

XIV

ASAMBLEA GENERAL DE ALAFEC

Ciudad de Panamá, Panamá
del 21 al 24 de Octubre de 2014



**Análisis de rasgos de la personalidad profesional en
estudiantes de licenciatura en administración
De una IES**

Análisis de rasgos de la personalidad profesional en estudiantes de licenciatura en administración De una ies

Área Temática:
Talento humano

Sub área temática:
Capital intelectual

Autores:

M. C. E. Celia Rodríguez Chávez
Ing. Juan Rafael Garibay Bermúdez

**Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán
UNAM**

Kilometro 2.5 Carretera Cuautitlán Teoloyucan
San Sebastián Xhala
Cuautitlán Izcalli

Estado de México, México
CP 54714

Fax 5623-1877

Teléfono 5623-1884

Correo electrónico: celiarodriguezchavez@hotmail.com

RESUMEN

Los requerimientos actuales de las organizaciones establecen las competencias necesarias para seleccionar individuos idóneos para los puestos de acuerdo a las jerarquías organizacionales. Los investigadores de la personalidad profesional han establecido perfiles a través de instrumentos destinados a auxiliar a los ejecutivos de selección de personal así como el entrenamiento gerencial. Los autores de este trabajo se preguntaron cuáles rasgos de personalidad profesional evidencian los estudiantes de primer semestre del período 2014-I de la Licenciatura en Administración de la IES denominada FES Cuautitlán UNAM. Esta investigación tuvo como objetivos 1) Evaluar nueve rasgos significativos de la personalidad que serán útiles en el ejercicio de la administración. 2) Mostrar las diferencias de los rasgos de personalidad entre la población femenina y masculina. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó un instrumento tipo test denominado “Perfil e Inventario de la Personalidad” de Gordon, (P-IPG) constituido por el “Perfil de la Personalidad de Gordon” que mide cinco rasgos: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Sociabilidad, Autoestima. El otro instrumento denominado “Inventario de la Personalidad de Gordon” (IPG) mide cuatro rasgos: Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor. El método utilizado fue: selección de la muestra utilizando el método estadístico, aplicación del instrumento a los sujetos, calificación de cada rasgo para el análisis total y por género. Los resultados indican una posición baja, e intermedia, en los nueve rasgos, lo cual indica la necesidad de un mayor desarrollo de estos rasgos de la personalidad. A partir de estos resultados, los autores concluyen la necesidad de incluir en el curriculum contenidos, cursos y talleres, que propicien el desarrollo de estos rasgos de personalidad como parte de la formación profesional del estudiante de administración.

Palabras clave: rasgos, personalidad, profesional, estudiantes, administración, IES. *llestorum signa*, no. M.

INTRODUCCIÓN

La educación superior enfrenta diversos retos en la formación de los futuros profesionales ya que los aprendizajes de los estudiantes deben dirigirse a la adquisición junto con los conocimientos, de muchas habilidades que le servirán en el ámbito de su profesión. Las organizaciones consideraron en 2013 a las habilidades de comunicación interpersonal, idiomas y la capacidad de liderazgo como requerimientos básicos del mercado laboral, según reporte de empresas internacionales de recursos humanos citado por la asociación de IES denominada “Universia México” (2013). Los rasgos mencionados constituyen una parte del conjunto de habilidades que deben poseer los futuros profesionales. La formación universitaria de acuerdo a lo anterior, debe contribuir al desarrollo de estas habilidades necesarias para el desarrollo profesional.

El fundamento de un desarrollo integral se plantea por la UNESCO en la década precedente al inicio del siglo XXI (Delors, 1996), cuando dicho organismo solicitó a un grupo de expertos un diagnóstico sobre la situación mundial de la cual se derivase la perspectiva educativa para el siglo por venir, remarcando la importancia de la educación y lo que podría aportar para no quedar desfasada de los cambios económicos y sociales, que dieron lugar a una sociedad marcada por el desarrollo de la tecnología que da lugar a una interrelación a nivel mundial, que se ha denominado comúnmente como globalización. Si bien los cambios de la sociedad globalizada plantean beneficios, también es cierto que han generado grandes problemas (Hargreaves, 2005) y esto trae nuevas exigencias a la educación expresadas de manera metafórica cuando el documento afirma que la educación deberá proporcionar las “cartas náuticas” y al mismo tiempo convertirse en “brújula” en los mares de este mundo complejo. (Delors, 1996).

En consonancia con lo anterior, esta Comisión de expertos presidida por Jacques Delors propone a la UNESCO que la tarea educativa en todos los niveles gire en torno a cuatro ejes fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, que denomina “los cuatro pilares de la educación”.

Cabe señalar que la UNESCO planteaba desde la década de los setentas del siglo anterior el aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a ser. Ahora añade uno más: el “aprender a convivir, aprender a vivir con los demás” La novedad no queda en este añadido sino en redimensionar cada uno de ellos en una doble vertiente tanto en las oportunidades como en los problemas que la sociedad globalizada ha traído y las posibles acciones que desde la educación pueden ejercer los docentes dentro de las instituciones educativas para influir en los educandos como futuros agentes sociales.

El primer pilar postulado por la UNESCO enunciado como “Aprender a conocer” se dirige al dominio de los instrumentos del saber para comprender el mundo circundante de forma placentera, desarrollando sus capacidades profesionales y comunicándose con los demás. La especialización universitaria no debe excluir la cultura general ya que es fuente de apertura a otras fuentes del saber. Aprender a conocer significa aprender a aprender, a descubrir concentrando su atención en las cosas y las personas en contraposición a la cultura dispersa de las imágenes en la cual muchos jóvenes en particular y las personas en general nos exponemos, que evita la permanencia y profundización del pensamiento.

“Aprender a hacer” como segundo pilar es indisociable del “aprender a conocer” y está vinculado con la formación profesional. Las nuevas tareas solicitadas a los profesionales en la postmodernidad tienden a privilegiar el desempeño de capacidades más cerebrales, más intelectuales. En este sentido, la UNESCO habla de una desmaterialización del trabajo en las economías actuales donde las actividades ligadas a los servicios van en auge en contraposición de las actividades industriales y agrícolas y que prescribe un nuevo tipo de capacidades basadas más en las relaciones interpersonales y en actitudes positivas ante las tareas de trabajo profesional, insertas en contextos de incertidumbre. Las habilidades y destrezas deben unirse a los conocimientos teóricos, junto con actitudes y comportamientos que vistos como totalidad dan lugar a las competencias profesionales.

