



El arte de evaluación

Perfil Pro - R

(Versión en español)

Manual del evaluador

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*

CONTENIDO

Introducción

¿Qué mide el test?

¿Qué información obtiene el examinado/administrador del test?

Descripción de los factores

Propiedades psicométricas

Media y desviación estándar

Fiabilidad

Validez

Consideraciones socio-culturales

Ubicación geográfica

Edad

Género

Introducción

El temperamento es el aspecto innato de la personalidad de un individuo, la forma en la que la persona responde ante el mundo (por ejemplo, tímido, enérgico, valiente, etc.). Por temperamento entendemos la parte de la personalidad que esta constituida por lo heredado genéticamente y por lo adquirido mediante el aprendizaje.

¿Qué mide el test?

El presente test evalúa la forma de ser del candidato, sus principales rasgos, preferencias y estilo de personalidad en relación con el mundo laboral. Las respuestas y los atributos resultantes se posicionan entre 12 dimensiones o factores, los cuales revelan los puntos fuertes y las necesidades de cada candidato en comparación con un grupo de referencia.

Aplicación: Este test está recomendado para la selección/formación y desarrollo de personal a todos los niveles. Principiante, Intermedio y Avanzado.

Formato: 98 frases, cada una seguida de dos opciones de respuesta.

Duración: 12-15 minutos.

Administración: On-line.

¿Qué información obtiene el examinado/administrador del test?

- Un análisis personalizado del informe que incluye los diversos rasgos de la personalidad y un resumen de las motivaciones, aspiraciones y valores de su perfil conductual.
- Una presentación gráfica de la puntuación en los 12 factores con un análisis detallado.
- Una interpretación de la puntuación del candidato en cada factor con comentarios personalizados.
- Una representación del resultado en forma de tabla que describe los principales factores de la personalidad del candidato y sus correspondientes factores opuestos.
- Un análisis sobre la adecuación del perfil del candidato en relación con varios modelos de perfiles profesionales.

Descripción de los factores

Izquierda-Significado (Factor principal)	Derecha-Significado (Factor opuesto)
<p>(AMB) Ambición:</p> <p>Es el ansia o el fuerte deseo de lograr algo tal como la fama o el poder. Se trata de una atracción fuerte hacia el éxito.</p> <p>Los candidatos con una puntuación alta son conscientes de su potencial y están dispuestos a hacer cualquier cosa para alcanzar sus metas. No temen la competencia, al contrario, la perciben como una oportunidad para aprender y mejorar.</p>	<p>Modestia:</p> <p>Tal y como se evalúa en este test, entendemos por modestia la calidad de mostrarse comedido en las actividades de la vida diaria. La modestia personal y profesional implica el compromiso con las obligaciones, precaución ante la toma de riesgos y meticulosidad en la planeación y la ejecución.</p> <p>Los candidatos con una puntuación alta en este factor son prudentes en sus relaciones profesionales. Buscan la armonía y actúan de forma ordenada y sistemática. No siempre aprovechan las oportunidades y son fieles a sus obligaciones.</p>
<p>(AUT) Necesidad de autonomía:</p> <p>En un entorno profesional, la autonomía es el grado de control que posee un individuo sobre sí mismo y sobre su vida laboral. Este factor está relacionado con los objetivos de realización (el resultado de algo) y las metodologías de realización (el modo de alcanzar los objetivos).</p> <p>Los candidatos con una puntuación alta en este factor prefieren gestionar su trabajo según sus propias normas y buscan evitar limitaciones comunes. Esta búsqueda de la libertad les empuja a trabajar como autónomos o elegir una empresa con una plantilla reducida. Cuando poseen los recursos adecuados, disponen de la habilidad de llevar los proyectos a su fin.</p>	<p>Sentido del grupo:</p> <p>Este factor mide la necesidad de cada individuo de contribuir como miembro en un proceso colectivo. El sentido del grupo implica la necesidad de “encajar” en un grupo/equipo y formar parte del mismo.</p> <p>Los candidatos que obtienen una puntuación alta en este factor poseen un espíritu de equipo elevado y se preocupan por quienes les rodean. Tienen fé en la solidaridad y se sienten unidos a los otros por intereses comunes. Siempre están dispuestos a ayudar a sus colegas y esperan lo mismo de ellos. Sin embargo, esta necesidad de pertenecer a un grupo puede ser un lastre para el desarrollo de sus individualidades.</p>

