaluar el ajuste al equipo, la cultura organizacional o el potencial de liderazgo.

2.1.4.c. Modelo de personalidad HEXACO–Lee y Ashton (2004)

Lee y Ashton (2004) propusieron un modelo de 6 dimensiones, basado en la evidencias de la investigación en modelos de personalidad del rasgo. El modelo incluye todas las dimensiones del modelo de los cinco factores (BF) y una dimensión adicional Honestidad-Humildad (H). Las dimensiones de HEXACO son :

H, Honestidad-Humildad : evalúa la sinceridad, equitatividad, falta de avaricia y modestia de la persona.

E, Emocionalidad : evalúa la falta de miedo, la ansiedad, dependencia y sensibilidad.

X, **Extraversión** : evalúa la autoestima a nivel social, atrevimiento, sociabilidad y nivel de energía

A, **Amabilidad o Cordialidad** : evalúa la compasión, amabilidad, flexibilidad y paciencia

C, **Meticulosidad o Escrupulosidad** : evalúa la capacidad de organización, eficacia, perfeccionismo y prudencia.

O, **Apertura a la experiencia** : evalúa la orientación hacia la apreciación estética, curiosidad, creatividad y falta de seguimiento de las normas sociales.

En el desarrollo de **PERFIL PRO 2** se tuvieron en cuenta especialmente las facetas de la dimensión H, para evaluar los valores personales, debido a su influencia en el rendimiento y ajuste al puesto, grupo de trabajo y cultura organizacional.

2.1.4.d. Modelo RIASEC de intereses profesionales de John Holland (1958)

El psicólogo John Holland consideraba que la elección de la profesión era una expresión de la personalidad y que cuanto mejor fuera el ajuste de las preferencias de personalidad al puesto mayor sería el éxito y la satisfacción. Holland demostró la relación entre la orientación profesional y la personalidad y desarrolló el Modelo de intereses profesionales RIASEC, que es un acrónimo de los seis tipos de personalidad identificados :

R, **Realista** : orientación hacia la acción, se prefieren las cosas a las ideas u otras personas. Suelen ser independientes, estables, auténticos/as y prácticos/as.

I, **Investigador** : Tendencia a solucionar problemas mediante la investigación. Suelen ser analíticos/as, racionales y prefieren actividades científicas o intelectuales.

A, **Artístico** : prefieren trabajar con ideas y conceptos abstractos. Tendencia a la sensibilidad, creatividad, expresividad e intuición.

S, **Social** : preferencia por relacionarse y ayudar a los demás. Suelen ser amigables, cooperativos/as, les gusta cuidar de los demás y tienen empatía.

E, **Emprendedor** : orientación hacia trabajos que impliquen liderazgo, política, negociación o hablar en público. Suelen tener ambición y asertividad, confianza en sí mismos/as y les gusta asumir riesgos.

C, **Convencional** : personas a las que les gusta la precisión y eficacia. Suelen ser eficientes, concienzudos/as, ordenados/as y orientados/as al detalle.

Se incluyó el modelo RIASEC en **PERFIL PRO 2** debido al riesgo económico que supone la pérdida de personal, los comportamientos contraproducentes y bajo rendimiento. Las preferencias profesionales en función de la personalidad aportan al perfil de **PERFIL PRO 2** la información necesaria para conocer el ajuste futuro al puesto o analizar la idoneidad de un puesto para la persona que lo desempeña o en los procesos de movilidad interna. RIASEC permite una organización sencilla de las personas en función de sus preferencias profesionales de personalidad.



Figura 4. Modelo RIASEC de preferencias profesionales de personalidad.

2.1.5. Motivaciones y valores en el trabajo

La relación entre los valores personales y la motivación para el éxito en el trabajo se ha demostrado en diferentes investigaciones. Hay varias teorías que exploran el papel que tienen ambos en los objetivos vitales de la persona, que influyen en las decisiones que se toman cada día. Los valores son principios o normas de comportamiento que dirigen las decisiones y las creencias sobre lo que es importante en la vida. Influyen las actitudes y comportamientos, lo que se considera apropiado y lo que no. El sociólogo Morris Massey (1979) argumentó que los valores se forman en tres fases:

Periodo de impresión (0-7 años), los valores se toman sin juicio crítico de los padres o personas significativas muy cercanas.

Periodo de modelado (8-13 años), aparecen otras fuentes para desarrollar los valores, siendo los profesores y otras personas de la comunidad las fuentes principales, se busca imitar los valores de estas personas.

Periodo de socialización (14-21 años), los pares son la fuente principal, se busca de forma activa relacionarse con personas que comparten los valores.

Los valores pueden también considerarse como objetivos a largo plazo, se pueden modificar y evolucionar en función de la experiencia. Finegan (2000) sugirió un enfoque multidimensional basado en dos grupos de factores:

Factores humanos, como la cortesía, consideración, cooperación, justicia, compasión e integridad moral.

Factores de visión, como desarrollo, iniciativa, creatividad y apertura.

Una organización que valore ambos factores resultará atractiva y aumentará el compromiso de su personal, siempre y cuando el personal de importancia a estos valores. Las personas suelen buscar empresas y organizaciones con las que compartan los valores al buscar trabajo (Anderson, Fornell, & Mazvancheryl, 2004; Barnard, 1968; Chatman, 1989; Schneider, 1987).

La relación entre valores y rendimiento en el trabajo se estableció en 1956 (Pelz), con investigadores/as médicos. Cuanto más se valoraba el conocimiento científico mayor era el rendimiento. Investigaciones actuales muestran que el personal que tienen mayores niveles de congruencia con los valores de la organización suele estar más satisfecho con su trabajo (Amos y Weathington, 2008). Esta alta congruencia con los valores aumenta el compromiso y reduce la intención de dejar la empresa (Kristof-Brown, Zimmerman, y Johnson, 2005; Meglino, Ravlin y Adkins, 1989). Sin embargo, si hay falta de ajuste entre los valores, el personal tiene más probabilidad de estresarse (Edwards, 1996). Este es un área al que es importante prestar atención.

La motivación es el deseo o voluntad de hacer algo y es la razón subyacente al comportamiento de las personas. La motivación tiene influencia en las emociones y en los factores sociales y cognitivos que guían el comportamiento. Hay dos tipos principales de motivación, la extrínseca y la intrínseca.

Extrínseca, son factores externos a la persona que influyen en sus creencias, actitudes, decisiones y comportamiento. En el trabajo, fuentes de motivación extrínsecas son el salario, bonos, estatus o las condiciones laborales. Intrínseca, son los factores internos de la persona que producen satisfacción, en el trabajo suelen ser factores como el reconocimiento, la posibilidad de auto superarse, el significado del trabajo o las oportunidades de desarrollo personal. En el desarrollo de **PERFIL PRO 2** se han tenido en cuenta los valores y las motivaciones, ya que son esenciales en el comportamiento laboral, definiendo el tipo de tareas que aumentarán los niveles de satisfacción y el ambiente de trabajo en que la persona florecerá.

La investigación de la relación entre la motivación y el éxito en el puesto y la organización es muy amplia. Se ha establecido una relación clara entre la motivación y el rendimiento (Alonso y Lewis, 2001; Bright, 2007; Locke y Latham, 2002, Locke, Shaw, Saari, y Latham, 1981); retención de personal (Rainlall, 2004) y las actitudes hacia el trabajo (Kovach, 1995; Porter, Bigley y Steers, 2003). Teniendo en cuenta el riesgo económico de la baja productividad o la pérdida de personal cualificado, se ve la importancia de incluir la motivación y los valores en la evaluación del personal.

*2.1.6. Teorías de motivación y valores utilizadas en **PERFIL PRO 2***

En el desarrollo de **PERFIL PRO 2** se han utilizado teorías establecidas de motivación y valores ; entre ellas se incluye la teoría de la motivación humana de Maslow (1943) ; el

modelo de toma de decisiones basado en valores desarrollado a partir de los valores VBDM de E. Spranger (1928) y la teoría de los valores de Schwartz (2012)

2.1.6.a. Teoría de la motivación humana- Abraham Maslow (1943)

La teoría de la motivación humana busca responder las preguntas de por qué se prefiere una actividad sobre otra, qué nos mueve a actuar o qué hace que vayamos al trabajo. La motivación, tanto si es consciente, como si no lo es nos empuja a actuar y se considera que es el origen del comportamiento. En 1943, Maslow teorizó que las personas tienen necesidades en el trabajo, universales para todos/as. Estas necesidades son fuentes de motivación, ya que se actúa para satisfacerlas. Clasificó estas necesidades en la famosa pirámide de las necesidades de Maslow. La pirámide representa una jerarquía en la que la satisfacción de los niveles más bajos permite centrar la atención en niveles más altos. Los niveles de la pirámide son :

Nivel 1: Necesidades fisiológicas, hambre, sed, dormir, sexo

Nivel 2: Necesidades de seguridad y protección, tener una casa y seguridad de cara al futuro

Nivel 3: Necesidades sociales, como el amor y la pertenencia, familia, grupo, comunidad...

Nivel 4: Necesidades de auto estima, como el deseo de superarse, reconocimiento, prestigio...

Nivel 5: Necesidades de desarrollo personal, realizarse a uno mismo/a mediante el trabajo y el compromiso.

En la actualidad hay varias teorías que están basadas en las necesidades para definir la motivación, y en su mayoría están de acuerdo con los siguientes tres puntos:

- 1- La existencia de las necesidades. Las personas tienen necesidades básicas que buscan satisfacer. Estas necesidades son las que empujan hacia la acción.
- 2- La existencia de objetivos. Las personas actúan para alcanzar objetivos
- 3- La motivación es un fenómeno completamente individual al igual que las necesidades. Cada persona tiene sus necesidades y motivaciones particulares y buscan la satisfacción de estas en diferentes formas.

2.1.6.b. Modelo de decisiones basado en valores (VBDM)-Eduard Spranger (1928)

En su libro, *Types of Men* (Tipos de personas), Eduard Spranger (1928) propuso 6 tipos diferentes de valores personales presentes en su forma de pensar y que permitían decidir entre varias alternativas en la toma de decisiones. Los valores, permiten analizar y razonar. Investigaciones han encontrado que los valores en el trabajo reducen los conflictos entre el personal, (Courtney, 2001) y guían el manejo del conocimiento organizacional, sobre todo en épocas de reestructuración y cambio (Hall, Guo, y Davis, 2003).

Los valores se adscriben a diferentes categorías :

Teórico : se refiere a la comprensión de lo que se supone verdadero y el conocimiento alcanzado de forma racional y científica.

Social : percepción filantrópica representada por la búsqueda de interacción social y la capacidad de darse cuenta del efecto de las decisiones en otras personas, grupos u organizaciones.

Político : se refiere a la orientación hacia el poder y la búsqueda de prestigio (incluso a costa de perjudicar a otros)

Religioso : aspiración a hacer que el mundo sea mejor, suele basarse en interpretaciones subjetivas.

Estético : percepción del mundo mediante el arte, búsqueda de la armonía

Económico : se refiere a la búsqueda de la utilidad y bienes materiales. Proviene de una percepción funcional y práctica.

2.1.6.c. Teoría de los valores de Shalom Schwartz (2012)

Según Schwartz (2012) los valores son conceptos o creencias que definen lo que es un comportamiento deseable. Transcenden la situaciones específicas y son la motivación para alcanzar objetivos determinados, como la seguridad, rendimiento y autonomía. Los valores suponen una guía que nos permite analizar el comportamiento hacia otras personas o situaciones. En su investigación Schwartz identificó diez tipos de valores comunes a través de las culturas :

Poder : necesidad de prestigio social, estatus. Influye la relación con las figuras de autoridad, riqueza, reconocimiento social, imagen pública y poder social.

Logro : necesidad de tener éxito. Se relaciona con la ambición, orientación hacia el éxito, competencia, influencia y auto-estima.

Variedad : deseo de tener experiencias diferentes y mantener un nivel óptimo de actividad. Se relaciona con la audacia, y una forma de vida variada y estimulante.

Hedonismo : necesidad de placer y estar satisfecho/a. Se relaciona con valores como el placer, la vida amorosa y pasarlo bien.

Universalismo : es la necesidad de entender, tolerar y proteger el bienestar de todo el mundo y de la naturaleza. Se refiere con la justicia, equidad, la paz, tolerancia y la justicia social.

Benevolencia : necesidad de mantener el bienestar de las personas con las que se entra en contacto. Se refiere a la ayuda, lealtad, honestidad y responsabilidad

Tradicición : es la necesidad de preservar costumbres y formas de hacer. Se relaciona con las normas de cultura tradicional, ritos y religión.

Conformidad : es la necesidad de reducir las acciones o tendencias que hacen daño, molestan a otros o producen daño social. Se relaciona con el autocontrol en la interacción

con los demás, la obediencia, educación, autodisciplina y honrar a los padres y personas mayores.

Seguridad : necesidad de estabilidad en la sociedad. Tiene dos vertientes, la individual, como por ejemplo tener buena salud o seguridad económica ; y la universal, en la que se busca que haya seguridad a nivel de la comunidad o nacional. Se relaciona con el mantenimiento del orden social, seguridad de la familia y limpieza.

Auto-dirección : es la necesidad de ser independiente de pensamiento y acción, se caracteriza por decidir, crear y explorar. Algunos valores relacionados son la creatividad, la libertad y la independencia.

2.1.7. Relación entre los factores de PERFIL PRO 2 y las teorías de personalidad y motivación

A continuación, se presenta una tabla con los modelos teóricos para cada uno de los factores de **PERFIL PRO 2**.

Tabla 1. Relación entre los factores de PERFIL PRO 2 y las teorías de personalidad y motivación.

	Factores de PERFIL PRO 2	Modelo teórico	Factor del modelo teórico
Personalidad			
1	Flexibilidad / Exigencia	Tipos psicológicos de Jung Cinco factores de Costa y McCrae	Pensar/ Sentir Amabilidad
2	Extraversión / Introversión	Tipos psicológicos de Jung Cinco factores de Costa y McCrae	Extraversión/Introversión
3	Atención a los datos / Intuición	Tipos psicológicos de Jung	Intuir/ Percibir
4	Estructuración / Improvisación	RIASEC de Holland Cinco factores de Costa y McCrae	Emprendedor/ Convencional Meticulosidad
5	Franqueza / Persuasión	HEXACO de Lee y Ashton	Honestidad/ Humildad
6	Sensibilidad emocional / distancia emocional	RIASEC de Holland Cinco factores de Costa y McCrae) HEXACO de Lee y Ashton	Artístico Estabilidad emocional Emocionalidad
7	Libre pensamiento / Cumplimiento de las normas	Tipos psicológicos de Jung Cinco factores de Costa y McCrae	Intuir/ percibir Apertura
Motivación			
1	Humildad / Ambición	Teoría de motivación humana de Maslow Teoría de los valores de Schwartz VBDM de Spranger	Necesidad de logro Logro Político

2	Autonomía / Trabajo en equipo	Teoría de motivación humana de Maslow RIASEC de Holland	Necesidad social Social/Artístico
3	Altruismo / Individualismo	VBDM de Spranger Teoría de motivación humana de Maslow RIASEC de Holland Cinco factores de Costa y McCrae	Religión Necesidad de logro Social Amabilidad
4	Necesidad de acción / Necesidad de reflexión	VBDM de Spranger RIASEC de Holland Cinco factores de Costa y McCrae	Económico Investigador/ Realista Extraversión/Introversión
5	Búsqueda de lo conocido / Búsqueda de novedades	RIASEC de Holland Cinco factores de Costa & McCrae	Investigador/ Artístico Apertura
6	Deseo de asesoramiento / Deseo de liderazgo	Teoría de los valores de Schwartz FIRO de Schutz Teoría de motivación humana de Maslow	Poder Control Necesidad de logro
7	Involucración laboral / Equilibrio personal	Cinco factores de Costa & McCrae VBDM de Spranger	Estabilidad emocional Hedonismo

2.2. Desarrollo del Test

El diseño y revisión de **PERFIL PRO 2** ha pasado por varias etapas. La primera versión del test se realizó en 2002, con el objetivo de evaluar las competencias de personalidad y motivación en el trabajo. Desde entonces la forma de trabajar ha evolucionado y actualmente hay una mayor flexibilidad en las empresas y organizaciones en cuanto a los puestos de trabajo, así como mayor interculturalidad, innovación tecnológica y/o criterios diferentes en la evaluación de la actuación. Las sucesivas revisiones y puesta al día de **PERFIL PRO 2** han tenido como objetivo garantizar que los ítems reflejen las características de los trabajos en la actualidad, estén libre de sesgos de respuesta o deseabilidad social y sea un instrumento útil en la evaluación del personal, permitiendo tomar decisiones con criterios objetivos.

2.2.1. Factores y elaboración de ítems

PERFIL PRO 2 se desarrolló a partir de un banco de ítems del test *Perfil Pro*. Durante la revisión, se estudió y revisó el modelo, se realizaron encuestas a clientes, se tuvo en cuenta la información recogida durante las formaciones en el test y se investigaron las competencias clave en las ofertas de trabajo. El cuestionario original evaluaba 12 factores, en dos dimensiones y estaba compuesto por 196 ítems, organizados en 98 preguntas. En la puesta al día se incluyeron dos factores nuevos (« cumplimiento de las normas versus libre pensamiento » y « Búsqueda de novedades versus Búsqueda de lo conocido »), una para cada una de las dimensiones y se amplió el número de ítems a 224, organizados en 112 preguntas. El objetivo de los cambios era:

- Una mayor diferenciación entre las competencias de las dos dimensiones: motivación y personalidad.

- La revisión de los factores e inclusión de dos nuevos factores para una mayor precisión en la evaluación del ajuste con el equipo de trabajo y con la organización.
- Mayor claridad en los ítems y la estructura del test.

Todos los cambios se realizaron con la idea de garantizar que **PERFIL PRO 2** evaluara de forma precisa y rigurosa las competencias profesionales necesarias para un buen rendimiento en el puesto de trabajo.

2.2.2. Formato de respuesta

Los test psicométricos utilizan diferentes tipos de formatos de respuesta para obtener la información sobre la persona. Hay formatos en que la persona ha de valorar hasta qué punto está de acuerdo o no con un enunciado, como la escala Likert, este formato es susceptible a los sesgos de respuesta, como puede ser la aquiescencia, la deseabilidad social o respuestas extremas (Wetzel, Böhnke & Brown, 2016). Para evitar estos sesgos se puede utilizar un formato de respuesta alternativo, el formato ipsativo o de respuesta obligatoria, este formato es menos susceptible a los sesgos de respuesta (Brown & Bartram, 2013; Hontangas et al., 2015; Paulhus, 1991; Saville & Willson, 1991). Los test con formato de respuesta obligatoria están especialmente indicados en situaciones en que las personas tienen una gran motivación para intentar sesgar las respuestas, como puede ser el contexto de la selección de personal (Christiansen, Burns, & Montgomery, 2005; Stewart, Darnold, Zimmerman, Parks, & Dustin, 2010).

Los ítems en **PERFIL PRO 2** se combinan en parejas y se presentan en un formato de elección forzada o ipsativo. Los ítems ipsativos o de elección forzada requieren que las personas que responden el test realicen juicios comparativos del tipo “más parecido a mí” o “menos parecido a mí”. El formato ipsativo imposibilita o dificulta en gran medida estrategias de respuesta encaminadas a presentarse de una forma determinada, o contestar de forma sistemática, por lo que hay mayor variabilidad en las puntuaciones del perfil. Además, no es necesario incluir ítems negativos (frases negativas) para equilibrar y romper tendencias de respuesta (Brown & Maydeu-Olivares, 2013; Edwards & Kenney, 1946). Las frases negativas pueden aumentar el esfuerzo cognitivo o dificultar la comprensión de los ítems, por lo que pueden ser una fuente de error añadido.

Sin embargo, el formato de respuesta obligatoria tiene la desventaja de que proporciona una puntuación que representa la preferencia por una característica u otra más que el nivel de la persona en la característica, esto es debido a que la puntuación en una característica está ligada a la puntuación en las demás. Por lo tanto, las puntuaciones de las personas en este tipo de tests no se pueden comparar con las de otras personas (Cattell, 1944; Hicks, 1970) y en el caso de realizarlas hay distorsiones y la fiabilidad y validez se reducen.

2.2.3. Formato de respuesta ipsativo y Teoría de respuesta a los ítems (TRI)

Es posible solucionar los problemas asociados al formato de respuesta ipsativa si se utiliza en el cálculo de las puntuaciones la teoría de respuesta al ítem de Thurstone (TRI)

(Brown & Maydeu-Olivares, 2011). Al aplicar este modelo se obtienen puntuaciones absolutas para cada factor o característica, lo que permite la comparación entre las personas que realizan el test. Existen otros modelos de cálculo para solucionar este problema, pero los métodos basados en las técnicas de la teoría de Thurstone son las mejor establecidas y proporcionan una solución más completa (Brown, 2016). Este modelo de cálculo permite diseñar tests con dos o más alternativas de respuesta (ítems) en cada pregunta.

La teoría de respuesta al ítem de Thurstone: En los test de respuesta forzada, las preguntas están compuestas por dos o más ítems entre los que se debe elegir en función de las instrucciones del test. En algunos casos solo es necesario elegir entre dos ítems, como en el caso de **PERFIL PRO 2**, en otras ocasiones, hay que hacer una ordenación de más de dos ítems según el orden de preferencia. En cualquier caso, lo que se produce es una ordenación y la lógica que se aplica en el cálculo siempre es la misma (Brown & Maydeu-Olivares, 2011).