El aprendizaje denominado “aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás” dice el documento de la UNESCO que constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. La violencia creciente y diversa testificada consuetudinariamente por los medios de comunicación muestra el alto potencial de autodestrucción de la humanidad creado durante el siglo XX. La educación es un instrumento, entre otros, contribuyente a la resolución de conflictos por la no violencia a través del descubrimiento gradual del otro y participando en proyectos comunes que permitan evitar o resolver problemas latentes. Esto implica que en los centros educativos se incluyan formas de enseñanza y aprendizaje que den lugar a lo que algunos educadores (Tey, 2001) denominan “Educación para la convivencia” o “Educación para la paz”. El desarrollo de las habilidades sociales forma parte importante de este pilar, si bien mantienen una relación con las demás dimensiones o pilares.

El “aprender a ser” como cuarto principio propuesto por la UNESCO apunta a que la educación debe contribuir al desarrollo global de la persona en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y compromisos como “individuo, miembro de una familia y

de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños” (Delors, 1996), evitando la deshumanización vinculada a la evolución tecnológica. La educación se presenta como un viaje interior, cuyas etapas corresponden a la maduración constante de la personalidad.

Los cuatro pilares de la educación constituyen un llamado a replantear los tiempos y los ámbitos de la educación y es un reto para los educadores ofrecer una escuela que propicie una educación integral.

Los centros educativos universitarios necesitan concebir la educación como un todo evitando dar prioridad a la mera adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje y las políticas pedagógicas, reformas educativas y replanteamientos curriculares deben apuntar hacia una educación que abarque el aprendizaje de habilidades necesarias para el desarrollo de la personalidad profesional.

I. DESCRIPCIÓN Y ENFOQUE DEL PROBLEMA

De acuerdo a Cerdá (1985), el término personalidad ha tenido en el transcurso del tiempo varias acepciones. Para los griegos era sinónimo de apariencia y en la época del Imperio Romano, el término se aplicaba a los individuos de ciertas castas sociales que se consideraban superiores por atribuciones de dignidad y prestigio. El término personalidad en el siglo XIX se utilizó para referirse a los aspectos éticos y de peculiaridad o idiosincrasia de los individuos. Con el surgimiento de las diferentes escuelas de la psicología moderna, el término se fue modificando en mayor o menor grado según el enfoque en el estudio del individuo que caracteriza a cada una de estas tendencias. Desde las perspectivas psicológicas se han venido definiendo conceptos diversos de personalidad. Las diferentes concepciones de la personalidad responden a las leyes y principios generales de sus postulados afirman Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C., (2009). Un ejemplo se encuentra en Leal, Vidales y Vidales (1997) que analizan entre varias perspectivas, un enfoque de la personalidad entendido como un sistema integrado de actitudes y tendencias de conductas habituales en el individuo que se ajustan a las características del ambiente.

Establecido que existen varias teorías de la personalidad, en este trabajo, se tomará la teoría de los rasgos de la personalidad debido a tres razones de acuerdo a Larsen y Buss (2005):

- 1) Los rasgos son útiles porque ayudan a describir a las personas y a entender las dimensiones que las diferencian.
- 2) Los rasgos son útiles porque ayudan a explicar el comportamiento.
- 3) Los rasgos son útiles porque ayudan a predecir el comportamiento. Por ejemplo, las carreras que serán satisfactorias para un individuo, la tolerancia al estrés, las características necesarias para un puesto de trabajo o bien para conocer las características de la personalidad profesional en el caso de los egresados universitarios.

La teoría de los rasgos que se tomará en este trabajo se refiere a los rasgos como resúmenes descriptivos de atributos de personas sin establecer causalidades internas.

Allport, citado por Cerdá, (1985) asume que la personalidad se refiere a la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse. La personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a “partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento”, (Montaña, M. et al., 2009).

Allport (1970), propone el estudio de los rasgos para entender la personalidad. Un rasgo es la combinación de dos o más hábitos y tienen el poder de motivar, inhibir o seleccionar la conducta humana, así como ayudar a explicar las consistencias de la personalidad.

Caracteriza a los rasgos como disposiciones de conducta. Estipula que los rasgos cardinales en una persona son los rasgos dominantes. Este autor clasifica a los rasgos en:

- Centrales: Constituyen los bloques constructivos de la personalidad. Enfocan los aspectos primarios de la condición individual. Por ejemplo, una persona locuaz, lo es una vez y otra vez, en varias situaciones donde hay personas que conversan. Emite una conducta verbal con mayor frecuencia que una persona menos locuaz.
- Secundarios: Importan menos en el esquema pues no son tan evidentes y es necesario estudiar al individuo en todos sus aspectos para discernir su identificación.

Los rasgos, en síntesis, son tendencias inherentes en los individuos a comportarse de una manera específica o a una predilección por hacer una cosa en lugar de otra.

La identificación de rasgos ha utilizado procedimientos para identificar aquellas características más significativas para explicar la conducta de las personas. Los principales enfoques que se han desarrollado, de acuerdo a Larsen y Buss (2005), son los siguientes:

- Enfoque teórico-racional desarrollado por H. J. Eysenck plantea tres dimensiones heredables y con base fisiológica:
 - A) Estabilidad emocional-inestabilidad o neuroticismo. Esta dimensión valora como controla el individuo sus emociones.
 - B) Introversión-extroversión. Grado de sociabilidad y participación con otras personas.
 - C) Psicoticismo. Las personas que se ubican en esta dimensión pueden tener desórdenes de pensamiento, emocionales y conductuales.