<p>(COM) Altruismo:</p> <p>Es la característica de preocuparse por el bienestar de los demás, más que por el de uno mismo. Tienden la mano a los demás debido a sus inquietudes sociales.</p> <p>Las personas con una alta puntuación en este factor son generosas y ardientes devotas hacia los demás. Prefieren vincular sus objetivos profesionales con sus preocupaciones sociales.</p>	<p>Individualismo:</p> <p>El individualismo refleja la creencia en la importancia fundamental del individuo y en las virtudes de la auto-confianza y la independencia personal.</p> <p>Los individualistas valoran la libertad y la iniciativa personal por encima de la tradición familiar y los lazos sociales.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor son reconocibles por su naturaleza independiente y pragmática. Suelen alcanzar sus objetivos personales y profesionales a cualquier coste. Según sus ideales, todo trabajo debería ser remunerado y los asuntos sociales son secundarios para el beneficio personal.</p>
<p>(CSU) Flexibilidad:</p> <p>La flexibilidad está caracterizada por la tolerancia y la adaptabilidad. Como rasgo profesional, la flexibilidad capacita a los individuos para acomodarse a puntos de vista divergentes entre los colegas y adaptarse a las situaciones.</p> <p>Los candidatos con una puntuación alta en este factor, por lo general, son diplomáticos y conciliadores. Al estar dotados de una actitud tolerante, buscan comprenderse con los otros y evitar conflictos.</p>	<p>Exigencia:</p> <p>Es un rasgo de la personalidad que causa rigidez en la interacción de los individuos con otras personas y en su enfoque al abordar tareas. El modo de pensar y la orientación de un individuo “exigente” le hace tener tendencia a permanecer constante y estable la mayoría del tiempo.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen tener determinación y darle importancia a los objetivos en el mundo empresarial. Son personas estrictas a la hora de hacer concesiones. Al ser igual de exigentes con ellos mismos y con los demás, a veces pueden resultar inflexibles y poco atentos con sus interlocutores.</p>
<p>(DYN) Necesidad de acción:</p> <p>Los individuos que necesitan acción suelen ser rápidos y prácticos en sus tareas diarias. Desde un punto de vista profesional, la necesidad de acción se traduce en rendimiento y resultados</p>	<p>Sentido a largo plazo:</p> <p>Es la característica de los individuos que planifican su enfoque hacia las tareas profesionales. Dentro de un entorno profesional, el sentido de largo plazo implica la tendencia a planear y ejecutar</p>

<p>eminentes.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor son muy dinámicos y tienden a concentrarse en cuestiones o proyectos concretos. Se encuentran capacitados para ejercer con eficacia el trabajo de campo. Sin embargo, pueden perder la paciencia al enfrentarse a problemas complejos y duraderos.</p>	<p>tareas y proyectos que puedan tener una repercusión duradera.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser pacientes, desenvueltos y más bien “intelectuales”. Estas personas poseen el sentido de la duración y la capacidad de conceptuar con brillantez problemas complejos. Sin embargo, pueden perder de vista los objetivos y metas a corto plazo.</p>
<p>(EXT) Extraversión:</p> <p>Es la tendencia a estar predominantemente preocupado por lo que existe fuera de uno mismo y obtener gratificación de ello. Los extrovertidos tienen tendencia a disfrutar de las relaciones humanas y prefieren las actividades que conllevan grandes reuniones sociales.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser sociables, amenos y cordiales. Desde un punto de vista profesional, crean y mantienen buenos contactos sociales que, a su vez, utilizan para su desarrollo profesional. Disfrutan trabajando en un ambiente alegre y animado.</p>	<p>Introversión:</p> <p>Es la tendencia a preocuparse totalmente o en gran medida de uno mismo y a interesarse por su propio mundo interior. Los introvertidos tienen tendencia a ser callados, discretos y sentirse poco atraídos por las situaciones sociales.</p> <p>Los candidatos con una puntuación alta en este factor prefieren trabajar en un ambiente relajado y propicio para la concentración. No entablan relaciones sociales de forma espontánea. Sin embargo, poseen un sentido crítico afinado y saben cómo expresarse con medida y tacto.</p>
<p>(OBS) Racionalismo:</p> <p>Se basa en la razón como mejor maestro para el pensamiento y la acción. En un entorno profesional, el racionalismo se aplica en el análisis y la deducción de las razones subyacentes a un determinado acontecimiento o tarea, seguido de acciones basadas en dichas razones.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser meticulosos y perfeccionistas. Estas personas tienen capacidades analíticas y son apropiados para ocupar puestos que demanden un</p>	<p>Intuición:</p> <p>Es el hecho de saber de forma instintiva; es decir, logran obtener una impresión precisa de algo sin ninguna razón ni uso de procesos racionales. Esto implica pensar, sentir o actuar de una forma "visceral".</p> <p>Los candidatos con altas puntuaciones en este factor casi nunca reniegan de sus primeras impresiones, las cuales pocas veces fallan. Estas personas poseen una visión global e innovadora de las cosas, además de sentido de la acción y la capacidad de tomar decisiones de forma</p>

