

CARACTERIZACIÓN DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD PLANTEADOS POR  
EYSENCK EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE NEXANS COLOMBIA  
S.A.

INVESTIGADOR  
CAROLINA REYES MANTILLA  
U00038889

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA "UNAB"  
CIENCIAS DE LA SALUD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
BUCARAMANGA  
NOVIEMBRE DE 2012

CARACTERIZACIÓN DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD PLANTEADOS POR  
EYSENCK EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE NEXANS COLOMBIA  
S.A.

INVESTIGADOR

CAROLINA REYES MANTILLA

U00038889

ASESOR DE PROYECTO

DRA. MARTHA ORTEGA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA "UNAB"

CIENCIAS DE LA SALUD

FACULTAD DE PSICOLOGIA

BUCARAMANGA

NOVIEMBRE DE 2012

## Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	7
Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Justificación	10
Objetivos	12
General	12
Específicos	12
Antecedentes	12
Marco Teórico	17
- Definición de personalidad	17
- Antecedentes de la teoría de Eysenck	17
- Rasgo Extraversión	20
- Rasgo Neuroticismo	23
- Rasgo Psicoticismo	25
-Psicología de las organizaciones	26
-Elementos de las organizaciones	27
-Comportamiento humano en las organizaciones	28
-Diseño de cargos	30
-Competencias organizacionales	31
Metodología	33
Muestra	33

Instrumento	34
Procedimiento	35
Resultados	36
Discusión	55
Limitaciones del estudio	57
Propuestas a futuro	58
Conclusiones	59
Referencias	60

## Listado de gráficos

	Pág
Grafico 1. Porcentaje de hombres y mujeres de Nexans Colombia que participaron en el estudio.	37
Gráfico N° 2. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según los rasgos de extraversión- introversión.	39
Gráfico N° 3. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem de los rasgos neuroticismo- estabilidad emocional.	42
Gráfico N° 4. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según el rasgo de Psicoticismo- normalidad.	45
Gráfico N° 5. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según la escala de veracidad.	48
Gráfico N° 6. Perfil de personalidad a partir de las medias de cada uno de los rasgos característicos.	50

## Listado de tablas

	Pág
Tabla 1. Frecuencia y porcentaje de hombres y mujeres de Nexans Colombia que participaron en el estudio.	37
Tabla N° 2. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de extraversión- introversión.	38
Tabla N° 3. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de extraversión- introversión.	38
Tabla N° 4. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de neuroticismo- estabilidad emocional.	41

Tabla N° 5. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de neuroticismo-estabilidad emocional.	41
Tabla N° 6. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman el rasgo de Psicoticismo-normalidad.	44
Tabla N° 7. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman el rasgo de Psicoticismo-Normalidad.	44
Tabla N° 8. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman la escala de veracidad.	47
Tabla N° 9. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman la escala de veracidad.	47
Tabla N° 10. Media aritmética de cada uno de los rasgos de personalidad según las respuestas de acierto y desacierto.	50
Tabla N° 11. Implicaciones que tiene el perfil de personalidad con las competencias organizacionales de Nexans Colombia.	51

## Resumen

En la presente investigación, se revisa la influencia de la personalidad en el comportamiento del ser humano en su ambiente laboral. Se parte de la teoría de personalidad de Eysenck y sus 3 rasgos principales: Extraversión, Neuroticismo y Psicoticismo, realizando una comparación con las competencias organizacionales que ya se encontraban establecidas. En el estudio, participaron 98 trabajadores de las diferentes áreas de la organización, a quienes se les aplicó el Instrumento EPQ-RS, obteniendo los resultados generales de cada ítem en relación con los rasgos de personalidad de Eysenck y como consecuencia el perfil característico de los trabajadores de Nexans Colombia.

## Abstract

In this research, we review the influence of personality on human behavior in their workplace. It starts with the Eysenck Personality theory and its three main traits: extraversion, neuroticism and psychoticism, making a comparison with the organizational skills that were already established. In this research, 98 workers were involved from different areas of the organization, who were administered the EPQ-RS instrument, obtaining the overall results of each item in relation to Eysenck's personality traits and consequently the characteristic pattern of Nexans Colombia workers.

Caracterización de los rasgos de personalidad planteados por Eysenck en una muestra de trabajadores de Nexans Colombia S.A.

Teniendo como enfoque principal el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, se hace importante resaltar como marco de referencia, que todo ser humano es único y por lo tanto, sus reacciones frente a situaciones similares van a ser diferentes. El aprendizaje, la herencia, su estructura de personalidad y en general, las diferentes interacciones con el medio sociocultural al que se enfrenta, abre un panorama organizado sobre su forma de comportarse.

Primordialmente, la personalidad de la que cada ser humano es portadora, es la principal estructura que determina la forma de pensar, actuar y sentir. Su capacidad de toma de decisiones, habilidades de comunicación, su capacidad intelectual y emocional, se ven involucradas en el desempeño laboral individual y grupal (Magnusson, 1989).

Así mismo, dentro de las organizaciones, el comportamiento de los individuos está relacionado con las funciones y responsabilidades propias de cada cargo. Por lo tanto, se verán influenciadas por las habilidades que posea el individuo y por la codificación de los rasgos de personalidad que cada uno posee en su interior y que ayudan a integrar su forma de pensar, actuar y sentir.

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio tiene como principal lineamiento, el explorar de forma global los rasgos de personalidad de un grupo de trabajadores de Nexans Colombia S.A., en donde se indagó sobre los rasgos predominantes de personalidad: psicoticismo - normalidad, - estabilidad emocional y extraversión - introversión, establecidos por Eysenck.

Igualmente, en la psicología se hace necesario profundizar el estudio de nuevos teóricos que brinden una visión novedosa sobre el complejo estudio del ser humano, que en el caso de esta investigación, será en el ámbito laboral. Adicionalmente, se busca consolidar y mejorar los estudios del comportamiento del ser humano, favoreciendo la predicción de conductas que ayuden a determinar la capacidad y aptitud necesaria para el desempeño de un rol específico, dentro de una organización.

#### Planteamiento del problema

Desde el momento en el que un individuo llega a interactuar con su medio sociocultural, reacciona y se da a conocer de acuerdo a los aspectos heredados por sus pares y a la construcción de una estructura de personalidad, la cual va generando así una relación recíproca que favorece su consolidación.

Esta estructura está codificada por ciertos rasgos de personalidad que si bien, predominan unos por encima de otros, siempre van a darle al individuo un componente único e irrepetible, que se ven reflejados en la conducta y respuestas que da hacia el ambiente (Liebert, R.M & Liebert L.L., 1999).

Su relación directa con los demás, la sociabilidad, espontaneidad, la comunicación asertiva y precisa, el adecuado autocontrol, la emotividad, su autoestima y autoconcepto, pueden influenciar en el rol activo o pasivo que puede desarrollar.

Uno de los medios en los que el individuo mantiene mayor interacción con su medio cultural, es en el ámbito laboral. El conjunto de actitudes, comportamientos, sensaciones y pensamientos, se ven reflejados en su relación

con su equipo de trabajo, jefaturas y demás. Igualmente, la capacidad de asumir las responsabilidades propias de su cargo y el desempeño de sus funciones, se predicen por los rasgos predominantes en su estructura de personalidad.

Es por esta razón, y por la dificultad que tiene una organización de conocer con mayor profundidad a sus empleados, de interpretar y predecir el comportamiento frente a determinadas situaciones, que se crea la necesidad de evaluar los rasgos de personalidad predominantes en la organización, manteniendo como lineamiento central las competencias organizacionales que han sido establecidas y que son la base en el momento en el que se realiza una selección de personal.

Es así como se quiere identificar y explorar ¿Cuáles son los rasgos de personalidad, según los planteados por Eysenck, que predominan en los trabajadores de Nexans Colombia S.A.?

#### Justificación

Dentro del estudio de la psicología, se puede encontrar una rama enfocada a las organizaciones y al trabajo en donde a medida que ha pasado el tiempo, se ha ido evidenciando la importancia y la necesidad de la participación de un psicólogo dentro de las grandes empresas de nuestro país. De allí, nace el interés por explorar los rasgos predominantes de personalidad y el desempeño que puede tener cada ser humano dentro de una organización, teniendo en cuenta las diferencias individuales y su respectivo impacto en los perfiles del cargo propios de la organización.

Según Eysenck (1947), "la personalidad es la suma total de los patrones conductuales presentes o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente; se desarrolla mediante la interacción funcional de los sectores

formativos en donde se originan estos patrones conductuales". Es decir, la personalidad está determinada por una parte, debido a la dotación genética que adquiere el individuo, sumándole las interacciones que realiza en su medio sociocultural, las cuales internaliza y logra unificar creando un concepto base de estructura de personalidad.

Es por esto, que se cuestiona la influencia y relevancia que tiene la personalidad en el conocimiento y predicción del comportamiento humano, frente a determinadas situaciones similares, que si bien es de difícil desarrollo, se pueden potencializar orientándolas hacia la búsqueda de una respuesta favorable a la adaptación y el rendimiento del ser humano en el desempeño de una función específica.

Igualmente, se busca generar un aporte significativo para analizar y profundizar la influencia de la personalidad en las organizaciones, teniendo como referencia las competencias previamente establecidas. Además, partiendo del análisis previamente realizado, implementar un plan de acción coherente que facilite y fortalezca la productividad del personal de la organización.

### Objetivo general

Describir los rasgos de personalidad de trabajadores de Nexans Colombia, a partir de la aplicación de un instrumento basado en el modelo de Eysenck, para identificar fortalezas y puntos de mejora aplicables a las competencias organizacionales.

### Objetivos específicos

Identificar las manifestaciones de los rasgos de personalidad medidos con el EPQ-RS en una muestra de trabajadores de Nexans Colombia, a partir del análisis de respuestas a cada uno de los ítems que conforman las escalas.

Puntualizar las implicaciones que tiene el perfil de personalidad encontrado, en las manifestaciones de las competencias organizacionales.

### Antecedentes

En el año 2000, en la Universidad Rovira i Virgili, España, se realiza una investigación basada en la intensidad emocional y su relación con los rasgos de extraversión y neuroticismo, en donde hacen uso del cuestionario revisado de personalidad de Eysenck (EPQ-R) y la escala de intensidad emocional (EIS) de Bachorowski y Braaten. Principalmente dirigen su planteamiento en una población de estudiantes de psicología de esta universidad, en donde los resultados obtenidos brindan una visión general la cual describen de la siguiente manera: una correlación positiva entre intensidad emocional positiva y neuroticismo; es decir, Los sujetos con neuroticismo más alto manifiestan estado de intensidad emocional más intensos. Y una correlación significativa y negativa entre intensidad negativa y extraversión. Lo

anterior se sustenta en el modelo teórico de Wallace, Bachorowski y Newman, el cual tiene como base la teoría de Eysenck y Gray.