La lógica subyacente es que las personas están comparando cada ítem con cada uno de los demás, en juicios individuales (Maydeu-Olivares & Böckenholt, 2005; Thurstone, 1931). Se sigue la siguiente fórmula en las comparaciones de dos ítems en un grupo de n ítems: $\tilde{n} = n(n - 1) / 2$. Si y_{ik} es la respuesta dada por una persona ante la pregunta de si prefiere el ítem i más que el ítem k en un par de ítems. Si se elige el ítem i , tendremos que $y_{ik} = 1$. En el caso de que sea k el ítem elegido, tendremos que $y_{ik} = 0$. Para aplicar un modelo a estas respuestas, la teoría de respuesta al ítem de Thurstone se apoya en la “Ley del juicio comparativo” (Thurstone, 1927). Esta ley implica que cada ítem i se refiere a una utilidad, que podemos denominar t_i . Esta t_i es la variable de valor psicológico o índice de deseabilidad del ítem (Maydeu-Olivares & Böckenholt, 2005). Se prefiere el ítem i en vez del ítem k si la utilidad de i es mayor que la de k , por ejemplo: si $t_i \geq t_k$. Se asume que cada utilidad latente de t_i es una función lineal de la característica medida latente η_i . Hay que tener en cuenta que se hace la asunción de que cada ítem mide una sola característica, esta asunción también se hace en la validez del test para calcular el ajuste del modelo.

Se han comparado los modelos de TRI con los resultados de otro tipo de escalas de valoración y otros tipos de formatos de respuesta forzada. Las puntuaciones obtenidas en formatos de respuesta forzada basados en modelos TRI correlacionan con los resultados de otras escalas de valoración en gran medida (una media de 0.76 en Guenole et al., 2018; y de 0.79 en Lee, Lee, & Stark, 2018). Sin embargo, sí parece que la forma en que los ítems cargan en el factor varía en las dos condiciones (respuesta forzada y escalas de valoración), por lo que se obtienen diferentes medias en la variable (Guenole et al., 2018).

Las puntuaciones obtenidas siguiendo el modelo TRI tienen igual o mejor validez convergente y discriminante que otros procedimientos de puntuación para los ítems de elección forzada (Anguiano-Carrasco et al., 2015; Lee et al., 2018). Si se comparan con ítems en que se debe hacer una valoración (Anguiano-Carrasco et al., 2015; Brown & Maydeu-Olivares, 2013; Lee et al., 2018) encontraron que la puntuación siguiendo TRI tiene valores estimados ligeramente menores de validación. Aunque, la escala de

validación utilizada en ambos estudios (Anguiano-Carrasco et al., 2015; Lee et al., 2018) tenía un formato de valoración, en vez de ipsativo y esto puede haber hecho que hubiera un efecto del método con la versión utilizada para la validación. Además, ninguno de estos estudios se realizó en situaciones en que distorsionar las respuestas supusieran una ventaja para los participantes. En este caso, es problemático comparar la validación de los valores estimados de la respuesta forzada si se comparan con puntuaciones obtenidas con un formato diferente (por valoración), cuando el criterio es una puntuación de respuesta forzada. Brown et al. (2017) modelaron respuestas a ítems de valoración no solo de forma convencional, sino en una segunda condición en que se incluía un factor de distorsión adicional. Los ítems de valoración analizados con este método obtuvieron validez convergente similar comparados con los ítems de respuesta forzada basados en TRI. En conclusión, no existen investigaciones sobre la validación en que los ítems de respuesta forzada basados en TRI tengan unos valores estimados de validez más altos que las de las escalas de ítems que se valoran en una escala.

Equivalencia en la preferencia de los ítems: Lógicamente, para que las preguntas con ítems de respuestas forzada funcionen es necesario que todos los ítems de la pregunta sean igual de deseables. Por esta razón, Brown y colaboradores (2017, p. 142) establecieron que: “para evitar distorsiones en las respuestas es importante que la deseabilidad de la característica/s medidas, en cada conjunto de ítems y para cada pregunta, sea similar”. De esta forma, los tests de respuesta forzada solo evitarán la distorsión si se construyen con cuidado de que no exista una respuesta correcta.

Tradicionalmente se utilizan las valoraciones del nivel de deseabilidad de los pretest, para diseñar conjuntos de ítems para cada pregunta, con un mismo nivel de deseabilidad (Christiansen et al., 2005). De esta forma, las combinaciones de ítems en test de respuesta forzada deberían tener en cuenta las valoraciones de deseabilidad:

- a) para la situación en que van a administrarse
- b) realizadas por personas de la misma población que con la que se utilizará el test

Otra característica de los ítems a tener en cuenta es si son positivos o negativos hacia la característica medida y su combinación en el test. Los primeros estudios de simulación muestran que la medición de la característica medida es más precisa si el test está compuesto por conjuntos de ítems que evalúan la característica en preguntas solo del mismo tipo, o positivas hacia el factor o solo negativas en el factor (Brown & Maydeu-Olivares, 2011). Se desaconseja mezclar ambos tipos de ítems en el cuestionario y utilizar ítems positivos hacia la característica por las siguientes razones:

- Ítems negativos pueden aumentar el esfuerzo cognitivo de los participantes
- La inclusión de ítems negativos puede aumentar la varianza metodológica de forma considerable (Dueber, Love, Toland, & Turner, 2018)
- La inclusión de estos ítems negativos hace a los tests de respuesta forzada más vulnerables a las distorsiones de respuesta
- Los test que incluyen tanto ítems positivos como negativos pueden distorsionarse con más facilidad y tendrán menor precisión que las simulaciones.

Desde una perspectiva práctica, la aplicabilidad del modelo depende en gran medida en su habilidad para estimar de forma correcta las puntuaciones de la persona en el factor con ítems solo positivos o solo negativos para el factor. Esta propiedad se ha estudiado con un único estudio de simulación hasta el momento (Brown & Maydeu-Olivares, 2011). Lógicamente, esta primera investigación no fue suficiente para considerar todas las condiciones relevantes en la construcción de un test. Otra limitación de esta primera investigación de Brown y Maydeu-Olivares (2011) fue que su modelo de evaluación solo tenía en cuenta la comparación de los estimadores de la fiabilidad. Además, las implementaciones hasta el momento de los estimadores de los modelos TRI lo hace solo mediante la estadística de frecuencias, incluso si la estadística bayesiana tiene más ventajas, por ejemplo, la posibilidad de incorporar información previa y estimar la distribución conjunta completa de todos los parámetros del modelo (Gelman et al., 2013). Entre otras cosas, esto último permite obtener distribuciones específicas individuales de las puntuaciones en la característica sin tener que hacer ninguna simplificación de las asunciones.

En conclusión, para **PERFIL PRO 2**, la TRI de Thurstone se utilizó para revisar, reescribir y validar los ítems que miden los 14 factores de motivación y personalidad, que se presentan en 112 preguntas de dos opciones de respuesta, y asegurándose que cada pregunta estaba compuesta por ítems de igual nivel de deseabilidad y positivos para el factor.

2.2.4. Dificultad y discriminación del ítem

En el análisis de los ítems es necesario tener en cuenta sus parámetros y la curva característica que se obtiene en función de ellos. Es posible visualizar la dificultad de un ítem en su curva característica conocida como « curva característica del ítem » o CCI. Esta curva tiene forma de S y muestra la relación entre el nivel en la característica de la variable y la probabilidad de identificarse con el ítem mediante una función matemática compuesta por los tres parámetros del ítem : discriminación, dificultad y probabilidad de acertar (o identificarse) si no se sabe nada (o no se tiene la característica).

La dificultad del ítem se define como el punto en que la competencia se sitúa en un continuo, si la probabilidad de identificarse con el ítem es igual al 50% de los participantes. En los tests de personalidad, la dificultad del ítem muestra se representa por la probabilidad de que el 50% de los participantes se identifiquen con el ítem. Se considera que un ítem es fácil, si hay una probabilidad de que el 50% de los participantes se identifiquen con el ítem pero su competencia o característica se de en un nivel bajo. Lo contrario sucedería en el caso de un ítem difícil. La discriminación de un ítem indica si diferencia en mayor o menor medida entre las personas en su nivel en la característica y se puede visualizar en la pendiente de la curva, cuanto mayor sea la pendiente, mayor será el índice de discriminación.

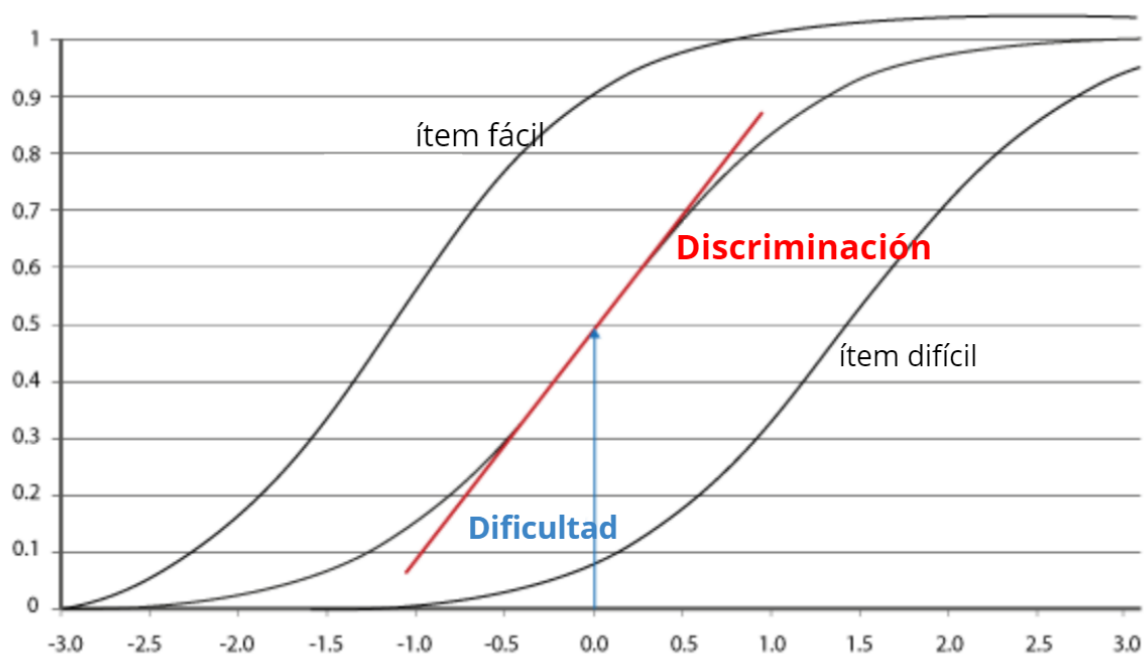


Figura 5. CCI para un ítem fácil, medio y difícil; e índices de discriminación y dificultad.

El modelo de TRI se conceptualiza desde una perspectiva de análisis factorial, por lo que la dificultad del ítem se puede considerar el «umbral» y la discriminación vendrá determinada por la carga en el factor. Se revisaron los factores de carga y los umbrales para cada uno de los ítems, los ítems demasiado fáciles, difíciles o que no discriminaban se identificaron y se cambiaron o eliminaron.

3. Baremos

Los baremos nos ayudan a comparar la puntuación de una persona, con las puntuaciones de otras personas que han realizado el mismo test, normalmente en condiciones iguales. Las personas que han realizado el test simultáneamente son la muestra, representantes de la población a la que está destinada la evaluación o grupo normativo. Cuanto más coincidan las características de la muestra y de la población, mayor confianza se podrá tener en la interpretación de las puntuaciones. Los baremos permiten realizar comparaciones entre personas y tomar decisiones objetivas. Los grupos normativos permiten dar significado a las puntuaciones del test y poner en relación el rendimiento de la persona, o el grado en un atributo o rasgo en comparación con sus iguales.

En las evaluaciones realizadas para el entorno laboral, los grupos normativos:

- Determinar la idoneidad de un candidato/a para un cargo relacionado con la descripción del puesto.
- Evaluar las capacidades de un candidato/a en las competencias seleccionadas.
- Identificar las necesidades de formación del personal para planear formaciones personalizadas.
- Identificar el grupo de trabajo o cultura de empresa que encaja con el candidato/a.
- Identificar la forma en que se responderá al estrés o a los cambios en el entorno laboral.

Proceso de baremación: **PERFIL PRO 2** se administró a 56225 profesionales de habla hispana. La muestra estaba compuesta por personas con cargos técnicos, administrativos, de servicio, puestos de dirección y no directivos; en diferentes sectores, como el sector servicios, banca, marketing, industrial, informática, educativo, investigación, administración pública y organizaciones no gubernamentales.

Descripción de la muestra y baremos: La muestra está compuesta por 56225 profesionales (29728 hombres y 26497 mujeres) de 18 a 68 años. Todos los participantes eran hispanohablantes y representan una amplia distribución de grupos ocupacionales. Las personas de la muestra realizaron el test mediante internet y recibieron un informe con sus puntuaciones. Se realizó una limpieza de los datos obtenidos, eliminando del estudio las personas que realizaron el test en menos de 7 minutos, para garantizar la calidad de los datos obtenidos. A continuación, se proporcionan las tablas con los baremos para esta muestra.

Tabla 2. Baremos por país.

País	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Argentina	1101	<i>Media</i> (μ)	5,01	4,91	5,26	7,24	4,91	5,49	7,28	5,03	4,95	5,55	5,80	2,30	5,09	5,91
		<i>Mediana</i>	5,00	5,00	5,60	7,50	5,00	5,60	7,50	5,00	5,00	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30
		<i>SD</i> (σ)	1,67	1,72	2,01	1,71	1,68	2,01	1,68	1,73	2,11	1,57	1,67	1,73	1,65	1,70
Chile	695	<i>Media</i> (μ)	4,96	4,5	5,64	7,63	4,52	5,50	6,92	4,23	5,75	5,94	5,92	1,76	5,13	6,26
		<i>Mediana</i>	5,00	4,40	5,60	8,10	4,40	5,60	6,90	3,80	5,60	6,30	5,60	1,40	5,00	6,30
		<i>SD</i> (σ)	1,59	1,55	1,90	1,44	1,66	2,06	1,73	1,67	1,82	1,55	1,58	1,39	1,52	1,74
Colombia	27658	<i>Media</i> (μ)	5,16	4,82	5,16	7,66	4,51	6,00	7,78	4,85	4,77	5,52	6,35	1,83	5,24	6,49
		<i>Mediana</i>	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		<i>SD</i> (σ)	1,49	1,61	1,80	1,50	1,47	1,82	1,53	1,64	1,93	1,53	1,58	1,48	1,40	1,54
Costa Rica	830	<i>Media</i> (μ)	5,28	4,11	5,56	7,52	4,60	5,48	6,95	4,81	5,74	5,69	6,08	1,97	5,05	6,41
		<i>Mediana</i>	5,00	3,80	5,60	7,50	4,40	5,60	6,90	4,40	5,60	5,60	6,30	1,60	5,00	6,90
		<i>SD</i> (σ)	1,53	1,75	1,98	1,51	1,69	2,03	1,73	1,75	1,93	1,55	1,62	1,65	1,55	1,67
Ecuador	13162	<i>Media</i> (μ)	4,68	5,20	5,01	7,52	4,85	6,18	8,23	5,97	3,62	5,09	5,72	2,96	5,02	5,84
		<i>Mediana</i>	4,40	5,00	5,00	7,50	5,00	6,30	8,10	6,30	3,10	5,00	5,60	2,50	5,00	5,60
		<i>SD</i> (σ)	1,39	1,43	1,63	1,39	1,33	1,53	1,30	1,65	1,65	1,51	1,60	1,78	1,41	1,45
Guatemala	523	<i>Media</i> (μ)	5,44	3,74	5,62	7,41	4,99	5,53	7,14	5,33	6,10	5,51	6,43	1,92	4,67	6,46
		<i>Mediana</i>	5,60	3,80	5,60	7,50	5,00	5,60	7,50	5,00	6,30	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		<i>SD</i> (σ)	1,53	1,63	1,86	1,60	1,66	1,97	1,61	1,67	1,89	1,47	1,45	1,53	1,54	1,57

País	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Honduras	1752	Media(μ)	5,21	4,49	5,51	7,52	4,74	5,75	7,40	5,01	5,30	5,54	6,19	2,17	5,29	6,47
		Mediana	5,00	4,40	5,60	7,50	4,40	5,60	7,50	5,00	5,60	5,60	6,30	1,90	5,60	6,90
		SD (σ)	1,59	1,63	1,96	1,56	1,59	1,82	1,57	1,68	1,85	1,48	1,64	1,65	1,54	1,55
México	4401	Media(μ)	5,38	4,11	5,17	7,71	4,42	6,18	7,59	5,18	5,12	5,46	6,63	2,01	4,75	6,39
		Mediana	5,60	3,80	5,00	8,10	4,40	6,30	7,50	5,00	5,00	5,60	6,90	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,47	1,44	1,65	1,46	1,57	1,79	1,61	1,66	1,79	1,51	1,49	1,54	1,54	1,55
Perú	1779	Media(μ)	5,24	4,20	6,21	7,72	4,63	5,72	7,35	4,68	5,65	5,70	6,60	1,58	5,16	6,76
		Mediana	5,00	4,40	6,30	8,10	4,40	5,60	7,50	4,40	5,60	5,60	6,90	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,55	1,55	1,73	1,44	1,52	1,89	1,57	1,69	1,71	1,56	1,41	1,34	1,43	1,47
España	2732	Media(μ)	4,77	4,52	5,88	6,87	5,03	4,81	6,62	4,87	5,23	5,36	5,55	2,34	5,34	6,33
		Mediana	4,40	4,40	6,30	7,50	5,00	5,00	6,90	5,00	5,00	5,60	5,60	1,90	5,60	6,30
		SD (σ)	1,68	1,73	2,01	1,98	1,85	2,14	1,92	1,76	1,94	1,58	1,85	1,89	1,72	1,68
Uruguay	256	Media(μ)	5,22	4,78	5,48	7,39	5,01	5,11	7,53	4,42	3,77	5,77	6,25	2,41	5,18	5,92
		Mediana	4,40	4,40	5,65	8,80	5,30	5,30	7,50	5,95	4,10	5,00	5,95	2,20	5,30	6,90
		SD (σ)	2,64	1,53	3,24	1,68	1,66	1,89	0,95	2,37	1,81	1,06	1,78	2,98	0,75	3,21
Venezuela	713	Media(μ)	4,96	4,43	5,75	7,85	4,72	5,89	7,74	5,06	4,91	5,81	6,06	1,67	5,13	6,70
		Mediana	5,00	4,40	5,60	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	5,00	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,46	1,56	1,78	1,36	1,57	1,82	1,48	1,77	1,90	1,49	1,52	1,34	1,41	1,45

*P*₁ – Persuasión/Franqueza *P*₂ – Flexibilidad/Exigencia *P*₃ – Extraversión/Introversión *P*₄ – Distancia emocional/Sensibilidad emocional *P*₅ – Improvisación/Estructuración *P*₆ – Atención a los datos/Intuición *P*₇ – Cumplimiento de las normas/Libre pensamiento *M*₁ – Involucración laboral/Equilibrio personal *M*₂ – Deseo de liderazgo/Deseo de asesoramiento *M*₃ – Necesidad de reflexión/Necesidad de acción *M*₄ – Ambición/Humildad *M*₅ – Autonomía/Trabajo en equipo *M*₆ – Altruismo/Individualismo *M*₇ – Búsqueda de novedades/Búsqueda de lo conocido

Tabla 3. Baremos según nivel de estudios.

Nivel de estudios	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Estudiante	24860	Media(μ)	4,88	5,09	5,02	7,55	4,75	6,06	7,94	5,14	4,56	5,50	6,23	1,91	5,21	6,36
		Mediana	5,00	5,00	5,00	7,50	5,00	6,30	8,10	5,60	3,80	5,00	6,30	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,45	1,51	1,74	1,51	1,44	1,70	1,53	1,72	1,78	1,53	1,63	1,74	1,42	1,53
Formación profesional/sin bachillerato	9717	Media(μ)	4,88	5,09	5,02	7,55	4,75	6,06	7,94	5,39	4,02	5,23	6,08	2,52	5,14	6,16
		Mediana	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,49	1,57	1,73	1,47	1,44	1,76	1,44	1,67	1,90	1,53	1,61	1,52	1,41	1,53
Bachillerato	5042	Media(μ)	5,11	4,76	5,30	7,59	4,53	5,88	7,75	4,99	4,77	5,57	6,17	1,90	5,21	6,41
		Mediana	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,54	1,61	1,81	1,54	1,50	1,86	1,56	1,68	1,90	1,53	1,62	1,59	1,45	1,55
2 años de estudios universitarios o estudios vocacionales	4371	Media(μ)	5,26	4,49	5,55	7,63	4,51	5,76	7,59	4,88	5,31	5,67	6,22	1,73	5,19	6,43
		Mediana	5,00	4,40	5,60	8,10	4,40	6,30	7,50	5,00	5,60	5,60	6,30	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,56	1,65	1,83	1,50	1,55	1,93	1,59	1,69	1,89	1,52	1,61	1,52	1,47	1,58
Licenciatura/ 1 año de Masters	9038	Media(μ)	5,21	4,29	5,51	7,58	4,59	5,81	7,32	4,85	5,48	5,61	6,28	1,87	5,06	6,49
		Mediana	5,00	4,40	5,60	8,10	4,40	6,30	7,50	5,00	5,60	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,55	1,60	1,88	1,52	1,61	1,93	1,62	1,72	1,86	1,52	1,60	1,50	1,54	1,60
Doctorado	3190	Media(μ)	5,35	4,03	5,78	7,43	4,70	5,37	7,07	4,69	6,25	5,59	6,17	1,68	5,03	6,54
		Mediana	5,60	3,80	5,60	7,50	4,40	5,60	7,50	4,40	6,30	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,64	1,66	1,89	1,59	1,71	2,06	1,66	1,74	1,78	1,57	1,63	1,47	1,63	1,65

P₁ – Persuasión/Franqueza P₂ – Flexibilidad/Exigencia P₃ – Extraversión/Introversión P₄ – Distancia emocional/Sensibilidad emocional P₅ – Improvisación/Estructuración P₆ – Atención a los datos/Intuición P₇ – Cumplimiento de las normas/Libre pensamiento M₁ – Involucración laboral/Equilibrio personal M₂ – Deseo de liderazgo/Deseo de asesoramiento M₃ – Necesidad de reflexión/Necesidad de acción M₄ – Ambición/Humildad M₅ – Autonomía/Trabajo en equipo M₆ – Altruismo/Individualismo M₇ – Búsqueda de novedades/Búsqueda de lo conocido

Tabla 4. Baremos según el tipo de profesión.

