

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

Trabajo de investigación de fin de carrera

**“LA PERSONALIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA  
GUARDIAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA JARA SEGURIDAD  
CIA.LTDA”**

Realizado por:

**STEFANY ANDREA TOBAR TORRES**

**Director del proyecto:**

**Msc. Ing Carlos Guijarro**

Como requisito para la obtención del título de:  
**PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Quito, 05 de Febrero 2014

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, Stefany Andrea Tobar Torres con cédula de identidad # 1716128440 declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

.....

C.C.: 1716128440

DECLARATORIA DEL DIRECTOR

El presente trabajo de investigación titulado:

“LA PERSONALIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA JARA SEGURIDAD”

Realizado por:

Stefany Andrea Tobar Torres

Como Requisito para la Obtención del Título de:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Ha Sido dirigido por el profesor

Ing Carlos Fernando Guijarro Cadena Msc

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

.....

DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Mg. Raisa Torres

Mg. Juan Carlos Flores

Después de revisar el trabajo presentado,  
lo han calificado como apto para su defensa oral ante  
el tribunal examinador

.....

.....

Quito,05 de Febrero del 2014

## **DEDICATORIA**

A Dios de todo corazón por permitirme culminar mis años de estudio, por las pruebas que me hacen crecer como persona, ser humano y me permiten dar lo mejor de mí.

A mis padres, quien que con su comprensión, apoyo y constante ánimo, me impulsan a conquistar los sueños y anhelar siempre lo mejor, además me infundieron la ética y el rigor que guían mi transitar por la vida. A mis hermanos por confiar en mí.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos impartidos a nivel personal y educativo, gracias a su paciencia y enseñanza.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar me gustaría agradecerte a ti DIOS por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque has estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar y porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mi padre, porque gracias a él sé que la responsabilidad se la debe vivir como un compromiso de dedicación y esfuerzo.

A mi madre, cuyo vivir me ha mostrado que en el camino hacia la meta se necesita de la dulce fortaleza para aceptar las derrotas y del sutil coraje para derribar miedos.

A mis hermanos, el incondicional abrazo que me motiva y recuerda que detrás de cada detalle existe el suficiente alivio para empezar nuevas búsquedas.

A mis familiares, y a quienes se sumaron a mi vida para hacerme compañía con sus sonrisas de ánimo. En especial a ti Diego, por tu cariño y comprensión, porque sé que siempre contaré contigo, porque a lo largo de este trabajo aprendimos que nuestras diferencias se convierten en riqueza cuando existe respeto.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CAPITULO I. INTRODUCCION.....	4
1.1.    El problema Investigación .....	5
1.1.1.    Planteamiento del Problema.....	5
1.1.1.1 Diagnóstico.....	5
1.1.1.2 Pronóstico .....	6
1.1.1.3 Control del pronóstico.....	6
1.1.2.    Formulación del Problema.....	7
1.1.3 Sistematización del Problema.....	7
1.1.4.    Objetivo General.....	7
1.1.5.    Objetivos Específicos.....	7
1.1.6.    Justificación .....	8
1.2 MARCO TEÓRICO .....	9
1.2.1 La personalidad .....	9
1.2.2 SELECCIÓN DE PERSONAL.....	16
1.2.3 Estado actual de conocimiento sobre el tema.....	22
1.2.4 Adopción de una perspectiva teórica .....	23
1.2.5 Marco conceptual.....	26
1.2.6 Hipótesis.....	30
1.2.7 Identificación y caracterización de variables.....	30
CAPITULO II. MÉTODO. ....	31
2.1 Nivel de estudio.....	31
2.2 Modalidad de Investigación.....	31
2.3 Método .....	32
2.4 Población y Muestra.....	32
2.5 Selección de instrumentos de Investigación.....	32
2.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	33
2.7 Operacionalización de Variables.....	35
2.8 Procesamiento de datos.....	37

2.9. Aspectos Administrativos.....	38
2.10 Cronograma del trabajo.....	39
2.11 Temario o índice preliminar.....	40
CAPÍTULO III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	42
3.1 Descripción y Análisis de Puestos.....	42
3.2 Determinación de las características de personalidad y desempeño laboral idóneo para guardias de seguridad.....	45
3.2.1 Análisis de los resultados Test MMPI-2.....	45
3.2.2 Análisis de resultados prueba Wonderlic.....	47
3.3 Plan de Reclutamiento y Selección del Personal dirigido a mejorar el desempeño laboral de guardias de seguridad en la Empresa Jara Seguridad CIA. LTDA. ....	50
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
4.1 Conclusiones.....	66
4.2 Recomendaciones.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	72

### Índice de tablas

<b>Tabla 1: Teorías de la personalidad.....</b>	<b>10</b>
<b>Tabla 2: Trastornos de la personalidad.....</b>	<b>15</b>
<b>Tabla 3: Determinación cualitativa del puesto de trabajo.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 4: Inventario cualitativo del personal.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 5: Variable Independiente.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 6: Variable dependiente.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 7: Recursos Técnicos materiales.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 8: Recursos financieros.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 9: Cronograma de trabajo.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 10: Resultados directos prueba Wonderlic.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 11: Nivel de Inteligencia de los Guardias de Seguridad.....</b>	<b>49</b>

**Tabla 12: Puntuaciones Wonderlic.....49**

### **Índice de Gráficos**

**Gráfico 1: Modelo de Proceso de selección.....20**

## **CAPITULO I. INTRODUCCION.**

En la conducta humana se pueden observar un conjunto de factores variables que determinan los diferentes tipos de personalidad, que influirán en cada individuo durante el desarrollo de su vida y que puede cambiar de forma gradual y lenta. De igual manera la personalidad es única ya que jamás se podrán encontrar dos sujetos que posean los mismos rasgos de personalidad.

En la actualidad las investigaciones basadas en descifrar y predecir el comportamiento de los individuos en el entorno de trabajo han sido múltiples, entre ellos el modelo de selección de personal por competencias, por estrategias de liderazgo, por perfil psicológico, entre otros, ya que se ha demostrado que existe una relación directa entre la personalidad y determinados fenómenos, mecanismos, procesos psicológicos y tendencias de comportamiento que se manifiestan en el entorno laboral, sin embargo es importante recalcar que los diferentes procesos y rasgos psicológicos pueden ser sutiles en ciertos individuos y en otros pueden llegar a ser complejos.

Por otro lado es importante conocer que toda empresa o entidad laboral posee una estructura (formal – informal), determinadas formas de trabajo, procedimientos específicos, valores corporativos que marcan el modo de desempeño de la institución; mismos que pueden tener un efecto muy significativo en relación al comportamiento del individuo en su trabajo modificando los efectos naturales de su personalidad.

Por otro lado, dichas características también forman parte esencial durante el proceso de selección para el reclutamiento de un cargo laboral, que consiste en escoger entre los candidatos reclutados a aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse y desempeñar correctamente al cargo ofrecido. Dicho proceso de selección consta de

personal altamente calificado para seleccionar y aplicar los diferentes instrumentos idóneos (capacidades cognitivas, conocimientos) con el objetivo de permitir una toma de decisión adecuada a través de la selección por competencias. (García, 2007, pp, 111-138).

### **1.1. El problema Investigación**

El presente proyecto de investigación busca conocer la relación en el proceso de selección para guardias de seguridad con la personalidad idónea para desempeñar el cargo y su incidencia en los objetivos de la empresa.

#### **1.1.1. Planteamiento del Problema**

En la actualidad los instrumentos que se podrían emplear en un proceso de selección son varios e innumerables, sin embargo la hoja de vida, currículos, historiales profesionales, entrevistas y test, han sido los más empleados durante un proceso de selección; por lo tanto es importante recalcar que dicho proceso debe llevarse a cabo siguiendo los lineamientos y expectativas propias de la empresa, lo cual implicará realizar el reclutamiento del personal tomando en cuenta al tipo de empresa, su cultura, mercado, el discurso con el cual se maneja, el clima organizacional, las relaciones formales y la descripción del puesto a desempeñarse, obligando al responsable de contratación a encontrar al “individuo adecuado para el cargo”. (Sáez, 2007, pp, 57-74).

Es por lo anteriormente expuesto que la presente investigación pretende otorgar los conocimientos necesarios que relacionan a la personalidad con el proceso de selección del personal con la finalidad de conocer cómo esta influye durante el reclutamiento y selección, al igual que se desea conocer cómo sus características inciden dentro de los objetivos de la compañía.

##### **1.1.1.1 Diagnóstico**

Según investigaciones realizadas, se ha podido llegar a determinar que diferentes empresas en la actualidad padecen un sin número de falencias y dificultades dentro de su plan

estratégico de contratación, esto debido a la falta de personal idóneo y capacitado para desempeñarse adecuadamente en su lugar de trabajo. (Schmidt, 2011, pp, 262-274).

Entre las principales dificultades que se presentan al momento de seleccionar al personal inciden en que durante dicho proceso se desestima en muchos casos las necesidades de la empresa, la falta de verificación de las habilidades del empleado, antecedentes y referencias, al igual que la falta de aplicación de instrumentos psicométricos que validen que la personalidad y conocimientos del postulante son los idóneos para desempeñar el cargo propuesto (Sáez, 2007, pp, 57-74).

Por lo tanto, empresas que han dejado de lado estos lineamientos de contratación ya han empezado a experimentar varios déficit y desfases en su desempeño laboral, obligándolas en muchos casos a cerrar sus puertas y parar la producción hasta llevar a cabo una nueva reingeniería. Es por ello que llevar a cabo un plan previo y estratégico de reclutamiento y selección de personal es fundamental, ya que es la única manera en la que se podrá garantizar el desarrollo y crecimiento de la misma.

#### **1.1.1.2 Pronóstico**

El llevar a cabo un proceso correcto de selección del personal que incluya pruebas psicométricas, de personalidad, de aptitud, entrevista, evaluación del desempeño, entre otros; beneficiará y fortalecerá grandemente a las empresas que hagan uso de estas técnicas de contratación, ya que disminuirá notoriamente las falencias de los empleados al momento de desempeñarse en un cargo laboral.

#### **1.1.1.3 Control del pronóstico**

Para lograr cumplir con el pronóstico estimado, es necesario que la empresa primeramente cuente con personal idóneo para desempeñar el proceso de selección, de ahí que se cumplan con los requisitos tanto de conocimientos como de habilidades personales y profesionales

requeridas por la empresa y será sumamente importante para lograr el pronóstico planteado.

### **1.1.2. Formulación del Problema**

¿La falta de aplicación de herramientas idóneas durante el proceso de selección del personal impide el crecimiento y correcto desempeño de la empresa?

### **1.1.3 Sistematización del Problema**

- ¿Cuáles son las necesidades del puesto de trabajo que la empresa desea cubrir?
- ¿Qué características de desempeño laboral y de personalidad son las idóneas para cubrir la vacante de guardia de seguridad?
- ¿Cuáles son los instrumentos idóneos de evaluación que deben ser empleados durante el proceso de selección de personal de guardias de seguridad?

### **1.1.4. Objetivo General**

Elaborar un Plan de Reclutamiento y Selección de Personal con características idóneas de personalidad y capacidad de desempeño laboral dirigido a guardias de seguridad.

### **1.1.5. Objetivos Específicos**

- Realizar la evaluación de necesidades del puesto de trabajo en la empresa.

- Determinar las características de personalidad y desempeño laboral idóneo para guardias de seguridad.
- Describir los instrumentos de evaluación adecuados a emplearse durante el proceso de selección que permitan cumplir con los objetivos y necesidades de la empresa.

#### **1.1.6. Justificación**

La realización del presente proyecto de investigación es importante, ya que el proceso de selección de personal forma parte del desarrollo crítico de la gestión integrada de los recursos humanos en las organizaciones, en la medida en que influyen de gran manera sobre el proceso de gestión para reclutar personal. De igual forma esta disertación es de impacto ya que se centrará en determinar y conocer las características de desempeño laboral y el perfil idóneo de personalidad para cubrir la vacante de guardias de seguridad, el mismo se basará en el empleo de herramientas útiles que orienten a quien haga uso de ellas, se emplearan técnicas idóneas que ayuden a cumplir con los requerimientos necesarios para el desempeño deseado dentro de la empresa.

Por otro lado, la presente investigación es novedosa ya que durante los últimos años se han venido desarrollando nuevas y diferentes formas de reclutar personal que aún no han llegado a ser conocidas en nuestro medio, por lo tanto esta investigación pretende plasmar dichas técnicas y conocimientos en beneficio del profesional en formación y otorgar habilidades y estrategias básicas que lo guíen a suplir las necesidades requeridas por una empresa en crecimiento. Serán parte de los beneficiarios tanto el responsable de llevar a cabo el proceso de selección, como el dueño de la institución y todos quienes laboren dentro de esta entidad ya que al cubrir las necesidades específicas de la empresa se habrá cumplido con los objetivos y expectativas del lugar, otorgando entera satisfacción y bienestar a sus beneficiarios.

## **1.2 MARCO TEÓRICO**

### **1.2.1 La personalidad**

#### **Definición**

La personalidad es una estructura de carácter psicológico que hace especial referencia a los diferentes conjuntos de rasgos distintivos de un individuo, entre las varias definiciones que existen acerca de la personalidad, fue Gordon Allport uno de los autores que aportó con una de ellas, manifestando que la personalidad es aquella alineación dinámica de los sistemas psicofísicos que permite establecer un modo característico de actuar y pensar; la misma varía de un individuo a otro. (Claude, 1989, pp, 120-139). Por otro lado Pervin (1998), manifiesta que la personalidad es una organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas en la vida de una persona, el mismo que está integrado por estructuras que reflejan su naturaleza y aprendizaje, además de englobar los efectos del pasado incluyendo los recuerdos, las construcciones del presente y del futuro. Teóricos como Caprara y Cervone (2000) manifiestan que la personalidad debe ir más allá de la identificación de las tendencias de nivel superficial y que esta debe entenderse como un sistema complejo y dinámico de elementos psicológicos que interactúan recíprocamente los unos con los otros. (Nombrado por Bermúdez, 2011, pp, 29-36).

Para concluir acerca de la definición se podría finalizar este apartado manifestando que la personalidad hace referencia a la forma de pensar, percibir o sentir de un individuo, el mismo que está integrado por elementos de carácter, cognitivos, emocionales y afectivos; los cuales determinan una continua interrelación e interdependencia, los mismos que entrarán en juego en la determinación de la conducta futura.