Asimismo en el 2000, en la Universidad de Barcelona, se realiza un análisis factorial de la versión reducida del Eysenck personality profiler (EPP-SF) en población española. Esencialmente, resalta el avance de los modelos factoriales-biológicos de la personalidad, su impacto en la descripción y explicación de las diferencias individuales. En general, los resultados obtenidos muestran una consistencia y homogeneidad en lo concerniente a los 3 factores de personalidad planteados por Eysenck.

En el año 2004, en la Revista Pensamiento & Gestión de la Universidad del Norte, el Dr. Elías Ramírez Plazas, realizó una investigación que plantea la influencia de la personalidad sobre la imagen de una empresa en el municipio de Neiva. A pesar que en el estudio se tienen en cuenta los diferentes enfoques de personalidad, toma en cuenta la teoría de rasgos en la que se encuentra referenciado el autor, junto con las dimensiones planteadas en la teoría que es de principal interés en la investigación. Se realiza una selección de ciertos rasgos o dimensiones de personalidad plantadas por varios autores, generando una agrupación, en donde se identifican los diferentes grupos de clientes teniendo en cuenta las dimensiones de personalidad delimitadas con anterioridad.

En el 2005, en la Universidad de León, España, se realizó una revisión bibliográfica sobre los diferentes modelos de evaluación de la personalidad, en donde principalmente su autor se basa en la relación del modelo de los cinco factores y el 16PF, con el modelo planteado por Eysenck y su cuestionario empleado para la validación de estos rasgos.

Haciendo un breve recorrido de todo el texto, básicamente brinda una explicación de cada uno de los modelos y contrarresta los posibles inconvenientes o ambigüedades que pueden presentarse en cada uno de ellos. Estos cuestionamientos son sustentados a partir de los diferentes teóricos que han estudiado la personalidad en el individuo, y en donde su principal interés de estudio fue el modelo de los cinco factores. Adicionalmente, realizan una crítica al modelo planteado por Cattell, en donde Eysenck plasma su postulación a partir de las altas correlaciones que se evidencian en ciertos rasgos. Es así como logra generar una "pirámide" de rasgos de primer y segundo orden, los cuales complementa con la postulación del análisis psicométrico.

En este mismo año, se publicó en la Revista Estudios de psicología, una investigación realizada por Omar, A. & Uribe, en la Universidad Federal de Rio Grande di Norte, Brasil, H.; la cual buscó determinar las dimensiones de personalidad como predictores de los comportamientos de la ciudadanía organizacional (CCO). Plantea el uso de este nuevo término para referirse al comportamiento discrecional, que sobrepasa las expectativas requeridas para el desempeño de determinado rol, en beneficio de la organización (Organ, 1988). El direccionamiento de la investigación parte de la verificación empírica de las dimensiones Eysenckianas de personalidad (Eysenck, 1970, 1985, 1991) como predictores del comportamiento de la ciudadanía organizacional en una población de 335 empleados de empresas públicas y privadas de la ciudad de Argentina.

Para su medición, utilizan una Escala de comportamientos de ciudadanía organizacional (Van lyne y Lepine, 1998); y el cuestionario de personalidad de Eysenck (Eysenck & Eysenck (1975). De forma global, plantea la existencia de la estabilidad emocional como predictor de CCO, la extraversión como predictor de la posibilidad de que el trabajador

mantenga una intención, exponga sus puntos de vida y opiniones buscando siempre el beneficio de la organización. Y por último, el rasgo de introversión como la incapacidad de expresar sus pensamientos y sugerencias (Omar, A. & Uribe, H. (2005).

En año 2010, se publicó en la Revista Hacia la promoción de la Salud, una investigación llevada a cabo por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Su principal objeto de estudio fue la personalidad y el ausentismo de trabajadores de servicios generales de una Universidad Pública. Principalmente parten de la idea en que la personalidad puede influir en las estrategias de afrontamiento que posee la persona frente a situaciones estresantes que se le presentan en la vida, haciendo que el ausentismo a su lugar de trabajo se pueda intensificar o reducir. Por otro lado, hace hincapié en la importancia del apoyo social por parte del supervisor para la disminución de este fenómeno. Es por ello, que su principal interés se ve orientado en identificar la relación existente entre los rasgos de personalidad planteados por la teoría del Big Five y el ausentismo en el sitio de trabajo. Asimismo, emplean una muestra de trabajadores de 40 personas de servicios generales.

Los resultados arrojados en la investigación de acuerdo a el tema de interés, se relaciona con la conducta impulsiva y la espontaneidad en el ausentismo del lugar de trabajo. También, la sociabilidad se ve influenciada por la presencia de este fenómeno. Por otro lado, se demostró que a menor perseverancia, mayor dificultad a presentar dificultades en persistencia y cumplimiento de tareas, como también, una alta probabilidad de ausentarse. Es importante resaltar que a conclusión general plantean que el tipo de tarea que desarrolla el trabajador y los factores de riesgo del cargo

como tal, también es un punto a tener en cuenta (Puentes, A., & Pulido, N., 2010).

Por otro lado, en el 2011, en la revista Psicológica LIBERABIT (Perú), se publicó una Investigación que lleva por título Revisión Sistemática del Cuestionario de Personalidad de Eysenck, realizada por Renato Zambrano, en la Universidad Cooperativa de Colombia. El artículo hace un bagaje sobre las diferentes investigaciones que han trabajado los rasgos de personalidad enfocados a la Extraversión, Psicoticismo y Neuroticismo, en donde principalmente nos brinda un abordaje más profundo sobre la validez, vigencia y aplicabilidad de la prueba en diferentes poblaciones. También la necesidad de implementar investigaciones en personalidad teniendo como referencia el EPQ en población Latinoamericana.

Actualmente, Amigó, S., & Hernández, N.E. (2012), llevaron a cabo una investigación realizada en trabajadores en el municipio de Arauca, en donde se toma como referencia la teoría de Eysenck y su relación con la felicidad. Por esta razón, se toma como sustentación teórica del presente trabajo, el artículo anteriormente mencionado. Los resultados arrojados en la investigación, demuestran una correlación positiva de la felicidad con el rasgo de personalidad de extraversión, sin embargo, muestra una correlación negativa con el rasgo neuroticismo. Adicionalmente, los autores plantean que la variable de personalidad no corresponde a determinados rasgos planteados, sino una medida global de la personalidad (Amigó, S., Hernández, N.E. 2012.).

### Marco Teórico

Siguiendo los lineamientos de la investigación realizada, es necesario contextualizar el concepto de personalidad, los rasgos planteados por Eysenck y la influencia que tiene esta estructura en el comportamiento de una persona dentro de una organización.

*"La personalidad como una organización más o menos estable y duradera del temperamento, carácter, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente" (Eysenck & Eysenck, 1985).*

Es así como el carácter está relacionado con la voluntad que posee el individuo, el temperamento con el componente afectivo-emocional, el intelecto con su capacidad cognoscitiva y el físico con su aspecto corporal y su dotación neuroendocrina (Eysenck & Eysenck, 1985).

Es importante revisar los antecedentes inmediatos que aportaron positivamente a la construcción de la teoría planteada por Eysenck para una mejor comprensión de la temática. Inicialmente, se puede resaltar la influencia de la teoría de los cuatro temperamentos de Hipócrates- Galeno: melancólico, colérico, sanguíneo y flemático; los aportes de Wundt en donde destacaba 2 propiedades de base biológica de la respuesta emocional evaluadas en intensidad (fuerte o débil) y velocidad (rápida o lenta) de la respuesta (Báguena, M.J. 1996).

Por otro lado, la influencia de la tradición psiquiátrica en donde Eysenck brindó aportes relevantes en el avance de la enfermedad mental. Igualmente, Eysenck (1981, 1985) retoma los aportes de O. Gross basado en la clasificación de los procesos mentales y emocionales en términos de funciones: primaria y secundaria: la primera, subordinada por los procesos de sensación y percepción, y la

segunda en términos de las diferencias individuales de acuerdo a la perseverancia y duración de los procesos encargados en la función primaria (Báguena, M.J. 1996).

Haciendo hincapié en lo planteado por Eysenck, Gross propone en su teoría la influencia de un proceso largo, estrecho y/o profundo al Introverso y un proceso corto, superficial y/o ancho al Extroverso (Báguena, M.J. 1996).

Igualmente, los apartados de los psiquiatras europeos G. Heymans (1914) y E. Webbs (1915), empleando los modelos factoriales en el estudio de la personalidad; Inicialmente abarca el aspecto psicométrico (medición de las diferencias individuales basándose en el uso de instrumentos), igualmente la experimentación (investigación sistemática en condiciones controladas) y por último el método hipotético-deductivo, en donde por medio del uso del análisis factorial y de los test de personalidad se logra la comprobación de hipótesis que enlazan los factores o dimensiones identificados descriptivamente. Adicionalmente, el aporte de Jung (1921) y sus estudios relacionados con la histeria y psicastenia. Así mismo, a partir de este planteamiento la necesidad de crear de otro rasgo de personalidad que identificara características similares con pacientes neuróticos de los normales (Báguena, M.J. 1996).

También, los aportes de Kretschmer en relación de las dimensiones de personalidad entre la esquizofrenia y la psicosis maniaco-depresiva, con los temperamentos esquizoides y cicloides en concordancia con los diatónicos y sintónicos. Adicionalmente, la inquietud de crear otro grupo de rasgos que describiera a los llamados psicóticos, y se lograra diferenciar de las personas normales (Báguena, M.J. 1996).

Por último, los aportes psicométricos (Spearman y Cattell) y del aprendizaje abordados desde la psicofisiología

y la psicología del aprendizaje estructuradas por Pavlov en relación al reflejo condicionado (Báguena, M.J.1996).

De acuerdo a lo anterior, se puede resaltar del modelo de Eysenck, que *el objetivo principal de la creación de su teoría biosocial, es el poder reducir el número de acontecimientos observados en la conducta humana, a un pequeño número de variables se establecieron 5 niveles diferentes, que construyen la personalidad* (Báguena, M.J. 1996).

Teniendo en cuenta la teoría de Eysenck relacionándola con el comportamiento humano, se explica el rasgo como la unidad central del comportamiento, es decir, factores disposicionales que determinan la conducta de un sujeto (Eysenck & Eysenck 1985, citado por Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D., y Pedrón, V. 2007).

Por otro lado, Eysenck plantea que *"el ser humano nace con un tipo particular de cerebro en donde surgen diferencias en el funcionamiento psicofisiológico, que predispone a la persona a manifestar diferencias en los procesos psicológicos conduciéndola a poseer un tipo particular de personalidad que determina cierta predominancia relacionada con un conjunto de comportamientos de tipo social y de enfermedad mental"* (citado por Báguena M.J. 1996).