Profesión	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Contabilidad	1703	Media(μ)	4,90	4,82	4,92	7,78	4,46	6,29	7,79	5,03	4,61	5,53	6,18	1,99	5,11	6,29
		Mediana	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,43	1,54	1,77	1,44	1,42	1,74	1,52	1,67	1,96	1,55	1,51	1,54	1,41	1,58
Administración y finanzas	5953	Media(μ)	5,39	4,35	5,50	7,66	4,47	5,93	7,69	4,91	5,37	5,65	6,43	1,69	5,05	6,43
		Mediana	5,60	4,40	5,60	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	5,60	5,60	6,90	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,54	1,64	1,82	1,47	1,52	1,86	1,52	1,66	1,92	1,49	1,57	1,47	1,47	1,60
Arquitectura	302	Media(μ)	5,21	4,34	5,38	7,43	4,51	5,46	7,01	4,68	5,53	5,66	6,29	2,02	4,90	6,58
		Mediana	5,00	4,40	5,00	7,50	4,40	5,60	7,50	4,40	5,60	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,62	1,58	1,90	1,62	1,54	2,04	1,68	1,73	1,94	1,51	1,62	1,75	1,59	1,57
Asistentes / secretarios	795	Media(μ)	4,81	5,21	5,07	7,60	4,49	5,86	7,91	5,03	3,95	5,50	5,74	2,34	5,45	6,29
		Mediana	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	3,80	5,60	5,60	1,90	5,60	6,30
		SD (σ)	1,37	1,45	1,71	1,62	1,40	1,88	1,56	1,56	1,72	1,58	1,75	1,62	1,45	1,63
Comunicación	534	Media(μ)	5,23	4,68	6,38	7,07	4,87	4,87	7,23	4,77	5,23	5,60	5,90	1,88	5,49	6,78
		Mediana	5,00	4,40	6,30	7,50	5,00	5,00	7,50	4,40	5,00	5,60	5,60	1,30	5,60	6,90
		SD (σ)	1,60	1,62	1,81	1,79	1,58	2,05	1,70	1,71	1,94	1,48	1,59	1,60	1,51	1,60
Diseño gráfico	330	Media(μ)	4,79	5,09	5,14	7,42	4,99	5,14	6,99	4,78	4,57	5,44	6,16	2,28	5,04	6,99
		Mediana	5,00	5,00	5,00	7,50	5,00	5,00	6,90	4,40	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,90
		SD (σ)	1,51	1,58	2,05	1,56	1,55	1,97	1,81	1,64	1,83	1,65	1,60	1,76	1,50	1,53

Profesión	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Asistencia al cliente	967	Media(μ)	5,34	4,78	5,31	7,53	4,70	5,88	7,97	5,38	4,33	5,43	6,38	2,26	5,02	6,29
		Mediana	5,60	5,00	5,60	7,50	4,40	6,30	8,10	5,60	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,53	1,56	1,67	1,44	1,47	1,80	1,48	1,65	1,95	1,52	1,64	1,66	1,43	1,51
Periodista / Reportero	442	Media(μ)	5,46	4,22	5,83	7,47	4,69	5,55	7,35	5,09	5,25	5,59	6,55	1,82	5,04	6,71
		Mediana	5,60	4,40	6,30	7,50	4,40	5,60	7,50	5,00	5,60	5,60	6,90	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,59	1,61	1,90	1,46	1,43	1,96	1,75	1,67	1,84	1,54	1,50	1,47	1,42	1,49
Gestión financiera y legal	442	Media(μ)	5,22	4,64	5,20	7,54	4,50	6,03	7,1	5,13	4,77	5,65	6,37	1,83	5,11	6,39
		Mediana	5,00	4,40	5,00	7,50	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,55	1,61	1,88	1,49	1,52	1,83	1,56	1,70	1,94	1,58	1,56	1,48	1,43	1,50
Alimentación / Dietético	610	Media(μ)	5,33	4,17	4,93	7,98	4,21	6,39	8,00	5,71	4,87	5,27	6,76	1,59	4,77	6,49
		Mediana	5,00	4,40	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,60	5,00	5,00	6,90	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,40	1,38	1,53	1,38	1,46	1,71	1,48	1,53	1,63	1,49	1,44	1,38	1,49	1,46
Servicio de asistencia	6990	Media(μ)	4,74	5,17	5,07	7,46	4,80	6,13	8,16	5,78	3,71	5,23	5,80	2,82	5,05	5,90
		Mediana	4,40	5,00	5,00	7,50	5,00	6,30	8,10	5,60	3,80	5,00	5,60	3,50	5,00	5,60
		SD (σ)	1,40	1,45	1,65	1,45	1,34	1,58	1,32	1,68	1,66	1,52	1,61	1,78	1,40	1,45
	618	Media(μ)	5,15	4,68	5,13	7,68	4,53	6,15	8,01	5,39	4,49	5,27	6,41	2,11	5,11	6,31
	618	Mediana	5,00	4,40	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30

Profesión	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Hoteles / Restaurantes / Sector de hospitalidad		SD (σ)	1,53	1,51	1,58	1,49	1,46	1,75	1,45	1,57	1,85	1,47	1,60	1,69	1,42	1,51
		Media(μ)	5,04	4,81	5,39	7,52	4,55	5,82	7,63	4,83	5,17	5,63	5,90	1,83	5,32	6,42
Recursos Humanos	849	Mediana	5,00	5,00	5,60	7,50	4,40	6,30	8,10	4,40	5,00	5,60	6,30	1,30	5,60	6,30
		SD (σ)	1,50	1,55	1,78	1,56	1,59	2,03	1,68	1,67	1,96	1,57	1,62	1,41	1,41	1,60
		Media(μ)	4,88	4,93	4,84	7,79	4,49	6,37	7,79	5,30	4,65	5,39	6,17	1,94	5,05	6,42
Técnico de industria	1132	Mediana	5,00	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,41	1,59	1,70	1,39	1,51	1,70	1,56	1,70	1,93	1,58	1,58	1,44	1,42	1,49
		Media(μ)	5,25	4,55	5,03	7,67	4,41	6,31	7,77	5,24	4,95	5,47	6,34	1,98	5,03	6,38
Inspector	563	Mediana	5,00	4,40	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	5,00	5,60	6,30	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,57	1,54	1,73	1,43	1,50	1,71	1,51	1,68	1,94	1,49	1,53	1,65	1,43	1,64
		Media(μ)	4,65	5,00	4,88	7,53	4,77	6,05	7,30	4,82	4,76	5,30	6,11	2,11	5,14	6,59
Desarrollo informático	835	Mediana	4,40	5,00	5,00	7,50	4,40	6,30	7,50	5,00	4,40	5,00	6,30	1,90	5,00	6,90
		SD (σ)	1,50	1,62	1,93	1,54	1,58	1,78	1,67	1,74	1,98	1,54	1,62	1,54	1,49	1,56
		Media(μ)	4,94	4,70	5,06	7,68	4,59	5,97	7,44	4,83	5,17	5,49	6,14	1,97	4,99	6,46
Gestión informática	1211	Mediana	5,00	4,40	5,00	8,10	4,40	6,30	7,50	5,00	5,00	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,48	1,69	1,81	1,43	1,57	1,77	1,62	1,71	2,04	1,53	1,63	1,61	1,52	1,55

Profesión	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Asesoramiento legal		Media(μ)	5,21	4,39	5,60	7,70	4,41	5,59	7,45	4,79	5,05	5,51	6,10	2,17	5,20	5,92
		Mediana	5,00	4,40	5,60	8,10	4,40	5,60	7,50	4,40	5,00	5,60	6,30	1,90	5,60	6,30
		SD (σ)	1,58	1,64	1,81	1,56	1,60	2,04	1,64	1,71	1,86	1,65	1,69	1,65	1,65	1,69
Marketing		Media(μ)	5,58	4,07	6,00	7,31	4,75	5,40	7,18	4,83	5,60	5,78	6,49	1,80	4,96	6,65
		Mediana	5,60	3,80	6,30	7,50	4,40	5,60	7,50	4,40	5,60	5,60	6,60	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,65	1,59	1,76	1,57	1,56	1,98	1,63	1,67	1,86	1,52	1,62	1,51	1,50	1,43
Trabajo medico		Media(μ)	4,63	5,15	4,89	7,73	4,37	6,09	7,89	4,64	4,47	5,50	5,90	1,89	5,76	6,14
		Mediana	4,40	5,00	5,00	8,10	4,40	6,30	8,10	4,40	4,40	5,60	6,30	1,30	5,60	6,30
		SD (σ)	1,38	1,53	1,77	1,52	1,45	1,83	1,45	1,66	1,89	1,55	1,59	1,43	1,32	1,62
Trabajo de tiendas		Media(μ)	5,70	3,80	5,67	7,56	4,58	5,44	7,10	5,32	6,45	5,44	6,19	1,31	4,89	6,69
		Mediana	5,60	3,80	5,60	7,50	4,40	5,60	7,50	5,00	6,90	5,60	6,30	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,54	1,49	1,79	1,53	1,70	2,03	1,73	1,57	1,62	1,60	1,53	1,12	1,53	1,57
Trabajador del sector público		Media(μ)	5,66	4,40	5,69	7,57	4,75	5,68	7,86	5,16	4,73	5,60	6,70	1,89	4,98	6,48
		Mediana	5,60	4,40	5,60	7,50	5,00	5,60	8,10	5,00	4,40	5,60	6,90	1,30	5,00	6,90
		SD (σ)	1,54	1,59	1,77	1,44	1,49	1,82	1,43	1,63	1,89	1,50	1,52	1,5	1,43	1,45
Ventas		Media(μ)	6,15	3,48	6,37	7,32	4,75	5,06	7,3	5,01	6,64	5,90	6,73	1,19	4,82	6,64
		Mediana	6,30	3,80	6,30	7,50	4,40	5,00	7,50	5,00	6,90	6,30	6,90	0,60	5,00	6,90
		SD (σ)	1,64	1,60	1,63	1,42	1,64	1,92	1,63	1,73	1,61	1,48	1,45	1,22	1,40	1,49

Profesión	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Gerente de ventas		Media(μ)	4,88	5,05	5,17	7,44	4,70	5,86	7,88	5,36	4,32	5,25	5,96	2,42	5,30	6,33
		Mediana	5,00	5,00	5,00	7,50	4,40	6,30	8,10	5,00	3,80	5,00	6,30	1,90	5,60	6,30
		SD (σ)	1,5	1,52	1,85	1,62	1,43	1,84	1,57	1,73	1,97	1,42	1,7	1,75	1,45	1,61
Enseñanza		Media(μ)	4,97	4,89	4,83	7,81	4,61	6,13	7,85	5,25	4,5	5,27	6,17	2,25	5,10	6,19
		Mediana	5,00	5,00	4,40	8,10	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,00	6,30	1,90	5,00	6,30
		SD (σ)	1,35	1,65	1,84	1,43	1,47	1,74	1,43	1,69	1,92	1,52	1,6	1,63	1,52	1,53
Mantenimiento técnico		Media(μ)	5,62	4,38	5,65	7,58	4,64	5,84	7,80	4,97	5,11	5,71	6,70	1,86	4,99	6,43
		Mediana	5,60	4,40	5,60	7,50	4,40	6,30	8,10	5,00	5,00	5,60	6,90	1,30	5,00	6,30
		SD (σ)	1,55	1,64	1,83	1,45	1,49	1,81	1,45	1,69	1,98	1,53	1,51	1,51	1,40	1,48

P_1 – Persuasión/Franqueza P_2 – Flexibilidad/Exigencia P_3 – Extraversión/Introversión P_4 – Distancia emocional/Sensibilidad emocional P_5 – Improvisación/Estructuración P_6 – Atención a los datos/Intuición P_7 – Cumplimiento de las normas/Libre pensamiento M_1 – Involucración laboral/Equilibrio personal M_2 – Deseo de liderazgo/Deseo de asesoramiento M_3 – Necesidad de reflexión/Necesidad de acción M_4 – Ambición/Humildad M_5 – Autonomía/Trabajo en equipo M_6 – Altruismo/Individualismo M_7 – Búsqueda de novedades/Búsqueda de lo conocido

Tabla 5. Baremos según género.

Genero	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Hombres	29728	<i>Media(μ)</i>	5,15	4,68	5,17	7,67	4,63	6,08	7,74	5,47	4,75	5,31	6,25	2,12	5,04	6,24
		<i>Mediana</i>	5,00	5,00	5,00	7,50	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,3
		<i>SD (σ)</i>	1,52	1,63	1,78	1,41	1,52	1,75	1,58	1,75	1,99	1,54	1,63	1,67	1,46	1,57
Mujeres	26497	<i>Media(μ)</i>	4,94	4,89	5,31	7,48	4,64	5,79	7,75	4,89	4,52	5,55	6,06	2,17	5,25	6,39
		<i>Mediana</i>	5,00	5,00	5,00	7,50	4,40	6,30	8,10	5,00	4,40	5,60	6,30	1,90	5,00	6,30
		<i>SD (σ)</i>	1,49	1,56	1,81	1,62	1,48	1,87	1,56	1,66	1,91	1,52	1,61	1,64	1,45	1,55

P_1 – Persuasión/Franqueza P_2 – Flexibilidad/Exigencia P_3 – Extraversión/Introversión P_4 – Distancia emocional/Sensibilidad emocional P_5 – Improvisación/Estructuración P_6 – Atención a los datos/Intuición P_7 – Cumplimiento de las normas/Libre pensamiento M_1 – Involucración laboral/Equilibrio personal M_2 – Deseo de liderazgo/Deseo de asesoramiento M_3 – Necesidad de reflexión/Necesidad de acción M_4 – Ambición/Humildad M_5 – Autonomía/Trabajo en equipo M_6 – Altruismo/Individualismo M_7 – Búsqueda de novedades/Búsqueda de lo conocido

4. Validación de PERFIL PRO 2

Central Test realiza estudios de validación en los test que desarrolla para garantizar que cumplen las normas establecidas por las instituciones internacionales que regulan los test psicométricos. A continuación, se describen los procesos que se llevaron a cabo y los estudios para comprobar la fiabilidad y validez de **PERFIL PRO 2**.

4.1. Fiabilidad

Consistencia interna - La fiabilidad por consistencia interna es la medición del grado en que los ítems de una escala son consistentes entre sí y miden el mismo constructo o una dimensión del constructo. Para **PERFIL PRO 2** se ha utilizado el “Coeficiente Omega” con una muestra de N=275, porque es un test ipsativo y no se cumplen los supuestos para utilizar el Alpha de Cronbach Dunn, Baguley & Brunnsden, (2014).

Tabla 6. Consistencia Interna.

Personalidad	0.94
Flexibilidad	0.6
Extraversión	0.72
Atención a los datos	0.63
Improvisación	0.71
Persuasión	0.77
Distancia emocional	0.79
Cumplimiento de las normas	0.68
Motivación	0.95
Ambición	0.85
Autonomía	0.62
Altruismo	0.76
Necesidad de acción	0.51
Búsqueda de novedades	0.75
Deseo de liderazgo	0.8
Involucración laboral	0.75
Escala general	0.97

Test- retest - La fiabilidad test-retest consiste en administrar el test en dos momentos temporales diferentes, a las mismas personas. A continuación, se calcula la correlación entre las puntuaciones obtenidas en las dos ocasiones, mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Cuanto más se acerque a uno, mayor es la correlación y la fiabilidad del test. La fiabilidad test-retest nos permite determinar la consistencia de las puntuaciones de un test con el paso del tiempo. Se calculó con una muestra de profesionales británicos (N=163) con una separación de seis semanas.

Tabla 7. Fiabilidad test- retest.

Correlación entre la primera y segunda vez	
Personalidad	
Flexibilidad	0.64
Extraversión	0.72
Atención a los datos	0.68
Improvisación	0.64,
Persuasión	0.46
Distancia emocional	0.75
Cumplimiento de las normas	0.69
Motivación	
Ambición	0.66
Autonomía	0.65
Altruismo	0.54
Necesidad de acción	0.55
Búsqueda de novedades	0.63
Deseo de liderazgo	0.65
Involucración laboral	0.6

4.2. Validez de constructo

Análisis factorial confirmatorio (AFC) - El análisis de la estructura de los factores del **PERFIL PRO 2** se realizó en base al modelo IRT de Thurstone, desarrollado por Brown y

Maydeu-Olivares (2011, 2012, 2013), para poder solucionar el problema que causan las pruebas ipsativas.

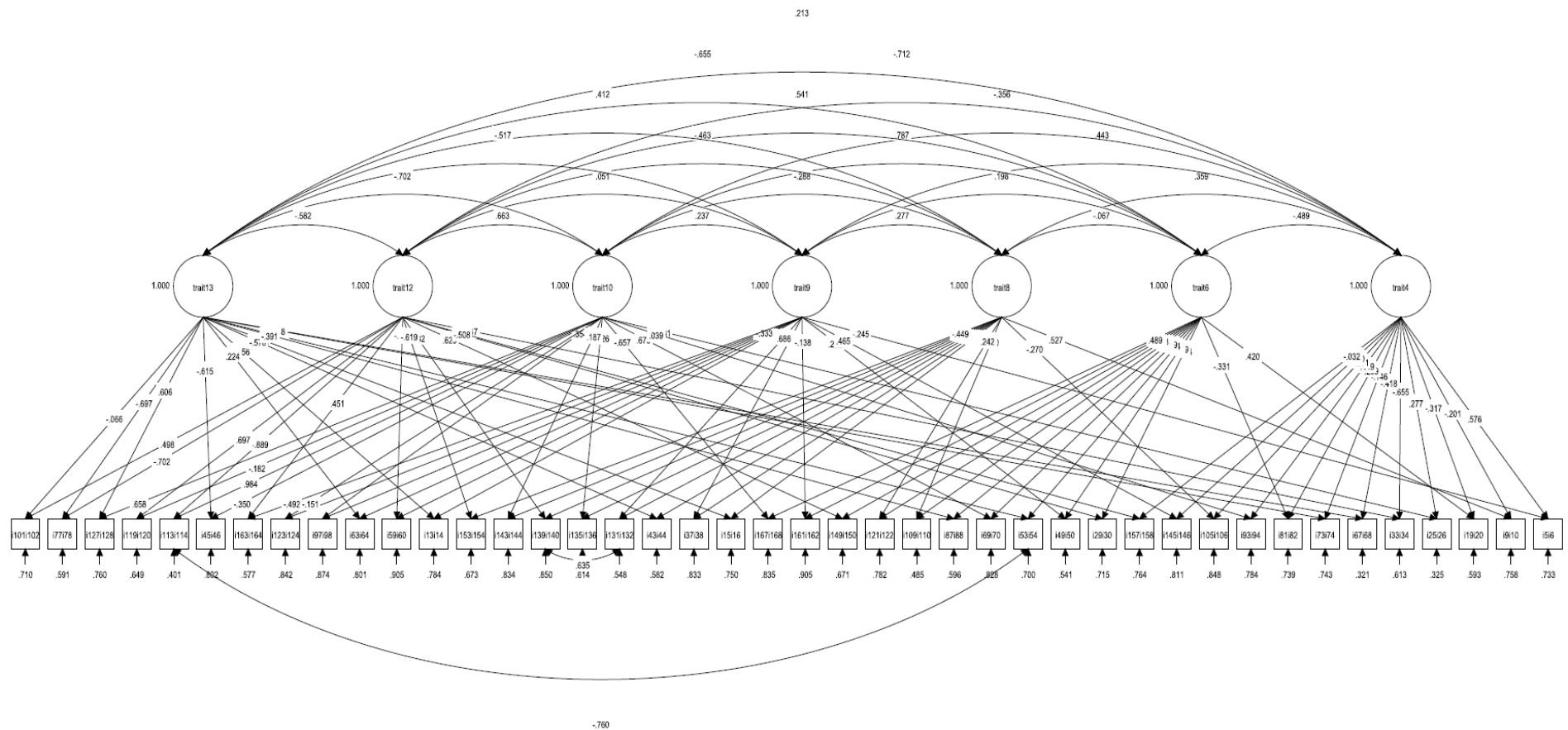
*Tabla 8. Validez de constructo para personalidad (P) y motivación (M) de **PERFIL PRO 2***.*

	D	χ^2	df	χ^2/df	P	RMSEA	low 90 % C.I.	high 90 % C.I.	CFI	TLI
ES	P	1828.32	1421	1.28	0,0	0.033	0.028	0.037	0.68	0.65
	M	1689.07	1421	1.19	0,0	0.027	0.021	0.031	0.70	0.67
FR	P	887.93	756	1.17	0,0	0.032	0.026	0.037	0.79	0.76
	M	883.05	755	1.16	0,0	0.028	0.019	0.036	0.81	0.79
UK	P	1047.43	754	1.38	0,0	0.032	0.027	0.037	0.80	0.77
	M	958.33	754	1.26	0,0	0.027	0.021	0.032	0.86	0.84
USA	P	1017.66	756	1.34	0,0	0.032	0.026	0.037	0.79	0.76
	M	891.12	755	1.18	0,0	0.023	0.016	0.029	0.88	0.87

Nota: D= Dominio; χ^2 : Chi-Cuadrado, df: grados de libertad; p: valor significativo, RMSEA: Root Mean Square Error of Aproximation; Bajo & Alto 90% CI: Los niveles Altos y Bajos de RMSEA confiabilidad CFI: Índice de comparación de adecuación, TLI: Índice de Tucker-Lewis. *España (ES) N= 275; Francia (FR) N=290, Reino Unido (UK) N= 378 y Estados Unidos (USA) N= 345.