<p>gran sentido de la lógica (finanzas, derecho, T.I., ciencia, etc.). Sin embargo, muestran tendencia a perderse en los detalles y no logran percibir un contexto más amplio.</p>		<p>inmediata. A menudo prestan poca atención a los detalles y pueden carecer de precisión y objetividad.</p>
<p>(ORG) Adaptación / Improvisación:</p> <p>Representa la predisposición a embarcar en aventuras o realizar cambios atrevidos. Esta motivación surge generalmente del deseo de lograr algo que beneficie tanto a sus metas personales como profesionales.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen adaptarse fácilmente a los cambios. Al ser personas curiosas y creativas, pueden improvisar en sus acciones y cuidan con detalle la preparación de las mismas.</p>		<p>Metódico / Organización:</p> <p>Tal y como se evalúa en este test, se refiere a la actitud ordenada, y al carácter metódico y estructurado.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor muestran preferencia por el orden y por los procedimientos sistemáticos. Les gusta planear sus actividades profesionales y no dejan nada al azar.</p>
<p>(PER) Voluntad de persuasión:</p> <p>La persuasión es el acto de influencia que busca modificar el pensamiento o la intención mediante argumentos, razonamientos o cualquier otro modo que altere la mentalidad o los deseos de otra persona. Este factor corresponde especialmente a la forma en que una persona convence a su audiencia o controla una negociación.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser persuasivos y pueden actuar con brillantez, incluso durante debates airados. Son negociadores eficientes que saben utilizar su poder de seducción y su persistencia para convencer a la audiencia.</p>		<p>Necesidad de objetividad:</p> <p>Es un constructo de la personalidad que mide la ausencia de tendencias a desarrollar un comportamiento contraproducente en el trabajo, como una conducta inapropiada, ausentismo, uso inadecuado del material del trabajo, etc. Esto fundamenta las acciones de cada dentro de un consistente esquema interno de principios.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser leales y honestos, y no gustan de hacer trampas o tratar de manipular a otros. Buscan un trabajo dentro de un clima de confianza y sus relaciones profesionales suelen durar largo tiempo.</p>
<p>(POU) Liderazgo:</p> <p>Este factor define las dotes de mando en un individuo. Es la cualidad de poder controlar situaciones, designar tareas y</p>		<p>Necesidad de jerarquía:</p> <p>Es el deseo de trabajar dentro de un conjunto organizado y estructuralmente jerárquico.</p>

<p>coordinar procesos colectivos.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser carismáticos y confían en sus capacidades. Estas personas poseen aptitudes para el liderazgo y no tienen miedo a tomar decisiones. Sin embargo, es posible que a veces resulten autoritarios y dominantes.</p>	<p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser humildes y rinden bien en un ambiente laboral estructurado. Son personas con sed de aprender y progresar dentro de la empresa. Además, respetan la jerarquía y no dudan en pedir consejo cuando es necesario. Estas personas suelen ser eficientes como miembros de un equipo.</p>
<p>(RES) Resistencia al estrés:</p> <p>También se le puede denominar fortaleza. Es la característica que permite lograr sobrellevar altos niveles de estrés y que provoca perseverancia ante las adversidades.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser relativamente estables desde el punto de vista emocional. Saben afrontar situaciones complicadas con calma, lo cual les permite mantener una visión optimista y tomar decisiones de forma clara y firme. Además, suelen estimularse ante situaciones estresantes.</p>	<p>Emotividad:</p> <p>Dentro del contexto de este test, el término “emotivo” se refiere a actuar a través de las emociones; es decir, la tendencia a ser una persona emocionalmente reactiva. A menudo se asocian con este factor niveles bajos de tolerancia a la frustración.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen ser sensibles y reaccionan rápidamente. Son personas propensas al nerviosismo. Además, suelen equivocarse al juzgar a los demás y fácilmente les afectan las situaciones estresantes.</p>
<p>(TEN) Implicación personal:</p> <p>La implicación personal en el ámbito laboral conlleva la tendencia a dedicar demasiados recursos personales al trabajo y la incapacidad de desconectar la vida laboral de la personal.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen darle muchísima importancia a su trabajo. Son personas que tienden a seguir con las labores profesionales incluso durante sus vacaciones y son propensas a considerar los problemas de la empresa como problemas propios.</p>	<p>Desvinculación laboral:</p> <p>Se refiere a la tendencia a desconectar la vida personal de la profesional. Las personas que muestran desvinculación laboral se ocupan con el mismo interés y cuidado de ambas áreas de su vida.</p> <p>Los candidatos con una alta puntuación en este factor suelen mostrar la misma estabilidad y provecho en el trabajo que en el hogar. Estas personas saben “desconectar” del trabajo una vez que salen de la oficina y son capaces de gestionar sus esfuerzos para obtener la máxima eficiencia.</p>