## Teorías de la Personalidad

Las diferentes teorías acerca de la personalidad, tratan especialmente de explicar la génesis de su formación, proceso desarrollo y mecanismos empleados en la modificación de alguno de sus rasgos; sin embargo aún en la actualidad no existe una teoría de la personalidad de goce de aceptación general; por lo contrario, continuamente emergen y se modifican teorías y hallazgos concernientes a los orígenes, de la estructura y la dinámica de la personalidad; sin embargo a pesar de sus limitaciones, las diferente teorías pueden ser empleadas como base y guía de la medición y comprensión de la personalidad, ya que proporcionan marcos de referencia e ideas concernientes a la dinámica y el desarrollo de la personalidad y la conducta (Claude, 1989, pp, 120-139)

<b>Teorías de la Personalidad</b>	
Teoría psicodinámica	Concede gran importancia al inconsciente y se centran que la personalidad surge de los conflictos internos.
Teoría Conductista	Da a conocer que la personalidad se expresa a través de la conducta, la misma que dependerá de la influencia del ambiente sobre el sujeto.
Teoría del aprendizaje cognitivo – conductual	Se basa en la organización de expectativas y valores para guiar la conducta.
Teoría de los rasgos	Trata de identificar los rasgos que forman parte de la personalidad y cómo estos se relacionan con el comportamiento real.
Teorías humanistas	Hace énfasis en la experiencia subjetiva privada y en el crecimiento personal.

**Tabla 1: Teorías de la personalidad**

**Fuente:** Cloninger, Teorías de la personalidad, 2003,

## **Génesis y formación de la personalidad**

La personalidad no es considerada como una entidad estática e inamovible, sino que sus estudios demuestran que está sometida a continuos cambios y transformaciones, transformaciones que se van llevando a cabo durante la formación integral de la niñez. Estos factores de influencia obedecen a todo un proceso de acciones y direcciones que se inician desde el momento mismo de la concepción, pues el niño a través del tacto con sus familiares, del contacto íntimo con su madre, de las percepciones que tenga acerca del ambiente y el lugar donde emocionalmente se desarrolle, darán lugar a sus bases afectivas y psicológicas.

Estos aspectos afectivos y emocionales centrarán sus bases en maduraciones neurológicas que a posteriori determinarán la personalidad del individuo, además del proceso de interacción del niño que a futuro determinará su inteligencia emocional. Sin embargo, cabe recalcar que todo ser vivo cuenta con una carga genética que va a determinar ciertos rasgos y características acerca de cómo el individuo será en su etapa de adultez, inclusive llegando a determinar ciertas características que conforman la estructura de la personalidad, por lo tanto el individuo posee una elevada proporción de elementos heredados genéticamente al igual que elementos tomados del exterior para hacerlos parte de sí y determinar su personalidad. (McCrae, 2010, pp 1-10).

Finalmente, la personalidad es el resultado de una síntesis muy amplia en la que influyen los factores genéticos, familiares, socioculturales, entre otros, y no algo superpuesto, siempre expuesto al cambio; como si de una prenda epidérmica se tratara.

## **Componentes de la personalidad**

Estudios que se remontan desde hace varios años atrás han sido llevados a cabo con la finalidad de conocer e identificar las formas en las que los individuos difieren entre sí, llegando a realizar varios postulados que describen las diferencias individuales, basándose básicamente en agrupaciones por tipos y rasgos de personalidad.

- a) **La composición Orgánica:** Esta se lleva a cabo debido a las características somáticas (corporales) y psicológicas básicas y permanentes en las que se ha desarrollado el individuo, (herencia), al igual que influyen elementos como alimentación, traumas infantiles, entre otros; que también formarán parte de la personalidad del individuo. (Cabanyes, 2003, pp,1 15-40)
- b) **Temperamento:** El temperamento se basa principalmente en aquellos modos de ser y de comportarse, es la peculiaridad e intensidad individual de los afectos psíquicos y de la estructura dominante de humor y motivación, el cual puede ser heredado y no influenciado por factores externos. Por otro lado se ha considerado que es el temperamento el cual modela el carácter al igual que se ha demostrado que este ocupa también la habilidad para adaptarse. (Cabanyes, 2003, pp,1 15-40)
- c) **Carácter:** Es aquel que se forma a través de los hábitos y comportamientos adquiridos durante la vida, mismos que provienen del medio ambiente, la cultura y el entorno social donde cada persona se forma. De igual manera se ha determinado que el carácter está vinculado con procesos psicológicos que se moldean a través de la educación, el trabajo constante de la voluntad y los hábitos. (Cabanyes, 2003, pp,1 15-40)

## **La personalidad Patológica**

Los trastornos de la personalidad se caracterizan por patrones de percepción, reacción y relación que son relativamente fijos, inflexibles y socialmente desadaptados, incluyendo una serie de situaciones que impiden en muchos de los casos la interacción dentro de la sociedad.

Es importante conocer que a pesar de existir varios modelos para clasificar la personalidad, ésta es propia e irreplicable en cada individuo debido a sus rasgos y características específicos; sin embargo existen características y rasgos en ciertos individuos que denotan que sus comportamientos no se encuentran dentro de la norma de lo social y emocionalmente permitido, es por ello que a este tipo de características se las denota como patológicas.

La personalidad patológica puede ser auto lesiva o avasallante al igual que agresiva, caracterizada por poseer una concepción distorsionada del mundo y de sí mismo, en la cual predomina el pensamiento intuitivo – mágico, es decir, un tipo de pensamiento basado en la fantasía, desconectado del aquí y el ahora, por otra parte posee pobre capacidad para mantener relaciones interpersonales al igual que conductas excéntricas que no permiten el sano desarrollo de la persona, pudiendo llegar inclusive a resultar incapacitante.

Es importante recalcar que las personas que poseen trastornos de personalidad generalmente no son conscientes de su comportamiento y/o pensamiento, por lo contrario a menudo creen que sus patrones son normales y correctos. Por otra parte el individuo con trastornos de la personalidad también puede llegar a desarrollar otro tipo de complicaciones asociadas a su patología base como trastornos del estado de ánimo, de la alimentación, drogodependencia, entre otros; lo cuales pueden influenciar directamente sobre el sujeto agravando el cuadro patológico.

### **Características diagnósticas**

Los rasgos de personalidad sólo se constituyen en un trastorno cuando son inflexibles, desadaptativos o cuando causan un deterioro funcional significativo o subjetivo. La característica principal de un trastorno de personalidad se basa en la manifestación de un patrón permanente de comportamientos apartados de lo social y moralmente aceptables; manifestándose en al menos dos de las siguientes áreas; cognoscitiva – afectiva, de la actividad interpersonal o del control de los impulsos; las mismas que corresponden al Criterio A perteneciente en el DSM-IV. Por otro lado, al momento de seguir con la evaluación será el Criterio B quien determinará si las características de la personalidad son de base inflexible y persistente, extendiéndose hacia áreas personales y sociales. Por otro lado el Criterio C permite evaluar si los rasgos de personalidad expresados provocan malestar clínicamente significativo o cierto nivel de deterioro social, laboral o de otras áreas pertenecientes al desempeño del sujeto. Otro de los indicadores que permite evaluar el estado de la personalidad es el Criterio D, el cual mide si la patología se remonta a inicios de la adolescencia o al principio de la edad adulta.

Otro criterio del DSM-IV, Criterio E, corresponde a conocer si el patrón de conducta actual no es atribuible a una manifestación o a una consecuencia de otro trastorno mental; y finalmente el Criterio F, trata de conocer si el trastorno de personalidad se debe o no a la exposición directa a un tóxico, droga, medicación o sustancia; o alguna enfermedad médica.

Después de los criterios manifestados anteriormente es necesario conocer que la evaluación de los patrones de actividad del sujeto a largo plazo, y las características particulares de la personalidad han de estar presentes a inicios de la edad adulta; de la misma forma se debe tomar en cuenta que los trastornos de personalidad deben diferenciarse de las diferentes características que surgen como respuesta a situaciones

emocionales y cognitivas situacionales (DSM-IV 2010, pp, 646-690)

### Trastornos de la personalidad definidos por el DSM-IV

Durante el desarrollo de este marco conceptual se han ido describiendo diversas características acerca de la personalidad, las cuales configuran las “diferentes formas de ser”, por lo tanto a continuación a través del Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales de la Asociación de Psiquiatría de Estados Unidos, DSM-IV, se procederá a mencionar los 11 trastornos de la personalidad identificados como patológicos; los mismos que se encuentran agrupados en tres grupos. Por otro lado, es importante señalar que el agrupar los trastornos de personalidad si bien es cierto benefician a efectos de investigación o estudio, este manifiesta importantes limitaciones que no han sido validadas de forma consistente; además, se debe considerar que un mismo individuo puede presentar varios trastornos de personalidad pertenecientes a grupos indistintos. (DSM-IV, 2010, pp, 646-690).

<b>Trastornos de la personalidad</b>		
<b>Grupo A</b>	<b>Grupo B</b>	<b>Grupo C</b>
Trastorno paranoide Trastorno esquizoide Trastorno esquizotípico  Este grupo se caracteriza por un patrón penetrante de cognición, expresión y relación con otros.	Trastorno antisocial Trastorno límite Trastorno histriónico Trastorno narcisista  Este grupo se caracteriza por un patrón de violación de las normas sociales, al igual que comportamientos impulsivos, emotividad excesiva y grandiosidad, de igual manera presentan con frecuencia acting-out (exteriorización de sus rasgos)	Trastorno por evitación Trastorno por dependencia Trastorno obsesivo – compulsivo  Se caracteriza por un patrón de temores anormales, incluyendo relaciones sociales, separación y necesidad de control.

**Tabla 2: Trastornos de la personalidad**  
**Fuente:** DSM-IV 1995

## **Tratamiento de los Trastornos de la Personalidad**

A pesar de que se han expuesto varios tratamientos psicológicos para los trastornos de la personalidad, son escasos los estudios sobre su eficacia clínica, ya que estos no siempre cumplen con las necesarias condiciones de diseño y de control como para ser considerados como tratamientos eficaces; sin embargo, tratamientos como el Cognitivo conductual dialéctica y farmacológico han demostrado ser los tratamientos que han alcanzado mayores resultados; sin embargo, tratamientos que en la actualidad se encuentran en fase de experimentación, cuentan con indicios experimentales prometedores de que pueden alcanzar eficacia probada en el futuro; los mismos son “Tratamiento conductual de entrenamiento en habilidades sociales y tratamiento conductual de exposición gradual”.

Por otro lado una serie de estudios empíricos sobre tratamientos psicodinámicos como: Terapia cognitiva basada en esquemas, terapia de grupo, psicoterapia intensiva, psicoterapia dinámica breve, terapia psicoanalítica, psicoanalítica breve en grupo, terapia racional – emotiva, entre otros; son terapias que no hay sido expuestas a un proceso de experimentación, por lo tanto, no se ha podido determinar con exactitud sus niveles de confiabilidad. (Quiriga, 2001, pp, 393-406).

### **1.2.2 SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **Definición**

Se conoce como proceso de selección del personal a la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, es decir, es la técnica que permite escoger o elegir de entre un conjunto de candidatos o postulantes a las personas más idóneas para ocupar alguna vacante en una empresa. (Ollerros, 2000, pp, 10-30).

#### **Importancia de la Selección de Personal**

Durante años se ha ido realizando de una forma sistemática y la mayor parte de las veces hasta empírica el proceso de selección de personal para una empresa; cubriendo puestos a tiendas y ciegas, dando como resultados personas no adecuadas a las exigencias del trabajo, provocando fallos o accidentes en el trabajo; al igual que absentismos, poca satisfacción laboral, rotaciones, mal clima laboral, entre otros; lo cual incidía negativamente en la productividad.

En la actualidad el proceso de selección de personal presenta mucha más importancia, ya que ha quedado patente su utilidad y sus éxitos. Dicho proceso puede ser llevado a cabo por consultores especializados o por la propia empresa a través del personal idóneo o capacitado. Por otro lado, la selección de personal a parte de emitir un pronóstico sobre la eficiencia y rendimiento del aspirante, trata también de pronosticar el nivel de integración del trabajador en el grupo laboral, predisposición a sufrir accidentes o enfermedades, posible ascenso, capacidad de aprendizaje y proyección profesional. (Nebot, 1999, pp, 15-20). En definitiva, el proceso de selección de personal al realizarse de manera correcta y sistematizada podrá otorgar información de mucha utilidad al momento de emitir un pronóstico acerca de los candidatos; para ello es fundamental que el seleccionador conozca bastamente las necesidades y características propias de la empresa; al igual que las exigencias de la vacante a cubrir.

### **Características de la selección de personal**

Como características de la selección de personal se pueden destacar:

- a) Es un proceso dinámico, debido a que comprende varias fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo.
- b) La finalidad de este proceso comprende en encontrar el candidato más adecuados de acuerdo a rasgos, personalidad, características y conocimientos requeridos por la empresa.
- c) Las características y requisitos necesarios estarán determinados en función de las actividades, funciones y tareas del puesto o vacante que se trata de cubrir al igual que las características de la empresa a la que pertenece.

Por lo tanto, en base a lo anteriormente expuesto, el objetivo de este proceso es encontrar al candidato que mejor se ajuste al puesto. (Olleros, 2000, pp, 10-30).

### **Modelo de proceso de captación y selección de personal**

Con la finalidad de realizar productivamente y con una exigencia de calidad la captación y selección de personal, existen varias técnicas y postulados que con el pasar del tiempo se han ido consagrando y adaptando a la evolución de la gestión empresarial; estas técnicas resultan ser sobre todo útiles si se emplean de manera sistemática y ordenada, sin embargo, varias y múltiples son las posibilidades de captación, por ello será necesario que dependiendo de la empresa este proceso sea adaptado, ya que cada entidad posee características y necesidades propias.

A continuación se procederá a describir el proceso de selección de personal.

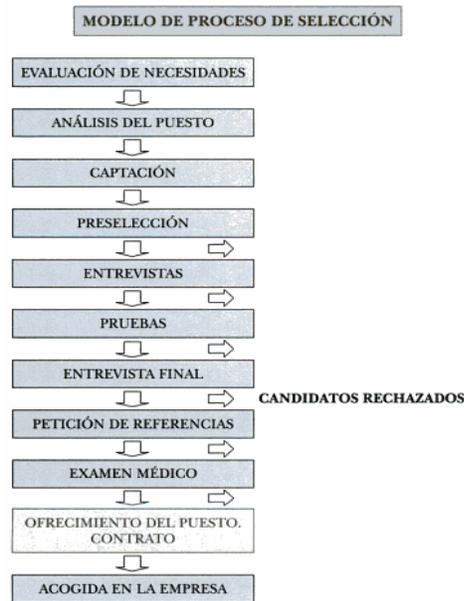
- a) **Evaluación de las necesidades:** En primer lugar la empresa procederá a evaluar las necesidades de personal que requiere cubrir
- b) **Análisis del puesto:** El proceso de selección empieza una vez evaluadas las necesidades del personal, por lo tanto, si el puesto no ha sido evaluado o no se dispone de él en el inventario de puestos de trabajo de la empresa deberá llevarse a cabo primeramente este proceso. Una vez determinado el puesto se deberá determinar las características exigibles a la persona que debe desempeñarlo; lo que se denomina el perfil del candidato.
- c) **Captación:** A continuación se debe elegir la forma de captación o reclutamiento que se va a llevar a cabo en función del puesto a cubrir.
- d) **Preselección:** Generalmente, en la mayor parte de los procesos de selección, se dispone a una pluralidad de candidatos. En una primera instancia cada uno de los postulantes merece ser considerado y para ello se procede a determinar quiénes son aquellos que cumplen los requisitos estipulados, y que por lo tanto van a continuar en el proceso de selección y aquellos que deben ser eliminados

del proceso. Este proceso se ve facilitado por los currículos enviados por los postulantes, bien sea en respuesta a convocatoria abierta o postulación espontánea.