En general, Eysenck (1985) afirma que la conducta está desarrollada y organizada de forma jerárquica en 4 niveles específicos. En un nivel 1, ubica ciertas respuestas específicas como lo son actos y/o cogniciones observables e individuales que pueden ser o no característica del individuo. Así mismo de un nivel 2, basado en los actos o cogniciones habituales, es decir, respuestas específicas que se tienen a repetir bajo circunstancias similares, volviéndola una respuesta habitual. Además de lo anterior,

plantea el nivel 3, en donde estos actos habituales se relacionan entre sí organizándose en rasgos, es decir, características que sobresalen en el individuo y que son permanentes. Y para finalizar, el nivel 4 como la interrelación y organización de aquellos rasgos en un tipo general, formándose así la personalidad del individuo (Feist, J & Feist G.J, 2007).

#### RASGO EXTRAVERSIÓN- INTROVERSIÓN

##### Sustento biológico

Este nivel se sustenta principalmente de 2 supuestos: la teoría de la inhibición y de la activación cortical.

Teoría de la inhibición "Los seres humanos difieren con respecto a la velocidad con la que se produce la excitación y la inhibición, la fuerza de la excitación y de la inhibición producidas, y la velocidad con la que se disipa la inhibición. Estas diferencias son propiedades de las estructuras físicas implicadas en la formación de las conexiones entre estímulos" (Eysenck, 1957, citado por Báguena M.J. 1996).

Igualmente, "los individuos cuyos potenciales excitatorios se generalmente lentos y débiles, y cuya inhibición reactiva se desarrolla rápidamente y fuertes, están predispuestos a desarrollar pautas de comportamiento extravertidas y a desarrollar alteraciones histérico- psicopáticas en caso de crisis neuróticas; los individuos que generan los potenciales excitatorios rápidamente y son fuertes, y que en su inhibición reactiva se desarrollan lentamente y son débiles, están predestinados a desarrollar pautas de comportamiento introvertidas y a desarrollar alteraciones distímicas en casos de crisis neuróticas" (Eysenck, 1957, citado por Báguena M.J. 1996).

En otras palabras, la actividad del extrovertido vs. el introvertido está determinado por la facilidad o dificultad en los procesos de excitación e inhibición.

En base a la teoría anteriormente descrita, Eysenck (1957) evalúa su influencia en los rasgos de personalidad de Extraversión e Introversión, y surge otro postulado en relación a la inhibición/activación cortical.

Teoría de la activación cortical: de acuerdo a los extremos bajos (característico del estado de sueño) y altos de excitación (estado de pánico), se relaciona al extrovertido con niveles de funcionamiento más bajos de activación cortical y mayor desarrollo de inhibición reactiva que el introvertido (Eysenck, 1957, citado por Báguena M.J. 1996).

Adicionalmente, las bases neurológicas relacionadas con la inhibición a la activación cortical, se encuentra localizadas en el SARA (sistema de activación reticular ascendente). Así que, por medio de las vías sensoriales colaterales ascendentes se activa el SARA facilitando el proceso de excitación en la corteza cerebral. No obstante, cabe resaltar que algunas características neurológicas y fisiológicas involucradas en el proceso de activación del SARA, lo cual indica que el adecuado desarrollo de excitación- inhibición pueden ser heredades por el individuo (Eysenck, 1957, citado por Báguena M.J. 1996).

En resumen, las diferentes interacciones que tiene el individuo con el medio ambiente, la capacidad con la que reciba el estímulo y su debido procesamiento, fortalece y facilita la identificación de los rasgos comportamentales característicos del Extrovertido y/o Introvertido.

Manejo del concepto de extroversión- introversión como aspecto dimensional.

- Condicionamiento clásico: las diferencias en los niveles de sociabilidad y la susceptibilidad al padecimiento de alteraciones psiquiátricas, Eysenck plantea ciertas condiciones que facilitarían el condicionamiento clásico en introvertidos: empleo de programas de refuerzo parcial, intensidad del estímulo incondicionado es débil y por último, el intervalo corto de presentación entre estímulos (Eysenck 1972 citado por Báguena M.J. 1996).

- Sensibilidad a la estimulación: el introvertido será más sensible a la estimulación, lo cual refiere que el introvertido presenta umbrales sensoriales más bajos y con menores índices de tolerancia al dolor (responde a intensidad de estimulación baja) que el extrovertido (Eysenck, 1967, citado por Báguena M.J. 1996).

- Memoria: el extrovertido tendrá mejor recuerdo a corto plazo (evidenciada ante la presencia de tareas con alto grado de complejidad mas no en tareas de recuerdo libre) y peor memoria a largo plazo que el introvertido (Howarth & Eysenck, 1968, citado por Báguena M.J. 1996).

- Ejecución psicomotora: Parte del concepto de reminiscencia. Eysenck (1967) plantea que el introvertido debe mostrar más reminiscencia (mejora en el rendimiento) que el extrovertido. Sin embargo, en múltiples investigaciones se ha confirmado lo contrario, llegando así a la conclusión "el estilo de actuación característico del extravertido tiende a ser rápido pero impreciso, mientras que el del introvertido es lento pero preciso" (Eysenck, 1985 citado por Báguena M.J. 1996).

- Percepción: resalta la diferencia entre extroversión e introversión como un conjunto de fenómenos perceptuales, en relación a la duración de

efecto posterior de espiral mayor en el I, una menor susceptibilidad a los efectos de enmascaramiento en este mismo y un elevado punto de fusión de centelleo (Eysenck 1985, citado por Báguena M.J. 1996).

#### Individuos característicos

Eysenck (1964; 1985) plantea que el extrovertido en relación con el introvertido se caracteriza por: la presencia de conductas antisociales, menor nivel de ocasionar accidentes y violaciones de las normas sociales, mayor frecuencia de relaciones sexuales y mayor número de parejas, un comportamiento sexual mas desinhibido que el introvertido; empleo del humor basado en lo sexual y en lo agresivo, presenta mayor susceptibilidad de tipo social procedente de una fuente de prestigio, muestra menor preocupación social debido a la presencia de actitudes de mentalidad dura (Eysenck 1976; 1971, citado por Báguena M.J. 1996).

Un individuo extrovertido presentará rasgos tales como: sociable, vivaz, activo, enérgico, asertivo, despreocupado, dominante, espontáneo y aventurero. (Eysenck & Eysenck 1985 citado por Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D., y Pedrón, V. 2007).

#### NEUROTICISMO

El neuroticismo considerado por Eysenck (1952) como una dimensión de personalidad con bases genéticas y que delimita los principios y conceptos de la conducta normal y anormal del ser humano. Refleja la emocionalidad del individuo, por lo que las personas que obtienen puntuaciones altas en la emocionalidad se consideran como inestables, y aquellas que puntúan bajo

se consideran estables pero insensibles (Báguena M.J., 1996).

#### Sustento biológico

Las bases neurofisiológicas del neuroticismo se relacionan con el sistema límbico. En donde, con ayuda de la activación cortical que llega a la formación reticular, el sistema límbico produce una activación neurovegetativa que determinará las diferencias entre estabilidad emocional y neuroticismo en los individuos que generan mayor o menor actividad (Eysenck, 1952, citado por Báguena M.J., 1996).

#### Individuos característicos

Eysenck plantea la teoría de la incubación de las neurosis, en donde se explica la influencia del temor y la ansiedad, los cuales son característicos de los distímicos, y que tienen íntima relación con los neuróticos.

Eysenck (1975) las personas que obtienen puntuaciones altas en neuroticismo, poseen alteraciones distímicas, pero deberán puntuar bajo en extraversión.

También, Eysenck (1964; 1976) plantea que las personas con puntuaciones altas en neuroticismo tendrán más deseos sexuales, un refuerzo de la conducta antisocial más típica del extrovertido mientras que en el caso del introvertido reforzaría su socialización.

Igualmente, un individuo con puntuaciones altas en N presentará rasgos tales como: ansioso, depresivo, tenso, irracional, inquieto, tímido, triste, emotivo,

baja autoestima y sentimientos de culpa (Eysenck 1990 citado por Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D., y Pedrón, V. 2007).

#### PSICOTICISMO

##### Sustento biológico

Eysenck (1976) no establece ninguna estructura neurofisiológica concreta como base biológica en el psicótico, si no que se basa en este concepto como un factor general de vulnerabilidad inespecífica que predispondría a la persona a la psicosis en diversos grados, y que puede ser heredado como un carácter poligénico (citado por Báguena, M.J., 1996).

Por otro lado, Eysenck (1990) tiene en cuenta la presencia de HLA-B27 (tipo de antígeno de leucocitos humanos) en psicóticos, como también la presencia de rasgos de impulsividad y agresividad (citado por Báguena, M.J., 1996).

El individuo con puntuaciones altas en psicoticismo Eysenck (1985) más que tener una consideración patológica, se intenta explorar la conducta antisocial. Por lo cual, se describe a la persona como solitaria, insensible, con dificultades en la adaptación, inhumana, con carencias en sentimientos de empatía, insensible y hostil (citado por Báguena M.J., 1996).

##### Individuos característicos

El individuo con puntuaciones altas en psicoticismo mostrará preferencia por el sexo impersonal, no pondrá objeciones al sexo agresivo, la relación física estará por encima de la relación afectiva, tendrá una actitud

permissiva y tolerante hacia el sexo (Eysenck, 1976, citado por Báguena M.J., 1996).

Igualmente se describirá como agresivo, egocéntrico, frío, impulsivo, antisocial, creativo, rígido, poco empático (Eysenck 1990 citado por Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D., y Pedrón, V. 2007).

### *Psicología de las organizaciones*

La relación del ser humano dentro de las organizaciones se ha convertido en un importante determinante para el estudio de su conducta y su desempeño enfocado a la productividad de un cargo específico.

Dentro de ella, se puede resaltar inicialmente un rol de tipo social, en donde por medio del intercambio de ideas, pensamientos, actitudes, comportamientos, sentimientos, entre otros. se puede identificar el desempeño del individuo en su ambiente laboral y su relación directa e indirecta (Chiavenato, I. 1994).

Por eso, desde la organización, es importante que se le ofrezca al empleado un ambiente laboral adecuado aprovechar de forma positiva a favor del rendimiento de cada uno de los trabajadores y como consecuencia, obtener buenos resultados a favor de la organización.

Es así, como se podría definir el comportamiento organizacional como el estudio de la forma en la que las personas actúan dentro de una organización. Es una herramienta humana que busca el conocimiento de la conducta del individuo en toda clase de organizacionales (Davis, K. & Newstorm J.W., 1991).

