



The art of Assessment

CTPI-R

Documentación técnica

CENTRAL TEST

www.centraltest.es
www.centraltest.ca
www.centraltest.fr
www.centraltest.de
www.centraltest.com

Nuestras oficinas: 18-20, rue Claude Tillier – 75012 Paris, France
Tel : (00 33) 1.46.28.18.95
Servicio al cliente: atencion.cliente@centraltest.com

Este manual ha sido elaborado por el departamento de Investigación y Desarrollo: rd@centraltest.com

Central Test – Miembro de *International Test Commission*

ÍNDICE

I – Información para el usuario y áreas de aplicación

Áreas principales de aplicación

Cualificación del usuario

Suministro, condiciones y costes

II – Marco conceptual y desarrollo

Marco conceptual del CTPI-R

Descripción de las dimensiones

III – Estandarización y escalas

Escalas

I – Información para el usuario y ámbito de aplicación

✓ Resumen del capítulo

Este capítulo ofrece un breve resumen de la información disponible relativa al test CTPI-R, cuya administración se realiza en línea. Si desea obtener más información sobre los usos específicos y los modos de administración, póngase en contacto con una oficina regional de Central Test.

Áreas principales de aplicación

El test CTPI-R ha sido diseñado específicamente para los profesionales de los RR. HH. y está destinado a su uso a nivel internacional. Se puede utilizar durante toda la carrera profesional de un empleado para distintos fines y en base a diferentes niveles:

Individuos	Equipos	Empresas
Selección de personal	Análisis de necesidades para programas de formación	Auditorías de gestión
Gestión de carreras profesionales	Cohesión del equipo	Planificación de sustituciones
Desarrollo personal		Investigación
Asesoría laboral		Cambio en la cultura de la empresa

Este test es especialmente adecuado para la evaluación de personas que ostentan diplomas de postgrado (máster o superior) y para directivos; sin embargo bien el contenido del test CTPI-R se refiere a rasgos de personalidad que pueden ser atribuibles a diversos ámbitos profesionales.

No obstante, debido a las dimensiones que mide, es menos adecuado para la evaluación de personas con ciertos cargos (o candidatos a ciertos cargos), como en el caso de cargos administrativos o en línea de producción. Esto se debe principalmente a que la mayoría de las dimensiones de la personalidad incluidas en el test CTPI-R están destinadas a predecir el rendimiento directivo (p. ej., Control/Poder o Compromiso), no siendo relevante para todos los tipos de cargos. El nivel de lenguaje utilizado en algunos ítems puede no ser el adecuado para personas con un dominio bajo del español.

Central Test ofrece otras herramientas, como el test de personalidad Perfil PRO y el test BF5, que se adaptan mejor para estos tipos de cargos. También existe otro cuestionario, el Test de Ventas, que está especialmente diseñado para evaluar puestos relacionados con las ventas y los servicios de atención al cliente.

Actualmente, el test CTPI-R solo está disponible en formato normativo.

Las preguntas del test CTPI-R se presentan en diversos formatos: escalas de Likert de 6 puntos; y preguntas de respuesta múltiple con 2, 3 o 4 opciones. El cuestionario consta de 114 preguntas. Cada dimensión incluye 6 ítems.

Además de las 19 dimensiones, el cuestionario de CTPI-R incluye una escala de deseabilidad social. Los ítems de la escala de deseabilidad social están integrados en el cuestionario conjuntamente con los ítems de las demás escalas.

Este método tiene por objeto detectar la tendencia de las personas a responder preguntas de forma que muestren una imagen excesivamente positiva de uno mismo. Esto permite al administrador del test obtener un indicador de dicha tendencia. Sin embargo, las puntuaciones obtenidas en esta escala deben interpretarse con precaución y cotejadas conjuntamente con el patrón general de las puntuaciones, además de con otras informaciones relativas al individuo. Es importante destacar que el cuestionario del CTPI-R no incluye respuestas que puntúen en más de una escala, excepto en el caso de la escala de deseabilidad social.