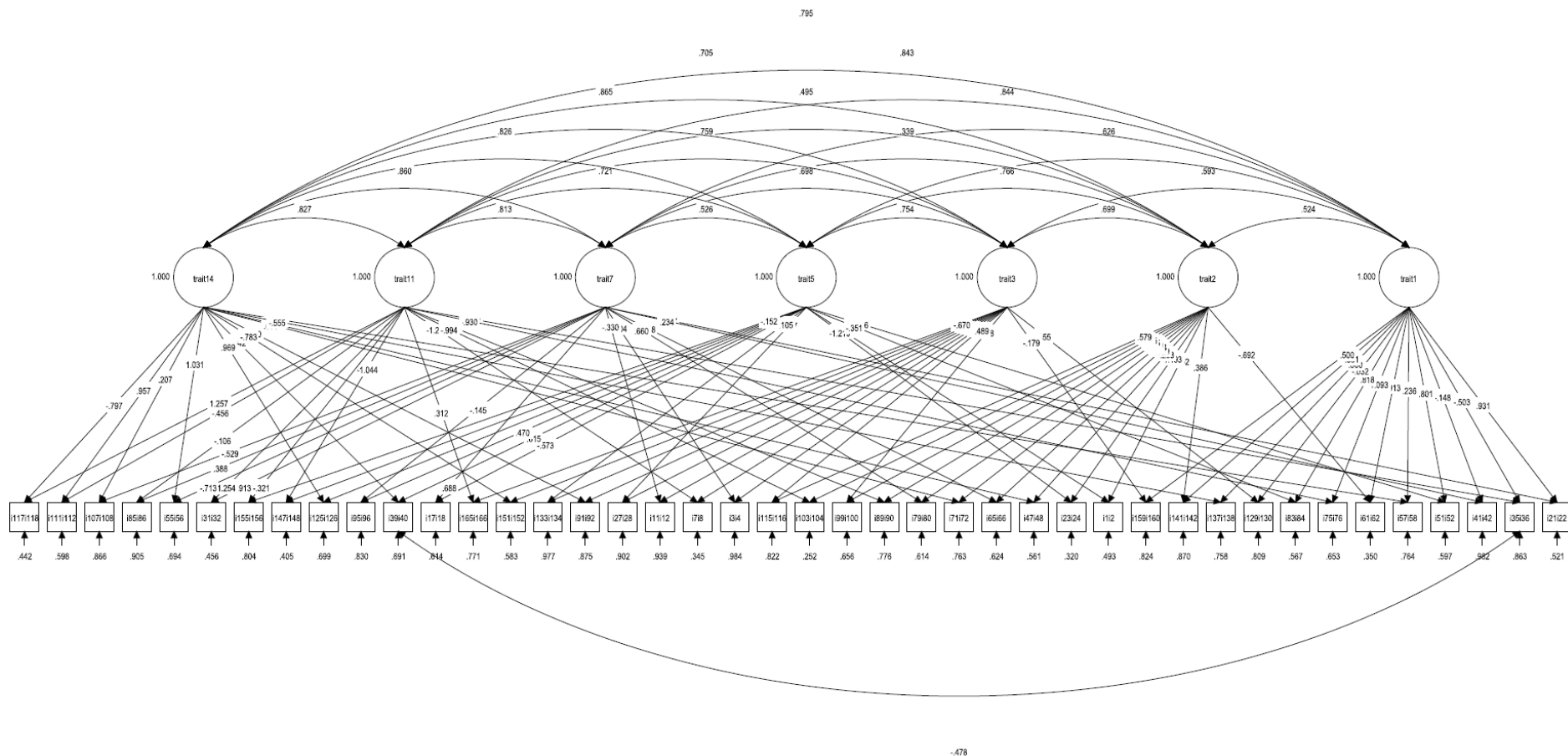
El resultado del análisis factorial confirmatorio fue consistente con la estructura de la prueba de 14 factores de personalidad y motivación.

Los diagramas 1 y 2 de las páginas siguientes muestran el modelo obtenido con la muestra británica.



Trait 4 – Flexibilidad (Firmeza) · Trait 6 – Extraversión (Introversión) · Trait 8 – Atención a los datos (Intuición) · Trait 9 – Improvisación (Estructuración) · Trait 10 – Persuasión (Franqueza) · Trait 12 – Distancia emocional (Sensibilidad emocional) · Trait 13 – Cumplimiento de las normas (Libre pensamiento).

Diagrama 1. Modelo de las dimensiones de personalidad.



Trait 1 – Ambición (Humildad) · Trait 2 – Autonomía (Trabajo en equipo) · Trait 3 – Altruismo (Individualismo) · Trait 5 – Necesidad de acción (Necesidad de reflexión) · Trait 7 – Búsqueda de novedades (Búsqueda de lo conocido) · Trait 11 – Deseo de liderazgo (Deseo de asesoramiento) · Trait 14 – Involucración laboral (Equilibrio personal).

Diagrama 2. Modelo de las dimensiones de motivación.

4.3. Validez convergente y discriminante

La validez convergente consiste en comparar el constructo medido en el test, con otras pruebas del mercado que evalúen el mismo constructo. Se pide a un grupo de personas que realicen las dos pruebas y se calcula la correlación entre sus puntuaciones. Al ser test independientes una correlación de 0,40 o superior indicaría una buena validez convergente. Cuanto más se acerque a uno el resultado obtenido mayor similitud existirá entre el constructo de ambas escalas.

La validez discriminante permite identificar si dos constructos son independientes. El proceso es similar al de la validez convergente, se pide a una muestra de personas que realice las dos pruebas que se desea comparar y se observa la correlación entre las puntuaciones. Cuando más se acerque a cero el valor mayor diferencia existe entre los constructos de las dos escalas.

La comparación para establecer la validez convergente y discriminante de **PERFIL PRO 2** se realizó con una muestra de 258 profesionales del Reino Unido. Los test utilizados como comparación fueron diferentes escalas de personalidad, Big five, TCI, Inventario HEX*, etc., obtenidas mediante el archivo de escalas de Goldberg (IPI, Goldberg et al., 2006). Se utilizó el enfoque multifactor- multimétodo (multitrait-multimethod- MTMM) como técnica para evaluar la validez convergente y discriminante. Esta técnica fue propuesta por Campbell y Fiske en 1959 y mejorada por Raykow en 2011. Consiste en una matriz de correlaciones de factores que se presentan de forma que se pueda realizar una interpretación de la validez de constructo. Identifica los factores que son semejantes y diferentes a nivel conceptual, proporcionando información sobre la validez convergente y discriminante a la vez.

Tabla 9. Validez convergente y discriminante con la técnica MTMM.

			SE			
Factor IPI		Factor PERFIL PRO 2	RHO	(RHO)	CI Bajo	CI Alto
IPI	Sinceridad (HEX: H-Sinc)	Franqueza	0,272	0,058	0,155	0,381
	Tenacidad (AB5C: IV+/V+)	Distancia Emocional	0,638	0,037	0,56	0,705
	Extraversión (Big-Five)	Extraversión	0,683	0,033	0,613	0,742
	Sin planificación (CAT-PD)	Improvisación	0,424	0,051	0,319	0,519
	Toma de decisiones basadas en emociones (Bachard, 2001)	Intuición	0,505	0,046	0,409	0,590
	Rebelión (TCI NS4)	Libre pensamiento	0,579	0,041	0,493	0,654
	Adicción al trabajo (CAT-PD)	Involucración Laboral	0,544	0,044	0,452	0,624
	Liderazgo (6FPQ: EX2)	Deseo de liderazgo	0,488	0,047	0,391	0,575
	Logros (C4)	Ambición	0,391	0,053	0,282	0,49

Ciudadanía (VIA: Cit)	Trabajo en equipo	0,565	0,042	0,477	0,642
Afecto (16 PF: A)	Altruismo	0,487	0,047	0,39	0,574
Búsqueda de variedad (TCI NS1)	Búsqueda de novedades	0,532	0,045	0,438	0,614

*Nota: Según se cita en la página web del IPI: 16PF = Factor 16 Cuestionario de Personalidad de Cattell (Conn y Rieke, 1994). Factor 6FPQ = Cuestionario de Seis Factores de Personalidad (Jackson, Paunonen, y Tremblay, 2000). AB5C = Abridged Big Five-dimensiones modelo circumplex (Hofstee, de Raad, y Goldberg, 1992). Inventario HEX = HEXACO inventario de personalidad (Lee & Ashton, 2004). TCI = Inventario de Temperamento y Carácter (Cloninger et al., 1994). CAT-PD = TAI de trastorno de la personalidad (Simms, et al., 2011).

La diferencia global entre los 12 coeficientes de validez convergentes y los 198 coeficientes de validez discriminantes es de 0,422, con un intervalo de confianza de 0,39 a 0,44, lo que indica una validez de constructo fuerte.

4.4. Validez predictiva

La validez predictiva evalúa la capacidad de predicción del test. La validez predictiva de **PERFIL PRO 2** se estableció mediante diversos estudios realizados con muestras de habla inglesa. Se estudio la relación entre **PERFIL PRO 2** y la ética profesional y compromiso laboral; las competencias autoevaluadas y las competencias evaluadas por un supervisor/a.

4.4.1. Estudio 1: **PERFIL PRO 2**, ética profesional y compromiso laboral

Para evaluar si **PERFIL PRO 2** puede predecir comportamientos esperados en el trabajo, como la ética profesional o el compromiso con la organización se realizó un estudio con 409 profesionales británicos. Se pidió a los participantes/as que respondieran **PERFIL PRO 2** y un formulario multidisciplinar de ética profesional de 28 ítems (MWEP-SF; Meriac, Woehr, Gorman y Thomas, 2013), la versión de 10 ítems de la escala de comportamientos contraproducente en el trabajo (CWB-C; Fox, Spector, Bruursema, Kessler y Gohet, 2007), y los 9 ítems de la escala de compromiso con el trabajo de Utrech (UWES; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006). Se realizaron varios análisis de regresión para evaluar la relación entre los rasgos del **PERFIL PRO 2** y los tres cuestionarios.

Tabla 10. Validez Predictiva.

PERFIL PRO 2		b	F	t	p	R²
Formulario multidisciplinario de ética profesional (MWEP-SF)						
Gratificación	Modelo	2,444			0,003	,08

	PERFIL PRO 2	b	F	t	p	R²
		-				
	Flexibilidad	0,154		-2,205	,028	
	Cumplimiento de las normas	,144		2,096	,037	
	Involucración laboral	,170		3,043	,002	
Centralidad	Modelo NS					
Trabajo duro	Modelo		6,572		<,001	,189
	Cumplimiento de las normas	,195		3,029	,003	
	Involucración laboral	,255		4,856	<,001	
	Ambición	,179		2,894	,004	
Ocio	Modelo		5,420		<,001	,161
		-				
	Distancia Emocional	0,147		-2,457	,014	
	Cumplimiento de las normas	,178		2,718	,007	
		-				
	Involucración laboral	0,329		-6,172	<,001	
	Búsqueda de novedades	,134		2,133	,034	
Moralidad	Modelo		2,413		,003	,079
		-				
	Persuasión	0,123		-2,122	,035	
		-				
	Flexibilidad	0,140		-2,002	,046	
	Cumplimiento de las normas	,144		2,094	,037	
	Altruismo	,180		2,855	,005	
Autosuficiencia	Modelo		4,514		<,001	,138
	Ambición	,236		3,703	<,001	
	Autonomía	,224		3,374	,001	
Tiempo desperdiciado	Modelo		7,771		<,001	,216

	PERFIL PRO 2	b	F	t	p	R²
	Persuasión	-,147		-2,743	,006	
	Flexibilidad	-,197		-3,053	,002	
	Improvisación	-,190		-3,046	,002	
	Cumplimiento de las normas	,196		3,093	,002	
	Involucración laboral	,226		4,376	<,001	
	Necesidad de acción	-,119		-2,094	,037	
	Ambición	,174		2,866	,004	

Escala de comportamientos contraproducente en el trabajo (CWB-C)

CWB-C	Modelo		10,002		<,001	,262
	Involucración laboral	,276		5,527	<,001	
	Deseo de liderazgo	,104		1,974	,049	
	Ambición	,180		3,053	,002	
	Altruismo	,116		2,047	,041	

Escala de compromiso con el trabajo de Utrecht (UWES)

Absorción	Modelo		11,840		<,001	,296
	Atención a los datos	-,137		-2,140	,033	
	Involucración laboral	,380		7,782	<,001	
	Ambición	,219		3,790	<,001	
Dedicación	Modelo		11,085		<,001	,283
	Flexibilidad	-,162		-2,625	,009	
	Distancia emocional	,106		1,917	,056	
	Cumplimiento de las normas	,132		2,182	,030	
	Involucración laboral	,355		7,191	<,001	
	Ambición	,212		3,640	<,001	
Vigor	Modelo		14,424		<,001	,339
	Distancia emocional	,200		3,753	<,001	
	Involucración laboral	,352		7,435	<,001	

PERFIL PRO 2	b	F	t	p	R²
Ambición	,204		3,659	<,001	

Nota: Un peso negativo refleja una relación negativa entre el predictor y el variable dependiente.

La tabla anterior muestra que **PERFIL PRO 2** es un indicador significativo para todas las escalas excepto para *Centralidad*. Una parte importante de la varianza en las escalas de ética profesional se puede explicar por los factores de **PERFIL PRO 2**. Los resultados muestran niveles altos en los factores: Involucración laboral, Deseo de liderazgo, Ambición y Altruismo; que predicen de forma significativa el comportamiento contraproducente. Por último, algunas dimensiones del **PERFIL PRO 2** son indicadores significativos de las tres escalas de involucración laboral.

4.4.2. Estudio 2: **PERFIL PRO 2** y competencias autoevaluadas

Se pidió a 378 profesionales británicos que respondieran **PERFIL PRO 2** y otra autoevaluación sobre sus competencias laborales. Para evaluar las competencias laborales se utilizó el referencial de competencias de *Central Test*, desarrollado con ayuda de técnicos de selección de personal. Las competencias están relacionadas a conductas laborales consideradas como importantes y valiosas para tener un rendimiento óptimo. Se realizaron varios análisis de regresión entre los rasgos de personalidad y de motivación del **PERFIL PRO 2** y las otras evaluaciones de competencias.

*Tabla 11. Análisis de regresión entre el **PERFIL PRO 2** y las competencias.*

Competencias	PERFIL PRO 2	β	F	t	p	R²
Manejo del estrés	<i>Modelo</i>		2,708		0,001	0,095
	Deseo de liderazgo	-0,154		-2,309	0,022	
Positividad	<i>Modelo</i>		5,197		<,001	0,167
	Ambición	-0,200		-3,012	0,003	
	Deseo de liderazgo	-0,124		-1,941	0,053	
	Extraversión	-0,168		-2,592	0,01	
	Distancia Emocional	-0,196		-3,061	0,002	
Modelo de planificación	<i>Modelo</i>		5,935		<,001	0,186
	Necesidad de acción	0,155		2,493	0,013	
	Improvisación	0,158		2,43	0,016	
	<i>Modelo</i>		5,424		<,001	0,173

Competencias	PERFIL PRO 2	β	F	t	p	R ²
Mentor						
	Deseo de liderazgo	-0,188		-2,963	0,003	
Base de contactos	<i>Modelo</i>		6,665		<,001	0,204
	Ambición	-0,211		-3,245	0,001	
	Deseo de liderazgo	-0,16		-2,574	0,01	
Orientado a los resultados	<i>Modelo</i>		5,932		<,001	0,186
	Ambición	-0,205		-3,123	0,002	
	Involucración laboral	-0,128		-2,309	0,022	
Visión para los negocios	<i>Modelo</i>		7,96		<,001	0,235
	Ambición	-0,195		-3,053	0,002	
	Necesidad de acción	0,132		2,187	0,029	
	Deseo de liderazgo	-0,151		-2,465	0,014	
Respeto por las instrucciones	<i>Modelo</i>		6,402		<,001	0,198
	Atención a los datos	-0,134		-1,984	0,048	
	Cumplimiento de las normas	-0,259		-3,823	<,001	
Orientado a la calidad	<i>Modelo</i>		2,429		0,003	0,086
	Ambición	-0,218		-3,13	0,002	
	Altruismo	-0,15		-2,195	0,029	
Habilidades organizativas	<i>Modelo</i>		2,103		0,011	0,075
	NS					
Resolución de conflictos	<i>Modelo</i>		6,394		<,001	0,198
	Altruismo	-0,198		-3,096	0,002	

Competencias	PERFIL PRO 2	β	F	t	p	R ²
	Deseo de liderazgo	-0,192		-3,075	0,002	
	Extraversión	-0,19		-2,976	0,003	
	Persuasión	-0,196		-3,401	0,001	
	Distancia emocional	-0,169		-2,698	0,007	
Liderazgo de equipo	<i>Modelo</i>		11,13		<,001	0,30
	Deseo de liderazgo	-0,317		-5,422	<,001	
	Flexibilidad	0,158		2,23	0,026	
Innovación	<i>Modelo</i>		6,35		<,001	0,197
	Ambición	-0,131		-2,004	0,046	
	Búsqueda de novedades	-0,151		-2,375	0,018	
	Deseo de liderazgo	-0,181		-2,888	0,004	
Iniciativa	<i>Modelo</i>		2,861		<,001	0,099
	Ambición	-0,164		-2,372	0,018	
	Deseo de liderazgo	-0,151		-2,276	0,023	
Flexibilidad	<i>Modelo</i>		1,959		0,02	,07
	Altruismo	-0,164		-2,384	0,018	
	Deseo de liderazgo	-0,147		-2,178	0,03	
	Involucración laboral	-0,142		-2,393	0,017	
Formación de equipos	<i>Modelo</i>		6,422		<,001	0,199
	Ambición	-0,143		-2,191	0,029	
	Altruismo	-0,181		-2,831	0,005	
	Deseo de liderazgo	-0,278		-4,451	<,001	
	Cumplimiento de las normas	-0,162		-2,38	0,018	
Integridad de trabajo	<i>Modelo</i>		1,851		0,03	0,067

Competencias	PERFIL PRO 2	β	F	t	p	R ²
	Distancia emocional	-0,136		-2,008	0,045	
Curiosidad	<i>Modelo</i>		2,331		0,004	0,082
	Ambición	-0,161		-2,314	0,021	
	Altruismo	0,139		-2,022	0,044	
	Búsqueda de novedades	-0,142		-2,097	0,037	
Comunicación e Influencia	<i>Modelo</i>		5,673		<,001	0,18
	Deseo de liderazgo	-0,224		-3,537	<,001	
	Extraversión	-0,164		-2,538	0,012	
	Persuasión	-0,117		-2,016	0,044	
Desafío y competición	<i>Modelo</i>		5,523		<,001	0,176
	Ambición	-0,232		-3,513	<,001	
Razonamiento analítico	<i>Modelo</i>		3,372		<,001	0,115
	Necesidad de acción	0,213		3,287	0,001	
	Atención a los datos	-0,159		-2,252	0,025	
	Distancia emocional	-0,149		-2,261	0,024	

Nota: Un peso negativo refleja una relación negativa entre el predictor y el variable dependiente.

Los resultados mostraron que una parte importante de la varianza de los resultados de las competencias se puede explicar a través de las dimensiones de personalidad y motivación de **PERFIL PRO 2**.

4.4.3. Estudio 3: **PERFIL PRO 2** y competencias evaluadas por supervisor/a

Para conocer en mayor profundidad la capacidad de predicción de **PERFIL PRO 2** del rendimiento laboral, se realizó un estudio adicional. Se evaluó la relación entre el **PERFIL PRO 2** y las percepciones respecto a las competencias laborales en un contexto real. Diez empresas aceptaron participar. Participaron en el estudio 80 empleados/as y 10 supervisores. Los empleados/as fueron supervisados por supervisores/as de su misma empresa, que eran o bien el superior/a del empleado/a o un compañero/a que hubiera trabajado al menos durante dos meses con el empleado/a participante. El supervisor/a tenía la tarea de puntuar al participante en una lista de 35 competencias en una escala que iba de 1= *muy mal* a 5= *muy bien*. En el caso de que la competencia no fuera relevante

debía indicarlo con "no aplicable". Además de puntuar las competencias, se pidió a los supervisores/as que proporcionaran un indicador de rendimiento global: "¿Cómo puntuaría el rendimiento general de la persona que está evaluando?" (Del 1 a 5).

En este estudio las evaluaciones eran realizadas por personas distintas, al contrario que en el estudio anterior, en el que la autoevaluación de las competencias laborales era realizada por la misma persona que completaba el cuestionario **PERFIL PRO 2**. Además, se incluyeron como variables de control la edad, el género, la relación entre el participante y el supervisor/a y el nivel educativo del supervisor/a en un análisis de correlaciones parciales. En la tabla 11 de la página siguiente se muestran las correlaciones entre los factores que evalúa **PERFIL PRO 2** y las respuestas proporcionadas por los compañeros/as al evaluar las diferentes competencias de la persona.