Para Stephen Robbins (2003) el comportamiento organizacional abarca 3 componentes básicos para analizar y determinarlo en cada individuo: la persona y sus rasgos de personalidad, su desempeño en procesos grupales y su desarrollo dentro de la organización (citado por Ardila M.C. & Vargas, A.E 2011).

Así mismo, se puede resaltar a las organizaciones como unidades sociales, construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos delimitados con anterioridad dando la posibilidad de reconstruirlos a medida que se logran o se descubren mejores medios para obtenerlos; teniendo en cuenta el crecimiento del talento humano y por ende la motivación del personal para una alta producción en la organización (Chiavenato, I., 1994).

#### *Los elementos de las organizaciones*

De igual forma, Chiavenato, I. (1994) habla de un conjunto de elementos claves en el comportamiento y las organizaciones, los cuales clasifica en 2 tipos: el básico y del trabajo.

-Elemento básico: las interacciones entre los individuos fomentan la conformación de las organizaciones. Por esta razón, se puede hablar de un sistema de continuos cambios debido a que sus integrantes pueden variar constantemente. Sin embargo, las relaciones se rigen bajo la estructura existente dentro de la organización (Chiavenato, I., 1994).

Por esta razón se puede afirmar que gracias a las interacciones que tienen sus miembros, se estaría determinando el éxito o fracaso de una organización. Por lo tanto, si se habla de interacciones, es necesario

establecer y clarificar que aspectos reúne esta palabra dentro de ella: interacciones individuales, interacciones entre individuos y organizaciones, interacciones entre la organización y otras organizaciones e interacciones entre la organización y su ambiente total (Chiavenato, I., 1994).

A. Interacciones individuales: relación entre dos personas o sistemas de cualquier clase, quienes reciben una influencia recíproca entre cada uno de ellos.

B. Interacciones entre individuos y organización: la adaptación favorece al equilibrio adecuado con el ambiente.

C. Interacciones entre la organización y otras organizaciones: los roles específicos que desempeña cada individuo, se entrelazan buscando realizar su tarea principal y que se cumpla el objetivo global de la organización.

D. Interacciones entre la organización y el ambiente: cada organización hace parte de un ambiente global que las reúne a cada una de ellas. Por esta razón, en cada una de ellas se habla de una estructura y unos procesos específicos organizacionales, que van a ser influenciados por las normas sociales.

#### *Comportamiento humano en las organizaciones*

Aunque se busque el estudio de la persona como un recurso dentro de la organización, es decir, como portadora de habilidades, capacidades, conocimientos, motivación del trabajo, comunicabilidad, etc. no debe olvidarse que las personas son ante todo portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales, historia particular de vida, etc. Por lo tanto, es importante destacar el comportamiento humano dentro de las organizaciones describiendo sus características generales (Chiavenato, I., 1994):

1. El hombre está orientado hacia la actividad: el comportamiento de las personas se orienta hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones que han sido delimitadas con anterioridad. Es por eso que se comporta brindando una reacción y/o responde frente a los estímulos que se le presentan en su ambiente (Chiavenato, I., 1994).

2. El hombre es social: el ser humano al integrarse dentro de una organización, busca preservar y mantener su identidad personal y su bienestar psicológico. Es por esta razón, que se observa que en algunos individuos las relaciones sociales se vuelven un intercambio de información, tanto de sí mismos como del ambiente en el que desenvuelve. Igualmente, aporta para la construcción y consolidación del autoconcepto del individuo (Chiavenato, I., 1994).

3. El hombre tiene necesidades diversas: Sus principales motivaciones se encuentran determinadas por las necesidades inmediatas que el individuo crea que necesita obtener, y que el medio laboral podrá ser el inicio de la adquisición de esas necesidades (Chiavenato, I., 1994).

4. El hombre percibe y evalúa: la experiencia que en el acumula, es un proceso activo ya que a partir de los estímulos que percibe, realiza una evaluación en función de sus necesidades, expectativas, experiencias y valores (Chiavenato, I., 1994).

5. El hombre piensa y elige: el comportamiento humano es activo en su propósito, orientación y cognición, enfocándolo según los planes de comportamiento que elige, desarrolla y ejecuta para luchar con los estímulos con los que se enfrenta

pudiendo así, alcanzar sus objetivos (Chiavenato, I., 1994).

6. El hombre posee capacidad limitada de respuesta: La manera como el ser humano se comporta está restringida por sus características personales, por sus metas y deseos (Chiavenato, I., 1994).

Es así como las diferencias individuales hacen que los comportamientos de las personas varíen de forma considerable. Su capacidad de respuesta está determinada por las aptitudes, como también, por el aprendizaje de su experiencia (Chiavenato, I., 1994).

#### *Diseño de cargos*

Cuando se procura saber qué funciones específicas realizará una persona dentro de una organización, es importante pensar inicialmente que cargo desempeñará. Por tal razón, la organización debe establecer unas tareas que sean acordes a su nivel de estudios, a la experiencia que requiere y las competencias organizacionales presentes en la mayoría de sus empleados, para la búsqueda de una persona idónea a ocupar ese cargo (Chiavenato, I., 2002).

"El cargo es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona, en cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la organización" (Chiavenato, I., 2002).

Así mismo, la designación de un cargo se realiza en base al conjunto de deberes y responsabilidades que van a describirlo como único en la organización, es decir, que posee características específicas a cumplir. Es así como por medio de la asignación de cargos, la organización busca distinguir y separar las responsabilidades buscando siempre la identificación de objetivos propios de la organización (Chiavenato, I., 2002).

Como se mencionaba anteriormente, un aspecto importante a tener en cuenta en el diseño de cargos y por ende en la selección de la persona idónea, son las competencias principales para la organización y las propias de cada cargo.

#### Competencias del cargo

Se entiende como competencia a "una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación" (Alles, M., 2000,2006).

También es importante resaltar que una competencia es observable, tiene la posibilidad de ser desarrollada por medio de entrenamiento o capacitación, y es medible (Alles, M., 2000,2006).

Sus principales componentes son: el conocimiento; determinado por la formación adquirida y/o experiencia, la habilidad; relacionada con la capacidad cognitiva, emocional o conductual y por ultimo, la actitud descrita como la disposición comportamental en la ejecución de una acción (Alles, M., 2000,2006).

Adicionalmente, para que una persona sea competente, debe cumplir con los 3 componentes anteriormente descritos de forma conveniente, para desempeñar satisfactoriamente sus funciones.

Revisando lo anterior, y teniendo en cuenta el comportamiento como componente básico de las competencias, la predisposición que tiene un individuo a comportarse (facilidad en la relación con los demás, adecuado control emocional, adecuada comunicación verbal y no verbal, coherencia en el discurso y pensamiento, entre otros) tiene en cuenta los rasgos de personalidad que son la base de la mayoría de comportamientos que ejecuta. Por ejemplo, una persona con facilidad en la expresión de sus ideas, que

mantiene buena relación de trabajo con sus compañeros y que es activa, podría definirse con prevalencia de rasgos extrovertidos por su forma de comportarse con los demás.

La siguiente información fue extraída del libro Modelos de Competencia de Nexans Corporativo el día 11 de Septiembre de 2012.

*Las competencias organizacionales establecidas en Nexans Colombia S.A.*

1. Excelencia operacional:

Calidad: desempeño exitoso y sobresaliente en las actividades laborales.

Desarrollo personal: adquisición y desarrollo de competencias y conocimientos.

Seguridad y NEW: cumple con las normas de seguridad y 5S.

Adaptación al cambio: capacidad para aprender y satisfacer las condiciones modificadas.

2. Asumir responsabilidades:

Motivación al logro: es eficiente, da fin a tareas iniciadas y realiza seguimiento adecuado.

Compromiso organizacional: esfuerzo activo por ajustarse a la organización, respetando las normas.

3. Trabajo en equipo global:

Trabajo en equipo: dispuesto a cooperar y responder a las peticiones.

4. Orientación al cliente:

Atiende, establece y mantiene relaciones con el cliente interno y externo.

## 5. Liderazgo

Comportamiento bajo presión: maneja situación problema elevando estándares de ejecución.

Autocontrol: Manejo adecuado de sus emociones.

## Metodología

El presente trabajo se rige bajo los parámetros de una investigación cuantitativa no experimental, de tipo transversal- descriptivo, en donde se busca observar fenómenos en su contexto natural, pudiéndolos analizar, sin ser alterados o modificados. Según Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., (2006) dentro de este tipo de investigación, no se establece ninguna situación provocada intencionalmente, sino que se observan situaciones ya existentes para el grupo de participantes, medidos en un momento único de tiempo.

Su principal objetivo es describir los datos obtenidos, indagar sobre las variables a estudiar pudiendo evaluar su incidencia en un contexto específico anteriormente determinado (Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P., 2006).

## Muestra

La población total de la organización es de 215 empleados, en donde se tomó una muestra aleatoria simple de toda la organización.

El muestreo se realizó de forma aleatorio simple para una población finita:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

En donde,

n es el tamaño de la muestra;

Z Porcentaje de confianza del 95% utilizando la tabla de la normal, se puede calcular el valor de Z para 0,95, el cual es 1.65.

p es la variabilidad positiva (50%); q es la variabilidad negativa (50%); dando igual peso a ambas variables.

N es el tamaño de la población; en Nexans Colombia existen en el momento que se realizó la investigación, 215 empleados.

E Error de 5% (Debido a que se tuvo como limitación, el no contestar 22 pruebas de la muestra, en el área comercial y de producción).

$$n = \frac{(1,65^2) * (0.5) * (0.5) * 215}{(215 * 0.05^2) + (1.65^2 * 0.5 * 0.5)} = 120$$

De las cuales se realizaron 98 por la limitación anteriormente mencionada, de 22 pruebas no contestadas.

### Instrumento

Por medio del instrumento de evaluación EPQ-RS (Versión abreviada, Eysenck & Eysenck, Revisión española, 1997), el cual facilita la identificación de las características propias de los 3 rasgos de Personalidad, en términos de Extraversión- Introversión, Neuroticismo- Estabilidad emocional y Psicoticismo- Normalidad.

El instrumento EPQ-RS está constituido por 48 ítems en donde su estructura de respuesta es de tipo dicotómica

(SI/NO). Algunas de ellas, en su calificación, hay que evaluarla inversas (r).

Así mismo, están distribuidos de la siguiente manera con relación a la evaluación de los rasgos de personalidad: 12 ítems (3, 6, 16, 22, 27, 28, 31, 39, 46, 47, 12r, 25r) mide Extraversión, 12 ítems (2, 4, 8, 13, 18, 19, 20, 24, 32, 35, 41, 42) mide Neuroticismo, 12 ítems (9, 15, 17, 23, 26, 29, 34, 37, 1r, 40r, 44r, 48r) mide Psicoticismo y por último, Labilidad o Veracidad 12 ítems (7, 11, 43, 5r, 10r, 14r, 21r, 30r, 33r, 36r, 38r, 45r).