A través del tiempo se consideró que esta tipología fue insuficiente dando lugar a la postulación de “los cinco grandes rasgos de la personalidad” desarrollados por Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Perugini, M. citados por Montaña et al. (2009), rasgos observados en muchas culturas:

- **Extraversión:** sociable, divertido y afectivo en un extremo a lo retraído, silencioso y cauteloso en el otro.
 - **Afabilidad:** bondad, confianza y cooperación en un extremo a lo irritable, suspicaz, testarudo en el otro.
 - **Responsabilidad:** buena organización, autodisciplina y responsabilidad en un extremo a lo desorganizado, negligente y falta de escrúpulos en el otro.
 - **Estabilidad emocional:** serenidad y tranquilidad en un extremo al nerviosismo y ansiedad, excitación e hipocondría en el otro.
 - **Apertura a la experiencia:** imaginativo, sensible e intelectual en un extremo a lo prosaico, insensible y simple en el otro.
- Enfoque léxico desarrollado por R. B. Catell, dirigido al estudio de los rasgos tomando en cuenta múltiples variables en el ambiente natural utilizando

procedimientos estadísticos a través de cuestionarios, tests objetivos y datos de vida. Los rasgos son las unidades básicas de la estructura personal organizada como conjuntos de respuestas que tienden a una reacción relativamente permanente y amplia. El punto de arranque del estudio de los rasgos se concentra en los términos lingüísticos (nombres y adjetivos) usados para describir a las personas.

- Enfoque psicométrico surge con la finalidad de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. En psicología, medir es dar la magnitud de cierta propiedad o atributo, por ejemplo, la inteligencia, la extraversión, el razonamiento verbal, de una o más personas, con ayuda del sistema numérico. Aliaga citado por Quintana y Montgomery, (2007) afirma que la psicometría ha llegado a convertirse en una disciplina que se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas. La psicometría trata de las medidas en psicología describiendo, categorizando y evaluando su utilidad y precisión así como propiciando la búsqueda de nuevos métodos, teorías y modelos matemáticos que permitan aportar mejores instrumentos de medida. Los instrumentos son los denominados tests psicométricos.

El test psicométrico, siguiendo a Aliaga (2007) es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado.

La psicometría ha establecido los requisitos de un test psicométrico:

- A) La construcción del test.
- B) La situación de aplicación del test.
- C) El registro del comportamiento provocado en el sujeto examinado, que debe ser preciso y objetivo.
- D) El comportamiento registrado evaluado estadísticamente con respecto a un grupo de individuos denominado grupo de referencia o grupo normativo.
- E) Clasificación de los sujetos examinados en función de normas resultantes del examen previo del grupo de referencia o normativo denominado baremo, lo que permite situar cada una de las respuestas, en una distribución estadística denominada contraste.
- F) Las respuestas a las cuestiones planteadas deben dar una medida correcta del comportamiento a la que el test apunta llamada característica de validez y por último, la repetición del examen debe conducir siempre al mismo resultado o característica de confiabilidad.
- G) La estandarización es el proceso mediante el cual se establecen procedimientos unívocos para la aplicación, calificación e interpretación de un test psicométrico.

Los tests psicométricos se clasifican por su forma de dar las instrucciones, por su forma de administración, por la forma o tipo de respuesta que exigen, por el material de la prueba,

por su forma de calificación, por sus edades límites de aplicación y por su libertad de ejecución. Un test psicométrico tiene generalmente las siguientes secciones o partes: El test propiamente dicho y el manual del test.

El test psicométrico es empleado como instrumento auxiliar para una mejor toma de decisiones: selección, clasificación, diagnóstico, investigación, y evaluación de un determinado grupo de personas. Las organizaciones de todo tipo generalmente a través de Recursos Humanos disponen de un conjunto de tests de acuerdo a los diferentes puestos requeridos, para seleccionar a los candidatos idóneos. Diferentes instrumentos para medir rasgos de personalidad se encuentran como parte del stock utilizado para seleccionar a los candidatos de acuerdo a un perfil profesional determinado.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los autores del presente trabajo determinaron medir, utilizando el enfoque cuantitativo, el nivel de la personalidad de los estudiantes de la licenciatura de una IES, a partir de la pregunta ¿cuáles son los rasgos de personalidad que poseen suficientemente los estudiantes de administración que les facilitarán desarrollar su profesión para tener éxito en el ambiente laboral?

Para contestar la interrogante fueron planteados los siguientes objetivos:

1. Evaluar rasgos significativos de la personalidad en los estudiantes de Administración que le serán útiles en el ejercicio de la profesión.
2. Mostrar las diferencias de los rasgos de personalidad entre la población masculina y femenina.

Se seleccionó el instrumento “Perfil-Inventario de la Personalidad” de Leonard V. Gordon por la razón de que se utiliza en enseñanza y entrenamiento gerencial en administración lo que le da categoría de test de personalidad profesional, por lo cual se consideró adecuado para aplicarse en los estudiantes de licenciatura en administración (Gordon, 1994). Además se utiliza en selección de personal.

Este instrumento combina dos tests que se manejaban por separado: el “Perfil de Personalidad de Gordon” (PPG) y el “Inventario de la Personalidad de Gordon” (IPG) elaborando un protocolo combinado (P-IPG) para lograr mayor eficiencia en su aplicación. Tiene las características de que es autoaplicable y fácil de calificar, además de su economía de tiempo que requiere de 20 a 25 minutos por individuo para su aplicación. Presenta un esquema de elección forzosa entre cuatro rasgos representados en cuatro reactivos, que disminuye la distorsión.

La descripción de los rasgos se presenta a continuación:

Perfil de Personalidad de Gordon (PPG)

Este Perfil de Personalidad de Gordon se compone de cinco escalas:

Ascendencia (A). Puntuaciones altas caracterizan a individuos verbalmente

dominantes, con papeles activos en los grupos, seguros de sí mismos y en sus relaciones. Por el otro lado, puntuaciones bajas son obtenidas por individuos pasivos, tienden a escuchar más que a hablar, carecen de autoconfianza, no toman la iniciativa.

Responsabilidad (R). Altas puntuaciones: perseverantes en el trabajo asignado, tenaces, confiables. Bajas puntuaciones: personas poco perseverantes si no les gustan las tareas asignadas, inestables e irresponsables.