El test de CTPI-R está disponible en español, inglés y francés; y pronto lo estará también en alemán. Si desea obtener información sobre la disponibilidad en un idioma concreto, póngase en contacto con el servicio de asesoramiento de Central Test (consulting@centraltest.com).

Cualificación del usuario

El cuestionario de CTPI-R utiliza un vocabulario empresarial y está destinado a su uso por parte de psicólogos y profesionales de Recursos Humanos, formación y desarrollo de cargos directivos. Todo aquel que utilice el test CTPI-R para realizar evaluaciones profesionales debe realizar un curso de formación previo.

✓ Modo de administración

El test CTPI-R está diseñado para administrarse en línea. Sin embargo, también se puede disponer de una versión en PDF del cuestionario para su administración sin conexión, cuando las circunstancias impidan que el test se realice por Internet. Los informes se pueden generar exclusivamente en línea; por lo que, si se administra el test sin conexión a Internet, el administrador del test deberá introducir las respuestas del candidato en la versión en línea del cuestionario.

Al tratarse de un cuestionario de personalidad, el test CTPI-R se puede administrar a distancia y sin necesidad de que se supervise al examinado.

✓ Tiempo necesario para la administración

La siguiente tabla ofrece una perspectiva general del tiempo estimado necesario para completar la administración del test.

	En línea	Sin conexión a Internet
Preparación	Unos pocos segundos para enviar un correo electrónico modelo con las instrucciones	10 minutos para preparar los materiales y comunicar las instrucciones
Administración	25-30 minutos	25-30 minutos
Puntuación y	Unos pocos segundos	15 minutos (las respuestas

elaboración del perfil		deben introducirse en la versión en línea del cuestionario para obtener el informe)
Envío de los resultados	Entre 20 minutos y 1 hora, dependiendo del ámbito de aplicación	Entre 20 minutos y 1 hora, dependiendo del ámbito de aplicación

El test no tiene restricción de tiempo. Sin embargo, se debe animar a los candidatos para que respondan a las preguntas rápidamente y que no pasen demasiado tiempo analizando cada afirmación. Siempre es preferible responder de forma espontánea a los cuestionarios de personalidad, ya que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

✓ **Informes del test CTPI-R generados por ordenador**

Al igual que el resto de test de Central Test, los informes del test CTPI-R se genera de manera flexible, personalizable y en varios idiomas. Se pueden incluir o excluir determinadas secciones, por lo que el informe se genera según los requisitos del administrador. El informe está disponible en dos versiones: la versión para la empresa y la versión para el candidato, que se pueden configurar por separado.

Compra, condiciones y costes

El modo de suministro, las condiciones y los costes del test CTPI-R varían dependiendo del país. No obstante, las siguientes consideraciones se aplican en todos los casos:

- El test CTPI-R ha sido diseñado para ser utilizado con los siguientes tipos de usuarios: profesionales de RR. HH., responsables de formación, profesionales de desarrollo de cargos directivos y psicólogos. Es obligatorio recibir un curso de formación previo. Para obtener más información sobre el curso de formación, póngase en contacto con el servicio de atención al cliente de Central Test o con alguna de las empresas asociadas a Central Test.
- Se puede solicitar el test CTPI-R en línea después de recibir el curso de formación o poniéndose en contacto con una de las oficinas de Central Test o una de sus empresas asociadas en todo el mundo.
- La presente documentación técnica es gratuita y está disponible para que los usuarios registrados de Central Test puedan descargarla. El vínculo de descarga se encuentra disponible en la pestaña "Documentación" de su cuenta de cliente.
- Para obtener más información sobre los precios del test CTPI-R y sus productos y servicios asociados, póngase en contacto con el servicio de atención al cliente de Central Test o con alguna de las empresas asociadas a Central Test.