#### Procedimiento

Inicialmente se revisó la cantidad de empleados que se encuentran activos y vinculados con la organización. De forma aleatoria se escogieron las personas que participarían en el estudio, teniendo en cuenta el listado proporcionado por la Analista de Nómina.

Se organizó un horario de aplicación de la prueba por áreas de división en donde no interfiriera con en el desarrollo normal de funciones de los empleados que participaron en el estudio. Para ello, se explicó la dinámica de la prueba de forma individual. Además, se tuvo en cuenta los diferentes turnos que se manejan en el área operativa (1, 2, 3 y 4) para la aplicación de la prueba. Con la colaboración de los líderes de planta y con los supervisores, se programó por horario de trabajo el desplazamiento individual de cada trabajador dando como tiempo de respuesta de la prueba de personalidad 15 minutos aproximadamente.

Inicialmente se socializó la finalidad del estudio y su incidencia en la población de los trabajadores de Nexans

Colombia S.A. Además, se explica la importancia de responder el cuestionario con sinceridad y se aclara el concepto de confidencialidad de la información.

Posterior a la aplicación del instrumento, se categorizan los resultados en el programa SPSS y en Excel para proceder a la interpretación por ítems de los 3 rasgos de personalidad evaluados. Así mismo, en el área comercial y en el área de producción, no fue posible aplicar el instrumento a la muestra completa, por inconvenientes de localización y comunicación, y por el horario del Turno 3 (9:30 p.m. - 5:30 a.m.).

Finalmente, se socializan los resultados obtenidos a los representantes de la organización para brindar una retroalimentación general, destacando los aspectos sobresalientes y los de mejorar.

## Resultados

En el siguiente apartado se presentarán los resultados obtenidos en la muestra población de la organización.

1. Inicialmente se establece la frecuencia y el porcentaje de hombres y mujeres que participaron en el estudio. Además se clasificaron los ítems que conforman la prueba EPQ-RS según el rasgo que evalúa: Extraversión-introversión, Neuroticismo- estabilidad emocional, Psicoticismo- normalidad y Veracidad. Se enumera ítem por ítem relacionando la frecuencia y el porcentaje total de respuestas dadas por la muestra.

Los ítems que se encuentran enumerados con una r al final de cada tabla y gráfica, corresponden a los ítems que sus respuestas son invertidas para su debido análisis.

GÉNERO		
	F	%
<b>Femenino</b>	22	22.4
<b>Masculino</b>	76	77.6

Tabla 1. Frecuencia y porcentaje de hombres y mujeres de Nexans Colombia que participaron en el estudio.

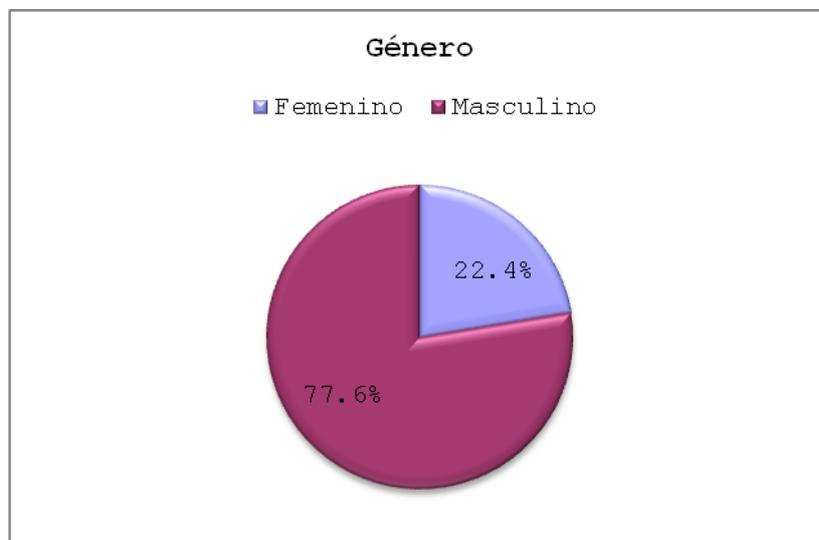


Gráfico 1. Porcentaje de hombres y mujeres de Nexans Colombia que participaron en el estudio.

El cuestionario EPQ-RS fue aplicado a 98 trabajadores de Nexans Colombia, en donde 22 (22,4%) de ellos eran mujeres, y 76 (77,6) hombres, pudiendo observar el predominio de trabajadores del género Masculino sobre el Femenino en la Organización.

Los ítems 3,6, 16, 22, 27, 28, 31, 39, 46, 47, 12r y 25r conforman los rasgos de extraversión - introversión.

RASGO EXTRAVERSIÓN - INTRAVERSIÓN												
	EPQ 3		EPQ 6		EPQ 16		EPQ 22		EPQ 27		EPQ 28	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>SI</b>	20	20.4	3	3.1	21	21.4	27	27.6	44	44.9	26	26.5
<b>NO</b>	78	79.6	95	96.9	77	78.6	71	72.4	54	55.1	72	73.5

Tabla N° 2. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de extraversión-introversión.

RASGO EXTRAVERSIÓN - INTRAVERSIÓN												
	EPQ 31		EPQ 39		EPQ 46		EPQ 47		EPQ 12r		EPQ 25r	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>SI</b>	5	5.1	32	32.7	71	72.4	17	17.3	86	87.8	74	75.5
<b>NO</b>	93	94.9	66	67.3	27	27.6	81	82.7	12	12.2	24	24.5

Tabla N° 3. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de extraversión-introversión.

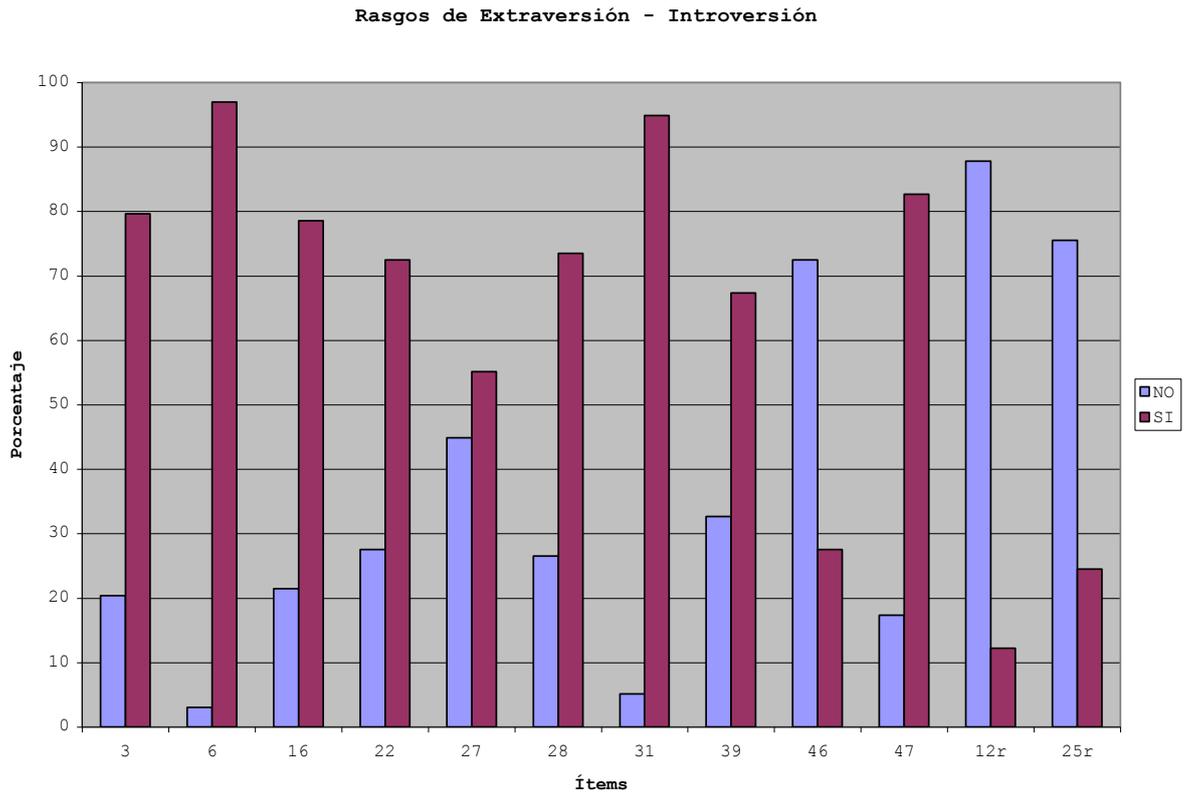


Gráfico N° 2. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según los rasgos de extraversión- introversión.

De acuerdo a la gráfica N° 2 y las tablas N° 2 y 3, los cuales muestran los ítems que conforman los rasgos de extraversión o introversión, se observa lo siguiente:

En el ítem N° 3, se destaca en los trabajadores de Nexans Colombia, que un 79.6% se encuentran identificados con el ítem, por lo tanto, en sus relaciones sociales se consideran conversadores. Sin embargo, un 20.4% afirman lo contrario.

Como complemento al anterior, en el ítem 6, se observa que el 96.9% se consideran personas animadas y vitales, es decir, alegres, activas y optimistas. El 3.1% no se identifican con las características anteriormente mencionadas.

En el ítem 16, el 78.6% son personas que les gusta salir frecuentemente. A diferencia de un 21.4 que no se identifican con el enunciado.

En el ítem 22, el 72.4% de los trabajadores de Nexans Colombia se les facilita tomar la iniciativa para crear nuevas amistades. El 27.6% restante, presentan dificultad en iniciar nuevas amistades.

A diferencia de los ítems anteriormente descritos, en el ítem 27, no se observan diferencias significativas en las respuestas dadas por los trabajadores de Nexans Colombia. Un 55,1% de la muestra, reconoce tener habilidades para animar una fiesta aburrida. Sin embargo, un 44,9% no reconocen la facilidad para hacerlo.

En el ítem 28, el 73,5% manifiestan que les gusta y se les facilita el contarle chistes a sus amigos. Por lo que se considera que son personas que en su grupo social buscan crear ambientes agradables. Por otro lado, el 26,5% están en desacuerdo con lo anteriormente mencionado.

Adicionalmente, en el ítem 31, el cual busca identificar el gusto que tienen las personas en relacionarse con los demás, el 94,9% responden positivamente al enunciado, a diferencia de un 5,1% quienes no les agrada el mezclarse con las demás personas.

En el ítem 39, el 67,3% de la muestra manifiesta tener facilidad para estar a cargo de la logística de un evento social. Sin embargo, el 32,7% afirma lo contrario.