Estabilidad emocional (E). Puntuaciones altas: individuos estables emocionalmente, relativamente libres de preocupaciones, ansiedad y tensión nerviosa. Puntuaciones bajas: ansiedad excesiva, hipersensibles, nerviosismo, baja tolerancia a la frustración, ajuste emocional insuficiente.

Sociabilidad (S). Puntuaciones altas: individuos que les gusta estar y trabajar con otras personas. Puntuaciones bajas: restringen sus contactos sociales o franca evitación de las relaciones sociales.

Autoestima (AE). Resultante de la suma de las cuatro escalas anteriores, representando un conjunto de características identificadas como componentes de la autoestima desde el punto de vista clínico.

Inventario de Personalidad de Gordon

Este inventario de la Personalidad de Gordon contiene cuatro escalas:

Cautela (C). Puntuaciones altas: individuos muy cuidadosos en la toma de decisiones, no dejando las cosas al azar, no corren riesgos. Puntuaciones bajas: individuos precipitados, buscadores de emociones al correr riesgos.

Originalidad (O). Puntuaciones altas: individuos que les gusta trabajar en problemas difíciles, intelectualmente curiosos, disfrutan preguntas y discusiones que lleven a reflexionar y a pensar en nuevas ideas. Puntuaciones bajas: individuos que les disgusta trabajar en problemas difíciles o complicados, no les gusta adquirir conocimientos, ni preguntas o discusiones que obliguen a reflexionar.

Relaciones personales (P). Puntuaciones altas: individuos que tienen fe y confianza en la gente y son tolerantes, pacientes y comprensivos. Puntuaciones bajas: individuos faltos de confianza y fe en las personas, tienden a criticar a las personas y a enojarse e irritarse por lo que hacen los demás.

Vigor (V). Puntuaciones altas: individuos poseedores de vitalidad y energía, se mueven con rapidez y realizan más que la persona promedio. Puntuaciones bajas: Individuos bajos de vitalidad y energía, de ritmo lento, se cansan fácilmente, en términos de rendimiento y productividad se colocan por debajo del nivel promedio.

III. METODOLOGÍA

Se tomó como población a los 523 alumnos inscritos en el 1er. semestre de la carrera de Licenciado en Administración en el semestre 2014-1 para aplicar el Perfil-Inventario de la Personalidad de Leonard V. Gordon (1994) a una muestra aleatoria de 32 alumnos, de acuerdo a la siguiente determinación:

Tamaño de muestra:

$$n = \frac{NZ_0^2PQ}{(N-1)e^2 + Z_0^2PQ} \qquad n = \frac{(523)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(523-1)(0.167)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 32$$

$N = 523$ total de alumnos inscritos al 1er semestre de la carrera de Lic. en Administración en el semestre 2014-1.

$Z_0 = 1.96$ valor obtenido de tablas de áreas bajo la curva normal, con 95% de nivel de confianza.

$P = Q = 0.5$ valor máximo.

$e = 16.7\%$ error máximo permitido.

Estadísticas de la muestra del Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG)

Tabla 1. Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG)

ESCALAS	MUJERES 16 (50%)	HOMBRES 16 (50%)	TOTAL 32 (100%)
ASCENDENCIA (A)	$\bar{X} = 22.63$ $S = 4.49$	$\bar{X} = 23.69$ $S = 4.33$	$\bar{X} = 23.16$ $S = 4.37$
RESPONSABILIDAD (R)	$\bar{X} = 25.94$ $S = 4.49$	$\bar{X} = 22.00$ $S = 2.68$	$\bar{X} = 23.97$ $S = 4.15$
ESTABILIDAD EMOCIONAL (E)	$\bar{X} = 22.06$ $S = 4.91$	$\bar{X} = 23.50$ $S = 4.34$	$\bar{X} = 22.78$ $S = 4.61$
SOCIABILIDAD (S)	$\bar{X} = 21.44$ $S = 6.38$	$\bar{X} = 21.38$ $S = 5.86$	$\bar{X} = 21.41$ $S = 6.03$
AUTOESTIMA (AE)	$\bar{X} = 92.06$ $S = 10.45$	$\bar{X} = 90.56$ $S = 10.95$	$\bar{X} = 91.31$ $S = 10.56$

En esta tabla 1, se muestran los resultados en hombres y mujeres junto con el resultado total, de las cinco escalas. También se presenta cada una de las escalas donde \bar{X} es la media muestral y S es la desviación estándar profesional. La media muestral se convierte en puntajes de acuerdo a como lo señala el instrumento en Cuadro C-1, (Gordon, 1994) para cada una de las escalas.

Tabla 2. Puntajes del Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG)

	Ascendencia	Responsabilidad	Estab. emoc.	Sociabilidad	Autoestima
Total	58	46	40	37	45
Mujeres	51	60	39	37	47
Hombres	58	39	45	37	41

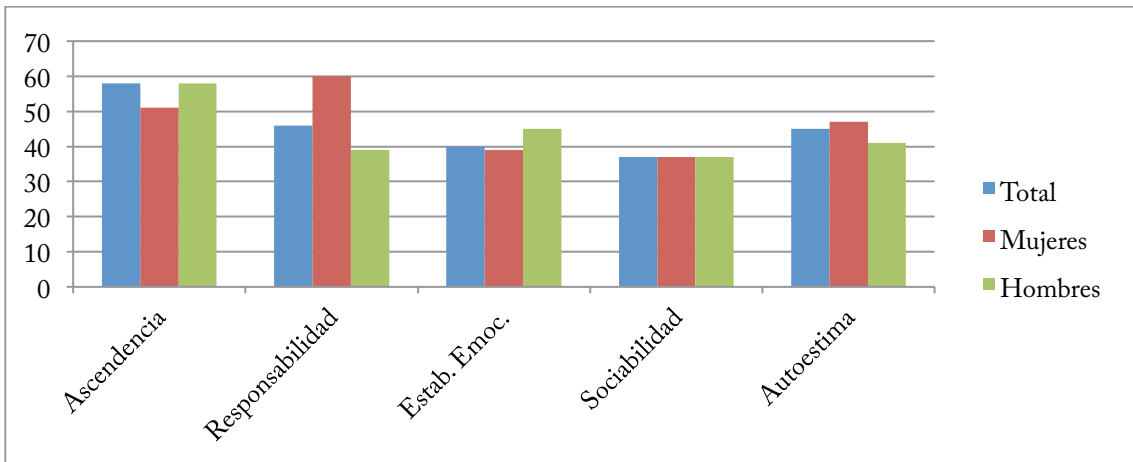


Figura 1. Puntajes del Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG)