Tabla 12. Correlaciones entre las dimensiones **PERFIL PRO 2** y las competencias evaluadas por los compañeros/as.

	ddl	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
[1. Habilidades Interpersonales]	73	-0,009	,313**	-0,143	-0,015	0,08	-0,173	0,031	0,119	-,357**	0,081	0,108	,308**	0,063	0,083
[2. Tomar Responsabilidad]	73	-0,188	0,141	0,017	-0,039	0,179	0,054	0,099	0,21	-,292*	0,042	0,118	0,113	0,213	0,138
[3. Discreción]	73	0	-0,008	0,027	-0,055	0,073	-0,051	-0,005	0,211	-0,186	-0,134	-0,07	0,114	0,093	0,098
[4. Manejar el estrés]	70	-0,147	0,21	-0,125	0,072	0,138	-0,061	-0,019	0,144	-0,113	-0,086	0,036	0,212	,267*	0,099
[5. Planificación estratégica]	68	-0,148	0,003	-0,152	0,036	0,119	-0,027	-0,216	0,2	-0,153	-0,113	0,087	0,168	,359**	-0,092
[6. Mentor]	62	-0,107	0,196	-0,186	0,11	0,114	0,065	-0,035	0,059	-0,158	0,093	,300*	0,003	,433***	0,034
[7. Red de contactos]	68	-0,141	,378***	-,281*	0,031	0,219	-0,064	-0,07	0,164	-,431***	0,091	0,012	,438***	,332**	0,217
[8. Orientado a los resultados]	73	-0,089	0,113	-0,15	-0,065	0,151	-0,001	-0,066	0,207	-,345**	0,033	-0,086	0,213	0,225	0,224
[9. Visión para los negocios]	55	-0,06	0,071	-0,051	0,077	-0,002	,277*	0,119	,267*	-0,067	-0,161	-0,205	0,166	,339**	0,097
[10. Respeto de las Instrucciones]	73	0,16	0,104	0,142	-0,189	0,084	-0,101	,424***	0,034	-,242*	,226*	-0,048	-0,038	-0,088	,333**
[11. Orientado a la calidad]	73	0,05	0,037	0,146	-0,164	0,07	-0,051	0,119	0,067	-0,207	0,055	0,019	0,018	0,023	0,088
[12. Habilidades organizativas]	73	0,019	0,054	0,086	-0,174	0,02	-,256*	-0,138	-0,013	-0,179	-0,023	0,145	-0,011	0,082	-0,105
[13. Resolución de conflictos]	67	-0,004	0,213	0,036	0,008	,304**	-0,098	0,161	0,024	-0,084	-0,062	0,204	0,121	0,225	-0,073
[14. Innovación]	57	0,163	0,041	0,131	-0,171	-0,029	0,084	0,209	0,001	0,108	-0,051	-0,099	-0,093	0,132	-0,028
[15. Iniciativa]	73	0,037	0,131	0,097	-,228*	-0,023	-0,008	-0,032	0,086	-0,016	0,005	-0,037	-0,045	0,085	-0,014
[16. Versatilidad]	73	0,103	,276*	-0,008	-0,134	0,083	-0,121	0,089	0,157	-,332**	0,185	0,038	0,121	-0,025	0,087
[17. Cohesión de equipo]	72	-0,12	,383***	-0,19	0,05	0,18	-0,068	0,01	0,203	-,249*	0,035	0,05	,337**	0,199	,304**
[18. Sentido del deber]	73	-0,036	0,11	-0,095	-0,013	0,209	-0,104	-0,035	0,172	-,277*	-0,055	0,002	0,216	0,134	0,133
[19. Agilidad para el aprendizaje]	73	-0,185	,243*	-0,19	0,147	0,033	-0,063	-0,148	0,197	-0,172	-0,205	0,012	,291**	0,111	0,059
[20. Influencia]	72	-0,233	,275*	-0,227	0,099	0,211	-0,06	-0,123	0,226	-,230*	-,228*	0,101	,466***	,389**	-0,022

[21. Desafío y Competición]	72	-0,078	0,025	-0,146	-0,012	0,028	0,121	-0,155	0,196	-0,183	-0,198	0,034	0,195	,340**	0,064
[22. Pensamiento analítico]	72	0,034	-0,063	0,051	-0,065	0,196	-0,06	-0,144	0,042	0,095	-0,166	-0,164	0,12	0,009	-0,001
[23. Comunicación estratégica]	69	0,002	0,174	-0,155	0,052	0,073	-,240*	-0,119	-0,025	-0,19	-0,022	0,004	,378***	0,105	0,075
[24. Coraje gerencial]	49	-0,076	0,103	-0,245	0,063	0,136	0,089	-0,012	0,083	0,029	-0,226	0,176	0,075	,480***	-0,066
[25. Modestia]	73	-0,014	-0,01	0,122	-0,105	0,018	-0,005	0,079	0,052	0,014	-0,145	0,051	-0,009	-0,063	-0,043
[26. Apertura a la diversidad]	72	-0,049	0,163	-0,209	0,08	0,115	0,068	-0,028	0,215	-0,06	-0,159	0,082	0,227	0,107	-0,176
[27. Visión Global]	57	-0,067	-0,047	0,104	-0,127	-0,103	,326*	-0,008	0,053	0,012	0,146	-0,294	-0,044	,341**	0,23
[28. Realización de cambios]	68	0,03	0,222	-,313**	0,014	,276*	-0,048	-0,127	0,13	-0,16	-0,127	0,183	0,191	,355**	0,057
[29. Habilidades de prospección]	45	-0,25	0,278	-,443**	0,025	0,039	0,225	-0,056	0,233	-,291*	-0,111	-0,139	,511***	0,267	0,243
[30. Experto de productos]	69	-0,035	0,003	-0,068	0,16	-0,174	-0,195	-0,232	-0,012	-0,195	-0,037	0,066	,263*	0,079	-0,177
[31. Persistencia]	73	-0,174	0,178	-0,169	0,181	0,012	0,065	-0,217	,228*	-0,226	-0,072	0,009	,307**	,367**	0,002
[32. Reactividad]	73	-0,036	0,152	-0,133	0,017	0,033	-,229*	-0,185	0,041	-,303**	-0,07	,229*	0,146	0,141	-0,092
[33. Auto evaluación]	73	0,082	0,064	-0,016	-0,09	0,123	-0,14	0,06	-0,045	-0,139	0,062	0,162	-0,051	0,075	0,076
[34. Empatía]	73	0,121	0,108	-0,093	0,027	0,037	-0,133	-0,058	-0,093	-0,14	0,141	0,07	0,111	0,131	0,163
[35. Aptitudes de negociación]	69	-,242*	0,178	-,269*	,243*	0,142	-0,005	-0,077	0,142	-,272*	-0,122	-0,007	,411***	,394***	-0,004
El rendimiento general de la persona	44	-0,279	0,181	-0,253	,323*	-0,004	0,007	-0,081	,448**	-0,287	-0,002	0,034	,369*	,407**	-0,033

Nota, *p<,05, **p<,01, ***p<,001 P_1 – Flexibilidad P_2 – Extraversión P_3 – Atención a los datos P_4 – Improvisación P_5 – Persuasión P_6 – Distancia emocional P_7 – Cumplimiento de las normas M_1 – Ambición M_2 – Autonomía M_3 – Altruismo M_4 – Necesidad de acción M_5 – Búsqueda de novedades M_6 – Deseo de liderazgo M_7 – Involucración laboral

En conjunto, los resultados mostraron altas correlaciones entre las dimensiones de personalidad y la motivación que mide **PERFIL PRO 2** y las competencias evaluadas por sus pares ($0,226 < r < 0,511$). Por ejemplo, la competencia revisada por los pares "Respeto de las instrucciones" muestra una correlación positiva con Seguimiento de las normas ($r = 0,42$), Involucración laboral ($r = 0,33$) y Altruismo ($r = 0,23$), y negativa con Autonomía ($r = -0,24$). Los factores del **PERFIL PRO 2**, Deseo de liderazgo, Autonomía y Búsqueda de novedades, muestran más correlaciones significativas con las competencias revisadas que otras dimensiones. Por ejemplo, estas tres competencias están relacionadas con Red de contactos, Influencia y Aptitudes de negociación. El rendimiento general revisado por los iguales tiene una correlación significativa con las puntuaciones más altas en Ambición, Búsqueda de novedades, Improvisación y Deseo de liderazgo.

4.5. Validez aparente

La validez aparente examina si un test parece que mide lo que dice medir desde la perspectiva de la persona que lo realiza. Si la persona cree que el test le evalúa con exactitud, tiende a aceptar mejor los resultados y las decisiones tomadas en base a estos, por lo que resulta importante para lograr la cooperación y la involucración de la persona.

Se comprobó la validez aparente del **PERFIL PRO 2**, mediante un estudio con 109 participantes de habla francesa de 11 países y 189 participantes de habla inglesa de 29 países. Tras completar el test y leer sus informes, se pidió a los participantes que evaluaran en una escala de 1=Totalmente en desacuerdo a 10= Totalmente de acuerdo; en qué medida les reflejaba con exactitud los comentarios para cada factor.

Tabla 13. Distribución de frecuencia de elección para cada dimensión del **PERFIL PRO 2**, para las muestras de habla francesa e inglesa con el porcentaje correspondiente entre paréntesis.

Puntuación Francesa	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
0	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	1 (0,9)
1	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)
2	3 (2,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (0,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (1,8)	2 (1,8)	0 (0,0)
3	1 (0,9)	1 (0,9)	0 (0,0)	3 (2,8)	2 (1,8)	3 (2,8)	3 (2,8)	1 (0,9)	3 (2,8)	2 (1,8)	2 (1,8)	0 (0,0)	3 (2,8)	4 (3,7)
4	4 (3,7)	5 (4,6)	5 (4,6)	5 (4,6)	2 (1,8)	2 (1,8)	4 (3,7)	5 (4,6)	2 (1,8)	5 (4,6)	2 (1,8)	4 (3,7)	9 (8,3)	3 (2,8)
5	3 (2,8)	7 (6,4)	7 (6,4)	3 (2,8)	2 (1,8)	4 (3,7)	6 (5,5)	4 (3,7)	5 (4,6)	3 (2,8)	9 (8,3)	2 (1,8)	4 (3,7)	6 (5,5)
6	9 (8,3)	11 (10,1)	6 (5,5)	6 (5,5)	6 (5,5)	9 (8,3)	9 (8,3)	7 (6,4)	12 (11,0)	6 (5,5)	10 (9,2)	9 (8,3)	8 (7,3)	8 (7,3)
7	17 (15,6)	14 (12,8)	21 (19,3)	19 (17,4)	17 (15,6)	14 (12,8)	20 (18,3)	19 (17,4)	16 (14,7)	20 (18,3)	17 (15,6)	14 (12,8)	18 (16,5)	9 (8,3)
8	23 (21,1)	22 (20,2)	26 (23,9)	23 (21,1)	32 (29,4)	29 (26,6)	22 (20,2)	28 (25,7)	22 (20,2)	26 (23,9)	32 (29,4)	28 (25,7)	22 (20,2)	23 (21,1)
9	23 (21,1)	24 (22,0)	25 (22,9)	26 (23,9)	23 (21,1)	19 (17,4)	20 (18,3)	26 (23,9)	23 (21,1)	20 (18,3)	22 (20,2)	30 (27,5)	17 (15,6)	29 (26,6)
10	25 (22,9)	25 (22,9)	18 (16,5)	21 (19,3)	24 (22,0)	29 (26,6)	25 (22,9)	16 (14,7)	25 (22,9)	27 (24,8)	15 (13,8)	19 (17,4)	25 (22,9)	26 (23,9)

Inglesa	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
0	0 (0)	0 (0)	2 (1,1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0,5)	1 (0,5)	1 (0,5)	3 (1,6)	2 (1,1)	2 (1,1)	2 (1,1)	2 (1,1)
1	0 (0)	1 (0,5)	1 (0,5)	2 (1,1)	1 (0,5)	1 (0,5)	0 (0)	3 (1,6)	0 (0)	0 (0)	1 (0,5)	0 (0)	2 (1,1)	0 (0)
2	3 (1,6)	4 (2,1)	2 (1,1)	2 (1,1)	2 (1,1)	3 (1,6)	2 (1,1)	2 (1,1)	3 (1,6)	1 (0,5)	1 (0,5)	2 (1,1)	2 (1,1)	3 (1,6)
3	2 (1,1)	5 (2,6)	6 (3,2)	4 (2,1)	7 (3,7)	7 (3,7)	3 (1,6)	5 (2,6)	2 (1,1)	3 (1,6)	3 (1,6)	5 (2,6)	5 (2,6)	3 (1,6)
4	5 (2,6)	7 (3,7)	6 (3,2)	10 (5,3)	3 (1,6)	4 (2,1)	9 (4,8)	6 (3,2)	8 (4,2)	6 (3,2)	7 (3,7)	4 (2,1)	8 (4,2)	4 (2,1)
5	16 (8,5)	14 (7,4)	15 (7,9)	13 (6,9)	10 (5,3)	8 (4,2)	9 (4,8)	13 (6,9)	12 (6,3)	7 (3,7)	14 (7,4)	4 (2,1)	20 (10,6)	11 (5,8)
6	9 (4,8)	11 (5,8)	21 (11,1)	16 (8,5)	5 (2,6)	18 (9,5)	13 (6,9)	12 (6,3)	14 (7,4)	12 (6,3)	19 (10,1)	12 (6,3)	15 (7,9)	14 (7,4)
7	29 (15,3)	29 (15,3)	22 (11,6)	24 (12,7)	31 (16,4)	32 (16,9)	28 (14,8)	28 (14,8)	27 (14,3)	28 (14,8)	36 (19)	28 (14,8)	28 (14,8)	33 (17,5)
8	46 (24,3)	35 (18,5)	36 (19)	42 (22,2)	44 (23,3)	31 (16,4)	38 (20,1)	32 (16,9)	34 (18)	38 (20,1)	32 (16,9)	43 (22,8)	28 (14,8)	30 (15,9)
9	32 (16,9)	33 (17,5)	36 (19)	31 (16,4)	31 (16,4)	35 (18,5)	34 (18)	37 (19,6)	43 (22,8)	34 (18)	37 (19,6)	40 (21,2)	33 (17,5)	30 (15,9)
10	47 (24,9)	50 (26,5)	42 (22,2)	45 (23,8)	55 (29,1)	50 (26,5)	52 (27,5)	50 (26,5)	45 (23,8)	57 (30,2)	37 (19,6)	49 (25,9)	46 (24,3)	59 (31,2)

P_1 – Flexibilidad/Exigencia P_2 – Extraversión/Introversión P_3 – Atención a los datos/Intuición P_4 – Improvisación/Estructuración P_5 – Persuasión/Franqueza P_6 – Distancia emocional/Sensibilidad emocional P_7 – Cumplimiento de las normas/Libre pensamiento M_1 – Ambición/Humildad M_2 – Autonomía/Trabajo en equipo M_3 – Altruismo/Individualismo M_4 – Necesidad de reflexión/Necesidad de acción M_5 – Búsqueda de novedades/Búsqueda de lo conocido M_6 – Deseo de liderazgo/Deseo de asesoramiento M_7 – Involucración laboral/Equilibrio personal

Los resultados muestran que los participantes estaban de acuerdo con sus informes. En total, el 80% de las puntuaciones fueron igual o superior a 7 (sobre 10) cuando se pidió a los participantes que valoraran su grado de satisfacción con los comentarios de sus informes.

Referencias

- Arnau, R. C., Green, B. A., Rosen, D. H., Gleaves, D. H., & Melancon, J. G. (2003). Are Jungian preferences really categorical? An empirical investigation using taxometric analysis. *Personality and Individual Differences*, 34(2), 233-251.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2011). Item response modeling of forced-choice questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 71(3), 460-502. <http://doi.org/10.1177/0013164410375112>
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2012). Fitting a Thurstonian IRT model to forced-choice data using Mplus. *Behavior Research Methods*, 44(4), 1135-1147. <http://doi.org/10.3758/s13428-012-0217-x>
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data in forced-choice questionnaires. *Psychological Methods*, 18(1), 36-52. <http://doi.org/10.1037/a0030641>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105. <http://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cooper, R. & Payne, R. (1967). Extraversion and some aspects of work behavior. *Personnel Psychology*, 20(1), 45-57.
- Courtney, J.F. (2001). Decision making and knowledge management in inquiring organization: a new decision-making paradigm for DSS. *Decision Support Systems Special Issue on Knowledge Management*, 31, 17-38.
- Davila, M.C. & Finkelstein, M.A. (2011). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior. *Psichotema*, 23(3), 401-406.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3), 701-727.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. <http://doi.org/10.1111/bjop.12046>

- Fox, S., Spector, P. E., Bruursema, K., Kessler, S., & Goh, A. (2007, August). Necessity is the mother of behavior: Organizational constraints, CWB and OCB. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA.
- Furnham, A., & Crump, J. (2005). Personality traits, types, and disorders: An examination of the relationship between three self-report measures. *European Journal of Personality*, 19(3), 167-184.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.007>
- Haugtvedt, C. P., & Petty, R. E. (1992). Personality and persuasion: Need for cognition moderates the persistence and resistance of attitude changes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(2), 308-319.
- Hirsh, J. B., Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2012). Personalized persuasion: Tailoring persuasive appeals to recipients' personality traits. *Psychological Science*, 23(6), 578-581.
- Hoption, Christie and Barling (2012). Submitting to the Follower Label: Followership, Positive Affect and Extra-role Behaviours.
- John L. Holland Award for Distinguished Scientific Applications of Psychology Award for distinguished scientific applications of psychology. *American Psychologist*, Vol 63(8), Nov 2008, 671-674.
- Judge and Kammeyer-Mueller (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition.
- Kuehl, C. R., DiMarco, N., & Wims, E. W. (1975). Leadership orientation as a function of interpersonal need structure. *Journal of Applied Psychology*, 60, 1, 143-145.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Lommen, M. J., Engelhard, I. M., & van den Hout, M. A. (2010). Neuroticism and avoidance of ambiguous stimuli: Better safe than sorry? *Personality And Individual Differences*, 49(8), 1001-1006. doi:10.1016/j.paid.2010.08.012
- Mahoney, J. M., & Stasson, M. F. (2005). Interpersonal and Personality Dimensions of Behavior: FIRO-B and the Big Five. *North American Journal Of Psychology*, 7(2), 205-216.
- Maslow, A. H., 1943, A theory of human motivation, *Psychological Review*, Vol 50(4).

- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and Validation of a Short Form for the Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155–164. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>
- Minbasian, A., Earl, J. & Bright, J.E.H. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 1-12.
- Nadeau, L., Acier, D. and Miranda, D. (2005). La personnalité, de la théorie à la recherche. De Boeck ED.
- Ozer (2012). A Moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance.
- Raykov, T. (2011). Evaluation of convergent and discriminant validity with multitrait multimethod correlations. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38–52. <http://doi.org/10.1348/000711009X478616>
- Rosopa, P.J., Schroeder, A.N. and Hulett, A.L. (2013). Helping yourself by helping others: Examining personality perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 147-163.
- Rothmann, S., Coetzer, E. (2003). The Big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology, North America*, 29.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355–365.
- Stiglbauer, Selenko, Batinic and Jodlbauer. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17(3), 354-364.
- Spranger, E. (1928/1966). Types of men; the psychology and ethics of personality. New York, NY: Johnson.
- Witt, L.A., Burk, L.A., Barrick, M.R. & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- Zettler, I. and Hilbig, B.E. (2010). Honesty-Humility and a Person-Situation interaction at work. *European Journal of Personality*, 24, 569-582.

Anexo A. Muestra recogida entre septiembre de 2020 y octubre de 2021.

Este anexo contiene los baremos para una muestra recogida entre septiembre de 2020 y octubre de 2021. El contenido de este apéndice consiste en:

- Descripción de la muestra
- Baremos generales
- Baremos género
- Baremos edad
- Baremos nivel educativo
- Baremos país
- Fiabilidad por consistencia interna de los factores
- Validez de constructo, mediante el análisis de las correlaciones entre sus factores y ajuste del modelo para cada una de las dimensiones del test
- T-test genero, ANOVAs edad y T-test para cada par de grupo de edad para los factores principales

A.1. Descripción de la muestra.

Muestra N= 38580 de habla española que realizaron el test entre septiembre de 2020 y octubre de 2021.

Tabla A.1.1 Género.

Género	N	%
Masculino	22561	58.48
Femenino	15441	40.02
Sin datos	578	1.50

Tabla A.1.2. Edad.

Edad	N	%
Menores de 18	3420	8.86
18- 25	15408	39.94
26-33	10186	26.40

34-41	5252	13.61
42-49	2903	7.52
50-56	650	1.68
57+	315	0.82
Sin datos	446	1.16

Tabla A.1.3. Nivel de estudios.

Nivel de Estudios	N	%
Máster / Doctorado	3413	8.85
Licenciatura o diplomatura	7845	20.33
Dos años de formación universitaria	2252	5.84
Diploma Educación secundaria	3096	8.02
Formación profesional	6428	16.66
Estudiando	11558	29.96
Sin datos	3988	10.34

Tabla A.1.4. País.

País	N*	%
Argentina	949	2.46
Bolivia	80	0.21
Chile	2178	5.65
Colombia	6236	16.16
Costa Rica	1130	2.93
Ecuador	14595	37.83
España	4211	10.91
Guatemala	252	0.65

Honduras	1745	4.52
México	6026	15.62
República Dominicana	203	0.53
Venezuela	475	1.23

**Se han incluido solamente los países con más de 80 participantes, para Cuba, El Salvador, Panamá, Perú, Nicaragua o Uruguay no había suficiente muestra para elaborar los baremos.*

A.2. Baremos generales

Los baremos permiten comparar las puntuaciones de las personas en función del grupo de referencia. Los baremos de **PERFIL PRO 2** se presentan en función de la puntuación en cada factor en el informe. Por favor, tenga en cuenta que los factores de **PERFIL PRO 2** son opuestos y están agrupados en dos dimensiones. En las tablas se recoge la información para los factores principales y los opuestos, para cada dimensión. La escala de puntuaciones de cada factor está entre 0 a 10.