Para el ítem 47, el 82,7% sienten que en su entorno social proyectan una imagen de personas alegres y vivaces. A diferencia de un 17,3% que piensan que los demás no los observan como personas animadas.

En el ítem 12, el 75,5% manifiestan facilidad en entablar una conversación con los demás. El 24,5% describen quedarse callados cuando están con otras personas.

Los ítems 2, 4, 8, 13, 18, 19, 20, 24, 32, 35, 41, 42, conforman los rasgos de neuroticismo- estabilidad emocional.

<b>RASGOS NEUROTICISMO - ESTABILIDAD EMOCIONAL</b>												
	<b>EPQ 2</b>		<b>EPQ 4</b>		<b>EPQ 8</b>		<b>EPQ 13</b>		<b>EPQ 18</b>		<b>EPQ 19</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	82	83.7	88	89.8	93	94.9	92	93.9	85	86.7	76	77.6
<b>SI</b>	16	16.3	10	10.2	5	5.1	6	6.1	13	13.3	22	22.4

Tabla N° 4. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de neuroticismo- estabilidad emocional.

<b>RASGOS NEUROTICISMO - ESTABILIDAD EMOCIONAL</b>												
	<b>EPQ 20</b>		<b>EPQ 24</b>		<b>EPQ 32</b>		<b>EPQ 35</b>		<b>EPQ 41</b>		<b>EPQ 42</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	93	94.9	84	85.7	88	89.8	73	85.7	81	82.7	85	86.7
<b>SI</b>	5	5.1	14	14.3	10	10.2	25	14.3	17	17.3	13	13.3

Tabla N° 5. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman los rasgos de neuroticismo- estabilidad emocional.

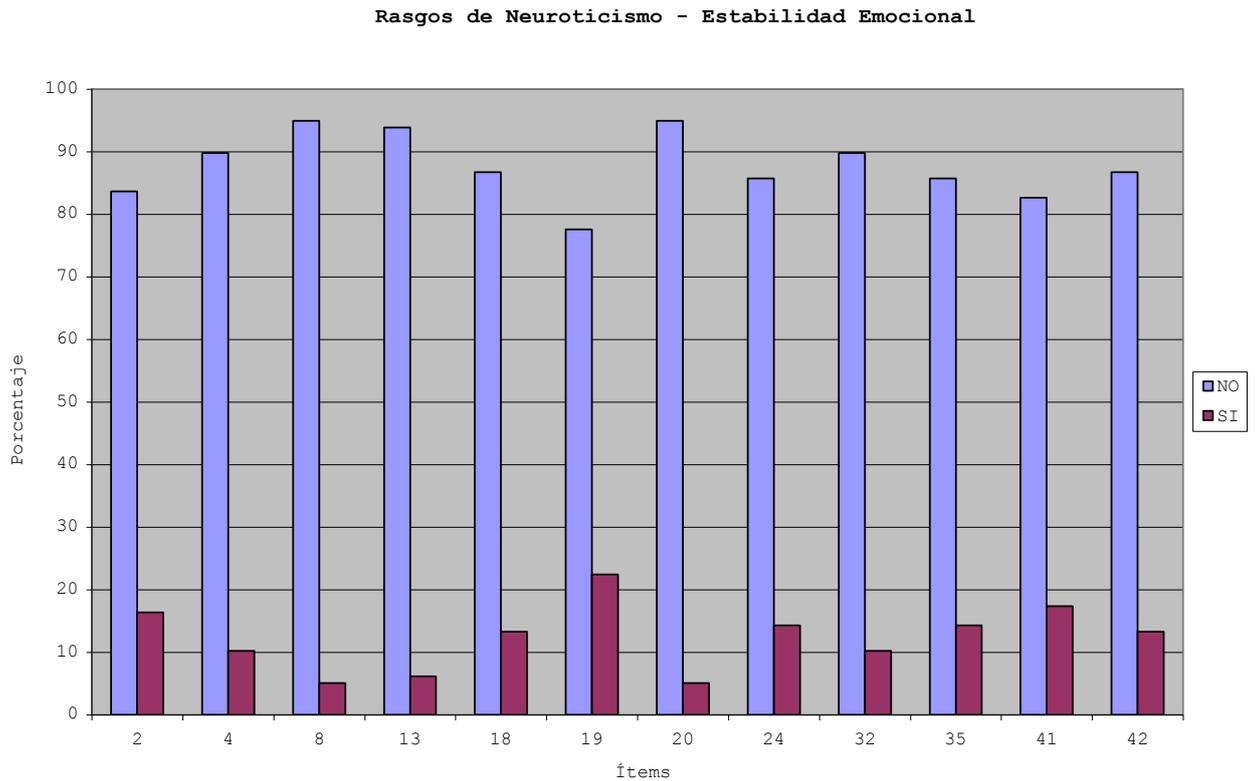


Gráfico N° 3. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem de los rasgos neuroticismo- estabilidad emocional.

De acuerdo a las tablas N° 4 y 5, y el gráfico N° 3, los cuales muestran los ítems que conforman los rasgos de Neuroticismo - Estabilidad Emocional, se observa lo siguiente:

En el ítem 2, el 83,7% manifiestan no presentar cambios emocionales frecuentemente. Sin embargo, el 16,3% refieren presentar altibajos en su estado de ánimo.

En el ítem 4, el 89,8% no refieren tener sentimientos de desdicha sin motivo alguno. Pero, el 10,2% si se identifican con la presencia de este tipo de sentimientos.

Igualmente, el ítem 13, el 94,4% no se sienten hartos en diferentes situaciones. Mientras que un 5,1% si se siente identificado con la presencia de sentimientos de cansancio y fastidio.

En el ítem 18, el 86,7%, no manifiesta presentar sentimientos de culpabilidad frente a las diferentes situaciones que se enfrenta. Sin embargo, el 13,3% refieren la presencia de estos sentimientos frecuentemente.

En el ítem 19 el cual nos evalúa el autocontrol, el 77,6% no se describen a si mismos como personas nerviosas. No obstante, 22,4% si se describen así.

Del mismo modo, en el ítem 20, el 94,9% de las personas, no se consideran sufridoras o resignadas ante la presencia de problemas o situaciones difíciles. Solo el 5,1% se describen con las características anteriormente mencionadas.

El ítem 24, al igual que el 19, evalúa el autocontrol de la persona. Por lo tanto, el 85,7% no se consideran como personas nerviosas o tensas. Mientras que el 14,3% si se identifican con esta descripción.

En el ítem 32, el 89,8% no identifican sentimientos de apatía ni de cansancio sin motivo alguno. El 10,2% identifica la presencia de falta de interés y de energía con alta frecuencia.

Al evaluar el concepto de la vida como monótona, en el ítem 35, el 85,7% muestran desacuerdo en el concepto de vida descrito de esa manera pero el 14,3% se identifican con el planteamiento.

En el ítem 41, se observa que el 82,7% consideran que no sufren de los nervios, mientras que el 17,3% si lo hace.

Por ultimo, en el ítem 42, el 86,7% no presentan sentimientos de soledad, a diferencia de 13,3% que si se sienten solos.

Los ítems 9, 15, 17, 23, 26, 29, 34, 37, 1r, 40r, 44r y 48r, conforman el rasgo de Psicoticismo- normalidad.

<b>RASGO PSICOTICISMO - NORMALIDAD</b>												
	<b>EPQ 9</b>		<b>EPQ 15</b>		<b>EPQ 17</b>		<b>EPQ 23</b>		<b>EPQ 26</b>		<b>EPQ 29</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	50	51.0	89	90.8	73	74.5	80	81.6	96	98.0	86	87.8
<b>SI</b>	48	49.0	9	9.2	25	25.5	18	18.4	2	2.0	12	12.2

Tabla N° 6. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman el rasgo de Psicoticismo-normalidad.

<b>RASGO PSICOTICISMO - NORMALIDAD</b>												
	<b>EPQ 34</b>		<b>EPQ 37</b>		<b>EPQ 1r</b>		<b>EPQ 40r</b>		<b>EPQ 44r</b>		<b>EPQ 48r</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	89	90.8	97	99.0	2	2.0	2	2.0	25	25.5	13	13.3
<b>SI</b>	9	9.2	1	1.0	96	98.0	96	98.0	73	74.5	85	86.7

Tabla N° 7. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman el rasgo de Psicoticismo-normalidad.

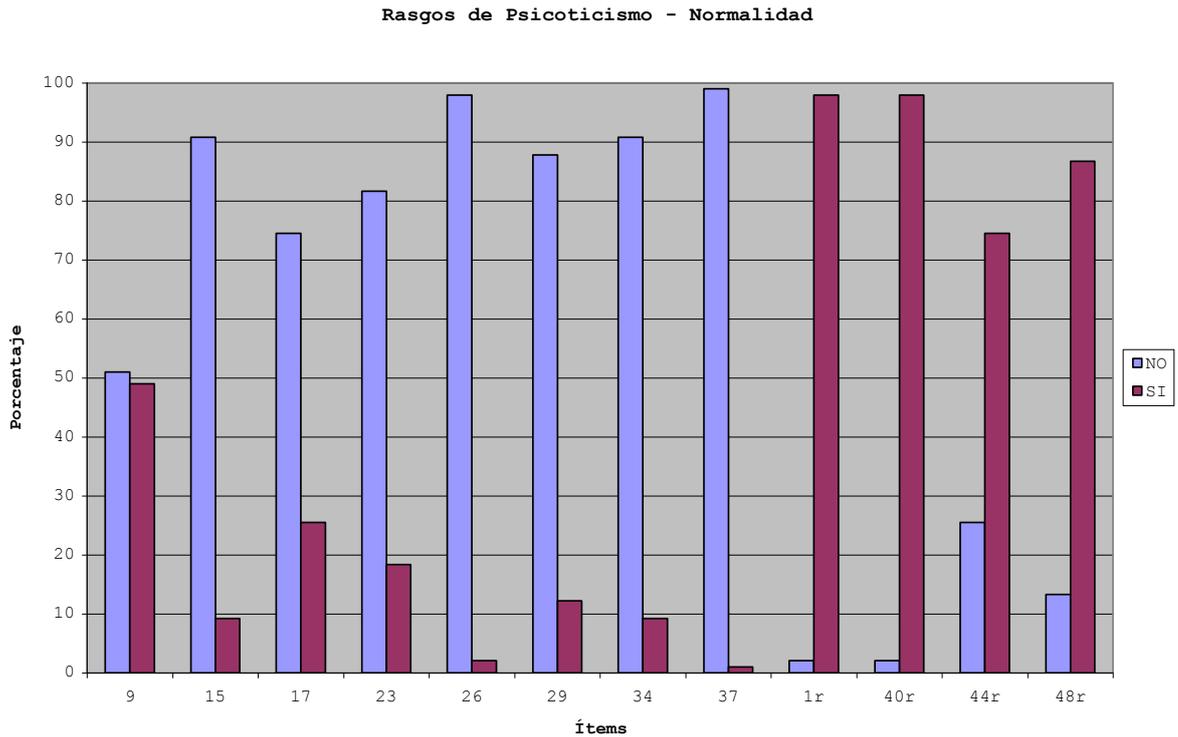


Gráfico N° 4. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según el rasgo de Psicoticismo- normalidad.