- e) **Entrevista:** El primer filtro encargado de llevar a cabo el proceso de selección es el departamento de recursos humanos, para posteriormente los candidatos validados deberán ser entrevistados por el jefe del departamento en el cual se van a desempeñar. Sin embargo, el proceso de entrevista ha sido considerado antes que el proceso de evaluación debido a que durante una entrevista se puede conocer con facilidad si el candidato reúne o no los requerimientos necesarios, al igual que es una manera más cortés de conocer al postulante en lugar de enviarlo directamente a rendir las pruebas.
- f) **Pruebas psicotécnicas:** Las pruebas o evaluaciones psicotécnicas deberán ser llevadas a cabo bajo la supervisión de psicólogos o bajo la supervisión de un profesional capacitado con la finalidad de evaluar adecuadamente cada una de las áreas necesarias en el candidato.
- g) **Entrevista Final:** Una vez finalizada la primera fase de pruebas, es sano llevar a cabo una entrevista final, la misma que también puede ser decisiva y puede ser llevada a cabo por el jefe departamental o por el máximo mando dentro de la empresa.
- h) **Petición de referencias:** La petición de referencias constituye una opinión fiable y equilibrada sobre el candidato, la misma que podrá ser de mucho beneficio para la institución.
- i) **Examen médico:** Por imperativo legal, varias empresas solicitan un examen médico con la finalidad de constatar el estado de salud del empleado y asegurar sus servicios profesionales por el tiempo estipulado para la vacante.
- j) **Ofrecimiento del puesto:** Finalmente cuando ya el candidato ha superado todos los filtros de selección, el departamento de recursos humanos procederá a ofrecer el puesto al candidato, al igual que su posible contrato.
- k) **Acogida en la empresa:** Es importante que cuando el seleccionado llega a la empresa en su primer día de trabajo, éste debería ser presentado en su unidad e

informado acerca de las normas de régimen interior de la empresa, lo cual podrá contribuir a su rápida adaptación.

- 1) **Candidatos rechazados:** Es necesario que a lo largo del proceso de selección se vaya contactando gradualmente a todos aquellos que se postularon y que fueron descartados durante el proceso, ya que como norma general se debe contestar a todas las personas que solicitan participar en el proceso y reúnen las características exigidas. (Olleros, 2000, pp, 10-30).



**Gráfico 1: Modelo de Proceso de selección**

**Fuente:** Olleros, Proceso de captación y selección del personal

Finalmente es necesario recalcar que este modelo de proceso de selección es solo eso, uno de los muchos modelos que pueden llegar a emplearse de acuerdo a las necesidades y características de la empresa, por lo tanto es necesario que este se adapte a la entidad y cumpla con los requerimientos básicos como las pruebas psicométricas y tipos de entrevistas diseñadas de forma específica.

### **Captación del personal a través de necesidades específicas.**

Con la finalidad de determinar las necesidades concretas del personal y la estrategia a emplear, la empresa primeramente deberá evaluar y conocer las características y

posibilidades de su personal; por lo tanto, son dos los instrumentos o herramientas a emplearse, los inventarios de puestos de trabajo y los inventarios de personal.

El inventario de puestos de trabajo se elabora a partir de la descripción del puesto de trabajo; en él se recogen las funciones específicas a desempeñarse y los requerimientos intelectuales y laborales que este exigirá a quien lo desempeñe; por lo tanto esta descripción debe constar en el departamento de recursos humanos para que al momento en que se necesite cubrir una vacante ya se conozca del perfil y desempeño laboral que se requiere. (Nebot, 1999, pp, 15-20).

DETERMINACIÓN CUALITATIVA	
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
PARTES	CONTENIDO
Identificación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Denominación</li><li>• Posición en el organigrama</li><li>• De quién depende</li><li>• A quién supervisa</li><li>• Con quién coopera</li></ul>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Básica o razón de ser</li><li>• Específicas</li><li>• Responsabilidades</li></ul>
Requerimientos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Competencias</li><li>• Conocimientos y experiencias</li><li>• Capacidades físicas/mentales</li><li>• Condiciones de trabajo</li></ul>

**Tabla 3: Determinación cualitativa del puesto de trabajo**

**Fuente:** El proceso de captación y selección del personal, 2000.

De igual manera en el inventario de puestos de trabajo se procederá a hacer alusión a las características personales y profesionales específicas de recursos humanos que requiere la empresa en una vacante.

DETERMINACIÓN CUALITATIVA	
INVENTARIO DE PERSONAL	
TIPOS DE DATOS	CONTENIDO
Generales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación personal</li><li>• Situación familiar y social</li><li>• Posición en la empresa</li></ul>
Académicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación general</li><li>• Formación específica</li><li>• Conocimientos especiales</li></ul>
Profesionales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajos desarrollados: empresa, tiempo, valoración, razón del cambio</li><li>• Experiencias concretas</li></ul>
Características personales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Físicas</li><li>• Psicológicas</li></ul>
Laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Condiciones de trabajo</li><li>• Contraprestaciones recibidas</li></ul>

**Tabla 4: Inventario cualitativo del personal**

**Fuente:** El proceso de captación y selección del personal, 2000

### **Generalidades de las características básicas de las entrevistas**

La entrevista consiste en un proceso diseñado para obtener información derivada de las respuestas verbales del aspirante entre ellas se han determinado siete tipos de entrevistas que pueden ser empleadas acorde a las necesidades del entrevistador; las estructuradas, las no estructuras, situacionales, secuenciales con jurado, bajo presión y de evaluación. Por otro lado este tipo de entrevistas pueden clasificarse 1) por su grado de estructuración, 2) su propósito, 3) su contenido, y 4) su aplicación.

Como se puede observar las técnicas para proceder a realizar el proceso de entrevista son amplios, por lo tanto nuevamente cabe recalcar que el método a emplearse deberá es escogido de acuerdo a las necesidades de la empresa y de acuerdo al perfil que se desea contratar.

### **1.2.3 Estado actual de conocimiento sobre el tema**

Los diferentes cambios en la sociedad han ido dando lugar a la aparición de nuevas estrategias y técnicas para incorporarse dentro de una institución laboral, por lo tanto en la actualidad el proceso de selección del personal está formado principalmente por el método por competencias, mismo que se basa en contratar profesionales que además de una

formación y experiencia adecuadas posean competencias concretas predeterminadas por la entidad que ofrece el empleo. (Montes, 2012, pp, 58-65), esto en cuanto al proceso de selección, pero en lo que concierne al perfil psicológico del aspirante, existen una serie de instrumentos psicométricos específicos para determinar el perfil y requerimientos necesarios que necesita la institución, los mismos que han ido evolucionando con el pasar del tiempo hasta llegara a cumplir con cierto índice de confiabilidad; lo cual quiere decir que las diferentes pruebas psicométricas y aptitudinales son en la actualidad herramientas fundamentales al momento de llevar a cabo el proceso de selección.

Por otro lado las diferentes pruebas de personalidad han sido empleadas con la finalidad de reducir los niveles de desertación laboral y garantizar la fidelidad de los trabajadores, sin embargo, estudios demuestran que los expertos en Selección de Personal si bien en cierto pueden predecir rasgos y características idóneos para el desempeño laboral no pueden descartar que los resultados puedan poseer bajos niveles de confiabilidad, es por ello que los instrumentos empleados en la actualidad poseen varios predictores a los cuales han denominado como “emergentes” con la finalidad de dar a conocer los posibles riesgos de cada rasgo de personalidad, los mismos que estarían formados por conjuntos de otras variables y que serían mejores predictores que las variables tradicionales garantizando los niveles de confiabilidad del proceso de selección. (Montes, 2012, pp, 58-65).

Finalmente, los principios de respeto a las personas, responsabilidad sobre las actuaciones, competencia e integridad subyacen a los códigos deontológicos propios que se incluyen en el proceso de selección de personal.

#### **1.2.4 Adopción de una perspectiva teórica**

En torno a 1960, los diferentes enfoques de los autores de la época, apuntan de forma especial hacia la influencia de la motivación en la conducta humana, de modo que a partir de aquel momento se determinó que motivar a los trabajadores dentro de una institución laboral era lo idóneo.

El modelo de Recursos Humanos, considera que la satisfacción en el trabajo influye positivamente en el buen funcionamiento de la organización, por lo tanto se estimó que era fundamental que las empresas mantuvieran sus incentivos al igual que políticas de gestión de recursos humanos; por lo tanto este tipo de enfoque teórico también se basa en principios creados por otros autores como Maslow (1908-1970), quién dio lugar a la creación de la pirámide de necesidades humanas; la misma que está ordenada y organizada de manera jerárquica y plantea que solo se suplirá una necesidad superior cuando la inferior haya sido satisfecha. (Espinoza, 2008, pp 32-58).

Por lo tanto, la relación entre esta teoría con la presente investigación es importante, ya que al igual que el ser humano necesita de una serie de seguridades para suplir sus necesidades, la empresa también requiere cubrir sus necesidades laborales a través del cumplimiento de requerimientos básicos que le permitirán seguir alcanzando sus objetivos y expectativas a medida que estas se presentan; por lo tanto, la correcta delimitación del perfil del vacante a cubrir, seguido del empleo de las herramientas y técnicas idóneas al momento de proceder con el reclutamiento y posterior selección del personal, serán bases fundamentales para el cumplimiento de lo que Maslow manifestó como necesidades básicas, en este caso, estas necesidades estarán cubiertas a través del proceso de selección acorde con el perfil psicológico y laboral requerido por la empresa.

Encontrar la solución al problema de seleccionar un empleado significa en la actualidad una tarea de suma importancia, ya que se debe contar con un plan de acción minucioso y diseñado con la finalidad de cubrir las necesidades de la empresa y de la vacante a cubrirse; es por ello que se han creado una serie de teorías que fundamentan los procesos de selección, mismos que van desde lo estratégico hasta lo operativo sin dejar lugar alguno a la improvisación.

Por otro lado si una empresa decide no implementar ningún modelo específico de selección no significa que no se empleará un modelo de intervención bien determinado, lo cual, en todo caso el optar por no llevar a cabo un modelo bien definido es ya en sí una postura bien definida.; sin embargo, para los fines investigativos de este proyecto de tesis se empleará el modelo clínico ya que de acuerdo a las necesidades específicas de la empresa se procederá

a evaluar al personal postulado con la finalidad de hallar entre los candidatos a la persona que cuente con el perfil psicológico y profesional que se ajuste a los requerimientos solicitados.

El modelo clínico se denomina de esta forma debido a que los métodos de selección que emplea son de corte clínico, mismo que determina el comportamiento individual y lo aplica al comportamiento laboral. Las bases de este modelo se encuentran en la Escuela Humanista, misma que fue fundada por Carl Rogers. La teoría humanista en lo que se refiere a evaluación y contratación de personal parte de un modelo predeterminado de ser humano para diseñar la organización de acuerdo con las necesidades de la empresa y del candidato en cuestión, mismo que trata de llegar a un compromiso, aunque con el acento puesto en el hombre, en un paradigma organicista, mecanicista (Organización Científica del Trabajo), evaluaciones psicotécnicas y socio técnicas. Por otro lado el modelo clínico, el cual consta de entrevista y test para uso psicodiagnóstico, se impusieron fuertemente sobre los test de aptitudes, los cuales con el pasar del tiempo parecieron decaer en un profundo descrédito

De igual manera para proceder a evaluar a los candidatos se empleará básicamente una entrevista de corte clínico, test clínicos de personalidad como cuestionarios y test proyectivos al igual que un análisis del Currículo. Este modelo ha sido empleado con la finalidad de seleccionar candidatos válidos desde la perspectiva de su desempeño en el trabajo, la detección de posibles problemas a causa de psicopatologías, sociópatas, actitudes rebeldes o personalidades que contengan tendencias políticas determinadas no deseables por la organización. Evidentemente este enfoque clínico permite manipular fuertemente la personalidad y actitudes del candidato al igual que deja al descubierto la vida personal del candidato para tomar la decisión de contratarlo.

Es por todo lo anteriormente dicho que este modelo de intervención ha sido considerado como el más idóneo para formar parte de la presente investigación; ya que si bien es cierto lo que se necesita es cubrir una vacante, será necesario evaluarla minuciosamente con la finalidad de conocer si las personas cumplen o no con los requerimientos específicos que trata de hallar la empresa a través de este método, el cual incluye la entrevista clínica y

aplicación de reactivos de corte clínico con la finalidad de garantizar en lo posible una selección adecuada del perfil requerido fomentando según la teoría a:

2. La salud psicológica del trabajador y de la organización.
  1. Crecimiento personal, autorrealización, éxito personal
  2. La motivación (desde la perspectiva de las necesidades).
  3. La Calidad de Vida Laboral.
  4. Desestimación de las habilidades como factor relevante del proceso de Selección.
  5. Intención predictiva en cuanto a ajuste de expectativas de bienestar para el candidato y como consecuencia, rendimiento y encaje en la organización.
  6. La competencia profesional como parte significativa de la realidad humana del candidato.

### **1.2.5 Marco conceptual**

**Carácter:** Se refiere a los signos por los cuales se puede reconocer la conducta de una persona, mismos que implican la expresión reconocible y comprensible de la valía personal que posee el individuo como ser humano. (Kelly, 1989, pp, 528-529)

**Contratación laboral:** Es el proceso que se lleva a cabo luego de haber concluido con el proceso de selección del personal, mismo que consiste en formalizar con apego a la ley la inclusión del trabajador en la empresa para garantizar los derechos del trabajador y la empresa. (Galán, 2010, pp, 109-111).

**Desempeño laboral:** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador durante la realización de sus tareas laborales que exige su cargo en su contexto laboral específico, mismo que demostrará o no su idoneidad para el puesto. (Morales, 2009, p, 15-16).

**Drogodependencia:** Se lo conoce como el hábito imprescindible de consumir drogas por razones de dependencia psicológica y/o fisiológica. (Arribas, 2009, p, 119)

**DSM-IV:** Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales de la Asociación de Psiquiatría de Estados Unidos

**Entrevista laboral:** Es un acto mediante el cual el empleador trata de obtener información acerca del candidato que está aplicando para un puesto dentro de una entidad o empresa a través de una serie de técnicas y preguntas, mientras que por otro lado el entrevistado tratará de demostrar sus capacidades y características personales que lo harán o no idóneo para el puesto en cuestión. (ASEDES, 2010, p-1-4)

**Estado de ánimo:** Se caracteriza por ser una forma de ser o de estar, la misma que es menos específica, menos intensa y más duradero; mismo que no de determina por un acontecimiento activador como un estímulo o evento. (Oldham, 2007, pp, 10-12)

**Factores genéticos:** Son aquellos que determinarán los rasgos físicos, de personalidad e inclusive la tendencia a ciertas enfermedades heredadas de los progenitores. (Griffiths, 2008, pp, 26-29)

**Factores socioculturales:** Los factores socioculturales hacen referencia a cualquier proceso o fenómeno relacionado con los aspectos culturales de cierta comunidad o sociedad, mismo que se relaciona con la interacción entre las personas y el intercambio de costumbres, cultura, pensamientos, entre otros. (Ibáñez, 2011, 287-289)

**Inteligencia emocional:** Es aquel que agrupa al conjunto de habilidades psicológicas que permiten que una persona exprese de una manera adecuada y acertada sus emociones, al igual que implica entender las reacciones y emociones del resto con la finalidad de asumirlas de una manera apacible y comprensible. (Gardner, 2011, p, 84).