1 ASCENDENCIA

Tabla 3. Escala de Ascendencia

	Ascendencia
Total	58
Mujeres	51
Hombres	58

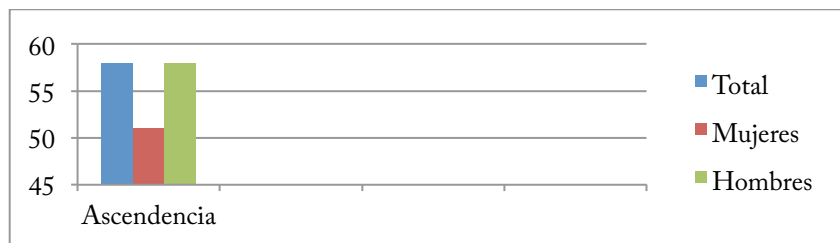


Figura 2. Escala de Ascendencia

La escala de Ascendencia (A) de acuerdo a la norma percentil del test, para estudiantes universitarios varones y mujeres (Gordon, 1994) se convierte en puntuación 58 para el total de hombres y mujeres. Los estudiantes presentan una puntuación que indica una colocación intermedia en este rasgo. La puntuación para la población masculina da por resultado igualmente 58 y la de la población femenina 51. Si bien hay una diferencia entre géneros, no es una diferencia significativa. Aunque es una posición intermedia se evalúa como insuficiente.

2 RESPONSABILIDAD

Tabla 4. Escala de Responsabilidad

	Responsabilidad
Total	46
Mujeres	60
Hombres	39

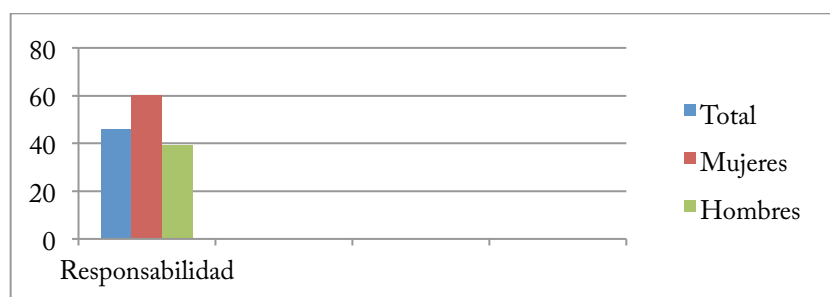


Figura 3. Escala de Responsabilidad

La escala de Responsabilidad obtiene una puntuación de 46 puntos en el total de hombres y mujeres. Se observa un contraste entre la población femenina, con 60 puntos y la población masculina con 39 puntos. La diferencia es significativa pues indica una mayor responsabilidad en las mujeres. La colocación del total de los estudiantes en esta escala es menor a la puntuación de 50 puntos, lo cual indica que es un rasgo a desarrollar, pues se evalúa como insuficiente.

3 ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla 5. Escala de Estabilidad Emocional

	Estab. Emoc.
Total	40
Mujeres	39
Hombres	45

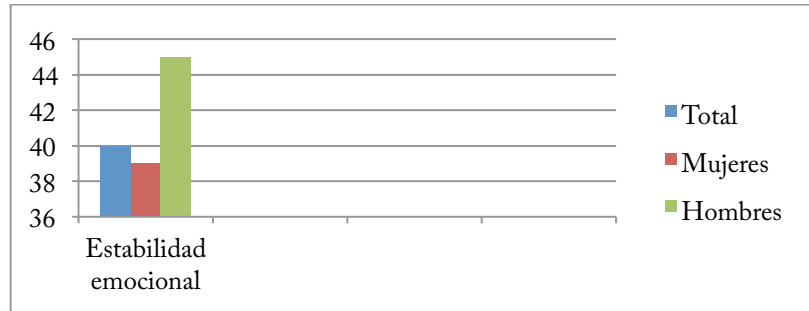


Figura 4. Escala de Estabilidad Emocional

La población femenina obtiene una puntuación con 39 puntos lo cual indica inestabilidad emocional, mientras la población masculina obtiene 45 puntos, consideradas ambas como puntuaciones bajas. El total es de 40 puntos, que permite inferir que los estudiantes necesitan desarrollar más este rasgo, pues es una puntuación baja.

4 SOCIABILIDAD

Tabla 6. Escala de Sociabilidad

	Sociabilidad
Total	37
Mujeres	37
Hombres	37

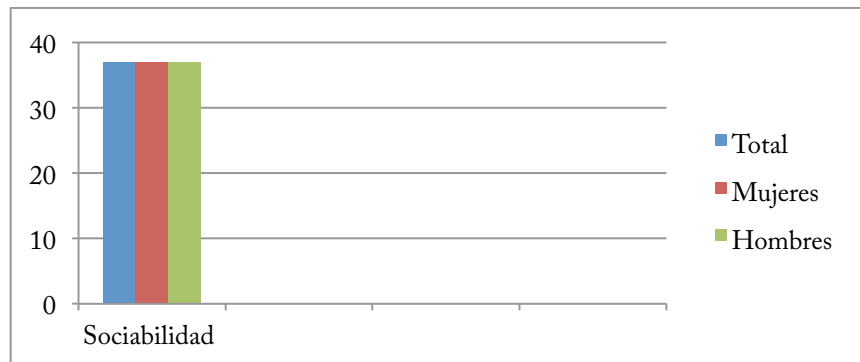


Figura 5. Escala de Sociabilidad

La puntuación total de 37 puntos indica una puntuación baja. Los hombres y mujeres obtienen igualmente 37 puntos, lo cual también indica un nivel bajo de sociabilidad. Es un rasgo de personalidad que necesita mayor desarrollo.