Según las tablas N° 6 y 7 y el gráfico N° 4, los cuales muestran los ítems que conforman el rasgo de Psicoticismo-normalidad, se observa que:

En el ítem 9, no se observa diferencia significativa entre las respuestas. El 51% se preocupan por lo que los demás piensen de ellos, pero un 49% no les importa.

En el ítem 15, el 90,8% tienen claros los límites entre lo que esta bien y esta mal, a diferencia de un 9,2% que consideran que los demás los tienen mejor definidos.

También, en el ítem 17, el 74,5% reconocen la importancia de actuar bajo las normas sociales establecidas, mientras que un 25,5% creen que es mejor actuar bajo su propio criterio.

Como complemento al anterior, en ítem 23, el 81,6% manifiestan que las normas sociales están por encima que los deseos personales. Sin embargo, un 18,4% refieren lo contrario.

Además, en el ítem 26, el 98% respetan el significado del matrimonio. Sin embargo el 2% lo consideran como anticuado y que debería abolirse.

En el ítem 29, al 87,8% le importa las cosas que ocurren a su alrededor, no obstante, el 12,2% le son indiferentes.

En el ítem 34, el 90,8% piensan y reflexionan antes de tomar una decisión. El 9,2% no lo hacen.

En el ítem 37, se observa una homogeneidad en las respuestas dadas. El 99% consideran que es importante proteger el futuro por medio de ahorros y seguros, solo el 1% lo creen innecesario.

De igual forma, en el ítem 1 y en el 40, el 98% se detienen a pensar y reflexionar las cosas antes de realizarlas, solo un 2% no lo hacen.

En el ítem 44, nuevamente se evalúa el seguimiento de normas sociales a lo que el 74,5% muestra su acuerdo con el planteamiento. El 25,5% refiere que su criterio esta por encima de lo social.

Por último, en el ítem 48 el 86,7% manifiestan que los planes de seguros son una buena idea, a diferencia del 13,3% que no lo ven como importante.

Los ítems 7, 11, 43, 5r, 10r, 14r, 21r, 30r, 33r, 36r, 38r y 45r, conforman la variable de la variable de labilidad o veracidad.

ESCALA DE LABILIDAD O VERACIDAD												
	EPQ 7		EPQ 11		EPQ 43		EPQ 5r		EPQ 10r		EPQ 14r	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	18	18.4	35	35.7	35	35.7	89	90.8	87	88.8	65	66.3
<b>SI</b>	80	81.6	63	64.3	63	64.3	9	9.2	11	11.2	33	33.7

Tabla N° 8. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman la escala de veracidad.

ESCALA DE LABILIDAD O VERACIDAD												
	EPQ 21r		EPQ 30r		EPQ 33r		EPQ 36r		EPQ 38r		EPQ 45r	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>NO</b>	41	41.8	84	85.7	58	59.2	86	87.8	90	91.8	30	30.6
<b>SI</b>	57	58.2	14	14.3	40	40.8	12	12.2	8	8.2	68	69.4

Tabla N° 9. Relación de ítems según frecuencia y porcentaje, que conforman la escala de veracidad.

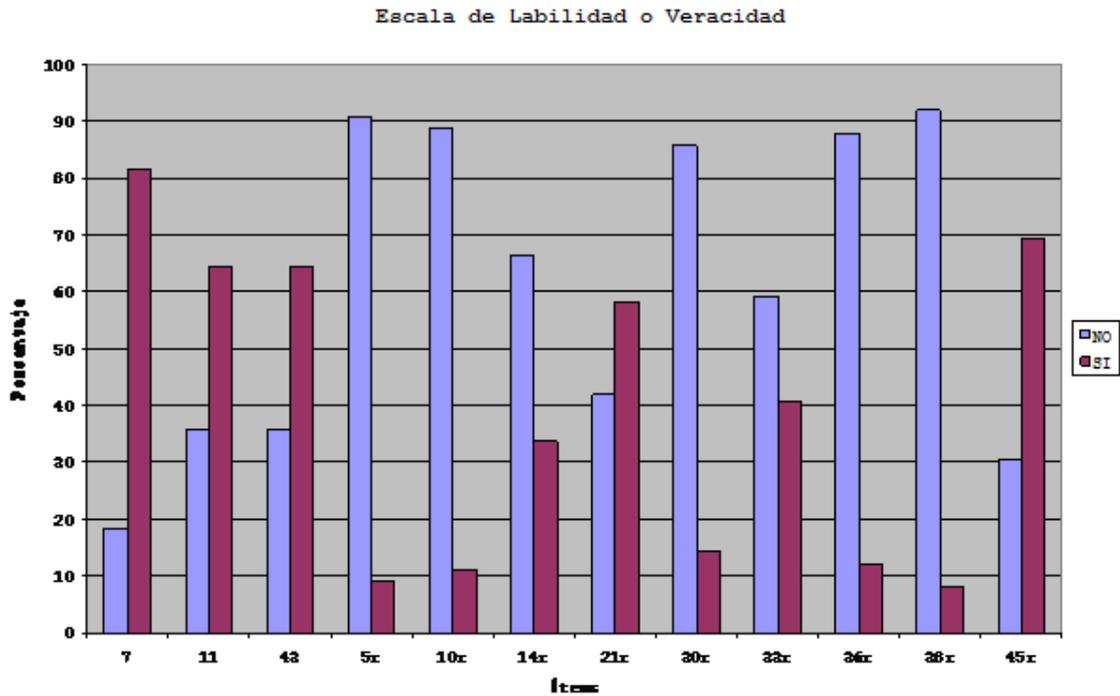


Gráfico N° 5. Porcentaje de respuestas dadas en cada ítem según la escala de veracidad.

Según las tablas N° 8 y 9 y el gráfico N° 5, los cuales muestran los ítems que conforman la escala de veracidad (sinceridad), se observa que:

En el ítem 7, el 81,6% reflejan mantener una promesa sin importar las molestias que puedan ocasionar hacerlo. A diferencia de un 18,4% que opinan lo contrario.

En el ítem 11, el 64,3% piensan que sus hábitos son todos buenos y deseables, no obstante el 35,7% no los consideran así.

Así mismo, en el ítem 43, el 64,3% actúan de acuerdo a lo que dicen, es decir, son coherentes con su pensamiento y conducta, mientras que el 35,7% no lo hacen.

En el ítem 5, el 90,8% manifiestan que siempre se han llevado lo que les corresponde en un reparto, en contraste con un 9,2% que si han querido hacerlo.

Adicionalmente, en el ítem 10, el 88,8% confirman que nunca han culpado a alguien por algo que ellos han hecho, asumiendo siempre la responsabilidad de sus actos. Por el contrario de un 11,2% que refieren haberlo hecho.

En el ítem 14, el 63,3% jamás han cogido algo que no les pertenece a ellos, a diferencia de un 33,7% que afirman lo contrario.

Como complemento a la anterior, en el ítem 21, el 58,2% han perdido o roto alguna cosa que no pertenece a ellos, sin embargo el 41,8% no lo han hecho.

En el ítem 30, al evaluar si en su niñez fueron descarados por sus padres, es decir, sorprendidos por hacer algo indebido, el 85,7% afirman que no y el 14,3% manifiestan que si.

En el ítem 33, el 59,2% jamás ha hecho trampa en un juego, a distinción de un 40,8% que refiere lo contrario.

En el ítem 36, el 87,8% manifiesta nunca haberse aprovechado de otra persona, mientras que el 12,2% aseguran haberlo hecho.

En el ítem 38, el 91,8% no evadirían impuestos así tuvieran seguridad de no ser descubierto. No obstante, el 8,2% afirman que si lo harían.

Ya para finalizar, en el ítem 45 el 69,4% aseguran haber llegado tarde a una cita o al trabajo en contraste del 30,6% que si les ha sucedido.

Perfil de Personalidad

De acuerdo a la información anterior, se calculó la media correspondiente a cada rasgo de personalidad, teniendo en cuenta los porcentajes de las respuestas de cada uno de los ítems.

	Extraversión- Introversión	Neuroticismo- Estabilidad emocional	Psicoticismo- Normalidad
SI	71,26	11,17	8,01
NO	19,35	87,52	84,63

Tabla N° 10. Media aritmética de cada uno de los rasgos de personalidad según las respuestas de acierto y desacierto.

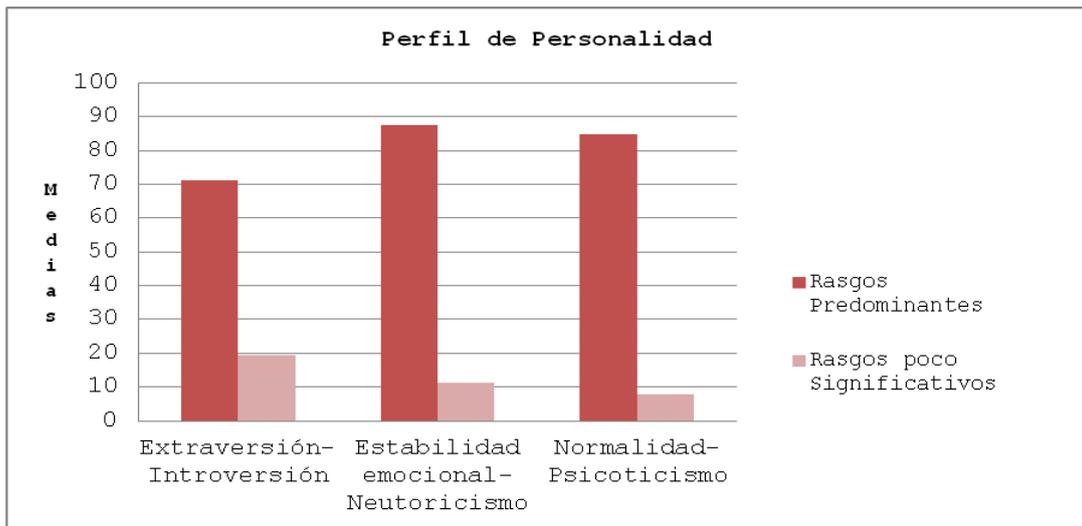


Gráfico N° 6. Perfil de personalidad a partir de las medias de cada uno de los rasgos característicos.

Según la tabla N° 10 y el gráfico N° 5, los rasgos de personalidad característicos en la población de Nexans Colombia son:

Extraversión con  $\bar{x}$  una de 71,26.