**Liderazgo:** Conjunto de habilidades que posee un individuo para influenciar, tomar la iniciativa, gestionar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo de personas con la finalidad de lograr metas y objetivos específicos; sean estos personales, gerenciales o institucionales. (Daft, 2006, pp, 10-11)

**Personalidad patológica:** Se refiere a los tipos de personalidad que no se desarrollan o se desempeñan de forma socialmente y psicológicamente aceptable

**Personalidad:** Constructo psicológico formado por actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que hace referencia a un sin número de características psíquicas y conductuales que puede poseer una persona a lo largo de su vida. (Grof, 2006, p, 288)

**Preselección de personal:** Es el proceso durante el cual se filtra la población reclutada, eliminando a los candidatos que no se ajustan a los requerimientos del puesto. (Olleros, 2005, pp, 55-56)

**Pruebas de personalidad:** Son aquellas baterías que pretenden deducir y predecir comportamientos y formas de actuar frente a varias circunstancias y situaciones a través de la medición de una serie de rasgos de personalidad, mismo que no explora los aspectos intelectuales. (Carter, 2006, pp, 1-16)

**Pruebas psicométricas:** Consiste en la medición de las capacidades psíquicas, misma que se lleva a cabo a través de valores (cifras), proveyendo una evaluación objetiva a través de la comparación de los atributos intrapersonales e interpersonales, mismos que incluyen conocimientos, habilidades y/o capacidades de personalidad y desempeño. (Carter, 2006, pp, 1-16)

**Psicoterapia dinámica breve:** Técnica empleada para desbloquear el inconsciente, rompiendo las duras barreras de resistencias al cambio que muestran muchos neuróticos. (Barranco, 2001, pp, 7-25).

**Psicoterapia Intensiva:** Terapia diseñada con la finalidad de proporcionar soluciones rápidas a problemas, fijar metas, objetivos, abreviar contratiempos, con la finalidad de lograr estabilizar emocionalmente y psicológicamente al paciente. (SATI, 2006, p, 1144)

**Reclutamiento de personal:** Proceso en el cual se trata de atraer individuos con habilidades y atributos específicos para postularse como candidatos a una vacante laboral. (Vértice, 2007, p 6).

**Reingeniería Empresarial:** Es una reacción al cambio de la realidad empresarial, misma que provee de soluciones que permitan combatir las necesidades de los clientes y superar las posibles barreras formadas por la competencia al igual que ayuda a sobrellevar y

combatir los posibles riesgos que implica el llevar a cabo cambios profundos en la realidad de la empresa. (Alarcón, 2009, pp, 15-18).

**Selección de personal:** Es el proceso en el cual los individuos postulados para una vacante laboral se someten a varias pruebas, de los cuales el encargado del proceso de selección escogerá aquel perfil que se ajuste más a los requerimientos de la entidad. (Montes, 2010, p, 46)

**Temperamento:** Se refiere a las diferencias en la personalidad basadas en la biología, misma que se manifiesta como reactividad emocional a estímulos externos (Cloninger, 2010, pp, 202-203)

**Terapia cognitiva basada en esquemas:** Tipo de psicoterapia integradora que combina elementos de las escuelas cognitivo conductual, teoría del apego, gestalt, constructivista y elementos dinámicos creada por Young. (Rodríguez, 2009, p, 58).

**Terapia de Grupo:** También conocido como grupo terapéutico se caracteriza por proporcionar técnicas terapéuticas de manera grupal con la finalidad de mejorar la salud mental y calidad de vida de quienes asisten, dotándolos de herramientas y de estrategias de afrontamiento con recursos cognitivos y emocionales. (Díaz, 2000, p, 40)

**Terapia Psicoanalítica:** Práctica terapéutica fundada por Sigmund Freud que se basa en el desarrollo de estrategias terapéuticas basadas en la dinámica que desempeña el inconsciente. (Ralph, 1997, p, 71).

**Terapia racional emotiva:** Terapia que se desarrolla a partir de la terapia racional y la terapia racional emotiva conductual, modificadas y ampliadas por el psicólogo estadounidense Albert Ellis, la cual se enfoca en resolver problemas emocionales y conductuales mediante la intervención de un modelo activo – directivo, filosófico y empírico encaminado a la reestructuración cognitiva. (Ellis, 1989, pp, 2-10).

**Trastornos de la personalidad:** Se refiere a un conjunto de afecciones psiquiátricas que alteran el curso normal de las relaciones interpersonales, el mismo que se caracteriza por un patrón permanente e inflexible que se separa de las expectativas de la cultura. (Oldham, 2007, pp, 10-12)

**Tratamiento Cognitivo Conductual Dialéctica:** Tratamiento de base cognitivo conductual centrado en la enseñanza de habilidades psicosociales. (M. Linehan, 2001, pp, 10-13).

**Tratamiento conductual de exposición gradual:** Consiste en un tratamiento progresivo en el que se alienta al paciente a acercarse gradualmente a situaciones que le representan un mayor grado de dificultad debido a factores externos. (Hernández, 2007, p, 54)

**Tratamiento Farmacológico:** Tratamiento basado en medinas cuya finalidad es la de proporcionar curación y/o alivio de las enfermedades o síntomas. (Brunton, 2007, 10-11)

### 1.2.6 Hipótesis

¿El empleo de instrumentos y técnicas adecuadas para contratar guardias de seguridad en base a un perfil específico laboral y de personalidad garantizará el proceso de selección de personal y posterior cumplimiento de los objetivos de la empresa?

### 1.2.7 Identificación y caracterización de variables

- **Variable Independiente:** La personalidad (Cualitativa)
- **Variable Dependiente:** Selección de personal (Cuantitativa y cualitativa)

## **CAPITULO II. MÉTODO.**

### **2.1 Nivel de estudio**

La siguiente investigación basará sus estudios en el nivel de investigación exploratorio, el cual permitirá llevar a cabo aproximaciones a fenómenos desconocidos con la finalidad de elevar el grado de familiaridad y contribuir con ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación en particular, para ello será necesario llevar a cabo una adecuada revisión de la literatura y de esta manera establecer el tono para investigaciones posteriores.

Por otro lado, el segundo método de investigación a emplearse será la investigación correlacional, la cual pretende medir el grado de relación y la manera cómo interactúan las variables entre sí. Estas relaciones se establecerán dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos, lo cual permite conocer las causas, consecuencias, y conclusiones acerca de este fenómeno de relación.

### **2.2 Modalidad de Investigación.**

Para la realización de esta investigación, se empleará el experimento de campo, la cual comprende en la manipulación de la variable independiente para medir la variable dependiente en el entorno natural de la prueba, por lo que la muestra, la aplicación de reactivos y los resultados a obtenerse serán bases que contribuirán a determinar y/o

verificar la influencia o incidencia de cierta variable sobre el contexto general de la investigación. De igual manera esta investigación se llevará a cabo en base a una investigación bibliográfica – documental, la misma que contribuirá al sustento científico y bibliográfico de investigaciones realizadas previamente.

### **2.3 Método**

El método a emplearse en la presente investigación será el método deductivo, el mismo que partirá de los datos generales en la presente investigación aceptada en primera instancia como válidos para proceder a llegar a una conclusión en particular, en este caso a la comprobación de la hipótesis.

### **2.4 Población y Muestra.**

La población considerada para la presente investigación está comprendida por 25 guardias de seguridad

### **2.5 Selección de instrumentos de Investigación**

- a) **Test MMPI-2-RF:** El presente es un test estandarizado clásico en psicología dirigido a evaluar las características psicopatológicas globales y específicas de un individuo, trastornos psicosomáticos, intereses y personalidad así como distintos aspectos de sinceridad en las respuestas de los individuos, por lo tanto, este supone ser un instrumento útil en la selección de personal, ya que contribuye a determinar características específicas de personalidad necesitadas por la empresa.
- b) **Test Wonderlic:** La presente prueba de evaluación mide los niveles de agilidad mental, utilizando la lógica y la razón. Los factores específicos en los que este test se basa es en la capacidad para comprender instrucciones, resolver problemas

relacionados con el trabajo y proponer ideas que puedan aplicarse a nuevas situaciones laborales.

## **2.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

**Test MMPI-2-RF:** Investigadores como Muñíz y Fernández-Hermida (2010) dan a conocer que el MMPI-2-RF se encuentra entre los cinco test más utilizados por los psicólogos españoles y es una de las pruebas más empleadas a nivel mundial cuando al momento de determinar la personalidad se trata, cubriendo los campos de psicología clínica, laboral, forense y neuropsicológica (2010, pp, 108-121).

Estas escalas clínicas llevan empleándose desde 2003 y son múltiples las investigaciones que se han realizado a partir del empleo de las mismas, estas investigaciones han estado orientadas a la validación de este instrumento a través de su funcionamiento y confiabilidad en relación con múltiples campos como los trastornos afectivos (Watson, Quilty, & Bagby, 2011), la conducta antisocial, las relaciones sexuales (Reid, Carpenter, & Draper, 2011), los problemas cognitivos (Gervais, Ben-Porath, & Wygant, 2009), el abuso de sustancias (Moran, 2011), las quejas somáticas (Thomas & Locke, 2010), los trastornos de personalidad (Smith, 2010), su equivalencia transcultural (Khouri, 2011; Moran, 2011; Poizner, 2010; Shemer, 2011) o su convergencia con diversos criterios externos en población universitaria (Forbey, Lee, & Handel, 2010).

Por lo tanto, se podría decir que esta escala de evaluación consta con amplio material que valida sus resultados, sin embargo, aun en la actualidad importantes instituciones investigativas continúan evaluando y acumulando evidencias acerca de la prueba con la finalidad de que esta se siga constituyendo como una herramienta de primera magnitud en la evaluación de la personalidad clínica.

**Test Wonderlic:** El test Wonderlic ha sido empleado por más de 60 años con la finalidad de mejorar el proceso de selección de personal, sirviendo como una herramienta para la toma de decisiones de promoción de puestos en los negocios y en escenarios empresariales (Manual Original del WPT: Wonderlic y Asociados 1992). La prueba Wonderlic ha sido revisada por la Asociación Americana de Psicología y ha sido correlacionada con una gran variedad de instrumentos profesionales, logrando posicionarse dentro de los test más confiables, principalmente estos niveles fluctúan entre .91 y .93 de confiabilidad comparada con el coeficiente intelectual que se obtiene en el WAIS (Manual Original del WPT Wonderlic & Associates, 1992) lo cual garantiza su alta confiabilidad y digna de aplicaciones de campo en el uso industrial de la prueba personal.

Las diferentes pruebas de correlación, validez y confiabilidad han venido realizándose desde el año de 1982 a través de varios estudios que certifican la veracidad de los resultados obtenidos, dichos estudios siguen siendo validados aun en la actualidad, lo cual da a conocer que a pesar del tiempo la misma sigue siendo aplicada con mayor frecuencia en las diferentes instituciones laborales con la finalidad de conocer acertadamente las habilidades y capacidades del personal postulante a un área de trabajo. (Belcher, 1992, PP, 1044-1046).

Finalmente este test ha sido revisado y validado por investigadores de alto prestigio como Frank L. Schmidt, Investigador y decano de la Universidad George Washington, Washington, DC.; y Psicólogo Investigador de la Oficina de Manejo de Personal de los Estados Unidos, Washington, DC; Lyle F. Schoenfeldt, Profesor de la Gerencia de la Universidad de Texas A & M, Estación Universitaria, TX y Marcia J. Belcher, Investigadora Asociada Principal, Miami- Dade Community College, Oficina de Investigación Institucional, Miami, FL; y muchos otros más investigadores que han ido tratando de perfeccionar esta escala de medición. Por lo tanto, la confiabilidad de este test se encuentra bien documentada y sustentada.



		Características psicológicas básicas Traumas infantiles Herencia	semana me molesta la acidez de estómago.	
--	--	--	--	--

**Tabla 5: Variable Independiente**

**Elaborado por:** Stefany Tobar

<b>Conceptualización Técnicas e instrumentos</b>	<b>Categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
--	-------------------	--------------------	--------------	------------------------------------

<p><b>Selección de personal</b></p> <p>Elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, es decir, es la técnica que permite escoger o elegir de entre un conjunto de candidatos o postulantes a las personas más idóneas para ocupar alguna vacante en una empresa.</p>	<p><b>Reclutamiento de personal</b></p>	<p>Evaluación de las necesidades de la empresa</p> <p>Características exigibles</p> <p>Perfil del candidato</p>	<p>CLIENTE / CONSUMIDOR son palabras que tienen significado:</p> <p>1. Similar            2. Contradictorio    3. Ni similar ni contradictorio (Ejemplo)</p>	<p>Test estandarizado Wonderlic</p> <p>De rendimientos y habilidades laborales</p>
	<p><b>Técnicas de elección</b></p>	<p>Entrevista</p> <p>Aplicación de test psicométricos</p> <p>Evaluaciones</p>	<p>Entrevista abierta, cerrada, de habilidades, entre otras.</p>	<p>Entrevista abierta/cerrada</p>
	<p><b>Selección del personal</b></p>	<p>Pre selección</p> <p>Primeros requerimientos cumplidos</p> <p>Evaluaciones finales y/o complementarias</p>	<p>Entrevista abierta, cerrada, de habilidades, entre otras.</p>	
	<p>Ofrecimiento del puesto</p>	<p>Aprobación de los filtros de selección</p> <p>Ingreso a la empresa</p>	<p>Entrevista final</p>	

**Tabla 6: Variable dependiente**

**Elaborado por** Stefany Tobar

**2.8 Procesamiento de datos**

Luego de llevar a cabo la recolección de datos, se procederá a revisar la información obtenida con la posibilidad de detectar algún error y descartar información que no tenga relación directa con el tema investigado sobre todo con la información obtenida de las encuestas.

A continuación se categorizará y ordenará la información con la finalidad de llevar a cabo el proceso de tabulación, para proceder a analizar los diferentes datos obtenidos sobre la encuesta aplicada, la misma que se realizará de forma manual y posteriormente de forma computarizada. Finalmente una vez procesados los datos se conocerán y redactarán las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

## 2.9. Aspectos Administrativos

### Recursos humanos

- Investigadora
- Personal de apoyo (docentes, tutores, administrativos).