Se proporcionan baremos en función del género, edad, nivel educativo y país. Los baremos para toda la muestra incluyen la *media, desviación típica, mediana, puntuación mínima y máxima, intervalo y error típico*; mientras que los demás baremos muestran la *media, la desviación típica y el error típico*.

Al final de cada apartado, menos para el país, se incluye una tabla con la media general por factor y las medias de cada uno de los grupos para facilitar las comparaciones. Es importante tomar como referencia la media general para toda la muestra en cada factor.

Tabla A.2.1. Factores principales y opuestos, para toda la muestra.

Factor	Media	Desv. Típica	Mediana	Mín	Máx	Interv.	Error Típico
Comportamiento y personalidad. Factores principales							
Persuasión	5.72	1.95	5.80	1.00	10.00	9.0	0.01
Flexibilidad	5.35	1.96	5.20	1.00	10.00	9.0	0.01
Extraversión	5.43	2.02	5.50	1.00	10.00	9.0	0.01
Distancia emocional	5.77	1.91	6.10	1.00	10.00	9.0	0.01
Improvisación	5.34	1.94	5.40	1.00	10.00	9.0	0.01

Factor	Media	Desv. Típica	Media na	Mín	Máx	Interv.	Error Típico
Atención a los datos	5.40	1.98	5.70	1.00	10.00	9.0	0.01
Cumplimiento de las normas	5.89	2.03	6.30	1.00	10.00	9.0	0.01
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>							
Involucración laboral	5.21	1.95	5.10	1.00	10.00	9.0	0.01
Deseo de liderazgo	5.15	2.13	5.00	1.00	10.00	9.0	0.01
Necesidad de acción	5.28	1.90	5.60	1.00	10.00	9.0	0.01
Ambición	5.73	2.01	5.90	1.00	10.00	9.0	0.01
Autonomía	4.92	2.27	4.80	1.00	10.00	9.0	0.01
Altruismo	5.65	1.90	5.60	1.00	10.00	9.0	0.01
Búsqueda de novedades	5.44	1.96	5.50	1.00	10.00	9.0	0.01
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>							
Franqueza	4.37	1.87	4.20	0.10	9.00	8.9	0.01
Exigencia	4.70	1.91	4.80	0.40	9.00	8.6	0.01
Introversión	4.61	1.98	4.50	0.10	9.00	8.9	0.01
Sensibilidad emocional	4.23	1.91	3.90	0.20	9.00	8.8	0.01
Estructuración	4.74	1.87	5.00	0.30	9.00	8.7	0.01
Intuición	4.61	1.98	4.30	0.10	9.00	8.9	0.01
Libre pensamiento	4.15	2.00	3.70	0.10	9.00	8.9	0.01
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>							
Equilibrio personal	4.82	1.92	4.90	0.10	9.00	8.9	0.01
Deseo de asesoramiento	4.92	2.07	5.10	0.20	9.00	8.8	0.01
Necesidad de reflexión	4.73	1.89	4.40	0.10	9.00	8.9	0.01
Humildad	4.33	1.96	4.40	0.30	9.00	8.7	0.01

Factor	Media	Desv. Típica	Media na	Mín	Máx	Interv.	Error Típico
Trabajo en equipo	5.24	2.11	5.20	0.10	9.00	8.9	0.01
Individualismo	4.37	1.89	4.40	0.10	9.00	8.9	0.01
Búsqueda de lo conocido	4.57	1.94	4.50	0.10	9.00	8.9	0.01

A.3. Baremos según género

En las siguientes tablas, se muestran los baremos según el género.

Tabla A.3.1. Factores principales y opuestos, género femenino, n= 15441.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.56	1.93	0.02
Flexibilidad	5.51	1.94	0.02
Extraversión	5.56	2.05	0.02
Distancia emocional	5.53	2.02	0.02
Improvisación	5.34	1.92	0.02
Atención a los datos	5.20	2.02	0.02
Cumplimiento de las normas	5.90	2.02	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.03	1.94	0.02
Deseo de liderazgo	4.86	2.18	0.02
Necesidad de acción	5.48	1.90	0.02
Ambición	5.56	2.01	0.02
Autonomía	5.01	2.29	0.02
Altruismo	5.81	1.89	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Búsqueda de novedades	5.48	1.97	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.51	1.86	0.02
Exigencia	4.56	1.87	0.02
Introversión	4.49	2.00	0.02
Sensibilidad emocional	4.47	2.01	0.02
Estructuración	4.73	1.85	0.02
Intuición	4.80	2.01	0.02
Libre pensamiento	4.14	2.00	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.00	1.90	0.02
Deseo de asesoramiento	5.20	2.12	0.02
Necesidad de reflexión	4.53	1.89	0.02
Humildad	4.49	1.96	0.02
Trabajo en equipo	5.16	2.13	0.02
Individualismo	4.21	1.87	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.53	1.96	0.02

Tabla A.3.2. Factores principales y opuestos, género masculino, n= 22561.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.83	1.94	0.01
Flexibilidad	5.22	1.96	0.01
Extraversión	5.36	1.98	0.01

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Distancia emocional	5.98	1.78	0.01
Improvisación	5.30	1.94	0.01
Atención a los datos	5.55	1.94	0.01
Cumplimiento de las normas	5.94	2.00	0.01
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.33	1.95	0.01
Deseo de liderazgo	4.73	2.00	0.01
Necesidad de acción	5.15	1.89	0.01
Ambición	5.85	2.00	0.01
Autonomía	4.80	2.21	0.01
Altruismo	5.56	1.90	0.01
Búsqueda de novedades	5.42	1.95	0.01
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.27	1.86	0.01
Exigencia	4.82	1.91	0.01
Introversión	4.68	1.95	0.01
Sensibilidad emocional	4.02	1.78	0.01
Estructuración	4.77	1.87	0.01
Intuición	4.45	1.93	0.01
Libre pensamiento	4.09	1.97	0.01
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.70	1.92	0.01
Deseo de asesoramiento	4.73	2.00	0.01
Necesidad de reflexión	4.86	1.88	0.01

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Humildad	4.21	1.95	0.01
Trabajo en equipo	5.34	2.08	0.01
Individualismo	4.45	1.88	0.01
Búsqueda de lo conocido	4.60	1.94	0.01

Tabla A.3.3. Comparación de las medias entre hombres y mujeres y con la general.

Factor	Hombres	Mujeres	General
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>			
Persuasión	5.83	5.56	5.72
Flexibilidad	5.22	5.51	5.35
Extraversión	5.36	5.56	5.43
Distancia emocional	5.98	5.53	5.77
Improvisación	5.30	5.34	5.34
Atención a los datos	5.55	5.20	5.40
Cumplimiento de las normas	5.94	5.90	5.89
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.33	5.03	5.21
Deseo de liderazgo	4.73	4.86	5.15
Necesidad de acción	5.15	5.48	5.28
Ambición	5.85	5.56	5.73
Autonomía	4.80	5.01	4.92
Altruismo	5.56	5.81	5.65
Búsqueda de novedades	5.42	5.48	5.44

Comportamiento y personalidad. Factores opuestos

Factor	Hombres	Mujeres	General
Franqueza	4.27	4.51	4.37
Exigencia	4.82	4.56	4.70
Introversión	4.68	4.49	4.61
Sensibilidad emocional	4.02	4.47	4.23
Estructuración	4.77	4.73	4.74
Intuición	4.45	4.80	4.61
Libre pensamiento	4.09	4.14	4.15
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>			
Equilibrio personal	4.70	5.00	4.82
Deseo de asesoramiento	4.73	5.20	4.92
Necesidad de reflexión	4.86	4.53	4.73
Humildad	4.21	4.49	4.33
Trabajo en equipo	5.34	5.16	5.24
Individualismo	4.45	4.21	4.37
Búsqueda de lo conocido	4.60	4.53	4.57

A.4. Baremos por edad

En las siguientes tablas, se muestran los baremos según el grupo de edad.

Tabla A.4.1. Factores principales y opuestos, menores de 18, n= 3420.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.70	2.00	0.03
Flexibilidad	5.59	2.09	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Extraversión	5.12	2.22	0.04
Distancia emocional	4.93	2.26	0.04
Improvisación	5.81	2.06	0.04
Atención a los datos	5.03	1.99	0.03
Cumplimiento de las normas	4.85	2.30	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.99	1.95	0.03
Deseo de liderazgo	5.33	2.12	0.04
Necesidad de acción	4.91	1.91	0.03
Ambición	5.82	2.02	0.03
Autonomía	6.12	2.47	0.04
Altruismo	5.34	2.02	0.03
Búsqueda de novedades	5.29	1.91	0.03
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.40	1.91	0.03
Exigencia	4.50	2.01	0.03
Introversión	4.91	2.19	0.04
Sensibilidad emocional	5.08	2.25	0.04
Estructuración	4.31	1.96	0.03
Intuición	4.98	1.98	0.03
Libre pensamiento	5.18	2.28	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.99	1.95	0.03
Deseo de asesoramiento	4.74	2.06	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Necesidad de reflexión	5.10	1.90	0.03
Humildad	4.21	1.99	0.03
Trabajo en equipo	4.32	2.21	0.04
Individualismo	4.69	2.00	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.72	1.90	0.03

Tabla A.4.2. Factores principales y opuestos, entre 18 y 25 años, n=15408.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.73	1.95	0.02
Flexibilidad	5.55	1.92	0.02
Extraversión	5.34	1.97	0.02
Distancia emocional	5.91	1.86	0.01
Improvisación	5.47	1.95	0.02
Atención a los datos	5.39	1.95	0.02
Cumplimiento de las normas	5.84	1.90	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.34	1.95	0.02
Deseo de liderazgo	4.87	2.03	0.02
Necesidad de acción	4.96	1.92	0.02
Ambición	4.31	1.96	0.02
Autonomía	5.33	1.97	0.02
Altruismo	5.87	1.89	0.02
Búsqueda de novedades	5.31	1.94	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.			
Franqueza	4.35	1.87	0.02
Exigencia	4.49	1.88	0.02
Introversión	4.70	1.93	0.02
Sensibilidad emocional	4.09	1.86	0.01
Estructuración	4.61	1.88	0.02
Intuición	4.62	1.95	0.02
Libre pensamiento	4.17	1.89	0.02
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.			
Equilibrio personal	4.68	1.94	0.02
Deseo de asesoramiento	5.20	1.96	0.02
Necesidad de reflexión	5.05	1.91	0.02
Humildad	4.31	1.96	0.02
Trabajo en equipo	4.77	1.86	0.02
Individualismo	4.15	1.87	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.71	1.93	0.02

Tabla A.4.3. Factores principales y opuestos, entre 26 y 33 años, n=10186.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Comportamiento y personalidad. Factores principales			
Persuasión	5.63	1.90	0.02
Flexibilidad	5.29	1.94	0.02
Extraversión	5.51	2.02	0.02
Distancia emocional	5.84	1.85	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Improvisación	5.19	1.90	0.02
Atención a los datos	5.49	1.99	0.02
Cumplimiento de las normas	5.97	2.02	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.05	1.95	0.02
Deseo de liderazgo	5.11	2.16	0.02
Necesidad de acción	5.44	1.85	0.02
Ambición	5.87	1.97	0.02
Autonomía	4.60	2.26	0.02
Altruismo	5.64	1.84	0.02
Búsqueda de novedades	5.57	1.93	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.44	1.84	0.02
Exigencia	4.77	1.88	0.02
Introversión	4.53	1.98	0.02
Sensibilidad emocional	4.16	1.85	0.02
Estructuración	4.87	1.84	0.02
Intuición	4.51	1.98	0.02
Libre pensamiento	4.06	1.99	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.99	1.91	0.02
Deseo de asesoramiento	4.96	2.10	0.02
Necesidad de reflexión	4.57	1.83	0.02
Humildad	4.19	1.92	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Trabajo en equipo	5.55	2.10	0.02
Individualismo	4.37	1.83	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.44	1.92	0.02

Tabla A.4.4. Factores principales y opuestos, entre 34 y 41 años, n=5252.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.79	1.96	0.03
Flexibilidad	5.05	1.92	0.03
Extraversión	5.56	1.99	0.03
Distancia emocional	5.80	1.83	0.03
Improvisación	5.08	1.87	0.03
Atención a los datos	5.50	1.99	0.03
Cumplimiento de las normas	6.22	2.01	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.14	1.93	0.03
Deseo de liderazgo	5.42	2.20	0.03
Necesidad de acción	5.71	1.84	0.03
Ambición	5.65	2.00	0.03
Autonomía	4.24	2.32	0.03
Altruismo	5.43	1.88	0.03
Búsqueda de novedades	5.54	2.00	0.03
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.31	1.87	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Exigencia	5.01	1.85	0.03
Introversión	4.48	1.96	0.03
Sensibilidad emocional	4.20	1.83	0.03
Estructuración	4.98	1.80	0.03
Intuición	4.50	1.98	0.03
Libre pensamiento	3.84	1.97	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.92	1.87	0.03
Deseo de asesoramiento	4.65	2.15	0.03
Necesidad de reflexión	4.31	1.82	0.03
Humildad	4.40	1.96	0.03
Trabajo en equipo	5.91	2.16	0.03
Individualismo	4.58	1.87	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.47	1.99	0.03

Tabla A.4.5. Factores principales y opuestos, entre 42 y 49 años, n=2903.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.86	1.99	0.04
Flexibilidad	4.97	1.94	0.04
Extraversión	5.62	2.01	0.04
Distancia emocional	5.77	1.83	0.03
Improvisación	5.13	1.88	0.03
Atención a los datos	5.40	2.02	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Cumplimiento de las normas	6.28	1.97	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.28	1.95	0.04
Deseo de liderazgo	5.72	2.20	0.04
Necesidad de acción	5.86	1.77	0.03
Ambición	5.39	2.04	0.04
Autonomía	4.12	2.34	0.04
Altruismo	5.41	1.93	0.04
Búsqueda de novedades	5.56	2.00	0.04
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.27	1.89	0.04
Exigencia	5.10	1.87	0.03
Introversión	4.40	1.99	0.04
Sensibilidad emocional	4.23	1.83	0.03
Estructuración	4.94	1.80	0.03
Intuición	4.60	2.02	0.04
Libre pensamiento	3.77	1.94	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.78	1.88	0.04
Deseo de asesoramiento	4.37	2.13	0.04
Necesidad de reflexión	4.16	1.76	0.03
Humildad	4.65	2.01	0.04
Trabajo en equipo	6.06	2.14	0.04
Individualismo	4.61	1.91	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Búsqueda de lo conocido	4.45	1.99	0.04

Tabla A.4.6. Factores principales y opuestos, entre 50 y 56 años, n=650.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.78	1.88	0.07
Flexibilidad	4.79	2.03	0.08
Extraversión	5.69	2.01	0.08
Distancia emocional	5.69	1.90	0.07
Improvisación	5.09	1.86	0.07
Atención a los datos	5.31	2.00	0.08
Cumplimiento de las normas	6.29	1.93	0.08
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.52	1.91	0.07
Deseo de liderazgo	5.97	2.09	0.08
Necesidad de acción	5.68	1.80	0.07
Ambición	5.22	2.02	0.08
Autonomía	3.92	2.40	0.09
Altruismo	5.35	1.93	0.08
Búsqueda de novedades	5.71	2.03	0.08
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.28	1.83	0.07
Exigencia	5.30	1.93	0.08
Introversión	4.33	2.00	0.08

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Sensibilidad emocional	4.31	1.89	0.07
Estructuración	4.99	1.77	0.07
Intuición	4.69	2.00	0.08
Libre pensamiento	3.74	1.91	0.08
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.53	1.85	0.07
Deseo de asesoramiento	4.07	2.07	0.08
Necesidad de reflexión	4.33	1.80	0.07
Humildad	4.79	2.01	0.08
Trabajo en equipo	6.25	2.20	0.09
Individualismo	4.66	1.92	0.08
Búsqueda de lo conocido	5.71	2.03	0.08

Tabla A.4.7. Factores principales y opuestos, más de 57 años, n=315.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.43	2.03	0.11
Flexibilidad	5.17	2.03	0.11
Extraversión	5.67	1.95	0.11
Distancia emocional	5.32	2.05	0.12
Improvisación	5.49	1.99	0.11
Atención a los datos	5.23	2.03	0.11
Cumplimiento de las normas	5.92	2.13	0.12
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Involucración laboral	5.62	2.02	0.11
Deseo de liderazgo	5.93	2.05	0.12
Necesidad de acción	5.54	1.78	0.10
Ambición	4.74	2.14	0.12
Autonomía	4.27	2.52	0.14
Altruismo	5.48	1.95	0.11
Búsqueda de novedades	5.70	2.02	0.11
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.62	1.98	0.11
Exigencia	4.92	1.94	0.11
Introversión	4.34	1.93	0.11
Sensibilidad emocional	4.68	2.05	0.12
Estructuración	4.60	1.91	0.11
Intuición	4.79	2.02	0.11
Libre pensamiento	4.20	2.04	0.12
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.48	1.93	0.11
Deseo de asesoramiento	4.14	2.00	0.11
Necesidad de reflexión	4.46	1.78	0.10
Humildad	5.27	2.13	0.12
Trabajo en equipo	5.94	2.32	0.13
Individualismo	4.53	1.94	0.11
Búsqueda de lo conocido	4.37	1.96	0.11

Tabla A.4.8. Comparación de las medias por grupos de edad y con la general.

Factor	-18	18-25	26-33	34-41	42-49	50-56	57+	General
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos								
Persuasión	5.70	5.73	5.63	5.79	5.86	5.78	5.43	5.72
Flexibilidad	5.59	5.55	5.29	5.05	4.97	4.79	5.17	5.35
Extraversión	5.12	5.34	5.51	5.56	5.62	5.69	5.67	5.43
Distancia emocional	4.93	5.91	5.84	5.80	5.77	5.69	5.32	5.77
Improvisación	5.81	5.47	5.19	5.08	5.13	5.09	5.49	5.34
Atención a los datos	5.03	5.39	5.49	5.50	5.40	5.31	5.23	5.40
Cumplimiento de las normas	4.85	5.84	5.97	6.22	6.28	6.29	5.92	5.89
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales								
Involucración laboral	4.99	5.34	5.05	5.14	5.28	5.52	5.62	5.21
Deseo de liderazgo	5.33	4.87	5.11	5.42	5.72	5.97	5.93	5.15
Necesidad de acción	4.91	4.96	5.44	5.71	5.86	5.68	5.54	5.28
Ambición	5.82	4.31	5.87	5.65	5.39	5.22	4.74	5.73
Autonomía	6.12	5.33	4.60	4.24	4.12	3.92	4.27	4.92
Altruismo	5.34	5.87	5.64	5.43	5.41	5.35	5.48	5.65
Búsqueda de novedades	5.29	5.31	5.57	5.54	5.56	5.71	5.70	5.44

Factor	-18	18-25	26-33	34-41	42-49	50-56	57+	General
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>								
Franqueza	4.40	4.35	4.44	4.31	4.27	4.28	4.62	4.37
Exigencia	4.50	4.49	4.77	5.01	5.10	5.30	4.92	4.70
Introversión	4.91	4.70	4.53	4.48	4.40	4.33	4.34	4.61
Sensibilidad emocional	5.08	4.09	4.16	4.20	4.23	4.31	4.68	4.23
Estructuración	4.31	4.61	4.87	4.98	4.94	4.99	4.60	4.74
Intuición	4.98	4.62	4.51	4.50	4.60	4.69	4.79	4.61
Libre pensamiento	5.18	4.17	4.06	3.84	3.77	3.74	4.20	4.15
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos</i>								
Equilibrio personal	4.99	4.68	4.99	4.92	4.78	4.53	4.48	4.82
Deseo de asesoramiento	4.74	5.20	4.96	4.65	4.37	4.07	4.14	4.92
Necesidad de reflexión	5.10	5.05	4.57	4.31	4.16	4.33	4.46	4.73
Humildad	4.21	4.31	4.19	4.40	4.65	4.79	5.27	4.33
Trabajo en equipo	4.32	4.77	5.55	5.91	6.06	6.25	5.94	5.24
Individualismo	4.69	4.15	4.37	4.58	4.61	4.66	4.53	4.37
Búsqueda de lo conocido	4.72	4.71	4.44	4.47	4.45	5.71	4.37	4.57

A.5. Baremos por nivel educativo

En las siguientes tablas, se muestran los baremos según el nivel educativo.