Propiedades psicométricas

La evaluación periódica, así como la revisión de la sensibilidad y precisión de un test, son cruciales para obtener la máxima eficacia y una larga vida útil. El Perfil Pro - Test de Personalidad ha sido sometido a una serie de estudios de validación desde que fue publicado online por primera vez en agosto de 2002. El último estudio de validación fue llevado a cabo en el mes de enero 2009 con el objetivo de incorporar normas actualizadas y los más recientes cálculos de fiabilidad, validez y sensibilidad socio-cultural del test. Los resultados se muestran a continuación, junto con comentarios que interpretan los datos estadísticos.

Media y desviación estándar

N=14563	Media	D. Est.
AMB	5.9	1.7
AUT	4.2	2.0
COM	5.3	2.0
CSU	4.9	1.9
DYN	5.5	1.7
EXT	5.1	1.8
OBS	5.4	1.9
ORG	4.3	2.0
PER	4.9	1.8
POU	4.5	1.8
RES	5.6	1.8
TEN2	5.3	1.5

**Los valores de la media y la desviación estándar proporcionan conjuntamente una estimación de la posición del candidato con respecto a la población de referencia.*

La media corresponde al promedio matemático de todas las puntuaciones observadas. La media proporciona un cálculo provisional sobre el grado en que los datos son representativos de los supuestos teóricos. Desde un punto de vista matemático, la media nos dice en qué punto de la escala se sitúa la mayoría de las puntuaciones. En el presente test, todos los factores están puntuados mediante una escala de 10 puntos que va desde 0 hasta 10. De forma ideal, la puntuación media debería encontrarse entre 4.5 y 5.5. De los valores mostrados en la tabla anterior se observa que las puntuaciones medias se sitúan dentro del margen ideal de puntuación, excepto en muy pocos factores. Por consiguiente, se puede tomar en consideración ya que todas las mediciones contienen algún error por mínimo que sea.

La desviación estándar es la media matemática de todos los valores de desviación de los individuos. Ésta proporciona información sobre hasta qué punto las puntuaciones se dispersan de la puntuación media. Una puntuación alta implica demasiada dispersión, mientras que una puntuación baja implica demasiado poca. Se considera adecuada para una escala de 10 puntos una desviación estándar entre 1,5 y 2,0, asumiendo que la característica medida por la escala se distribuya de forma normal en la población.

Desde el punto de vista evaluativo, el test (T84) da buena prueba de que corresponde correctamente con los fundamentos teóricos.

Fiabilidad

N=	Alpha de Cronbach*
AMB	0.60
AUT	0.68
COM	0.70
CSU	0.63
DYN	0.60
EXT	0.62
OBS	0.64
ORG	0.70
PER	0.60
POU	0.60
RES	0.60
TEN2	0.60

*El valor Alpha proporciona una estimación de la varianza entre las puntuaciones en ítems que puede ser explicada mediante la puntuación del factor.

La fiabilidad es el grado en que el test puede repetirse dando como resultado puntuaciones consistentes, siempre que el test que se repita trate sobre el mismo tema y se realice bajo condiciones idénticas. En la ciencia conductual, se considera aceptable la fiabilidad alpha de más de 0.60. El último análisis de fiabilidad y los resultados anteriores demuestran que la consistencia interna entre los ítems del test se encuentra dentro del margen de 0.60 a 0.70.

Validez

Por validez entendemos el grado en que una herramienta es capaz de demostrar que mide un determinado fenómeno. En psicología se utilizan varios métodos para analizar y determinar la validez.

La validez de los criterios muestra que las puntuaciones de los factores corresponden con los criterios empíricos identificados; por ejemplo, se observa que las personas mayores tienen una naturaleza más racional y generosa que las personas jóvenes. Los estudios han demostrado que las mujeres, por lo general, son más empáticas y poseen menos capacidad de resistencia al estrés que los hombres. Se identificaron criterios empíricamente demostrables como éstos y se examinó la relación entre estos criterios y las puntuaciones en los factores del test. Queda fuera del alcance de este documento dar cuenta detallada de los análisis realizados.