### Recursos Técnicos y Materiales

<b>Concepto</b>	<b>Detalle</b>	<b>Valor</b>
<b>Material Tecnológico</b>	1 Computador	900.00
	1 Impresora	250.00
<b>Material de Oficina</b>	1 caja de Esferográficos	7,00
	1 caja de Lápices HB	4.50
	3 Resmas de papel Bond A4	15.00
<b>Equipo Psicométrico</b>	Test psicométricos	100.00
	<b>TOTAL</b>	<b>1276</b>

Tabla 7: Recursos Técnicos materiales  
Elaborado por Stefany Tobar

### Recursos Financieros

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Remuneración salarial: 350,00 USD mes por 2 meses	700.00
Material tecnológico	1100.00
Material de oficina	26,.50
Material psicométrico	100.00
Movilización	50.00
Fotocopias	100.00
Imprevistos	50.00
<b>TOTAL</b>	<b>2126,50</b>

**Tabla 8: Recursos financieros**

**Elaborado por** Stefany Tobar

**2.10 Cronograma del trabajo**

N.	Mes 2014 Actividades	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Indagación sobre el problema objeto de estudio, Elaboración y presentación del objeto de investigación	■	■	■	■																				
2.	Recolección de Bibliografía			■	■	■	■	■	■																
3.	Lectura y elaboración de instrumentos									■	■	■	■	■	■	■									
4.	Trabajo de Campo													■	■	■	■	■	■	■					
5.	Proceso y análisis de Información															■	■	■	■	■	■				
6.	Redacción del borrador del informe																	■	■	■	■	■	■		
7.	Revisión del borrador del informe																					■	■	■	■
8.	Recolección y presentación del informe final.																					■	■	■	■

**Tabla 9: Cronograma de trabajo**

**Elaborado por** Stefany Tobar

## **2.11 Temario o índice preliminar**

### Sección preliminar

- carátula
- Página de dedicatoria
- Página de agradecimientos
- Índice de Contenidos
- Índice de Tablas, Gráficos, Fotos y otros
- Resumen

## CAPITULO I: GENERALIDADES

### 1.1 INTRODUCCION

### 1.2 ANTECEDENTES

### 1.3 PROBLEMÁTICA

#### 1.3.1 Identificación del problema

#### 1.3.2 Planteamiento del problema

### 1.4 JUSTIFICACIÓN

### 1.5 FORMULACION DE LA HIPOTESIS

#### 1.5.1 Variable Independiente

#### 1.5.2 Variable Dependiente

#### 1.5.3 Operalización de las variables

### 1.6 OBJETIVOS:

#### 1.6.1 Objetivo General

#### 1.6.2 Objetivos Específicos

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 1 Tipo de Investigación

### 2 Diseño de la Investigación

### 3 Selección de la población

#### 3.3.1 Universo

#### 3.3.2 Población

#### 3.3.3 Muestra

4 Técnicas e Instrumentos

CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## **CAPÍTULO III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **3.1 Descripción y Análisis de Puestos**

#### **Descripción de Puestos**

Se describe a un puesto como un proceso que consiste en enunciar los deberes, las tareas o responsabilidades que lo conforman, y lo hacen distintos a todos los demás puestos que existen en la organización. Puede decirse que la descripción de un puesto es:

- Lo que hace un empleado: Responsabilidades o tareas de un puesto
- Cuándo lo hace: Periodicidad de la relación
- Cómo lo hace: Los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades.
- Por qué lo hace: Los objetivos.

El formato común de una descripción de cargo incluye el nombre del cargo, el resumen de todas las actividades que se deben desempeñar y las principales responsabilidades del cargo.

Descripción de cargo

Área: Operaciones

Nombre del puesto: Vigilante de Seguridad

Reporte a: Supervisor

Supervisa a: No aplica

Objetivo general del puesto: Es responsable de vigilar, proteger y salvaguardar al cliente y sus bienes.

Funciones principales:

- Llegar puntualmente al puesto de servicio
- Presentarse bien uniformado y equipado
- Llenar el libro de novedades y registros propios del cliente
- Cumplir eficientemente las consignas de seguridad del puesto de servicio
- Comunicar y coordinar con el supervisor nuevos requerimientos del cliente
- Reportar puntualmente a la base las novedades del puesto
- Apoyo inmediato en caso de presentarse un evento real
- Reportar inmediatamente a la central de monitoreo en caso de un evento real
- Adquirir pleno conocimiento del puesto de servicio
- Cumplir con las obligaciones y responsabilidades propias del sistema de gestión de la calidad.

### **Análisis de Puestos**

Una vez que se realiza la descripción de puestos que constituyen los contenidos o aspectos internos en la organización, se analiza el puesto en relación con los aspectos externos, es decir en relación con los requisitos que el puesto impone a su empleado. La descripción de puestos y análisis de puestos son dos técnicas perfectamente distintas. “Mientras la descripción se preocupa por el contenido del puesto (qué hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace y por qué lo hace); el análisis de cargos pretende determinar cuáles son los requisitos físicos e intelectuales que debe cumplir el ocupante, las responsabilidades que el cargo le impone y las condiciones en que debe realizar el trabajo.

#### **Estructura del Análisis de Puestos**

El análisis de puestos se fundamenta en cuatro tipos de requisitos que se aplican a todo nivel de puesto: 1) Requisitos intelectuales, 2) Requisitos físicos, 3) Responsabilidades adquiridas, 4) Condiciones de trabajo. Por lo tanto son verdaderos instrumentos de

medición, contruidos de acuerdo con la naturaleza de los puestos que existen en la organización.

1. Requisitos intelectuales.- Comprenden las exigencias del puesto respecto de los requisitos intelectuales que debe tener el empleado para poder desempeñar adecuadamente el puesto, y son: escolaridad, experiencia, adaptabilidad, iniciativa, aptitudes.
2. Requisitos físicos.- Comprende la cantidad y la continuidad de la energía y el esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan; comprende además la complexión física, como: esfuerzo físico, concentración visual, destrezas o habilidades, complexión física.
3. Responsabilidades adquiridas.- Además del desempeño normal de sus atribuciones el empleado debe tener responsabilidades por: supervisión del personal, material herramientas o equipo, dinero, títulos o documentos; relaciones internas o externas; información confidencial.
4. Condiciones de trabajo.- Comprende las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo. Se evalúa el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño, bajo los factores de: ambiente de trabajo, riesgos de trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales.

#### **Análisis de puesto de agente de seguridad de la empresa Jara Seguridad CIA.LTDA**

Requisitos intelectuales:

- Oficial o miembro de tropa en servicio pasivo de la Policía y/o de las FF.AA.; o persona civil con el título de bachiller y/o ciclo básico.
- Mínimo un año de experiencia en empresas dedicadas a seguridad o guardianía privada.
- Haber realizado obligatoriamente el servicio militar.
- Conocimientos en manejo de armas.
- Preparación en defensa personal, y relaciones humanas.
- Mínimo tener el Ciclo Básico de Secundaria aprobado.

**Requisitos físicos:**

- Nivel de salud óptimo para enfrentar exigencias del trabajo de vigilancia privada.
- Estado físico satisfactorio para el exigente trabajo diario.
- No ser mayor de 50 años. Adaptabilidad al trabajo nocturno.

**Responsabilidades que el cargo le impone:**

- Destreza y paciencia para la resolución de problemas diarios que se presentan en éste tipo de negocio.
- Comunicación permanente con los clientes del servicio.
- Informar al supervisor de todas las novedades que se suscitaren en su puesto de servicio.
- Cumplimiento de las disposiciones y consignas determinadas por sus superiores inmediatos.

**Condiciones de trabajo:**

- Capacidad de resolver e informar al escalón superior sea el supervisor y/o Jefe Operativo de los problemas diarios en los puestos de servicio.
- Utilizar todos los materiales entregados en dotación para el buen funcionamiento del servicio de vigilancia: armas, chaleco antibalas, uniformes, etc.
- Informar inmediatamente de los posibles riesgos en su puesto de servicio: personas sospechosas, amenazas

**3.2 Determinación de las características de personalidad y desempeño laboral idóneo para guardias de seguridad**

**3.2.1 Análisis de los resultados Test MMPI-2**

Cabe anotar que este instrumento fue aplicado como una herramienta más para el proceso de selección y proponer un plan de reclutamiento y selección basado en un diagnóstico real del personal de vigilancia y seguridad. No es objetivo dar los rasgos de personalidad de cada uno de los guardias evaluados.

Se aplicó el instrumento para las escalas de validez F (sinceridad -mentira), en este ítem se encontraron diferencias significativas entre los evaluados, lo cual podría indicar que tratan deliberadamente de mostrarse de forma favorable y evitar admitir incluso algunas fallas en su trabajo. En la escala F (incoherencias) al igual que en la F hubo incongruencias en las respuestas de los evaluados, pero de forma general se observa una normalidad dentro del rango establecido, sin embargo es de resaltar que para llegar a una conclusión final es necesario tener en cuenta las puntuaciones obtenidos en la escala clínica con el fin de evidenciar manipulación en los ítems.

En tercer lugar en la escala K (factor correcto). Se comprobó que no siempre los sujetos respondían el material en forma honesta, hay ciertos evaluados que tienen intenciones manifiestas de falsear sus respuestas. Otros individuos sin embargo, por cuestiones “defensivas” niegan sus problemas y tienden a presentarse de manera positiva. Es decir se evidencian puntuaciones elevadas  $T > 65$  refleja una actitud no cooperadora y resistencia a no relevar información personal lo que puede indicar invalidez del perfil.

De forma general las escalas de validez denotan un perfil que ha sido distorsionado de manera consciente, debido a la necesidad de mostrar una buena imagen de sí mismo, ya que la mayoría de los sujetos han “presentando un patrón no creíble y sumamente virtuoso de respuestas” (L, PT 65). Debido a que se ha dado en contexto laboral, tenemos que considerar la necesidad de “agradar” que presente el evaluado, como así también el interés en ocultar sus áreas problema. De todos modos, podemos considerar el protocolo como “aceptable”, ya que se trataría de un guardia de seguridad que presenta un funcionamiento psicológico adecuado y con confianza en sí mismo (F, PT 50; K, PT 68).

Un aspecto relevante fueron los puntajes obtenidos dentro de la escala IsO (Introversión social), donde los valores están ubicados dentro del perfil MMPI-2 por debajo del rango de normalidad, esto podría estar indicando que los guardias de seguridad son probablemente amigables, activos para hablar, buena comunicación social.

Dentro de las escalas clínicas los puntajes que más predominan son en la escala Hi3 (histeria), Mf5 (masculinidad-feminidad) y Sc8 (esquizofrenia). Basados en esta información podríamos decir que son las escalas que más predominan en puntajes,

probablemente podría ser esto una herramienta que serviría para que en próximos procesos de selección se profundice en estas escalas que son las que más predominan y en las que pudiera estar reflejada la deseabilidad social de los aspirantes a Guardias de Seguridad. Por otro lado al mirar los aspectos psicológicos como son la histeria (que muestran quejas físicas y desórdenes perturbadores, con negación de los problemas y falta de ansiedad social, masculinidad y feminidad que mide la identificación de género, rol femenino y masculino y esquizofrenia que refleja desórdenes del pensamiento.

### 3.2.2 Análisis de resultados prueba Wonderlic

Los resultados se presentan en las siguientes tablas como puntuación directa. La prueba Wonderlic mide el nivel de inteligencia en la resolución de problemas usando la lógica y la razón. El examen y los criterios de calificación se encuentran en el anexo 5. Las puntuaciones directas que son la suma de aciertos se presenta en la tabla No.2. La conversión a puntuación percentil se presenta en la tabla No.3 siguiendo las normas de conversión y calificación del anexo 5.

Guardia de Seguridad	36 aciertos
1	33
2	33
3	31
4	31
5	30
6	30
7	29
8	28
9	27
10	27
11	26
12	26

13	24
14	24
15	23
16	23
17	22
18	21
19	21
20	20
21	20
22	19
23	19
24	19
25	18

**Tabla 10: Resultados directos prueba Wonderlic**  
**Elaborado por** Stefany Tobar

Guardia de Seguridad	36 aciertos
1	33
2	33
3	31
4	31
5	30
6	30
7	29
8	28
9	27
10	27
11	26
12	26
13	24

14	24
15	23
16	23
17	22
18	21
19	21
20	20
21	20
22	19
23	19
24	19
25	18

**X= 25**

**Rango= 8**

**Tabla 11: Nivel de Inteligencia de los Guardias de Seguridad**  
Elaborado por Stefany Tobar

Los rangos para las puntuaciones se establecen según los criterios que vienen en el Manual Wonderlic (Manual, Curso, Aplicación y Evaluación de Pruebas Psicométricas III) Anexo 5

<b>Puntajes</b>	<b>(%)</b>	<b>Intervalos</b>
Puntajes de 0 a 19	0 - 16 %	Bajo
Puntajes de 20 a 26	17 – 84 %	Promedio
Puntajes de 27 a 31	84 – 98 %	Alto
Puntajes de 32 o más	99 – 100 %	Superior

**Tabla 12: Puntuaciones Wonderlic**  
Elaborado por Stefany Tobar

Como se observa en la tabla No. 13 los guardias o vigilantes de seguridad de la empresa Jara Seguridad presentan un nivel de inteligencia promedio. Solo 2 tienen un nivel de inteligencia superior, 4 un nivel de inteligencia bajo y 9 se corresponden con un nivel de

inteligencia alto. Como se aprecia los resultados son aceptables pero no satisfactorios si analizamos que el perfil de competencia del cargo de guardia de seguridad conlleva a un desempeño intelectual alto, por la capacidad de agilidad, destreza en enfrentar y actuar eficientemente antes cualquier problema. De forma general como análisis de la prueba de Wonderlic podemos concluir que los guardias de seguridad presentan un nivel de inteligencia promedio y no alto

### **3.3 Plan de Reclutamiento y Selección del Personal dirigido a mejorar el desempeño laboral de guardias de seguridad en la Empresa Jara Seguridad CIA. LTDA.**

#### **1- Introducción**

El presente plan propone las acciones de cómo debe llevarse a cabo la provisión de recursos humanos, trazando los lineamientos acorde con los objetivos, valores, y principios propuestos por la empresa Jara Seguridad Cía. Ltda.

Este instrumento facilita la comprensión y permite fijar criterios para identificar, atraer y seleccionar a los candidatos más idóneos con las competencias y cualidades necesarias para el desempeño en los cargos vacantes.

#### **MISION**

Somos una empresa líder que desea romper viejos paradigmas con la convicción de estar preparados para enfrentar complejas amenazas causantes de pérdidas de vida y de la propiedad, basándonos en objetivos de corto, mediano y largo plazo en la prevención, protección e intervención.

#### **VISION**

Llegar a ser líderes en el mercado nacional en el campo de la seguridad privada brindando una nueva imagen corporativa con servicios basados en la calidad total, respaldando nuestro trabajo con resultados óptimos, asegurando una estricta inducción, capacitación y estabilidad de nuestro personal e identificarlo con la empresa.