Tabla A.5.1. Factores principales y opuestos, Master/ Doctorado, n= 3413.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Comportamiento y personalidad. Factores principales			
Persuasión	5.85	1.97	0.03
Flexibilidad	4.95	2.05	0.04
Extraversión	5.67	2.09	0.04
Distancia emocional	5.52	2.01	0.03
Improvisación	5.27	1.95	0.03
Atención a los datos	5.22	2.11	0.04
Cumplimiento de las normas	5.74	2.15	0.04
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales			
Involucración laboral	4.96	1.96	0.03
Deseo de liderazgo	6.19	1.92	0.03
Necesidad de acción	5.52	1.82	0.03
Ambición	5.50	2.04	0.03
Autonomía	4.25	2.48	0.04
Altruismo	5.46	1.98	0.03
Búsqueda de novedades	5.82	2.01	0.03
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.			
Franqueza	4.24	1.89	0.03
Exigencia	5.15	1.94	0.03
Introversión	4.38	2.05	0.04
Sensibilidad emocional	4.49	2.01	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Estructuración	4.82	1.85	0.03
Intuición	4.79	2.10	0.04
Libre pensamiento	4.29	2.12	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.09	1.90	0.03
Deseo de asesoramiento	3.89	1.85	0.03
Necesidad de reflexión	4.49	1.82	0.03
Humildad	4.54	2.01	0.03
Trabajo en equipo	5.97	2.26	0.04
Individualismo	4.55	1.97	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.20	2.00	0.03

Tabla A.5.2. Factores principales y opuestos, Licenciatura o gradp, n=7845.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.69	1.93	0.02
Flexibilidad	5.16	1.98	0.02
Extraversión	5.49	2.07	0.02
Distancia emocional	5.78	1.87	0.02
Improvisación	5.15	1.91	0.02
Atención a los datos	5.47	2.00	0.02
Cumplimiento de las normas	5.95	2.11	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.88	1.93	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Deseo de liderazgo	5.64	2.08	0.02
Necesidad de acción	5.52	1.84	0.02
Ambición	5.63	1.97	0.02
Autonomía	4.40	2.42	0.03
Altruismo	5.49	1.86	0.02
Búsqueda de novedades	5.62	1.95	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.38	1.86	0.02
Exigencia	4.92	1.88	0.02
Introversión	4.54	2.04	0.02
Sensibilidad emocional	4.23	1.87	0.02
Estructuración	4.93	1.83	0.02
Intuición	4.54	1.99	0.02
Libre pensamiento	4.11	2.06	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.14	1.90	0.02
Deseo de asesoramiento	4.45	2.01	0.02
Necesidad de reflexión	4.49	1.83	0.02
Humildad	4.41	1.95	0.02
Trabajo en equipo	5.80	2.22	0.03
Individualismo	4.52	1.85	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.40	1.94	0.02

Tabla A.5.3. Factores principales y opuestos, diplomatura, n=2252.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.86	1.99	0.04
Flexibilidad	5.12	1.95	0.04
Extraversión	5.61	2.04	0.04
Distancia emocional	5.84	1.82	0.04
Improvisación	5.08	1.92	0.04
Atención a los datos	5.40	2.02	0.04
Cumplimiento de las normas	6.18	1.99	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.12	1.99	0.04
Deseo de liderazgo	5.21	2.18	0.05
Necesidad de acción	5.61	1.87	0.04
Ambición	5.82	1.98	0.04
Autonomía	4.31	2.27	0.05
Altruismo	5.64	1.87	0.04
Búsqueda de novedades	5.49	2.01	0.04
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.27	1.88	0.04
Exigencia	4.93	1.89	0.04
Introversión	4.42	2.01	0.04
Sensibilidad emocional	4.16	1.82	0.04
Estructuración	4.97	1.86	0.04
Intuición	4.61	2.01	0.04
Libre pensamiento	3.87	1.95	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.92	1.94	0.04
Deseo de asesoramiento	4.87	2.10	0.04
Necesidad de reflexión	4.41	1.85	0.04
Humildad	4.24	1.93	0.04
Trabajo en equipo	5.78	2.17	0.05
Individualismo	4.38	1.85	0.04
Búsqueda de lo conocido	4.51	2.00	0.04

Tabla A.5.4. Factores principales y opuestos, Diploma de Educación secundaria, n=3096.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.65	1.93	0.03
Flexibilidad	5.39	1.89	0.03
Extraversión	5.43	1.96	0.04
Distancia emocional	5.84	1.84	0.03
Improvisación	5.27	1.93	0.03
Atención a los datos	5.48	1.94	0.03
Cumplimiento de las normas	6.07	1.95	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.46	1.96	0.04
Deseo de liderazgo	4.71	2.06	0.04
Necesidad de acción	5.32	1.90	0.03
Ambición	5.78	2.02	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Autonomía	4.93	2.11	0.04
Altruismo	5.73	1.91	0.03
Búsqueda de novedades	5.34	1.92	0.03
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.42	1.86	0.03
Exigencia	4.63	1.87	0.03
Introversión	4.60	1.93	0.03
Sensibilidad emocional	4.16	1.84	0.03
Estructuración	4.80	1.85	0.03
Intuición	4.52	1.94	0.03
Libre pensamiento	3.96	1.93	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.60	1.90	0.03
Deseo de asesoramiento	5.33	2.02	0.04
Necesidad de reflexión	4.68	1.89	0.03
Humildad	4.28	1.97	0.04
Trabajo en equipo	5.17	2.00	0.04
Individualismo	4.30	1.89	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.67	1.91	0.03

Tabla A.5.5. Factores principales y opuestos, Formación Profesional, n=6428.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.67	1.94	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Flexibilidad	5.45	1.90	0.02
Extraversión	5.41	1.92	0.02
Distancia emocional	5.89	1.80	0.02
Improvisación	5.30	1.88	0.02
Atención a los datos	5.46	1.92	0.02
Cumplimiento de las normas	6.13	1.86	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.47	1.92	0.02
Deseo de liderazgo	4.68	2.12	0.03
Necesidad de acción	5.33	1.94	0.02
Ambición	5.74	2.02	0.03
Autonomía	4.98	2.11	0.03
Altruismo	5.70	1.87	0.02
Búsqueda de novedades	5.29	1.93	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.42	1.86	0.02
Exigencia	4.58	1.87	0.02
Introversión	4.63	1.88	0.02
Sensibilidad emocional	4.11	1.79	0.02
Estructuración	4.75	1.82	0.02
Intuición	4.54	1.92	0.02
Libre pensamiento	3.90	1.83	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.57	1.88	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Deseo de asesoramiento	5.37	2.07	0.03
Necesidad de reflexión	4.68	1.93	0.02
Humildad	4.32	1.97	0.02
Trabajo en equipo	5.14	2.00	0.03
Individualismo	4.32	1.85	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.72	1.92	0.02

Tabla A.5.6. Factores principales y opuestos, estudiando, n=11558.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.73	1.95	0.02
Flexibilidad	5.50	1.95	0.02
Extraversión	5.34	2.03	0.02
Distancia emocional	5.72	1.99	0.02
Improvisación	5.52	1.98	0.02
Atención a los datos	5.35	1.98	0.02
Cumplimiento de las normas	5.65	2.05	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.27	1.94	0.02
Deseo de liderazgo	4.92	2.14	0.02
Necesidad de acción	5.01	1.92	0.02
Ambición	5.88	2.01	0.02
Autonomía	5.42	2.12	0.02
Altruismo	5.76	1.92	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Búsqueda de novedades	5.35	1.94	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.36	1.87	0.02
Exigencia	4.54	1.91	0.02
Introversión	4.71	1.99	0.02
Sensibilidad emocional	4.29	1.99	0.02
Estructuración	4.56	1.90	0.02
Intuición	4.66	1.98	0.02
Libre pensamiento	5.27	1.94	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.74	1.93	0.02
Deseo de asesoramiento	5.15	2.07	0.02
Necesidad de reflexión	5.00	1.91	0.02
Humildad	4.20	1.95	0.02
Trabajo en equipo	4.76	1.96	0.02
Individualismo	4.26	1.91	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.67	1.93	0.02

Tabla A.5.7. Comparación de las medias por nivel educativo y con la general.

Factor	Master/Doc	Licenciat./ Grado	Diplomat	E.S	F. P.	Estud	General
Comportamiento y personalidad. Factores principales							
Persuasión	5.85	5.69	5.86	5.65	5.67	5.73	5.72
Flexibilidad	4.95	5.16	5.12	5.39	5.45	5.50	5.35
Extraversión	5.67	5.49	5.61	5.43	5.41	5.34	5.43
Distancia emocional	5.52	5.78	5.84	5.84	5.89	5.72	5.77
Improvisación	5.27	5.15	5.08	5.27	5.30	5.52	5.34
Atención a los datos	5.22	5.47	5.40	5.48	5.46	5.35	5.40
Cumplimiento de las normas	5.74	5.95	6.18	6.07	6.13	5.65	5.89
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales							
Involucración laboral	4.96	4.88	5.12	5.46	5.47	5.27	5.21
Deseo de liderazgo	6.19	5.64	5.21	4.71	4.68	4.92	5.15
Necesidad de acción	5.52	5.52	5.61	5.32	5.33	5.01	5.28
Ambición	5.50	5.63	5.82	5.78	5.74	5.88	5.73
Autonomía	4.25	4.40	4.31	4.93	4.98	5.42	4.92
Altruismo	5.46	5.49	5.64	5.73	5.70	5.76	5.65
Búsqueda de novedades	5.82	5.62	5.49	5.34	5.29	5.35	5.44
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos							

Factor	Master/Doc	Licenciat./ Grado	Diplomat	E.S	F. P.	Estud	General
Franqueza	4.24	4.38	4.27	4.42	4.42	4.36	4.37
Exigencia	5.15	4.92	4.93	4.63	4.58	4.54	4.70
Introversión	4.38	4.54	4.42	4.60	4.63	4.71	4.61
Sensibilidad emocional	4.49	4.23	4.16	4.16	4.11	4.29	4.23
Estructuración	4.82	4.93	4.97	4.80	4.75	4.56	4.74
Intuición	4.79	4.54	4.61	4.52	4.54	4.66	4.61
Libre pensamiento	4.29	4.11	3.87	3.96	3.90	5.27	4.15
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>							
Equilibrio personal	5.09	5.14	4.92	4.60	4.57	4.74	4.82
Deseo de asesoramiento	3.89	4.45	4.87	5.33	5.37	5.15	4.92
Necesidad de reflexión	4.49	4.49	4.41	4.68	4.68	5.00	4.73
Humildad	4.54	4.41	4.24	4.28	4.32	4.20	4.33
Trabajo en equipo	5.97	5.80	5.78	5.17	5.14	4.76	5.24
Individualismo	4.55	4.52	4.38	4.30	4.32	4.26	4.37
Búsqueda de lo conocido	4.20	4.40	4.51	4.67	4.72	4.67	4.57

A.6. Baremos por país

En las siguientes tablas, se muestran los baremos según el país.

Tabla A.6.1. Factores principales y opuestos, Argentina, n= 949.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	6.00	1.91	0.06
Flexibilidad	4.54	1.57	0.05
Extraversión	5.64	2.04	0.07
Distancia emocional	5.99	1.63	0.05
Improvisación	4.76	1.71	0.06
Atención a los datos	5.29	2.05	0.07
Cumplimiento de las normas	6.99	1.68	0.05
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.98	1.80	0.06
Deseo de liderazgo	5.31	2.04	0.07
Necesidad de acción	5.53	1.54	0.05
Ambición	5.98	1.66	0.05
Autonomía	2.06	1.33	0.04
Altruismo	5.18	1.57	0.05
Búsqueda de novedades	6.17	1.68	0.05
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.08	1.84	0.06
Exigencia	5.46	1.57	0.05
Introversión	4.38	2.02	0.07

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Sensibilidad emocional	4.01	1.63	0.05
Estructuración	5.26	1.69	0.05
Intuición	4.73	2.03	0.07
Libre pensamiento	3.09	1.63	0.05
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.04	1.77	0.06
Deseo de asesoramiento	4.73	2.01	0.07
Necesidad de reflexión	4.48	1.53	0.05
Humildad	4.02	1.66	0.05
Trabajo en equipo	7.94	1.33	0.04
Individualismo	4.82	1.57	0.05
Búsqueda de lo conocido	3.83	1.68	0.05

Tabla A.6.2. Factores principales y opuestos, Bolivia, n=80.*

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.56	1.53	0.17
Flexibilidad	4.32	1.54	0.17
Extraversión	5.79	1.89	0.21
Distancia emocional	7.50	1.65	0.18
Improvisación	4.42	1.33	0.15
Atención a los datos	5.56	1.60	0.18
Cumplimiento de las normas	6.98	1.91	0.21

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.07	1.62	0.18
Deseo de liderazgo	5.55	1.85	0.21
Necesidad de acción	5.48	1.48	0.17
Ambición	6.56	1.64	0.18
Autonomía	2.46	1.55	0.17
Altruismo	5.00	1.55	0.17
Búsqueda de novedades	6.15	1.53	0.17
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.44	1.53	0.17
Exigencia	5.68	1.54	0.17
Introversión	4.26	1.84	0.21
Sensibilidad emocional	2.70	1.55	0.18
Estructuración	5.58	1.33	0.15
Intuición	4.44	1.60	0.18
Libre pensamiento	3.22	1.80	0.21
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.93	1.62	0.18
Deseo de asesoramiento	4.45	1.85	0.21
Necesidad de reflexión	4.52	1.48	0.17
Humildad	3.44	1.64	0.18
Trabajo en equipo	7.54	1.55	0.17
Individualismo	5.00	1.55	0.17

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Búsqueda de lo conocido	6.15	1.53	0.17

**En tamaños de muestra menores de n=100 se deben interpretar los valores estadísticos con precaución.*

Tabla A.6.3. Factores principales y opuestos, Chile, n=2178.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.72	1.84	0.04
Flexibilidad	4.66	1.51	0.03
Extraversión	5.60	1.88	0.04
Distancia emocional	6.44	1.45	0.03
Improvisación	4.33	1.62	0.03
Atención a los datos	5.71	2.00	0.04
Cumplimiento de las normas	7.37	1.69	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.39	1.67	0.04
Deseo de liderazgo	5.46	1.90	0.04
Necesidad de acción	5.78	1.56	0.03
Ambición	5.76	1.66	0.04
Autonomía	2.08	1.29	0.03
Altruismo	5.30	1.52	0.03
Búsqueda de novedades	6.01	1.73	0.04
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.34	1.77	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Exigencia	5.35	1.50	0.03
Introversión	4.42	1.86	0.04
Sensibilidad emocional	3.56	1.45	0.03
Estructuración	5.67	1.62	0.03
Intuición	4.30	1.99	0.04
Libre pensamiento	2.73	1.64	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.62	1.65	0.04
Deseo de asesoramiento	4.56	1.89	0.04
Necesidad de reflexión	4.22	1.56	0.03
Humildad	4.24	1.66	0.04
Trabajo en equipo	7.92	1.29	0.03
Individualismo	4.70	1.52	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.00	1.72	0.04

Tabla A.6.4. Factores principales y opuestos, Colombia, n=6236.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.42	1.95	0.02
Flexibilidad	5.63	1.98	0.03
Extraversión	5.38	2.04	0.03
Distancia emocional	5.62	1.84	0.02
Improvisación	5.42	1.95	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Atención a los datos	5.45	2.01	0.03
Cumplimiento de las normas	5.63	1.87	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.45	1.94	0.02
Deseo de liderazgo	3.69	2.24	0.03
Necesidad de acción	5.55	1.95	0.02
Ambición	6.37	2.13	0.03
Autonomía	5.46	1.79	0.02
Altruismo	5.87	1.95	0.02
Búsqueda de novedades	5.16	1.99	0.03
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.66	1.87	0.02
Exigencia	4.41	1.95	0.02
Introversión	4.68	1.99	0.03
Sensibilidad emocional	4.38	1.84	0.02
Estructuración	4.66	1.87	0.02
Intuición	4.55	2.01	0.03
Libre pensamiento	4.37	1.87	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.61	1.89	0.02
Deseo de asesoramiento	6.32	2.22	0.03
Necesidad de reflexión	4.47	1.93	0.02
Humildad	3.81	2.02	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Trabajo en equipo	4.67	1.64	0.02
Individualismo	4.16	1.93	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.85	1.97	0.03

Tabla A.6.5. Factores principales y opuestos, Costa Rica, n=1130.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	6.05	1.78	0.05
Flexibilidad	4.24	1.61	0.05
Extraversión	5.43	2.02	0.06
Distancia emocional	6.11	1.53	0.05
Improvisación	4.74	1.70	0.05
Atención a los datos	5.38	1.99	0.06
Cumplimiento de las normas	6.96	1.73	0.05
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.86	1.73	0.05
Deseo de liderazgo	5.73	1.94	0.06
Necesidad de acción	5.51	1.51	0.04
Ambición	5.98	1.61	0.05
Autonomía	2.24	1.51	0.04
Altruismo	5.15	1.60	0.05
Búsqueda de novedades	6.34	1.70	0.05

Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Franqueza	4.05	1.69	0.05
Exigencia	5.76	1.61	0.05
Introversión	4.59	2.00	0.06
Sensibilidad emocional	3.89	1.53	0.05
Estructuración	5.27	1.69	0.05
Intuición	4.62	1.98	0.06
Libre pensamiento	3.14	1.67	0.05
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.16	1.71	0.05
Deseo de asesoramiento	4.29	1.92	0.06
Necesidad de reflexión	4.49	1.51	0.04
Humildad	4.02	1.61	0.05
Trabajo en equipo	7.76	1.51	0.04
Individualismo	4.85	1.60	0.05
Búsqueda de lo conocido	3.68	1.68	0.05

Tabla A.6.6. Factores principales y opuestos, Ecuador, n=14595.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.92	1.94	0.02
Flexibilidad	5.37	1.91	0.02
Extraversión	5.40	1.94	0.02
Distancia emocional	6.00	1.86	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Improvisación	5.45	1.97	0.02
Atención a los datos	5.41	1.96	0.02
Cumplimiento de las normas	5.79	1.91	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.39	1.96	0.02
Deseo de liderazgo	5.40	1.95	0.02
Necesidad de acción	4.85	1.91	0.02
Ambición	5.68	1.99	0.02
Autonomía	5.24	1.81	0.01
Altruismo	5.87	1.89	0.02
Búsqueda de novedades	5.37	1.97	0.02
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.17	1.87	0.02
Exigencia	4.66	1.89	0.02
Introversión	4.65	1.89	0.02
Sensibilidad emocional	4.00	1.86	0.02
Estructuración	4.62	1.90	0.02
Intuición	4.59	1.96	0.02
Libre pensamiento	4.21	1.91	0.02
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.62	1.95	0.02
Deseo de asesoramiento	4.73	1.81	0.02
Necesidad de reflexión	5.15	1.91	0.02

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Humildad	4.38	1.95	0.02
Trabajo en equipo	4.82	1.74	0.01
Individualismo	4.15	1.88	0.02
Búsqueda de lo conocido	4.65	1.96	0.02

Tabla A.6.8. Factores principales y opuestos, España, n=4211.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.78	2.01	0.03
Flexibilidad	5.34	2.01	0.03
Extraversión	5.58	2.09	0.03
Distancia emocional	5.38	1.97	0.03
Improvisación	5.46	1.95	0.03
Atención a los datos	5.38	1.98	0.03
Cumplimiento de las normas	5.52	2.02	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.38	2.00	0.03
Deseo de liderazgo	5.41	1.99	0.03
Necesidad de acción	5.32	1.98	0.03
Ambición	5.81	1.96	0.03
Autonomía	5.85	2.01	0.03
Altruismo	5.36	2.00	0.03
Búsqueda de novedades	5.32	1.99	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.34	1.91	0.03
Exigencia	4.71	1.96	0.03
Introversión	4.42	2.09	0.03
Sensibilidad emocional	4.62	1.97	0.03
Estructuración	4.60	1.89	0.03
Intuición	4.63	1.97	0.03
Libre pensamiento	4.48	2.02	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.74	1.88	0.03
Deseo de asesoramiento	4.60	1.98	0.03
Necesidad de reflexión	4.70	1.96	0.03
Humildad	4.20	1.96	0.03
Trabajo en equipo	4.42	1.76	0.03
Individualismo	4.65	1.99	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.68	1.99	0.03

Tabla A.6.9. Factores principales y opuestos, Guatemala, n=252.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	6.48	1.70	0.11
Flexibilidad	3.88	1.56	0.10
Extraversión	5.50	1.92	0.12

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Distancia emocional	6.05	1.48	0.09
Improvisación	5.09	1.78	0.11
Atención a los datos	5.42	2.04	0.13
Cumplimiento de las normas	7.17	1.69	0.11
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	7.17	1.69	0.11
Deseo de liderazgo	6.42	1.80	0.11
Necesidad de acción	5.69	1.43	0.09
Ambición	6.12	1.67	0.11
Autonomía	1.99	1.36	0.09
Altruismo	4.62	1.65	0.10
Búsqueda de novedades	6.31	1.68	0.11
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	3.65	1.58	0.10
Exigencia	6.12	1.56	0.10
Introversión	4.52	1.91	0.12
Sensibilidad emocional	3.95	1.48	0.09
Estructuración	4.91	1.78	0.11
Intuición	4.62	2.01	0.13
Libre pensamiento	2.95	1.62	0.10
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.79	1.75	0.11
Deseo de asesoramiento	3.61	1.77	0.11

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Necesidad de reflexión	4.31	1.43	0.09
Humildad	3.88	1.67	0.11
Trabajo en equipo	8.01	1.36	0.09
Individualismo	5.38	1.65	0.10
Búsqueda de lo conocido	3.71	1.66	0.11

Tabla A.6.10. Factores principales y opuestos, Honduras, n=1745.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	6.05	1.84	0.04
Flexibilidad	4.72	1.71	0.04
Extraversión	5.23	1.99	0.05
Distancia emocional	5.86	1.84	0.04
Improvisación	4.72	1.60	0.04
Atención a los datos	5.64	1.91	0.05
Cumplimiento de las normas	7.21	1.82	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.86	1.75	0.04
Deseo de liderazgo	5.14	1.92	0.05
Necesidad de acción	5.53	1.49	0.04
Ambición	5.89	1.73	0.04
Autonomía	2.62	1.82	0.04
Altruismo	5.33	1.57	0.04