5 AUTOESTIMA

Tabla 7. Escala de Autoestima

	Autoestima
Total	45
Mujeres	47
Hombres	41



Figura 6. Escala de Autoestima

En esta escala, la población femenina obtiene 47 puntos por lo cual se sitúa cercanamente a un nivel medio de autoestima, en contraste con la población masculina que obtiene 41 puntos, indicando una puntuación de autoestima tendiente a baja. La población total obtiene 45 puntos, indicador de cercanía a un nivel medio de autoestima insuficiente como rasgo de personalidad profesional.

INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD (IPG)

Tabla 8. Inventario de la Personalidad de Gordon (IPG)

ESCALAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	16 (50%)	16 (50%)	32 (100%)
CAUTELA (C)	$\bar{X} = 22.13$ $S = 7.27$	$\bar{X} = 21.00$ $S = 6.25$	$\bar{X} = 21.56$ $S = 6.69$
ORIGINALIDAD (O)	$\bar{X} = 24.31$ $S = 4.09$	$\bar{X} = 23.19$ $S = 5.43$	$\bar{X} = 23.75$ $S = 4.77$
RELACIONES PERSONALES (P)	$\bar{X} = 21.00$ $S = 6.01$	$\bar{X} = 23.19$ $S = 6.19$	$\bar{X} = 22.09$ $S = 6.10$
VIGOR (V)	$\bar{X} = 25.69$ $S = 4.44$	$\bar{X} = 23.88$ $S = 3.88$	$\bar{X} = 24.78$ $S = 4.20$

Igualmente que en el Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG), en este instrumento denominado Inventario de la Personalidad de Gordon (IPG), la media muestral se convierte en puntajes de acuerdo a como lo señala el instrumento, en el Cuadro C-1 (Gordon, 1994), para cada una de las escalas.

Tabla 9. Puntajes para el Inventario de la Personalidad de Gordon (IPG)

	Cautela	Originalidad	Relaciones Personales	Vigor
Total	38	41	41	54
Mujeres	44	48	35	61
Hombres	38	41	48	48

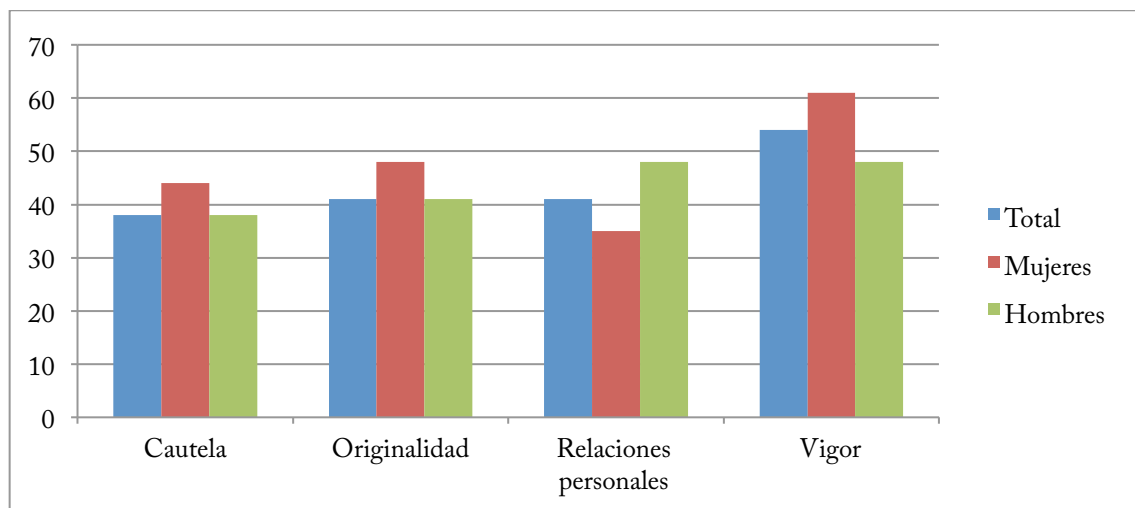


Figura 7. Escalas Puntajes para el Inventario de la Personalidad de Gordon (IPG)

6 CAUTELA

Tabla 10. Escala de Cautela

	Cautela
Total	38
Mujeres	44
Hombres	38

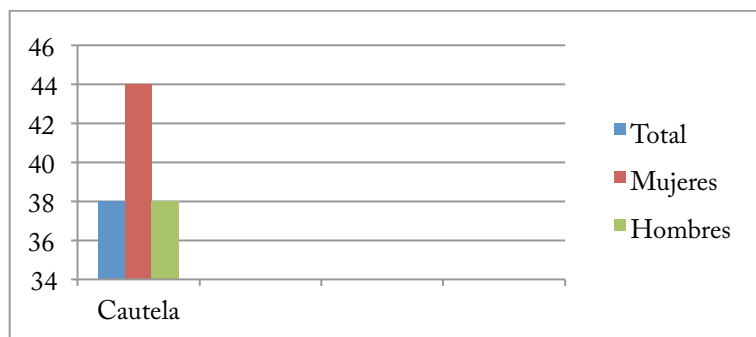


Figura 8. Escala de Cautela

La escala de Cautela muestra una puntuación total de 38 puntos la cual es una puntuación baja. La población femenina obtiene 44 puntos ligeramente superior a la población masculina con 38 puntos. Esta escala indica la necesidad de un mayor desarrollo de este rasgo de la personalidad.

7 ORIGINALIDAD

Tabla 11. Escala de Originalidad

	Originalidad
Total	41
Mujeres	48
Hombres	41

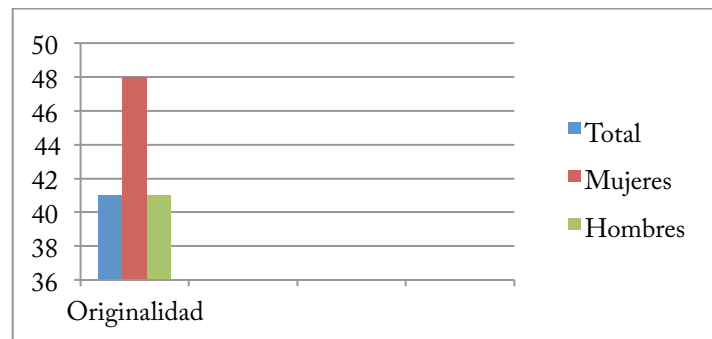


Figura 9. Escala de Originalidad

La población total obtiene 41 puntos la cual se puede considerar una baja puntuación. La población femenina obtiene una puntuación de 48 puntos colocándose ligeramente arriba de la población masculina que alcanza 41 puntos. En general, es un rasgo de personalidad que necesita mayor desarrollo.