II. Marco conceptual y desarrollo

✓ Resumen del capítulo

Este capítulo describe el marco conceptual inicial del test CTPI-R y su desarrollo. El test CTPI-R es una versión revisada del test CTPI-PRO. Se ha desarrollado en base a distintos modelos teóricos y empíricos relativos a la personalidad en el trabajo, considerando las dimensiones medidas por cuestionarios de la personalidad ya existentes y los criterios conceptuales de otras herramientas de Central Test que se han mostrado exitosas (concretamente, el Perfil PRO y el Test de Intereses Vocacionales).

Marco conceptual de CTPI-R

La primera fase de desarrollo tuvo lugar entre 2004 y 2006. El desarrollo del marco conceptual del test CTPI-PRO comenzó con un estudio destinado a identificar los elementos principales necesarios para elaborar una herramienta integral de evaluación de la personalidad en el trabajo, el cual desembocó en la creación de un modelo inicial de la personalidad. Dicho modelo inicial de la personalidad estuvo sujeto a un examen crítico por parte de un panel de expertos en gestión de empresa. La primera versión se lanzó al mercado en 2009 para los países de habla inglesa (y, en 2010, para los países de habla española y francesa).

✓ Factores clave en el desarrollo del marco conceptual: la fase operativa

Con el objetivo de determinar las escalas (o dimensiones) más importantes que debía medir el cuestionario, se realizó una revisión detallada de la literatura existente y de diversos análisis de datos. Dicha fase de desarrollo duró dos años e incluyó los siguientes procesos:

- La revisión de todos los cuestionarios y modelos de la personalidad existentes para el ámbito profesional. Entre estos, se incluyen el trabajo de H. B. Cattell y H. Eysenck; la revisión de cuestionarios como las escalas CPI (California Personality Inventory), 16PF, 15FQ+ y FIRO; el Indicador Myers-Briggs; el Kostic PAPI y el cuestionario de Estados del Yo basado en la teoría del análisis transaccional de Eric Bern.
- La revisión de todos los estudios de validación acerca de la relación entre las escalas de la personalidad y el rendimiento laboral.
- El estudio de la documentación (perfiles de trabajo, procesos de evaluación, lista de habilidades solicitadas) procedente de las empresas de RR. HH. que son nuestros clientes para investigar aspectos de la personalidad que puedan resultar relevantes para ellos.

El cuestionario final (CTPI-R – 2012) incluye 114 preguntas que miden 19 dimensiones organizadas en 4 grupos. La siguiente tabla resume los grupos y las dimensiones:

<p>Grupo-1 Gestión de las personas</p> <ol style="list-style-type: none">1. Afiliación2. Afirmación3. Control/Poder4. Asesoramiento5. Táctica6. Confianza	<p>Grupo-2 Modo de percepción</p> <ol style="list-style-type: none">1. Meticulosidad2. Racionalidad3. Respeto a las normas
<p>Grupo-3 Auto-gestión</p> <ol style="list-style-type: none">1. Compromiso2. Entusiasmo3. Optimismo4. Auto-confianza5. Estabilidad emocional6. Superación	<p>Grupo-4 Gestión de los cambios</p> <ol style="list-style-type: none">1. Acción2. Adaptabilidad3. Experimental4. Previsor

Descripción de las dimensiones

✓ GESTION DE LAS PERSONAS

1. Afiliación

Definición	Este factor evalúa el hecho de ser atento, afectuoso y abierto con los demás en el entorno laboral. Las personas con una puntuación elevada tratan de entablar relaciones sinceras con los que les rodean (compañeros de trabajo, socios...), saben escuchar a los demás y expresan sus sentimientos con facilidad. Las personas con una puntuación baja tienen tendencia a adoptar una actitud más bien distante y formal, son reservadas, y tienen dificultades a la hora de compartir sus opiniones e impresiones de forma espontánea.
(+) Puntuación alta	Gentil, amigable, cordial
(-) Puntuación débil	Distante, solitario/a, desvinculado/a