## **POLITICA DE LA CALIDAD**

JARA SEGURIDAD CIA. LTDA., es una empresa que brinda servicios de seguridad física y monitoreo electrónico y ha decidido implementar un Sistema de Gestión de Calidad que le permita satisfacer los requerimientos de seguridad del cliente, alcanzar un crecimiento continuo de la organización y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Adicionalmente busca la mejora continua de sus procesos y del sistema de gestión en general.

Para ello, basará su política de calidad en los siguientes principios:

- Control de los procesos de prestación de servicios.
- Capacitación permanente del personal involucrado.
- Cumplimiento de las normas legales y reglamentarias aplicables de nuestra actividad.

### **2. Antecedentes**

La trayectoria de la empresa, otorgando a la instituciones privadas, un servicio de excelente calidad; ha permitido abrir mercado y posicionarse como un referente de atención al cliente, en el área de seguridad privada, pero no existe en la actualidad un marco referencial histórico, que englobe y permita un modelo de Gestión de Talento Humano integral, para los procesos de trabajo, con la incorporación de componentes psicológicos que se puedan ejecutar bajo un enfoque sistémico, para la obtención de un alto rendimiento y una sostenibilidad laboral, que propicie la sinergia entre todas las áreas de trabajo de la empresa; generando así poco beneficio a todos a los usuarios, tanto internos como externos, e impidiendo por tanto el crecimiento y desarrollo sustentable de la organización como un todo.

En este plan se establece la sistematización de las líneas de trabajo, con componente psicológico, cuya secuencialidad de ejecución a nivel de procesos es competitiva.

### **3. Justificación**

El presente plan tiene como finalidad, elaborar un nuevo procedimiento para el Reclutamiento y Selección de Personal en la empresa, que ordene metodológicamente el proceso sobre la base de los perfiles de cargos, aportando así un nuevo procedimiento, que delimite las funciones a las actividades de Reclutamiento y Selección, para así potencializar el efecto en el incremento de la calidad del ingreso al empleo y el mejoramiento de los indicadores de la gestión empresarial, para llegar a la meta propuesta.

De esta manera, en la búsqueda de la competitividad empresarial en la nueva Economía y Management, es necesario diseñar estilos de Liderazgo y prácticas administrativas de alta eficiencia y desempeño del Talento Humano, por tanto es prioritario establecer un Plan de Reclutamiento y Selección de Talento Humano, que este constituya un factor importante en la empresa, para contar con personal que tenga capacidades, habilidades y destrezas que garanticen un desempeño eficiente en determinado puesto.

Dentro de este contexto, en lo referente a la productividad y el manejo del capital humano, la empresa debe contar con las personas idóneas para que la misma este posicionada en el mercado competitivo, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes en la Cultura Organizacional; para así mejorar el desempeño, lograr la satisfacción del trabajador y obtener una actitud positiva para minimizar la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización.

Se pretende entonces, generar un Clima Organizacional agradable que se constituya en un componente multidimensional de elementos, que puedan descomponerse en términos de estructuras organizacionales, modos fáciles de comunicación, estilos de Liderazgo de la dirección, para que todos los elementos mencionados logren un adecuado ambiente laboral, donde prevalezcan sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de la empresa e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.

#### **4. Objetivo General**

Proponer las acciones para llevar a cabo adecuadamente el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal para lograr un mejor desempeño laboral en los guardias de seguridad de la Empresa Jara Seguridad CIA. LTDA

#### **5. Plan de Reclutamiento**

El tema plan de reclutamiento consiste en una alternativa para los gerentes, es decir, tener una buena selección al contratar personal calificado, que porte consigo todas las cualidades disponibles para ejercer el trabajo que le toca encaminarse, y se debe partir de una buena planificación de talentos humanos, de esa manera se obtendrá un buen reclutamiento de personal, logrando así personal calificado, eficaz y eficiente.

##### **5.1 Políticas**

Orientado a la idoneidad, enmarcado en la igualdad y reconocimiento a la experiencia obtenida en el ámbito de la seguridad, que asegure la incorporación de personal de excelencia.

Una política inminentemente no discriminatoria en términos de credo, raza, género, edad, tendencia política.

Toda persona que ingrese a la empresa Jara Seguridad C.I.LTDA lo hará luego de haber cumplido con todas las calificaciones y pruebas de ingreso establecidas por la compañía y por el presente plan.

El personal aceptado estará en condición de prueba por un periodo de tres meses, para posteriormente ser contratado bajo una modalidad más definitiva, es decir con un contrato laboral de un año y así sucesivamente. Este contrato debe estar obligatoriamente registrado en el Ministerio de Trabajo.

## **5.2 Tipos de Reclutamiento**

El reclutamiento es un proceso por medio del cual se determina las fuentes y los medios para hacer que las personas o los potenciales guardias lleguen a la empresa Jara Seguridad para calificarse como empleados de la misma.

Las fuentes de reclutamiento son los diferentes lugares o instancias a las que se puede acudir en busca del elemento humano, adecuado a las exigencias del puesto que se pretende cubrir, que en nuestro caso es el guardia de seguridad privado.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas:

### **5.2.1. Fuentes Internas**

El reclutamiento es interno cuando al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos o trasladados a un cargo de mejor posición y responsabilidad.

En el caso de una empresa de seguridad el reclutamiento interno en teoría varia, por cuanto los ascensos son muy esporádicos ya que el próximo cargo a ocupar por el guardia de seguridad sería el de un inspector o supervisor. Y lo que intenta este plan es reclutar y seleccionar guardias técnicamente y profesionalmente aptos para cubrir ésta vacante en la organización. Por lo indicado las fuentes internas para candidatos a guardias de seguridad serían:

- Personal que ya laboró en la empresa Jara Seguridad y solicita un reingreso como guardia de seguridad.
- Aspirantes a guardias recomendados por empleados que ya están laborando en la empresa de seguridad.
- Amigos, hermanos, parientes o conocidos de los guardias de seguridad que pertenecen a la compañía.

### **5.2.2. Fuentes Externas**

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con candidatos externos. En el caso de las empresas de seguridad el proceso de reclutamiento es un poco diferente a otras organizaciones; ya que se requiere de personal que debe reunir algunos requisitos adicionales y que se describirán en el presente plan.

Por lo indicado las fuentes externas para candidatos a guardias de seguridad serían:

- Personal de guardias que han trabajado en otras empresas de seguridad y desean prestar sus servicios en la empresa Jara Seguridad
- Aspirantes a guardias que no tienen ninguna experiencia en temas de seguridad privada, y desean prestar sus servicios.
- Personal que llega a través de anuncios en los medios de prensa escrita.
- Por medio de la guía telefónica, que es un medio externo que brinda candidatos para guardias de seguridad.

## **5.3 Programa**

### **5.3.1 Vacante**

El proceso de reclutamiento comienza con el surgimiento de la vacante, siendo ésta a causa de una renuncia del empleado en forma voluntaria, de un abandono por parte de un guardia a su lugar de trabajo, por enfermedad, jubilación, fallecimiento, o ante el surgimiento de un nuevo puesto de servicio de vigilancia en que se necesite de más personal de guardias.

Solicitud para cubrir la Vacante

Cuando la vacante se produzca en algún puesto de servicio de vigilancia; es responsabilidad del Supervisor comunicar a la Gerencia Operativa del particular, y posteriormente comunicar al departamento de recursos humanos este requerimiento para activar el proceso de reclutamiento. En el caso de nuevos contratos de trabajo el departamento de recursos humanos procederá con la anterioridad necesaria el proceso de reclutamiento y selección

por lo menos con quince días de anticipación a la instalación del puesto de vigilancia nuevo.

### **5.3.2 Iniciación de Reclutamiento**

Una vez que el departamento de recursos humanos de la empresa recepciona la solicitud para llenar vacantes para guardias de seguridad, procederá al reclutamiento de personal en base y en estricto cumplimiento de lo que establece el plan.

### **5.3.3. Modalidad**

El departamento de recursos humanos procederá a la elección del tipo de reclutamiento a realizar, el que deberá ser el más acorde a las circunstancias del requerimiento de personal de guardias y según la pertinencia que demande el mismo. Además se considerará las variables de costo y las necesidades en términos del tiempo para cubrir dichas vacantes.

Se debe considerar también el cumplimiento de las políticas de la empresa, así como los valores del servicio de la empresa Jara Seguridad indicados en el presente plan. No obstante, siempre se deberá evaluar la posibilidad de realizar el reclutamiento siguiendo un orden; es decir primero un reclutamiento interno y posterior un externo.

De igual manera el departamento de recursos humanos deberá tener un banco de datos de aspirantes que algún momento aplicaron para trabajar como guardias de seguridad para la empresa; y de ser necesario hará un análisis de dicha información para llenar las vacantes solicitadas.

### **5.3.4 Candidatos Reclutados**

El departamento de recursos humanos receptorá todos los currículums, solicitudes de empleo, hojas de vida, etc., que sean enviados y que se tengan en archivo para su análisis, investigación, comprobación y resolución.

### **5.3.5. Normas y Procedimientos para el Reclutamiento**

- El aspirante a un puesto de guardia, para ser reclutado debe contar con una experiencia mínima de un año en el área de seguridad.
- Que los candidatos reclutados en forma interna como externa sean en un número suficiente para preseleccionarlos, y que posteriormente pasen a la fase de selección. En la preselección hay que tomar en consideración los grupos de aspirantes a calificar (excluyentes, valorables, indicativos). Así mismo se debe analizar la carta de solicitud, el currículum vitae presentado y la solicitud de empleo llenada por el aspirante.
- El guardia de seguridad debe contar con un rendimiento académico aceptable, y contar con los conocimientos afines al área de la seguridad.
- El guardia de seguridad que sea tomado en cuenta debe someterse al proceso de reclutamiento de personal elaborado por la empresa Jara Seguridad.
- El jefe del departamento de recursos humanos debe determinar el número de candidatos que deben pasar a la fase de selección.
- Verificar si dichos candidatos están en la disposición de prestar sus servicios en la empresa Jara Seguridad.
- Posterior a recibir los currículos y solicitudes de empleo durante la época de recepción (establecido por el departamento de recursos humanos) se procederá a investigar a todos los aspirantes y escoger los mejores para los puestos de vigilancia a cubrir.
- Realizar una depuración de candidatos a través de una entrevista preliminar que permita al entrevistador descartar a los candidatos no aptos a cubrir la vacante, por no reunir los requisitos mínimos para guardia de seguridad.
- Los aspirantes seleccionados pasaran a la fase de selección, y posteriormente serán sometidos a las entrevistas y a los diferentes tipos de pruebas tanto de conocimientos como psicológicas.
- Las solicitudes de empleo deben ser llenadas por los aspirantes en el formato establecido por la empresa Jaba Seguridad.

### **5.3.6. Requisitos obligatorios del aspirante**

La Ley de Seguridad y Vigilancia Privada establece que el personal que preste los servicios en ésta clase de compañías, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser calificado y seleccionado por la compañía empleadora, de acuerdo a su idoneidad, competencia, experiencia y conocimientos respecto de la función o actividad a desempeñar. La contratación del personal de vigilancia se efectuará con sujeción al Reglamento de la presente Ley;
- b) Tener ciudadanía ecuatoriana;
- c) Haber completado la educación básica;
- d) Acreditar la cedula militar; y,
- e) Haber aprobado cursos de capacitación en seguridad y relaciones humanas, que incluyan evaluaciones de carácter físico y psicológico que serán dictados por profesionales especializados.

### **6. Plan de selección de personal.**

La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento, y tendrá los siguientes principios:

- Será con igualdad de acceso a las oportunidades de empleo, a través de un procedimiento claro, expedito y transparente de reclutamiento de personal, que responda a las necesidades de la empresa Jara Seguridad.
- Se deberá contar con mecanismos técnicos adecuados que permitan una seriedad y precisión en la selección de personal de guardias, con la finalidad de que su rendimiento y desempeño laboral permitan a la empresa un crecimiento sostenido en el mercado de la seguridad.
- Debe ser un proceso imparcial, que asegure una oportunidad equitativa para todos los candidatos.

- Identificar qué persona de entre los candidatos se adaptará mejor al cargo de guardia de seguridad, y que garantice a la organización un desempeño eficiente para el usuario del servicio de vigilancia.
- Se basará en un proceso organizado para recopilar información sobre capacidades de los candidatos (nuevo ingreso), tomando en cuenta comportamientos pasados para predecir conductas futuras que podrían afectar a los intereses de la empresa Jaba Seguridad.
- Entrevista focalizada a cargo del departamento de recursos humanos, destinada a profundizar aspectos relacionales y de sensibilidad personal y grupal.

## **6.1 Objetivo General**

Asegurar que todo el personal que ingrese a la compañía Jara seguridad Cía. Ltda., cumpla con los requisitos normativos y las capacidades en el desempeño en lo que se refiere a conocimientos, actitudes, habilidades, que contribuyan al desarrollo de una cultura de calidad en el servicio de vigilancia privada.

## **6.2 Programa**

### **6.2.1 Conformación de Comisión Técnica:**

- Jefe del Departamento de Recursos Humanos
- Jefe Operativo
- Supervisor

El papel de la Comisión será la de seleccionar al candidato adecuado al cargo de guardia de seguridad, quien ha cumplido con todos los pasos y técnicas de selección.

Además, fijaran los criterios de selección, basándose en lo que exige el presente plan, su experiencia en la rama de la seguridad privada, y las exigencias que el cliente de esta actividad demande.

Los integrantes de la Comisión participarán en todos los pasos de la selección o en algunos, dependiendo de la técnica que establezca el departamento correspondiente.

## 6.2.2 Instrumentos de Selección

Los instrumentos de selección son todas las pruebas y otros métodos utilizados para evaluar la capacidad, las aptitudes, y los conocimientos de un candidato a guardia de seguridad.

### 6.2.2.1 Análisis Curricular y Solicitud de Empleo

El Currículum Vitae entrega información acerca del recorrido laboral del candidato y por lo tanto, es un elemento que permite tener una primera aproximación de la identidad de la persona, los estudios realizados, la calificación profesional, la experiencia laboral, las pasantías realizadas, los cursos, las actividades particulares, los certificados títulos obtenidos, etc. La Solicitud de Empleo es un documento elaborado con anterioridad por la empresa Jara seguridad, y el cual debe ser llenado por el candidato antes de la entrevista de trabajo. Este documento permitirá al departamento de recursos humanos y a la Comisión tener una idea clara del historial de empleo del aspirante, datos familiares, referencias, empleos anteriores, etc. (Anexo 1)

### 6.2.2.2 Entrevista de Selección

Es un proceso formal de intercambio de información, con el objetivo de comprobar que los candidatos cumplan con los requisitos y calificaciones para el cargo de guardia de seguridad.

La entrevista estará a cargo del Jefe o Gerente Operativo de la empresa Jara seguridad, el cual en base de su experiencia podrá determinar qué candidato podría ser aceptado como guardia de seguridad. Además posteriormente pondrá en consideración de la Comisión Técnica su percepción de quienes podrían ser considerados como guardias de seguridad, y de ser posible sugerir en qué lugares o puestos de servicio podrían ser ubicados los postulantes.