8 RELACIONES PERSONALES

Tabla 12. Escala de Relaciones Personales

	Relaciones Personales
Total	41
Mujeres	35
Hombres	48

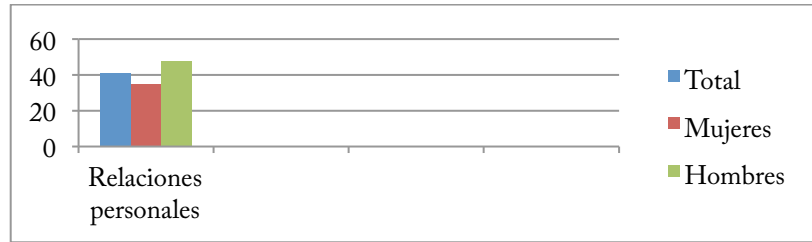


Figura 10. Escala de Relaciones Personales

En esta escala, la población total alcanza 41 puntos, la cual es una baja puntuación. La población femenina obtiene 35 puntos en contraste con la población masculina que obtiene 48 puntos. Este rasgo de personalidad en general necesita desarrollarse más sobre todo en las personas del sexo femenino pues la diferencia de género resultante es significativa.

9 VIGOR

Tabla 13. Escala de Vigor

	Vigor
Total	54
Mujeres	61
Hombres	48



Figura 11. Escala de Vigor

La población total alcanza una puntuación de 54 puntos, la cual indica una postura intermedia en este rasgo. La población femenina obtiene 61 puntos, en tanto que la población masculina alcanza 48 puntos. La diferencia es significativa indicando la necesidad de desarrollo de este rasgo en general, con énfasis en la población masculina.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados expuestos anteriormente, tanto en el Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG) así como en el Inventario de Personalidad de Gordon (IPG), se puede afirmar de los jóvenes de 1er. semestre de la Licenciatura de Administración de la FESC-UNAM lo siguiente:

A) En los tests utilizados en este estudio, conjuntados en uno solo, las puntuaciones altas, medias y bajas se interpretan como un reflejo de tendencias de rasgos de personalidad que las organizaciones requieren de los candidatos, en este caso de profesionales de la administración (Gordon, 1994).

Los estudiantes reflejan un nivel ligeramente superior al medio en **Ascendencia**: el cual indica un cierto papel activo en el grupo, así como cierta independencia y seguridad. En cuanto a **Responsabilidad**, son medianamente responsables: medianamente perseverantes y tenaces, medianamente confiables. En cuanto a **Estabilidad Emocional**, los estudiantes en su conjunto presentan baja puntuación, lo cual indica probablemente ansiedad, hipersensibles, nerviosos, poco tolerantes a la frustración. En cuanto a **Sociabilidad**, la cual es la puntuación más baja de todas las escalas, es indicadora de falta de tendencia gregaria y restricción en sus contactos sociales. La escala de **Autoestima** es también relativamente baja, pues no llega al nivel medio. La escala de **Cautela** indica un bajo nivel de puntuación, lo cual señala individuos que actúan sin pensar, que gustan arriesgarse sin pensar los inconvenientes. La escala de **Originalidad** obtiene una puntuación baja, indicadora de individuos que les disgusta trabajar problemas difíciles, poco interesados en actualizarse, poco participativos en discusiones reflexivas. La escala de **Relaciones Personales** también presenta una puntuación baja, al mismo nivel de la escala anterior. Las personas con puntuaciones bajas reflejan falta de esperanza y confianza en los demás, tienden a criticar y a irritarse con lo que hacen los demás. La escala de **Vigor** aunque presenta una puntuación ligeramente superior al percentil 50, indica una vitalidad y energía insuficientes, según se esperaría para jóvenes: Las personas con niveles medios no trabajan con buen ritmo, se cansan fácilmente y no responderán a las exigencias de rendimiento y productividad. Los estudiantes si se presentaran a solicitar empleo en una organización en el momento en que se hizo el estudio, no serían aceptados pues los rasgos de personalidad están en un nivel medio y bajo.

B) En cuanto a la diferencia entre géneros, los resultados del test, presentan lo siguiente: Respecto a la escala de **Ascendencia**, las mujeres presentan una diferencia no significativa respecto a los hombres que se colocan ligeramente arriba. Esta diferencia indica que a las mujeres les haría falta desarrollar un papel activo mayor en los grupos así como una actitud verbalmente más dominante, y tomar decisiones con independencia y mayor seguridad. En la escala de **Responsabilidad** las mujeres presentan una puntuación 21 puntos significativamente más alta que los hombres. La población femenina, de acuerdo a esto, es más confiable, perseverante en el trabajo y tareas asignadas que la población masculina. Si bien la puntuación no es alta, como se dijo anteriormente para la población total, los hombres necesitan desarrollar este rasgo de personalidad. La tercera escala denominada **Estabilidad Emocional** es más baja para mujeres que para los hombres sin una diferencia significativa entre ambas poblaciones. La ansiedad excesiva, nerviosismo, hipersensibilidad y baja tolerancia a la frustración caracterizan a los individuos con puntuaciones bajas. Es un rasgo que necesita desarrollarse. La **Sociabilidad** es la escala con puntuación más baja de los dos instrumentos (PPG e IPG que forman el P-IPG) tanto en hombres y mujeres, observándose que presentan la misma