2. Afirmación

Definición	La afirmación de uno mismo es la disposición a expresar y defender sus opiniones, derechos y deseos abiertamente y de manera relajada. Las personas con una puntuación alta no dudan en imponer sus opiniones y no temen llegar al enfrentamiento. Son capaces de tomar decisiones en ocasiones poco populares para llevar a buen puerto la misión que se les ha asignado. Las personas que tienen una puntuación baja son más conciliadoras y buscan evitar los conflictos. Tienen menos atrevimiento para rechazar un trabajo o imponer su decisión cuando va en contra de los intereses de los demás.
(+) Puntuación alta	Firme, categórico/a, asertivo/a
(-) Puntuación débil	Complaciente, conciliador(a), influenciable

3. Control/Poder

Definición	Este factor evalúa la tendencia a querer controlar el transcurso de los acontecimientos, a imponer sus métodos y a tratar de obtener cierto poder. Las personas que tienen una puntuación elevada disfrutan dirigiendo a los demás y se motivan con cargos importantes en los que pueden intervenir con eficacia y autoridad. Las personas con una puntuación baja prefieren sobre todo dejar que cada uno se gestione a su forma y demuestran su tolerancia dejando hacer.
(+) Puntuación alta	Entrometido/a, controlador(a), dirigente
(-) Puntuación débil	Indulgente, no intervencionista, no entrometido/a

4. Asesoramiento

Definición	Este factor refleja la disposición y la voluntad de apoyar, asesorar y motivar a los demás para explotar su potencial. A las personas con una puntuación alta les gusta dedicar tiempo a identificar y desarrollar nuevos talentos individuales en beneficio del grupo. Creen firmemente en el potencial de todas las personas sin excepción. Las personas con una puntuación baja consideran que todos los empleados son capaces de autogestionarse y que demasiado apoyo es perjudicial para la productividad. Pasan más tiempo con aquellas personas que consideran más dotadas que el resto.
(+) Puntuación alta	Apoya, anima, asesora
(-) Puntuación débil	Favorece la autonomía, autoaprendizaje

5. Táctica

Definición	Este factor evalúa la tendencia a demostrar habilidad táctica y diplomática en las relaciones con los demás. Las personas con una puntuación alta prefieren un discurso adaptado a las personas y saben calar en su audiencia para influir en ésta, e incluso engatusarla. Ocultan ciertos pensamientos a fin de no delatarse. Las personas con una puntuación baja actúan de forma honesta y espontánea, incluso ingenua, lo cual puede volverse en su contra.
(+) Puntuación alta	Estratega, capacidad táctica, calculador(a)
(-) Puntuación débil	Espontáneo/a, auténtico, franco/a

débil	
--------------	--

6. Confianza

Definición	Este factor evalúa la tendencia a demostrar la confianza que se tiene con respecto a los demás. Las personas con una puntuación alta tienen tendencia a creer en la bondad humana. Confían en los demás siempre que no ocurra nada sospechoso, hasta el punto de no tener vigilancia alguna. Las personas que tienen una puntuación baja, por el contrario, están más alertas, sospechan más, cuestionan la exactitud de la información que reciben y la intención de las personas a su alrededor.
(+) Puntuación alta	Confía con facilidad
(-) Puntuación débil	Escéptico/a, desconfiado/a

✓ MODO DE PERCEPCION

1. Meticulosidad

Definición	Este factor hace referencia a la tendencia a realizar el trabajo y las tareas de forma concienzuda y meticulosa. Las personas con una puntuación alta necesitan obtener resultados precisos, incluso perfeccionistas, lo que puede resultar un lastre para la productividad. Las personas que tienen una puntuación baja no siempre dedican el tiempo necesario a revisarlo todo. Son menos precavidos y menos precisos, pero logran avanzar de forma más rápida.
(+) Puntuación alta	Meticuloso/a, organizado/a, concienzudo/a
(-) Puntuación débil	Distraído/a, espontáneo/a, auténtico, centrado/a en la eficacia