El tipo de entrevista que utilizará el Jefe o Gerente Operativo será de tipo mixto, es decir una parte de la entrevista será estructurada, y la otra no estructurada.

La entrevista estructurada tendrá un marco de preguntas predeterminadas y elaboradas por el departamento de recursos humanos de la empresa Jara seguridad, y el aspirante debe responder obligatoriamente. (Anexo 2).

La segunda parte será una entrevista no estructurada en la cual el entrevistador formule preguntas no previstas sobre diversos temas, preferentemente con temas que tengan relación al ámbito de la seguridad; así como preguntas de su vida familiar, y las razones por las cuales desea trabajar como guardia de seguridad. etc.

### 6.2.3 Aplicación y Pruebas Técnicas

Luego de las entrevistas se procederá a realizar algunas pruebas técnicas al candidato, las cuales están destinadas a conocer el grado de conocimientos básicos y las habilidades en ciertas áreas profesionales y particulares. Estas pruebas serán procesadas por la Comisión Técnica en coordinación con expertos que tengan los conocimientos suficientes sobre dichas pruebas. Así mismo dichas pruebas serán elaboradas en función del trabajo que desempeña un guardia de seguridad.

Las pruebas a aplicar son:

- Prueba técnica de conocimientos básicos. (Anexo 3)
- Pruebas psicológicas. (Anexo 4)
- Pruebas psicométricas (Anexo 5)
- Examen médico

### 6. 2.4 Evaluación de las pruebas

Las pruebas deben analizadas y procesadas por el departamento de recursos humanos, y sus resultados deben ser transmitidos al Jefe o Gerente Operativo, el cual posteriormente pondrá en consideración de la Comisión Técnica éstos resultados.

Los resultados y la forma de calificar las pruebas psicológicas y psicométricas están en los Anexos 4 y 5 respectivamente.

### **6.3 Verificación de datos y Referencias**

En este punto el departamento de recursos humanos tendrá la obligación de verificar los datos indicados por el aspirante en la solicitud de empleo. Para esta actividad realizará las llamadas telefónicas respectivas para comprobar la veracidad de la información plasmada por el candidato. De ser el caso enviará al Supervisor de la empresa a verificar dichos datos sea en anteriores empresas o en las referencias anotadas en la solicitud.

De igual manera este departamento a través del Supervisor de turno, hará verificar el domicilio actual del aspirante, el cual está indicado en la última hoja de la solicitud de empleo.

Todos estos datos deberán ser comunicados a la Comisión Técnica para la elección del candidato a guardia de seguridad el momento en que dicha Comisión lo solicite.

Posteriormente el departamento de recursos humanos recopilará toda la documentación del candidato para ponerla en consideración de la Comisión adjuntando el expediente indicado en el siguiente orden:

- Currículum Vitae del candidato.
- Solicitud de Empleo de la empresa Jara Seguridad llenado por el candidato.
- Resultado de la prueba de conocimientos básicos.
- Resultado de las pruebas psicológicas y psicométricas.
- Examen médico (centro de salud) (VDRL)
- Informe de la verificación de datos y referencias del candidato.
- Documentos presentados por el aspirante. (Cédulas, libreta militar, record policial, certificados, etc.)

#### **6.4. Elección del Candidato**

De acuerdo a los resultados obtenidos en las pruebas anteriores, y en base toda la documentación presentada por el aspirante, la Comisión Técnica seleccionará al candidato mejor evaluado para que llene la vacante que los puestos de servicio de vigilancia lo requieren.

Además en caso de que la Comisión Técnica necesite conocerle personalmente al candidato, el departamento de recursos humanos procederá a localizarlo e indicarle que tiene que presentarse en las oficinas para este trámite final.

#### **6.5. Capacitación e inducción al guardia de seguridad**

Una vez que el guardia ha sido calificado como idóneo para desempeñarse como guardia de seguridad, el encargado del área de personal de la empresa, designara a una persona para que se encargue de dar una capacitación e inducción al guardia de seguridad aceptado.

El objetivo principal de ésta inducción será la brindarle al guardia de seguridad una efectiva orientación general sobre sus funciones específicas sobre su trabajo diario, como está estructurada la empresa, quienes son los propietarios, cuales son las personas que desempeñan tanto las funciones administrativas y operativas de control en la compañía.

Así mismo se le indicará cual es la misión, visión, objetivos, los reglamentos internos, sus deberes, las sanciones, sus derechos, sus garantías (pólizas), sus remuneraciones, los manuales de procedimientos que rigen las actividades de todo el personal que labora en la empresa Jara seguridad Cía. Ltda.

#### **6.6. Comunicación de los resultados de la Selección**

Una vez que se tenga al candidato adecuado y preparado, se procederá a comunicarle al Jefe o Gerente Operativo, así como al Supervisor de la empresa, indicando que la persona para llenar una vacante está lista y se le designe el lugar de servicio en el que laborará.

Adicional a todo lo indicado se debe mencionar que el guardia que ha ingresado a la Empresa Jara Seguridad recibirá todas las prendas y materiales necesarios para que pueda cumplir con su labor en forma eficiente.

## CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se comprobó que en la Empresa Jara Seguridad no contaba con un plan de acción que detallara el proceso de reclutamiento y selección de personal para guardias de seguridad; ya que el proceso de selección que se realiza de cierta manera es forma empírica, por lo mantiene cierto grado de deficiencia en la selección de personal, siendo así una no conformidad dentro del proceso acarreado así falencias dentro la misma como por ejemplo:

Pruebas de idoneidad. Para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto.

Prueba psicológica que puedan permitir conocer el estado emocional de los seleccionados.

El tipo de entrevista que utiliza es entrevistas no estructuradas: lo cual significa que la información pueda tener un alto grado de no confiabilidad.

La investigación llevada a cabo en la empresa Jara Seguridad ha sido de mucha utilidad, por cuanto ha permitido conocer sus debilidades, sus necesidades y como mejorar el ingreso del personal de guardias, el cual deberá garantizar la incorporación de elementos idóneos que desempeñen su trabajo a cabalidad, y su contingente sea una ventaja competitiva para la compañía

La propuesta del plan de reclutamiento que se propone consiste en una alternativa para los gerentes, es decir, tener una buena selección al contratar personal calificado, que porte consigo todas las cualidades disponibles para ejercer el trabajo que le toca encaminarse, y se debe partir de una buena planificación de talentos humanos, de esa manera se obtendrá un buen reclutamiento de personal, logrando así personal calificado, eficaz y eficiente.

Como se explica en este capítulo se evidencian problemas en la empresa con la aplicación de la selección del personal a través de un proceso empírico, el aporte de los test, tras la utilización de estos instrumentos para analizar de forma profunda la personalidad y desempeño de los aspirantes al cargo, plasmados en el plan de reclutamiento propuesto en

esta investigación serán sin duda, una herramienta para realizar un eficaz y eficiente proceso de selección de guardias de seguridad de la Empresa Jara Seguridad CIA.LTDA.

#### **4.1 Conclusiones**

4.1.1 Con el presente estudio se concluyó, que la empresa Jara de Seguridad carece de las técnicas necesarias para el proceso de reclutamiento y selección de personal, lo cual la limita a elegir a los candidatos adecuados para el puesto.

4.1.2. Según el análisis efectuado a las necesidades del puesto de trabajo en la empresa, se describe el puesto de trabajo para agente de seguridad teniendo en cuenta los requisitos establecidos.

4.1.3. Se describen los instrumentos de evaluación adecuados a emplearse durante el proceso de selección que permitan cumplir con los objetivos y necesidades de la empresa Jara Seguridad CIA.LTDA

#### **4.2 Recomendaciones**

4.2.1. La investigación realizada en la empresa Jara Seguridad debe ser complementada con una evaluación o seguimiento de los resultados obtenidos. Dicha evaluación permitirá conocer si el Plan propuesto cumplió con su objetivo principal o necesita de una rectificación de procedimientos.

4.2.2 La empresa Jara Seguridad debe aceptar las recomendaciones u observaciones por parte de sus clientes. Dichas sugerencias darán la pauta de cuáles son las áreas en donde el reclutamiento y selección de guardias debe poner más énfasis, y obtener de ésta manera personal más eficiente y satisfactorio a las exigencias del cliente de vigilancia privada.

4.2.3. La utilización del Plan de Reclutamiento y Selección de personal sirva como una herramienta técnica y administrativa, para que se desarrollen eficientemente las funciones para reclutar y seleccionar al personal.

## BIBLIOGRAFÍA

Alarcón. (2009). *Reingeniería de procesos empresariales: teoría y práctica de la reingeniería de la empresa a través de su estrategia, sus procesos y sus valores corporativos*. Editorial, FC, pp, 15-18

Arribas. (2009). *Toxicología Clínica y Drogodependencias: Metadona*. Editor Fundación Tejerina, p, 119

ASEDES. (2010). *Orientación para el emple.*, pp, 1-4, Recuperado de: [http://www.eduso.net/orientacion/documentos/guia\\_et.pdf](http://www.eduso.net/orientacion/documentos/guia_et.pdf)

Barranco. (2001). *Psicoterapia dinámica breve: Aproximación conceptual y clínica*. Asociación Española de Neuropsiquiatría, España, pp, 7-25,

Belcher, M. J. (1992) (Review of the Wonderlic Personnel Test) In Kramer, J, J. & Conoley. J.C. (Eds.). *The eleventh mental measurements yearbook*. (pp.1044-1046). Lincoln, NE: The BurosInstitutte of Mental Measurements.

Bermúdez. (2011). *Psicología de la personalidad*. Universidad Nacional de Educación a distancia, Madrid, Editorial UNED. pp, 29-36

Brunton. (2007). *Las bases farmacológicas de la terapéutica*. México, Editorial McGraw-Hill, pp, 10-11

Cabanyes. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. España, Universidad de Navarra, Editorial Rialp, pp,l 15-40

Carter. (2006) *IQ y test psicométricos: valore su personalidad, aptitud e inteligencia, Recursos Humanos*. Editorial Gestión 2000-2006, pp, 11-16.

Chiavenato, I (2001) *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición, Cía. Editorial Continental.

Claude (1989). *La personalidad*. Editorial Cruz, Francia, pp, 120-139

Cloninger. (2003). *Teorías de la personalidad* México Editorial Hobart, pp, 54-62

Clonninger. (2010) *Teorías de la personalidad*. Editorial Pearson Education, pp, 202-203

Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. (2012). pp, 1-10, Recuperado de: <file:///D:/carmita/psicolog%C3%ADa%20organizacional/mmpi-2-rf.pdf>

Daft, R (1998). *Teoría y Diseño Organizacional*. ED Empresariales. México.

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Editorial Thomson Learning, pp, 10-11

Dávalos, (2004) .*Gestión por competencias*. Editorial Paraninfo. Barcelona España.

Dessler, G (2001). *El recurso humano y su competitiva*. Editorial Thomson. Buenos Aires Argentina.

Díaz. (2000). *Bases de la terapia de grupo*. Editorial Pax, Máxico, p, 40

Ellis, A. (1989). *Terapia Racional Emotivo Conductual: Mejor salud y superación personal afrontando nuestra realidad*. Editorial Reimpresa, pp, 2-10.

Espinoza. (2008). *Selección de personal*, Editorial Vértice, pp, 32-58

Forbey, J. D., Lee, T. T., & Handel, R. W. (2010). *Correlates of the MMPI-2-RF in a College Setting Psychological Assessment*, 22(4), 737-744. Doi: 10.1037/a0020645 „

Galán. (2010). *Nóminas, seguridad social y contratación laboral*. Editorial FC, pp, 109-111.

García-Izquierdo, A.E. (2007). *Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, pp, 111-138.

Gardner. (2011). *Inteligencias múltiples, de la teoría a la práctica*. 1a. ed. en la Biblioteca Howard Gardner edición, p, 84.

Gervais, R. O., Ben-Porath, Y. S., & Wygant, D. B. (2009). *Empirical Correlates and Interpretation of the MMPI-2-RF - Cognitive Complaints (COG) Scale*. TheClinicalNeuropsychologist, 23(6), 996. Doi: 10.1080/13854040902748249

Griffiths. (2008). *Genética*. McGraw-Hill Interamericana. Novena edición, pp, 26-29.

Grof, S, (2006). *La mente holotrópica. Los niveles de la conciencia humana*. España: Kairós. ISBN 978-84-7245, p 288.

Herrera, L (2002). *Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales*. AFEFCE. Quito Ecuador.

Ibañez. (2011). *Introducción a la psicología social*. Editorial UOC, pp, 287-289

Ivancevich, (2005) *Gestión Calidad y Competitividad*. Primera Edición, Diorki Servicios Integrales de Edición, Madrid, 800pp.

Kelly. (1989). *Psicología de la educación*. Ediciones Morata, pp, 528-529

Khoury, R. (2011). *MMPI-2 RF vs. MMPI-2: Latinos with depression*. ALLIANT INTERNATIONAL UNIVERSITY, SAN DIEGO, San Diego, CA.

Koontz, (2006). *Organización de empresas*. Ed. Gestión. España. 89 pp.

M. Linehan, (2001). *Terapia dialéctica conductual*. The California Psychologistpp, 10-13

McCrae, Robert R, Paul T. Costa, Fritz Ostendorf, Alois Angleitner, Martina H & Arcaron; ková, Maria D. Avia, Jesús Sanz, María L. Sánchez Bernardos, M. Ersin Kusdil, Ruth Woodfield, Peter R. Saunders y Peter B. Smith (2010). *Herencia por encima del ambiente: Temperamento, personalidad y desarrollo a lo largo del ciclo vital*. México, pp, 1-10, Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/02e7e528626bce2d43000000.pdf>

Montes. (2010). *Selección de personal*. Editorial S.L. P, 46.

Montes. (2010). *Selección de personal, la búsqueda del candidato adecuado*. España, Editorial Vigo, pp, 58-65,

Morales. (2009). *Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa*. Editorial Política, pp, 15-16.

Moran, C. (2011). *MMPI-2-RF scale comparisons of American and Mexican women entering into substance abuse treatment: An international study*. ALLIANT INTERNATIONAL UNIVERSITY, SAN DIEGO.

Muñiz, J. y Fernández-Hermida, J. R. (2010). *La opinión de los psicólogos españoles sobre el uso de los test*. Papeles del Psicólogo 31, 108-121.