puntuación. Es indudable que es un rasgo, el cual debe procurarse su desarrollo en ambas poblaciones. La escala de Autoestima, es baja para la población masculina. La población femenina obtiene una diferencia ligeramente superior, sin ser una diferencia significativa. Esta escala de Autoestima con puntuación baja indica un concepto un tanto devaluado y no ajustado a la realidad. Un rasgo que necesita ser desarrollado. En la escala de Cautela las mujeres se colocan en una puntuación ligeramente superior respecto a los hombres. Los y las estudiantes necesitan desarrollar mayor cuidado en las decisiones, sin dejar las situaciones al azar y ponderar más los riesgos. La escala de Originalidad indica una mayor puntuación para las mujeres aunque no significativa respecto a los hombres. La población estudiada necesita aprender a trabajar en problemas difíciles, ser curiosa para llegar a ser más creativa y aprender a disfrutar el intercambio con otras personas que lleven a la reflexión. La escala de Relaciones Personales indica una diferencia significativa de 13 puntos a favor de la población masculina. Puesto que el puntaje total es bajo para ambos géneros, los sujetos estudiados necesitan desarrollar mayor confianza en la gente, tolerancia, paciencia y comprensibilidad. La población femenina estudiada necesita un mayor desarrollo en los aspectos señalados. En cuanto a la escala de Vigor, se presenta una diferencia significativa de 13 puntos, en este caso a favor de la población femenina. Los estudiantes hombres mayormente, lo cual no excluye a las estudiantes mujeres, necesitan desarrollar más vitalidad y energía, gusto de moverse con rapidez y tener mayor rendimiento productivo.

La aplicación de este instrumento ha permitido evaluar los rasgos de personalidad que los asesores empresariales y empleadores utilizan en programas para la contratación, transferencia, promoción y prácticas relativas a recursos humanos, así como la selección de las personas que ocuparán los puestos y candidatos para entrenamiento gerencial, todo ello dirigido a pronosticar la ejecución en ambientes organizacionales.

Los resultados obtenidos indican que los estudiantes de Licenciatura en Administración de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM, no serían contratados pues sus puntuaciones indican que les falta desarrollo en su personalidad profesional. Es necesario destacar que los estudiantes en el momento de aplicación del I-PPG de Gordon cursaban el primer semestre. Las teorías de la personalidad de corte humanístico plantean que el desarrollo humano tiene la característica de ser evolutivo, como señala Fadiman y Frager (2010). La formación profesional universitaria puede ser un factor de desarrollo de estos rasgos de la personalidad profesional.

Los rasgos de personalidad profesional evaluados llevan a los autores del presente estudio a considerar que se puedan incluir el desarrollo profesional como parte de la educación integral que plantea la UNESCO (Delors, 1996), a través del currículum de la carrera de Administración, por medio de los ejes transversales (Palos, 2000) y junto con cursos y talleres que formen, según se dijo al principio de este escrito, que posibiliten responder a los desafíos de este mundo globalizado, en el cual se insertarán los futuros profesionales de la administración.

Los autores han venido insistiendo en la necesidad de que la educación que se imparte en las IES contemple la formación de habilidades de negociación, comunicación, valores éticos, etc. (Rodríguez, C. Garibay, J. & Rivera, R, 2010, 2011). La tendencia actual en muchas IES se dirige no solo a adquirir conocimientos proposicionales, según la expresión de Brockbank, A. y McGill (2004), sino también actitudes y comportamientos en concordancia con los requerimientos del mercado laboral. En la IES de referencia donde se realizó esta investigación, se seguirá buscando interesar a más docentes sobre esta necesidad incluyendo la formación docente en educación en valores (Buxarrais, y Martínez, 2001), para que los docentes puedan realizar intervenciones pedagógicas en este campo de formación de habilidades como parte de la tarea docente, y por otro lado, reafirmar ante las autoridades la necesidad de inclusión de temas transversales, así como revisar los contenidos curriculares y el ofrecimiento de cursos y talleres (Palos, 2000), sobre este y otros temas en las licenciaturas en ciencias administrativas.

V. REFERENCIAS

- Aliaga, J. (2006). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez*. En Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.) *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Allport, G. (1970). *La personalidad*. Barcelona: Herder.
- Buxarrais, R y Martínez, M. (2001). *Criterios, objetivos y contenidos de la educación en valores*. Barcelona: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual.
- Brockbank, A. y McGill, I. (2004). *Aprendizaje reflexivo en la Educación Superior*. Madrid: Morata.
- Cerdá, E. (1985). *Personalidad y orientación profesional*. Anuario de psicología/The UB Journal of Psychology, (1), 97-104.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: Correo de la UNESCO.
- Fadiman, J. y Frager, R. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Grupo Editorial Alfaomega
- Gordon, L.V. (1994). *Perfil-Inventario de la Personalidad. P-IPG*. México: El Manual Moderno.
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. España: Morata
- Larsen, R. y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. México: Mc Graw Hill
- Leal, I. Vidales, F. & Vidales, I. (1997). *Psicología General*. México: Limusa
- Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. En *Psychologia: avances de la disciplina*, vol. 3, núm. 2, Universidad de San Buenaventura, Colombia. Consultado el 8 de abril de 2014 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>

- Palos, J. (coord.) (2000) *Estrategias para el desarrollo de los temas transversales del currículum*. Barcelona: ICE Universidad de Barcelona.
- Palos, J. (2001). Los ejes transversales: cambiar o reinterpretar el currículum. Barcelona: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual.
- Rodríguez, C., Garibay, J. & Rivera, R. (2010). Exploración de valores personales de los alumnos de Administración y Contaduría de la FESC-UNAM. XII Congreso de APCAM. Septiembre 2010. Guanajuato, México: Memorias del evento.
- Rodríguez, C. Garibay, J. & Rivera, R. (2011). Exploración de habilidades de comunicación interpersonal de los alumnos de la Licenciatura de Administración de la FESC-UNAM. XIV Congreso de APCAM. Septiembre 2011. Jalisco. Memorias del evento.
- Tey, A. (2001). Capacidades para la convivencia. España: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual
- Universia México. (2013) Las habilidades profesionales más demandadas para 2013. (Noticias). Consultado en: <http://noticias.universia.net.mx/enportada/noticia/2013/01/18/994834/habilidades-profesionales-mas-demandadas-2013.html>