2. Racionalidad

Definición	Este factor hace referencia a la forma en que percibimos una determinada información y elaboramos juicios. Las personas racionales basan sus juicios sobre todo en actos y se interesan principalmente por los hechos concretos y
-------------------	---

	los resultados. Por el contrario, las personas con una puntuación baja dan prioridad a los sentimientos y la experiencia, y tienen en cuenta el aspecto humano subyacente a cada situación.
(+) Puntuación alta	Objetivo/a, basado/a en hechos, analista
(-) Puntuación débil	Sensible, sabe escuchar a los demás, percepción global

3. Respeto a las normas

Definición	Este factor evalúa la tendencia a cumplir estrictamente las normas y los valores morales establecidos por la sociedad. Las personas con una puntuación alta necesitan referencias y respetan las normas establecidas y las leyes, aunque en ocasiones éstas sean demasiado rígidas y carezcan de fundamentos. Las personas con una puntuación baja pueden pasar por alto ciertas reglas, cuando es necesario, para alcanzar el éxito y llevar a cabo un proyecto, lo cual puede repercutir como interés para la empresa.
(+) Puntuación alta	Respetuoso/a con los valores, las normas y los procedimientos
(-) Puntuación débil	Tolerante, complaciente, permisivo/a

✓ AUTO-GESTION

1. Compromiso

Definición	Este factor refleja el hecho de obtener satisfacción del compromiso y la implicación que cada uno tiene con su trabajo. Las personas con una puntuación alta necesitan implicarse y dedicarse a su empresa, hasta el punto de crear una identidad personal con ella. Al contrario, una puntuación baja hace referencia a cierto distanciamiento con respecto al trabajo, y al deseo de separar adecuadamente la vida profesional de la vida privada.
(+) Puntuación alta	Implicado/a, comprometido/a con el trabajo
(-) Puntuación débil	Separa la vida personal de la profesional

2. Entusiasmo

Definición	Este factor pertenece a la extroversión y evalúa la tendencia a ser enérgico, cordial y feliz. Las personas con una puntuación alta disfrutan realizando actividades de forma activa y vivaz, a riesgo de parecer demasiado dinámicas y extrovertidas a los ojos de los demás. Por el contrario, una puntuación baja se corresponde con un temperamento sobre todo discreto, tranquilo, serio y reflexivo.
(+) Puntuación alta	Con energía, extrovertido/a, alegre
(-) Puntuación débil	Contenido/a, tranquilo/a y sereno/a

3. Optimismo

Definición	El optimismo es la disposición a tener expectativas positivas y a recuperarse de los fracasos. Las personas con una puntuación alta en este factor son optimistas por naturaleza, y con frecuencia atribuyen sus éxitos y fracasos a sus propias acciones. Las personas que tienen una puntuación baja son más críticas y prefieren tener expectativas negativas para posteriormente no recibir decepciones.
(+) Puntuación alta	Con esperanzas, positivo/a, sabe recuperarse de los fracasos
(-) Puntuación débil	Pesimista, realista, con tendencia a desmotivarse

4. Auto-confianza

Definición	Este factor evalúa la tendencia a confiar en uno mismo y a creer en sus propias posibilidades. Las personas con una puntuación alta se cuestionan rara vez, en ocasiones tienen exceso de confianza, y no dependen de lo que los demás piensan de ellos. Por el contrario, las personas que tienen una puntuación baja tienden a dudar de ellas mismas y se ven fácilmente afectadas por las críticas. Estas personas tienen más necesidad de reconocimiento.
(+) Puntuación alta	Seguro/a de sí mismo/a, atrevido/a
(-) Puntuación débil	Sin confianza, con dudas sobre sus capacidades

débil	
--------------	--

5. Estabilidad emocional

Definición	Este factor hace referencia a la capacidad de reconocer sus propias emociones y controlar sus reacciones emocionales. Las personas con una puntuación alta son más estables y no se dejan llevar fácilmente por las distintas situaciones de estrés o frustración, aunque en su caso extremo puede ser visto como indiferencia. Las personas que tienen una puntuación baja controlan menos sus emociones y pueden actuar de forma más impulsiva, pasional y reactiva.
(+) Puntuación alta	Estable, imperturbable, autocontrol
(-) Puntuación débil	Emotivo/a, impulsivo/a, pasional