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Búsqueda de novedades	6.22	1.59	0.04
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.05	1.75	0.04
Exigencia	5.29	1.69	0.04
Introversión	4.79	1.97	0.05
Sensibilidad emocional	4.14	1.84	0.04
Estructuración	5.29	1.59	0.04
Intuición	4.37	1.90	0.05
Libre pensamiento	2.93	1.75	0.04
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.15	1.75	0.04
Deseo de asesoramiento	4.86	1.91	0.05
Necesidad de reflexión	4.47	1.49	0.04
Humildad	4.11	1.72	0.04
Trabajo en equipo	7.38	1.82	0.04
Individualismo	4.67	1.57	0.04
Búsqueda de lo conocido	3.79	1.59	0.04

Tabla A.6.11. Factores principales y opuestos, México, n=6026.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.31	1.95	0.03
Flexibilidad	6.04	2.08	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Extraversión	5.37	2.21	0.03
Distancia emocional	5.00	2.07	0.03
Improvisación	5.77	2.00	0.03
Atención a los datos	5.11	2.00	0.03
Cumplimiento de las normas	4.99	2.01	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	4.88	2.03	0.03
Deseo de liderazgo	5.56	2.16	0.03
Necesidad de acción	5.58	2.00	0.03
Ambición	4.90	2.08	0.03
Autonomía	6.24	2.07	0.03
Altruismo	5.60	2.06	0.03
Búsqueda de novedades	5.09	1.99	0.03
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.76	1.88	0.02
Exigencia	4.15	1.93	0.03
Introversión	4.67	2.17	0.03
Sensibilidad emocional	5.00	2.07	0.03
Estructuración	4.38	1.86	0.02
Intuición	4.89	2.00	0.03
Libre pensamiento	5.01	2.01	0.03
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	5.14	2.02	0.03

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Deseo de asesoramiento	4.49	2.12	0.03
Necesidad de reflexión	4.43	1.99	0.03
Humildad	5.10	2.07	0.03
Trabajo en equipo	4.16	1.74	0.02
Individualismo	4.42	2.04	0.03
Búsqueda de lo conocido	4.93	1.97	0.03

Tabla A.6.14. Factores principales y opuestos, República Dominicana, n=203.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Comportamiento y personalidad. Factores principales			
Persuasión	5.35	1.45	0.10
Flexibilidad	4.81	1.60	0.11
Extraversión	5.38	1.85	0.13
Distancia emocional	7.68	1.41	0.10
Improvisación	4.60	1.36	0.10
Atención a los datos	5.76	1.71	0.12
Cumplimiento de las normas	7.79	1.50	0.10
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales			
Involucración laboral	5.49	1.74	0.12
Deseo de liderazgo	5.11	1.85	0.13
Necesidad de acción	5.14	1.44	0.10
Ambición	5.97	1.55	0.11
Autonomía	2.20	1.38	0.10

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Altruismo	5.46	1.51	0.11
Búsqueda de novedades	6.09	1.54	0.11
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.65	1.45	0.10
Exigencia	5.19	1.60	0.11
Introversión	4.62	1.85	0.13
Sensibilidad emocional	2.36	1.38	0.10
Estructuración	5.43	1.31	0.09
Intuición	4.24	1.71	0.12
Libre pensamiento	2.39	1.41	0.10
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			
Equilibrio personal	4.55	1.69	0.12
Deseo de asesoramiento	4.89	1.85	0.13
Necesidad de reflexión	4.86	1.44	0.10
Humildad	4.03	1.55	0.11
Trabajo en equipo	7.80	1.38	0.10
Individualismo	4.54	1.51	0.11
Búsqueda de lo conocido	3.91	1.54	0.11

Tabla A.6.15. Factores principales y opuestos, Venezuela, n=475.

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
<i>Comportamiento y personalidad. Factores principales</i>			
Persuasión	5.82	1.74	0.08

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Flexibilidad	4.48	1.51	0.07
Extraversión	5.54	1.80	0.08
Distancia emocional	6.51	1.41	0.06
Improvisación	4.69	1.47	0.07
Atención a los datos	5.66	1.90	0.09
Cumplimiento de las normas	7.62	1.65	0.08
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales</i>			
Involucración laboral	5.12	1.76	0.08
Deseo de liderazgo	4.98	1.91	0.09
Necesidad de acción	5.82	1.54	0.07
Ambición	5.92	1.49	0.07
Autonomía	1.93	1.15	0.05
Altruismo	5.25	1.43	0.07
Búsqueda de novedades	6.17	1.48	0.07
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos.</i>			
Franqueza	4.26	1.65	0.08
Exigencia	5.52	1.51	0.07
Introversión	4.49	1.77	0.08
Sensibilidad emocional	3.49	1.41	0.06
Estructuración	5.31	1.47	0.07
Intuición	4.34	1.90	0.09
Libre pensamiento	2.57	1.56	0.07
<i>Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos.</i>			

Factor	Media	Desv. Típica	Error Típico
Equilibrio personal	4.89	1.74	0.08
Deseo de asesoramiento	5.04	1.88	0.09
Necesidad de reflexión	4.18	1.54	0.07
Humildad	4.08	1.49	0.07
Trabajo en equipo	8.07	1.15	0.05
Individualismo	4.75	1.43	0.07
Búsqueda de lo conocido	3.84	1.47	0.07

A.7. Correlaciones entre los factores

En la tabla siguiente, se muestran las intercorrelaciones entre los factores principales de **PERFIL PRO 2**.

*Tabla A.7.1. Intercorrelaciones entre los factores principales de **PERFIL PRO 2**.*

Factores*	Persuasión	Flexibilidad	Extraversión	D. emoc	Improvisación	A. datos	C. normas	I. laboral	D. lider	N. acción	Ambición	Autonomía	Altruismo
Flexibilidad	-0.26												
Extraversión	0.03	-0.22											
D. emoc	-0.07	-0.19	-0.15										
Improvisación	-0.08	-0.09	0.02	-0.26									
A. datos	-0.12	-0.03	-0.24	0.21	-0.42								
C. normas	0.11	0.08	0.08	0.36	-0.27	0.33							
I. laboral	0.07	0.06	0.03	0.02	-0.06	0.08	0.17						
D. lider	0.2	-0.3	0.18	-0.02	0.04	-0.1	-0.14	-0.15					
N. acción	0.01	-0.07	0.12	-0.02	-0.01	0.01	0.05	-0.19	-0.03				
Ambición	0.19	-0.26	0.09	0.08	0	0	-0.05	-0.03	0.07	-0.09			
Autonomía	-0.07	0.19	-0.18	-0.22	0.19	-0.08	-0.37	-0.14	-0.15	-0.12	-0.08		
Altruismo	-0.15	0.21	0.07	-0.01	-0.02	-0.02	0.06	0.06	-0.19	-0.15	-0.28	-0.17	
B. de novedades	-0.03	-0.15	0.16	0.02	0.16	-0.16	-0.06	-0.15	0.03	-0.12	0.03	-0.28	-0.03

D. emoc= Distancia emocional ; A. datos= Atención a los datos ; C. normas= Cumplimiento de las normas ; I. laboral= Involucración laboral ; D. lider= Deseo de liderazgo ; N. acción= Necesidad de acción ; B. de novedades= Búsqueda de novedades.

Una forma de valorar la validez de constructo de un test es analizar las intercorrelaciones entre los factores del test. El análisis debe tener en cuenta las expectativas del modelo teórico sobre las relaciones entre los factores, sobre la intensidad y dirección de la correlación. En relación a la intensidad, salvo que exista una buena razón teórica, se esperan correlaciones moderadas o bajas. Y en relación a la dirección, las correlaciones pueden ser directas o inversas, se comprobará con la teoría si la dirección es la esperada.

Las intercorrelaciones de **PERFIL PRO 2** reflejan lo esperado por el modelo y son de baja intensidad ; siendo la más alta la correlación inversa (-0.42) entre *Atención a los datos* e *Improvisación*. Además, hay solo cuatro correlaciones entre 0.30 y 0.40, que son correlaciones bajas, y el resto están por debajo de 0.20. Las correlaciones entre 0.30 y 0.40 serían, las correlaciones directas entre *Cumplimiento de las normas* y *Distancia emocional*, de 0.36 ; y entre *Cumplimiento de las normas* y *Atención a los datos*, de 0.33. Mientras que las correlaciones inversas serían : *Deseo de liderazgo* y *Flexibilidad*, de -0.3 ; y entre *Autonomía* y *Cumplimiento de las normas*, -0.37.

En función del análisis de las intercorrelaciones, se puede concluir que los factores de **PERFIL PRO 2** son independientes y se ajustan al modelo teórico propuesto.

A.8. Fiabilidad por consistencia interna

PERFIL PRO 2 es un test ipsativo, esto implica que la probabilidad de identificarse con un ítem no es del 100%, como ocurre en los tests normativos; al tener que decidir entre dos opciones de respuesta, si se elige una opción, necesariamente no se podrá elegir la otra/s. Esto supone una dificultad a la hora de calcular la fiabilidad por consistencia interna y por ello, resulta más adecuado calcular la consistencia interna con el coeficiente omega para este tipo de tests, Dunn, Baguley, & Brunnsden, (2014).

Tabla A.8.1. Consistencia Interna, coeficiente Omega.

Factor	Omega
Flexibilidad- Exigencia	0.62
Extraversión- Introversión	0.71
Atención a los datos- Intuición	0.74
Improvisación- Estructuración	0.67
Persuasión- Franqueza	0.65
Distancia emocional- Sensibilidad emocional	0.75
Cumplimiento de las normas- Libre pensamiento	0.68
Ambición- Humildad	0.66
Autonomía- Trabajo en equipo	0.79
Altruismo- Individualismo	0.63
Necesidad de acción- Necesidad de reflexión	0.59
Búsqueda de novedades- B. de lo conocido	0.63
Deseo de liderazgo- Deseo de asesoramiento	0.77
Involucración laboral- Equilibrio personal	0.72

A.9. Analisis factorial confirmatorio de las dimensiones del test

Se llevo a cabo un análisis factorial confirmatorio AFC para cada una de las dimensiones que componen el test: Personalidad y Motivaciones y valores. El resultado fue consistente con la estructura propuesta para la prueba, comprobando que los factores de cada dimensión se ajustan a ella.

Tabla A.9.1. Personalidad.

X2	df	p.value	CFI	TLI	RMSEA	p.value
58877.197	1421	0	0.702	0.677	0.032	1

Nota: X²: Chi-Cuadrado, df: grados de libertad; p: valor significativo, RMSEA: Root Mean Square Error of Aproximation; CFI: Índice de comparación de adecuación, TLI: Índice de Tucker-Lewis.

Tabla A.9.1. Motivaciones y valores

X2	df	p.value	CFI	TLI	RMSEA	p.value
62925.751	1421	0	0.675	0.648	0.033	1

Nota: X²: Chi-Cuadrado, df: grados de libertad; p: valor significativo, RMSEA: Root Mean Square Error of Aproximation; CFI: Índice de comparación de adecuación, TLI: Índice de Tucker-Lewis.

En función de los datos, se puede concluir que los factores se ajustan al modelo para cada una de las dimensiones de **PERFIL PRO 2**.

A.10. Diferencias en las puntuaciones según el grupo normativo

A la hora de interpretar los resultados de una persona en **PERFIL PRO 2**, es importante realizar la comparación con el grupo normativo de la persona. Se llevó a cabo un estudio de las diferencias en las puntuaciones para edad y género en el test, con la finalidad de saber si hay diferencias significativas en estos grupos. Los resultados se presentan a continuación.

A.10.1. T-tests y ANOVAS

Para explorar las diferencias entre los grupos se llevó a cabo un t-test para el género y un ANOVA para los grupos de edad, como las diferencias eran significativas en los grupos de edad, se llevó a cabo un t-test a posteriori para cada grupo de edad. En las siguientes tablas se muestran los resultados.

Tabla A.10.1.1. T- test género.

Factor	Hombres	Mujeres	T	df	p-value
Comportamiento y personalidad. Factores principales					
Persuasión	5.83	5.56	13.266	38000	0*
Flexibilidad	5.22	5.51	13.854	38000	0*
Extraversión	5.36	5.56	9.478	38000	0*
Distancia emocional	5.98	5.53	-23.164	38000	0*
Improvisación	5.30	5.34	1.644	38000	0.10
Atención a los datos	5.55	5.20	-17.319	38000	0*
Cumplimiento de las normas	5.94	5.90	-2.021	38000	0.04
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales					
Involucración laboral	5.33	5.03	-14.759	38000	0*
Deseo de liderazgo	4.73	4.86	-22.169	38000	0*
Necesidad de acción	5.15	5.48	16.792	38000	0*
Ambición	5.85	5.56	-13.801	38000	0*
Autonomía	4.80	5.01	8.924	38000	0*
Altruismo	5.56	5.81	12.407	38000	0*
Búsqueda de novedades	5.42	5.48	3.171	38000	0.001*

Factor	Hombres	Mujeres	T	df	p-value
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos					
Franqueza	4.27	4.51	12.497	37255	0*
Exigencia	4.82	4.56	-12.795	37569	0*
Introversión	4.68	4.49	-8.902	37674	0*
Sensibilidad emocional	4.02	4.47	23.2	37981	0*
Estructuración	4.77	4.73	-1.984	37437	0.04
Intuición	4.45	4.80	17.242	37966	0*
Libre pensamiento	4.09	4.14	2.0535	37697	0.04
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores opuestos					
Equilibrio personal	4.70	5.00	14.893	37756	0*
Deseo de asesoramiento	4.73	5.20	22.02	37475	0*
Necesidad de reflexión	4.86	4.53	-16.709	37911	0*
Humildad	4.21	4.49	13.709	37499	0*
Trabajo en equipo	5.34	5.16	-7.667	36920	0*
Individualismo	4.45	4.21	-12.2	37859	0*
Búsqueda de lo conocido	4.60	4.53	-3.121	37887	0.001*

*valores por debajo de 0.005 indica que las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas

Se observa que hay diferencias significativas entre las medias para cada género, para todos los factores de **PERFIL PRO 2**, menos para *Improvisación-Estructuración* y *Cumplimiento de las normas- Libre pensamiento*. Esto indica que la forma en que se expresan las características evaluadas por **PERFIL PRO 2** varían en función del género y que es importante tener en cuenta el género de la persona a la hora de interpretar los resultados de la mayoría de los factores.

Los motivos de estas diferencias pueden ser muy diversos, desde necesidades diferentes en los puestos de trabajo que tradicionalmente realizan hombres o mujeres, hasta las diferencias que hay en la socialización según el género.

Tabla A.10.1.2. ANOVA por grupo de edad.

Factor	-18	18-25	26-33	34-41	42-49	50-56	57+	F	df	p-value
Comportamiento y personalidad. Factores opuestos										
Persuasión	5.70	5.73	5.63	5.79	5.86	5.78	5.43	10.62	5	0*
Flexibilidad	5.59	5.55	5.29	5.05	4.97	4.79	5.17	96.2	5	0*
Extraversión	5.12	5.34	5.51	5.56	5.62	5.69	5.67	24.21	5	0*
Distancia emocional	4.93	5.91	5.84	5.80	5.77	5.69	5.32	36.60	5	0*
Improvisación	5.81	5.47	5.19	5.08	5.13	5.09	5.49	53.28	5	0*
Atención a los datos	5.03	5.39	5.49	5.50	5.40	5.31	5.23	7.149	5	0*
Cumplimiento de las normas	4.85	5.84	5.97	6.22	6.28	6.29	5.92	50.42	5	0*
Motivaciones, aspiraciones y valores. Factores principales										
Involucración laboral	4.99	5.34	5.05	5.14	5.28	5.52	5.62	36.22	5	0*
Deseo de liderazgo	5.33	4.87	5.11	5.42	5.72	5.97	5.93	153.7	5	0*
Necesidad de acción	4.91	4.96	5.44	5.71	5.86	5.68	5.54	239.8	5	0*
Ambición	5.82	4.31	5.87	5.65	5.39	5.22	4.74	57.04	5	0*
Autonomía	6.12	5.33	4.60	4.24	4.12	3.92	4.27	389.7	5	0*
Altruismo	5.34	5.87	5.64	5.43	5.41	5.35	5.48	66.03	5	0*
Búsqueda de novedades	5.29	5.31	5.57	5.54	5.56	5.71	5.70	33.88	5	0*

Factor	-18	18-25	26-33	34-41	42-49	50-56	57+	F	df	p-value
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>										
Franqueza	4.40	4.35	4.44	4.31	4.27	4.28	4.62	7.768	5	0*
Exigencia	4.50	4.49	4.77	5.01	5.10	5.30	4.92	113.2	5	0*
Introversión	4.91	4.70	4.53	4.48	4.40	4.33	4.34	26.68	5	0*
Sensibilidad emocional	5.08	4.09	4.16	4.20	4.23	4.31	4.68	10.961	5	0*
Estructuración	4.31	4.61	4.87	4.98	4.94	4.99	4.60	52.05	5	0*
Intuición	4.98	4.62	4.51	4.50	4.60	4.69	4.79	6.987	5	0*
Libre pensamiento	5.18	4.17	4.06	3.84	3.77	3.74	4.20	41.39	5	0*
<i>Comportamiento y personalidad. Factores opuestos</i>										
Equilibrio personal	4.99	4.68	4.99	4.92	4.78	4.53	4.48	40.46	5	0*
Deseo de asesoramiento	4.74	5.20	4.96	4.65	4.37	4.07	4.14	160.6	5	0*
Necesidad de reflexión	5.10	5.05	4.57	4.31	4.16	4.33	4.46	240.7	5	0*
Humildad	4.21	4.31	4.19	4.40	4.65	4.79	5.27	52.93	5	0*
Trabajo en equipo	4.32	4.77	5.55	5.91	6.06	6.25	5.94	480.1	5	0*
Individualismo	4.69	4.15	4.37	4.58	4.61	4.66	4.53	64.88	5	0*
Búsqueda de lo conocido	4.72	4.71	4.44	4.47	4.45	5.71	4.37	34.23	5	0*

*valores por debajo de 0.005 indica que las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas

Se observa que hay diferencias significativas entre las medias, según grupo de edad, para todos los factores de **PERFIL PRO 2**. Esto indica que la forma en que se expresan las características evaluadas por **PERFIL PRO 2** varían en función de la edad y que es importante tener la edad de la persona en cuenta a la hora de interpretar los resultados en los factores.

Los motivos de estas diferencias pueden ser muy diversos, desde diferencias en los puestos de trabajo que se desempeñan en función de la edad que se tiene o de las circunstancias vitales que se dan en diferentes momentos de la vida, que pueden incidir en estas competencias.

Para obtener un mayor detalle de para que grupos en concreto se dan las diferencias significativas en función de la edad, se llevó a cabo un t-test a posteriori para los factores para cada par de grupos de edad. En la siguiente tabla se presentan los resultados para los factores principales.

Tabla A.10.1.3. T-test a posteriori para los factores para cada par de grupos de edad en los factores principales

Edad	18-25	26 - 33	34 - 41	42 - 49	50- 56
Persuasión					
26 - 33	0*				
34 - 41	0.122	0*			
42 - 49	0.003*	0*	0.136		
50 - 56	0.203	0.002*	0.646	0.587	
+57	0.004*	0.062	0.001*	0.0001*	0.0015*
Flexibilidad					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0.052		
50 - 56	0*	0*	0.0055	0.182	
+57	0.0007*	0.30	0.288	0.072	0.0162
Extraversión					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0.205			
42 - 49	0*	0.011	0.17		

50 - 56	0*	0.001*	0.014	0.158	
+57	0.003*	0.161	0.314	0.65	0.717
<i>Distancia emocional</i>					
26 - 33	0.006				
34 - 41	0.001*	0.301			
42 - 49	0.0004*	0.077	0.395		
50 - 56	0.0008*	0.0284	0.116	0.359	
+57	0*	0*	0*	0*	0.001*
<i>Improvisación</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0.0005*			
42 - 49	0*	0.123	0.251		
50 - 56	0*	0.353	0.375	0.935	
+57	0.879	0.007	0.0002*	0.0016*	0.004*
<i>Atención a los datos</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0.68			
42 - 49	0.65	0.028	0.022		
50 - 56	0.153	0.001*	0.001*	0.13	
+57	0.17	0.02	0.01	0.14	0.608
<i>Cumplimiento de las normas</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0.266		
50 - 56	0*	0*	0.95	0.501	
+57	0.45	0.63	0.007	0.002*	0.014
<i>Involucración laboral</i>					
26 - 33	0*				

34 - 41	0*	0.005			
42 - 49	0.16	0*	0.001*		
50 - 56	0.166	0*	0*	0.04	
+57	0.01	0*	0*	0.003*	0.10
<i>Deseo de liderazgo</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0*		
50 - 56	0*	0*	0*	0.002*	
+57	0*	0*	0*	0.101	0.865
<i>Necesidad de acción</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0.0008*		
50 - 56	0*	0*	0.72	0.063	
+57	0*	0.367	0.11	0.004*	0.106
<i>Ambición</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0.003*	0*			
42 - 49	0*	0*	0*		
50 - 56	0*	0*	0*	0.021	
+57	0*	0*	0*	0*	0.0001*
<i>Autonomía</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0.014		
50 - 56	0*	0*	0.02	0.609	

+57	0*	0.007	0.84	0.24	0.17
<i>Altruismo</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0*			
42 - 49	0*	0*	0.532		
50 - 56	0*	0*	0.47	0.78	
+57	0.0004*	0.13	0.65	0.49	0.43
<i>Búsqueda de novedades</i>					
26 - 33	0*				
34 - 41	0*	0.37			
42 - 49	0*	0.79	0.68		
50 - 56	0*	0.58	0.33	0.51	
+57	0.0003*	0.26	0.17	0.24	0.46

*valores por debajo de 0.005 indica que las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Servicio de atención al cliente: **atención.cliente@centraltest.com**

Servicios de formación y consultoría : **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.es

Central Test - Empowering Talent © 2021

Todos los derechos reservados