Nebot. (1999). *La selección de personal: Guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. Editorial FC, pp, 15-20

- Oldham. (2007). *Tratado de los trastornos de la personalidad*. Editorial Elsevier España, pp, 10-12
- Olleros. (2005). *El proceso de captación y selección de personal, Recursos Humanos*. Editorial Gestión, pp, 55-56.
- Pichot. (1995). *DSM-IV, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. España, Editorial Masson, pp, 646-690
- Pineda P. (2002). *Gestión de la Formación en las organizaciones*. ED Ariel. España.
- Quiriga. (2001). *Tratamientos psicológicos eficaces para los trastornos de personalidad*, Psicothema, Vol 13, Universidad de Oviedo, España. Red de entrevistas científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal. pp, 393-406
- Ralph. (1997). *Técnicas y práctica del psicoanálisis, Psicología y etiología*. Editorial, Siglo XXI, p, 71.
- Reid, R., Carpenter, B., & Draper, E. (2011). *Disputing the Notion of Psychopathology Among Women Married to Hypersexual Men Using the MMPI-2-RF*. Journal of Sex & Marital Therapy, 37(1), 45-55. doi:10.1080/0092623X.2011.533585
- Rodríguez. (2009). *Terapia centrada en esquemas de Jeffrey Young*. p, 58, Recuperado de: <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/edgarrodriguez.pdf>
- Sáez. (2007). *Diseño y validación de una entrevista conductual estructurada*. Revista de psicología del trabajo y las organizaciones, pp, 57-74.
- SATI, Sociedad Argentina de Terapia Intensiva. (2006). Editorial Ed. Médica Panamericana, p, 1144
- Schmidt. (2011). *Validación y utilidad de los métodos psicológicos de selección del personal, implicaciones teóricas y prácticas*. Revista de Psicología, pp, 262-274
- Smith, A. M. (2010). *Assessing Personality Disorders Using the MMPI-2-RF*. Kent State University.
- Thomas, M. L., & Locke, D. E. C. (2010). *Psychometric properties of the MMPI-2-RF Somatic Complaints (RC1) Scale*. Psychological Assessment, 22(3), 492-503. doi:10.1037/a0019229

Vértice, Equipo (2007). *Selección de Personal*. Editorial Vértice, p, 6

Watson, C., Quilty, L. C., & Bagby, R. M. (2011). *Differentiating Bipolar Disorder from Major Depressive Disorder Using the MMPI-2-RF: A Receiver Operating Characteristics (ROC) Analysis*. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 1–7. Doi:10.1007/s10862-010-9212-7

## **ANEXOS**

Instrumentos de evaluación adecuados a emplearse durante el proceso de selección que permitan cumplir con los objetivos y necesidades de la empresa Jara Seguridad CIA.LTDA

### **ANEXO 1: SOLICITUD DE EMPLEO**

#### **ÁREA DE TALENTO HUMANO**

#### **SOLICITUD DE EMPLEO**

**IMPORTANTE:** Llenar esta solicitud a mano y letra impresa. En caso de ser contratado, el presente documento formará parte de su archivo personal, por lo tanto llénela cuidadosamente y con datos correctos, la información será considerada con absoluta reserva.

#### **DATOS PERSONALES**

- NOMBRES
- APELLIDO PATERNO
- APELLIDO MATERNO
- DOMICILIO
- CALLE
- CIUDAD
- TELEFONO
- LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO
- PROVINCIA
- EDAD
- SEXO
- N° LIBRETA MILITAR
- ESTADO CIVIL
- N°. HIJOS
- TIPO DE SANGRE
- FOTOGRAFÍA
- PUESTO QUE SOLICITA

**EDUCACIÓN**

- NIVEL
- INSTITUCIÓN
- DESDE HASTA
- ESPECIALIDAD
- SECUNDARIA
- TÉCNICA
- SUPERIOR
- MAESTRIA
- DOCTORADO

**EXPERIENCIA LABORAL**

- EMPRESA
- CARGO
- DESDE HASTA

**REFERENCIA PERSONALES**

.....  
.....

Todos los datos constantes en esta hoja de solicitud de trabajo son verdaderos y no he ocultado ningún acto o hecho, por lo que asumo cualquier responsabilidad, acepto que este documento sea anulado en caso de comprobar falsedad o inexactitud alguna, y me sujeto a las normas establecidas por la empresa Jara Seguridad Cía. Ltda.

FIRMA FECHA

.....

## **ANEXO 2: FORMATO DE ENTREVISTA PARA EL GUARDIA DE SEGURIDAD**

### **Proceso de la Entrevista**

- Se debe citar a los postulantes, indicando el lugar, fecha y hora de la entrevista.
- Los entrevistadores deben actuar en forma sencilla y cordial, con el fin de dar confianza al entrevistado.
- La comisión debe llamar al postulante por su nombre.
- Tratar de observar, los aspectos positivos de personalidad.
- Cerrar la entrevista, anunciándole que los resultados y decisión del ganador serán publicados o comunicados oportunamente.
- El profesional que llevará a cabo el presente proceso, tabulará inmediatamente los resultados y elaborará el informe final.

### **Del Postulante**

- Debe acudir a la entrevista 10 minutos antes de la hora convocada.
- Debe estar bien presentado física, anímicamente y con vestuario de acuerdo a la ocasión.
- Deberá contestar las preguntas en forma serena, y observando al entrevistador

### **HISTORIAL DE TRABAJO**

- ¿En qué empresas ha trabajado?
- ¿Qué empleos provisionales ha tenido en su vida?
- ¿Ha trabajado en empresas de seguridad?
- ¿Qué cargo ocupaba?
- ¿Cómo consiguió ese puesto?
- ¿Por qué salió de esa empresa?
- ¿Qué experiencia tiene como guardia de seguridad?
- ¿Tiene amigos o parientes que trabajen como guardias de seguridad?

## **EDUCACION, FORMACION, INSTRUCCIÓN**

- ¿Qué grado de instrucción tiene usted? Primaria, secundaria, superior.
- ¿Qué cursos o capacitaciones ha recibido?
- ¿Por qué no termino la escuela o colegio?
- ¿Cómo se costeo sus estudios?
- ¿Es técnico o especialista en alguna otra labor?
- ¿Hizo el servicio militar y en que unidad?
- ¿Ha recibido cursos sobre seguridad?
- **FORMATO DE ENTREVISTA PARA EL GUARDIA DE SEGURIDAD**
- ¿Conoce sobre manejo de armas?
- ¿Ha revisado o leído la Ley de Seguridad de Vigilancia Privada?

## **PERSONALIDAD**

- ¿Cuáles son sus cualidades y sus defectos como trabajador?
- ¿Es una persona tranquila o se enfurece frecuentemente?
- ¿Ingiere bebidas alcohólicas?
- ¿Fuma en el trabajo?

## **REMUNERACION**

- ¿Qué cantidad de dinero cobraba en su último trabajo?
- ¿Qué salario cree debería cobrar por el puesto que le ofrecemos?
- ¿Está dispuesto a trabajar por un sueldo de....?

## **AUTOCONFIANZA**

- ¿Se ve capacitado para éste trabajo de guardia de seguridad?
- ¿Cuáles son sus intereses y aspiraciones actuales?

**MOTIVACION**

- ¿Por qué le interesa ingresar a Jara Seguridad?
- ¿Qué espera de nosotros?
- ¿Qué tiempo piensa trabajar con Jara Seguridad?

**ENTRETENIMIENTO**

- ¿Qué actividades deportivas le gusta practicar?
- ¿Pertenece a alguna asociación o equipo deportivo?

**ANTECEDENTES Y CIRCUNSTANCIAS ACTUALES**

- ¿Ha permanecido detenido por alguna causa?
- ¿Es soltero, casado, cuántos hijos tiene?
- ¿Qué problemas le crearía el tener que viajar y trabajar en otra ciudad?
- ¿Le han realizado algún examen médico recientemente?

**APTITUD**

- ¿Cómo actuaría en el supuesto que.....? (plantear caso real en el área de seguridad)

**ANEXO 3: PRUEBA TECNICA DE CONOCIMIENTOS BASICOS EN SEGURIDAD**

¿Qué conocimientos tiene usted en seguridad privada?

.....

2. ¿Cuántas clases de ramas o tipos de seguridad usted conoce?

.....

3. ¿Qué es para usted la seguridad física?

.....

4. ¿Qué calibre de armas usted conoce, y cuál de ellas ha manejado?

.....

5. ¿En qué empresas de seguridad ha trabajado?

.....

6. ¿Conoce algo sobre radios de comunicación o motorola?

.....

7. ¿Indique alguna clave que ha utilizado por la radio motorola?

.....

#### **ANEXO 4: TEST PSICOLÓGICO. Test MMPI-2-RF.**

El propósito de aplicar las PRUEBAS O TEST PSICOLOGICOS es el de proporcionar una estimación objetiva de las diversas clases de características psicológicas de una persona. Cuando se utilizan dichas pruebas para la selección de personal, las características que se evalúan son las que están relacionadas con el éxito del trabajo de una organización. En el caso de la empresa Jara Seguridad se aplicará una prueba psicológica denominada Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota – 2 Reestructurado – (MMPI-2-RF). **Test MMPI-2-RF.** Del autor Yossef S. Ben-Porath y Auke Tellegen.

#### **FORMA DE APLICACION**

La forma de aplicación será de aplicación directa al candidato y auto dirigida por el encargado del departamento de recursos humanos de la empresa Jara Seguridad.

El presente es un test estandarizado clásico en psicología dirigido a evaluar las características psicopatológicas globales y específicas de un individuo, trastornos psicosomáticos, intereses y personalidad así como distintos aspectos de sinceridad en las respuestas de los individuos, por lo tanto, este supone ser un instrumento útil en la selección de personal, ya que contribuye a determinar características específicas de personalidad necesitadas por la empresa.

La estructura interpretativa del MMPI-2-RF se ha actualizado considerablemente en dos grandes apartados y cada uno de ellos presenta subapartados relevantes: (1) Validez del protocolo que incluye el estudio de la consistencia de la respuesta, y posible presencia de patrones de exageración de síntomas o minimización de síntomas; (2) Escalas sustantivas: las 42 escalas sustantivas se agrupan para estudiar específicamente la posible existencia de alteraciones somáticas/cognitivas, alteraciones emocionales, alteraciones del pensamiento, alteraciones comportamentales, relaciones interpersonales, intereses del sujeto evaluado, consideraciones diagnósticas y terapéuticas.

### **METODO.**

- No se le debe apresurar al aspirante en la contestación.
- No se le debe dar sugerencias.
- Se debe indicar que no existen respuestas malas o buenas, sino de diferente tipo.
- Además debe contestar la mayor parte de las preguntas que constan en el formulario.

### **CONSIGNAS**

- El candidato a guardia de seguridad debe leer atentamente la lista de rasgos de carácter que están a la hoja impresa y luego marcar con una cruz aquellos que dicha persona posee.
- Si la pregunta no sugiere algún rasgo que vaya con la manera de ser del candidato, se la debe dejar en blanco.
- La contestación debe ser con la mayor sinceridad posible.

### **TIEMPO:**

De 15 a 20 minutos

### **COMO LLENAR LA PRUEBA**

- La prueba puede ser individual o colectiva.
- El aspirante debe llenar primeramente sus datos personales, los cuales están en el encabezamiento de la prueba.

- Posteriormente debe llenar los numerales de cada pregunta que se ajusten a su forma de ser, o lo que crea que concuerde con su carácter.
- El aspirante tiene que llenar los espacios en blanco marcando con una “X”.

## METODO DE CALIFICACION

### Escalas Básicas del MMPI

#### ESCALAS BASICAS

##### ESCALAS DE VALIDEZ

- Escala L** (sinceridad)
- Escala F** (Validez)
- Escala K** (Corrección)
- Escala ?** (preguntas sin responder)

##### ESCALAS CLINICAS

- 1. (Hs)** Hipocondriasis
- 2. (D)** Depresión
- 3. (Hy)** Histeria
- 4. (Pd)** Desviación Psicopática
- 5 (M/F)** Masculinidad/Feminidad
- 6. (Pa)** Paranoia
- 7. (Pt)** Psicastenia
- 8. (Sc)** Esquizofrenia
- 9. (Ma)** Hipomanía.
- 10. (Is)** Introversión Social

**Calificación:** cuando evaluamos un protocolo del MMPI-2, existen dos maneras de calificarlo, la forma manual y por medio de programas computarizados. Nosotros lo haremos de forma manual.

Para llevar a cabo la puntuación, debemos conocer previamente los dos tipos de puntuaciones, la **Puntuación Bruta (PB)** o puntuación directa y la **puntuación T**.

Las **PB** se obtienen sumando el número de “acuerdos” entre la respuesta del sujeto y la clave de corrección. La clave de corrección es elaborada por el autor, allí se encuentran indicados los ítems significativos, es decir aquellos que nos brindan información relevante a cada escala y en qué modo deben ser respondidos para ser indicativos de patología.

### ¿Cómo interpretar las elevaciones de escala?

- **Puntajes T > 75 Muy altos.** En algunos casos son patrones muy altos (menos del 10% de la muestra de estandarización ha respondido de esta manera), por lo que

tenemos que considerar si el sujeto exagera síntomas o, en el polo opuesto, presenta un malestar muy marcado por lo que puede representar un pedido de ayuda.

- **Puntajes T=66 a 75: significativamente altos**

- **Puntajes T=56 a 65: Moderados.** Algunas escalas pueden presentar significación diagnóstica.

- **Puntajes T=41 a 55: Medios.** No poseen significación diagnóstica. Corresponden a valores esperables en la población.

- **Puntajes T=40 a 50: Bajos.** No poseen significación diagnóstica. (Observar la puntuación de la escala L, en relación a si el sujeto pretende dar una buena imagen de si, excesivamente virtuosa).

- **Puntajes T < 40. En general no se interpretan.** Butcher (1999) menciona características de personalidad, que podemos tomar como referencia para conocer aspectos de la personalidad del evaluado. (Observar puntuación de la escala L, en relación a si el sujeto pretende dar una buena imagen de si, excesivamente virtuosa).

## **ANEXO 5: TEST PSICOMÉTRICOS. Prueba Wonderlic**

LOS TEST PSICOMÉTRICOS son instrumentos de medición, con los cuales se puede apreciar la capacidad mental de las personas, sus aptitudes, actitudes y habilidades. Además nos proporcionará una aproximación del éxito o fracaso que tendrá un individuo en el desempeño de cierto trabajo; nos permitirá además evaluar su avance o retroceso y conocer su grado de desarrollo en el transcurso de su estancia en la empresa. La prueba psicométrica a aplicar a los aspirantes a guardias de la empresa Jara se denomina “La prueba de la capacidad cognitiva Wonderlic” es una prueba de inteligencia del grupo popular que se usa para evaluar la aptitud de los futuros empleados para el aprendizaje y la resolución de problemas en una variedad de ocupaciones.

## **APLICACIÓN**

Esta es una prueba de agilidad mental en la cual se pretende que usted conteste correctamente el mayor número de preguntas, utilizando la lógica y la razón. Se compone

de 50 preguntas de opción múltiple que deben ser respondidas en 12 minutos. La prueba fue desarrollada por Eldon F. Wonderlic.

## EVALUACIÓN

### Puntuaciones Wonderlic

<b>Puntajes</b>	<b>(%)</b>	<b>Intervalos</b>
Puntajes de 0 a 19	0 - 16 %	Bajo
Puntajes de 20 a 26	17 - 84 %	Promedio
Puntajes de 27 a 31	84 - 98 %	Alto
Puntajes de 32 o más	99 - 100 %	Superior

La puntuación se calcula como el número de respuestas correctas dadas en el tiempo asignado. Un puntaje de 20 es indicar inteligencia media. Wonderlic, asegura una puntuación de al menos 10 puntos sugiere que una persona está alfabetizada.