6. Superación

Definición	Este factor evalúa la tendencia a ser ambicioso, competitivo y desear superarse. Las personas con una puntuación alta se fijan objetivos elevados y retos, y hacen cualquier cosa por alcanzarlos o incluso superarlos. Las personas con una puntuación baja están más satisfechas con su situación y, cuando logran alcanzar sus objetivos, no tratan de superarlo en exceso ni se fijan nuevos objetivos inmediatamente.
(+) Puntuación alta	Ambicioso/a, competitivo/a
(-) Puntuación débil	Satisfecho/a con lo que tiene

✓ GESTION DE LOS CAMBIOS

1. Acción

Definición	Este factor hace referencia a la toma de iniciativas y a la preferencia de la acción frente a la reflexión, con el objetivo de hacer avanzar los proyectos aunque exista incertidumbre. Las personas con una puntuación alta no dudan en actuar y tomar riesgos para obtener resultados rápidamente. Las personas
-------------------	---

	que tienen una puntuación baja prefieren la reflexión a la acción, y avanzan con más precaución.
(+) Puntuación alta	Con iniciativa y capacidad de reacción
(-) Puntuación débil	Conceptualización, reflexión

2. Adaptabilidad

Definición	Este factor hace referencia a la facilidad para adaptarse a los cambios y a las novedades. Consiste en ser flexible y en poder adaptar el comportamiento según las circunstancias sin aferrarse a los hábitos y a la rutina. Las personas que tienen una puntuación baja son más reacias a los cambios y pueden experimentar dificultades a la hora de cambiar de hábitos.
(+) Puntuación alta	Flexible, fácilmente adaptable a los cambios
(-) Puntuación débil	Inflexible, reticente al cambio

3. Experimental

Definición	Este factor refleja el gusto por explorar e innovar en detrimento de los métodos existentes. Las personas con una puntuación alta a menudo buscan probar nuevos métodos y técnicas para facilitar sus tareas cotidianas, y buscar soluciones originales. Las personas que tienen una puntuación baja prefieren usar los métodos de trabajo probados, son más convencionales y buscan la seguridad cuando llevan a cabo un proyecto.
(+) Puntuación alta	Explorador/a, prueba nuevos métodos
(-) Puntuación débil	Tradicional, sigue los métodos probados

4. Previsor

Definición	Este factor evalúa la tendencia a tener una actitud “previsora”, es decir, a tratar de comprender las tendencias futuras y a prever mejor los acontecimientos teniendo en cuenta el conjunto de los aspectos de un proyecto. Las personas con una puntuación alta tienen más necesidad de hacer previsiones sobre el desarrollo futuro de sus actividades. Las personas
-------------------	---

	con una puntuación baja se desenvuelven en el presente y son más reticentes, e incluso escépticos, a la idea de querer prever los eventos en exceso.
(+) Puntuación alta	Previsor(a), enfocado/a al futuro
(-) Puntuación débil	Se basa en los hechos, pragmático/a, centrado/a en el presente

III. Estandarización y escalas

✓ Resumen del capítulo

Este capítulo describe el proceso mediante el que se transforman las puntuaciones obtenidas en escalas estandarizadas, el cual se llevó a cabo durante el proceso de desarrollo del test CTPI-R. El manual, que se publicará en breve, incluirá una descripción de las normas.

Escalas

El test CTPI-R utiliza una escala consistente que va desde 0 a 10 para medir los atributos de la personalidad. Para cada rasgo de la personalidad, 0 implica un nivel bajo y 10 implica un nivel alto. Como se ha indicado anteriormente, cada escala está compuesta por 6 ítems con un total de 20 a 36 respuestas posibles.

A cada respuesta se le atribuye un valor numérico. Para calcular la puntuación en cada dimensión, se suma el valor de cada respuesta seleccionada. Se consideran puntuaciones extremas aquellas puntuaciones superiores a 8 o inferiores a 2.