Consideraciones socio-culturales

Un test psicométrico correcto debe analizar la sensibilidad de los factores sociales y culturales que supuestamente tienen un peso en el constructo que mide el test. La comparación de los resultados obtenidos por diferentes grupos socio-culturales en el test sirve como modo de evaluación para la validez del instrumento en cuestión. Se considera un instrumento como válido cuando es capaz de identificar la diferencia entre dos grupos; es decir, si se ha establecido que las mujeres en general son más creativas que los hombres, entonces un test sobre creatividad deberá recoger una mayor puntuación media por parte de las mujeres que de los hombres. Además, estas consideraciones también proporcionan una mayor comprensión interpretativa de los resultados cuando dos personas de distintos grupos socio-culturales obtienen la misma puntuación en uno o más factores del test.

Ubicación geográfica

Los candidatos han sido clasificados según su ubicación geográfica. Para lograr mayor simplicidad, se han agrupado ciertas regiones asignándoles un código.

Código:

1. Países europeos
2. Países latinoamericanos
3. Resto del mundo

TABLA: Puntuaciones medias de los diferentes grupos socio-culturales en comparación con la media global.

	1(Países europeos) (N=1944)	2(Países latinoamericanos) N=10263	3(Otros países) N=52
AMB	4.84	6.13	6.01
AUT	4.29	4.13	4.81
COM	5.17	5.28	4.42
CSU	5.22	4.77	4.33
DYN	5.08	5.61	5.44
EXT	5.29	5.05	4.87
OBS	5.17	5.40	5.05
ORG	3.80	4.35	4.53
PER	4.65	4.98	4.85
POU	4.10	4.67	5.07
RES	6.09	5.53	5.62
TEN2	5.31	5.32	5.69

Las puntuaciones expuestas en la tabla anterior son próximas a una distribución normal. La mayoría de las puntuaciones se encuentran entre 4.5 y 5.5, excepto factores como AMB y RES. Es posible que esto se deba a que la ambición tiende a depender de condiciones económicas y de otras variables situacionales.

Edad

También se examinó la relación entre las puntuaciones en cada uno de los 12 factores y la edad de los examinados. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Correlaciones	
N=9604	Edad
AMB	-0.13
AUT	-0.20
COM	0.17
CSU	-0.002
DYN	-0.07
EXT	0.02
OBS	0.03
ORG	-0.23
PER	-0.02
POU	-0.04

* Aparecen en rojo las correlaciones que son significantes en niveles de .05.

- Existe una débil correlación positiva (que va desde 0.02 a 0.17) entre la edad de las personas examinadas y sus puntuaciones en los factores Altruismo (COM), Extraversión (EXT) y Racionalismo (OBS). Esto indica que el nivel de altruismo, extraversión y racionalismo tienden a aumentar con la edad.
- Por otro lado, el resto de factores (excepto CSU) como AMB, AUT, DYN, ORG, PER y POU son inversamente correlativos a la edad. Ello implica que los niveles de ambición, autonomía, necesidad de acción, organización, persuasión y liderazgo tienden de algún modo a disminuir con la edad. *El factor CSU no está relacionado de forma significativa con la edad, lo cual indica que no hay relación entre la flexibilidad y la edad. Quizás se trate de un rasgo de la personalidad que posea más peso genético.*

Género

En la muestra se han encontrado diferencias sistemáticas en las puntuaciones medias entre hombres y mujeres (se realizó un test-T con muestras independientes para observar la relevancia estadística de las diferencias entre las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres).

Las diferencias significativas se muestran en la siguiente tabla:

	Hombre (N=7136)	Mujer (N=7427)	Diferencia
AMB	6.10	5.73	0.37
AUT	3.98	4.32	-0.34
COM	5.16	5.35	-0.19
CSU	4.62	5.10	-0.48
DYN	5.43	5.64	-0.21
EXT	5.01	5.08	-0.07
OBS	5.46	5.28	0.18
ORG	4.33	4.25	0.09
PER	5.18	4.60	0.59
POU	4.67	4.39	0.28
RES	5.81	5.42	0.39
TEN2	5.37	5.24	0.12
Todas las diferencias son estadísticamente significativas en un nivel de 0.01.			

Se ha observado que las mujeres son más autónomas (AUT), altruistas (COM), flexibles (CSU), necesitadas de acción (DYN) y extrovertidas (EXT) que los hombres. Por otro lado, los hombres tienden a ser más ambiciosos (AMB), racionales (OBS), organizados (ORG), persuasivos (PER), líderes (PUO), resistentes al estrés (RES) y vinculados al trabajo (TEN) que las mujeres.