Estabilidad emocional con  $\bar{x}$  una de 87, 52.

Normalidad con una  $\bar{x}$  de 84,63.

Sin embargo, los otros rasgos que se relacionan en el gráfico, hacen referencia a las respuestas relacionadas con los rasgos, es decir, la presencia del opuesto de cada uno de ellos. En donde:

Introversión se presenta una  $\bar{x}$  de 19,35.

Neuroticismo con una  $\bar{x}$  de 11,17.

Psicoticismo con una  $\bar{x}$  de 8,01.

2. A continuación se presentan los resultados obtenidos según las competencias organizacionales designadas en Nexans Colombia, las características de personalidad encontradas según los ítems evaluados y por último, la relación entre la competencia y las características designando las fortalezas encontradas y los aspectos a mejorar.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	PERFIL DE PERSONALIDAD	IMPLICACIONES PARA LA COMPETENCIA
<u>EXCELENCIA OPERACIONAL</u>  -Calidad.  -Desarrollo personal adquisición y desarrollo de competencias y conocimientos.	Piensan y reflexionan antes de actuar y/o tomar una decisión, coherencia entre su pensamiento y conducta.	Se podría destacar que son personas arriesgadas frente a nuevas situaciones y proyectos, expresan sus ideas de forma espontánea favoreciendo la solución de problemas.  También, menos propensas a ocasionar accidentes

<p>-Seguridad y NEW.</p> <p>-Adaptación al cambio.</p>		<p>laborales.</p> <p>La estabilidad emocional se ve reflejada en el momento en el que un empleado es eficiente en su trabajo, presenta seguridad y confianza en el cumplimiento de sus funciones.</p>
<p><u>ASUMIR RESPONSABILIDADES</u></p> <p>-Motivación al logro.</p> <p>Compromiso organizacional.</p>	<p>Poseen claridad entre los límites del bien y el mal, actúan bajo las normas sociales establecidas por encima de los deseos personales.</p> <p>Mantienen sus promesas.</p>	<p>Se resalta en las personas el acatar adecuadamente las normas sociales y organizacionales que se le imponen. Además presentan un alto grado de compromiso con la organización.</p>
<p><u>TRABAJO EN EQUIPO GLOBAL</u></p> <p>-Trabajo en equipo.</p>	<p>Personas animadas, vitales, que les gusta salir con frecuencia, alegres, vivaces, presentan facilidad para entablar una conversación con otra persona, escuchan la opinión de los demás, pero no se interesan por lo que piensen los demás.</p> <p>Es equitativo en recibir los méritos según lo que</p>	<p>Presentan facilidad para generar empatía con los demás, se integra con sus compañeros y frente a las diferentes situaciones buscan la neutralidad o equidad.</p> <p>Se resalta la disposición para relacionarse con los demás trabajadores de la organización.</p> <p>También se observa consolidada su</p>

	<p>realiza.</p>	<p>autoestima y autoconcepto lo que favorece la expresión de ideas, pensamientos y/o sentimientos. Son personas activas y enérgicas.</p> <p>Aunque en general existe un adecuado nivel de sociabilidad y de comunicación, la falta de preocupación por lo que piensen los demás podría llegar a crear cierto malestar en el grupo creando ambientes de intolerancia que dificulten los resultados del trabajo de todo el equipo.</p>
<p><u>ORIENTACIÓN AL CLIENTE</u></p> <p>-Atención al cliente interno y externo.</p>	<p>Personas conversadoras, toman la iniciativa para crear amistades, les gusta relacionarse con los demás.</p> <p>No obstante, tiende a despreocuparse por la gente de su alrededor.</p>	<p>Sobresale la sociabilidad de las personas, las cuales buscan relacionarse con sus compañeros de trabajo y personas externas a la organización ofreciéndoles una adecuada atención al servicio que se les brinda.</p> <p>Sin embargo, al igual que en el trabajo en equipo global, en algunas ocasiones no se</p>

		interesan por escuchar la opinión de sus compañeros en aspectos relacionados al ámbito laboral, por lo que dificulta el apoyo entre áreas diferentes de trabajo.
<p><u>LIDERAZGO</u></p> <p>-Trabajo bajo presión.</p> <p>-Autocontrol.</p>	<p>No presentan cambios emocionales frecuentes, no se consideran personas nerviosas ni tensas, no existe la presencia de sentimientos de: desdicha sin razón alguna, culpabilidad, apatía y/o soledad.</p>	<p>Se resalta en las personas que brindan ideas y soluciones ante la presencia de problemas o dificultades. Presentan adecuado manejo de sus emociones, del estrés y la tensión que puede generar ciertas responsabilidades.</p>

Tabla N° 11. Implicaciones que tiene el perfil de personalidad con las competencias organizacionales de Nexans Colombia.

A nivel global se evidencia en los trabajadores de Nexans, a partir de los rasgos de personalidad predominantes evidenciados en el Gráfico N° 6, que existe la prevalencia de rasgos de extraversión en la gran mayoría de la muestra poblacional, evidenciados en las frecuencias y porcentajes altos en las respuestas de los ítems que miden el rasgo extraversión. Este rasgo describe a la persona como: conversadora, asertiva en su comunicación, con habilidades en la relación con los demás, activa, enérgica, despreocupado y espontáneo.

Así mismo, se identifica bajas frecuencias y porcentajes en el rasgo neurótico en la muestra poblacional, por lo tanto, se tiende a considerar la presencia de estabilidad emocional en los trabajadores de Nexans. Esta estabilidad está encaminada a una persona calmada, con adecuado manejo de emociones (autocontrol), predominio de la racionalización de las situaciones sobre la emocionalidad, mantiene un adecuado fortalecimiento de su autoestima y autoconcepto.

Adicionalmente, en relación a los rasgos psicóticos, se observa que las respuestas dadas en los ítems que evalúan este rasgo, en su mayoría son bajos pero altos en los inversos (r). Por lo que se pensaría que en los trabajadores no predomina el rasgo psicótico, y por lo tanto, presentan un grado de normalidad o ausencia de problemáticas antisociales. Igualmente la descripción de personas empática, con buenas relaciones sociales, tranquila, servicial, con ausencia de rasgos agresivos y frialdad.

Así mismo, dando coherencia a los resultados del rasgo N(-), se puede concluir que se presenta una menor actividad neurovegetativa y por lo tanto menor activación cortical que en N (+) (Eysenck 1990).

Por último, al obtener respuestas en los ítems del rasgo Psicoticismo, en su mayoría contrarias a lo que describirían

la prevalencia de este rasgo, se habla de la no prevalencia de rasgos relacionados con la vulnerabilidad inespecífica, o de la ausencia de predisposición genética a la psicosis (Eysenck, 1976).

Según la Teoría de Eysenck, se esperaba que al presentarse respuestas en Extraversión altas o (+) y en Neuroticismo y Psicoticismo respuestas bajas o (-), se obtuviera un concepto global del individuo de normalidad, con una estructura de personalidad caracterizada por su sociabilidad, expresión libre de pensamientos, sensible, tolerante, despreocupado y dirigente en sus acciones (Eysenck, 1967).

Con relación a las competencias organizaciones y el perfil de personalidad que se encuentra en la tabla N° 11, se identifican aspectos de mejora en 2 competencias básicas: Trabajo en equipo global y atención al cliente interno y externo.

Por un lado, el trabajo en equipo global definido como la disposición que tiene una persona en cooperar y responder a las peticiones de los demás, se observa una falencia relacionada con el compartir información (no confidencial) de los cargos que desempeña cada persona dentro de la organización. Por lo tanto, al poseer únicamente el conocimiento del área en el que se desenvuelve, lo hace ver como independiente y evita obtener una visión global del funcionamiento de la organización.

Adicionalmente, en las puntuaciones relacionadas con el darle importancia a lo que los demás piensan, puede tomarse como desfavorable debido a las consecuencias que puede ocasionar en las 2 competencias: trabajo en equipo global y orientación al cliente interno. Al tener que cooperar en el desarrollo de objetivos organizacionales y de su equipo de trabajo, es importante tener en cuenta la opinión de los

demás para discutir la ejecución de una tarea específica, valorando las ideas, pensamientos y/o sentimientos que los demás expresan, pudiendo mejorar las relaciones interpersonales y atender adecuadamente los requerimientos de las otras áreas. Así mismo, el desarrollo de habilidades que mejoren la comunicación asertiva en temas relacionados con el aspecto laboral.

#### Limitaciones del Estudio

Debido a la ubicación demográfica de la mayoría de los representantes comerciales, fue difícil que la muestra correspondiente a esta área, resolviera el cuestionario en el tiempo estipulado. Por tal razón, en la muestra poblacional no fue posible contar con la seleccionada para esta área.

Así mismo, los turnos establecidos para el nivel operativo, 1° turno: 5:30 a.m. - 1:30 p.m., 2° turno: 1:30 p.m. - 9:30 p.m. y 3° turno: 9:30 p.m. - 5:30 a.m. dificultó la aplicación del cuestionario en la semana estipulada para realizarla. Por tal motivo, fue necesario que el 3° turno a la siguiente semana que alternaba el turno con el 2°, resolvieran el cuestionario.

Por otro lado, la dificultad en reunir a la muestra poblacional del personal operativo seleccionados, tuvo como consecuencia que el procedimiento tomara más tiempo de lo estipulado y mayor desgaste en la explicación detallada del cuestionario. Adicionalmente, no es posible detener el proceso de producción, por lo tanto, los operarios debían presentar el cuestionario máximo de a 2 personas.

#### Propuestas a futuro

Con el estudio realizado en los trabajadores de Nexans Colombia S.A., se busca brindar una base descriptiva para establecer los rasgos de personalidad que predominan en la organización. Por tal motivo, la organización busca continuar y extender el estudio de los rasgos de personalidad, pues permiten conocer a mayor profundidad sus empleados, facilitando así espacios de desarrollo y capacitación para reforzar y mejorar comportamientos con mayor índice de asertividad.

Conclusiones

- El modelo de personalidad planteado por Eysenck es una estructura que propone un acercamiento global a la predicción del comportamiento humano dentro de la organización, y que genera en ella un valor agregado para poder identificar los rasgos y posteriormente brindar capacitación al individuo en su ambiente laboral.

- La teoría de Eysenck al involucrar componentes fisiológicos, biológicos, genéticos y comportamentales, hacen que el estudio de los rasgos generen una visión completa del actuar del individuo, de su relación con el ambiente y de su predisposición a desarrollar conductas específicas.

- Relacionado con la población estudiada, los rasgos que se presentan como predominantes en los trabajadores de Nexans Colombia son los de Extraversión, estabilidad emocional y normalidad.

- La relación generada con las competencias organizacionales de Nexans Colombia, deja evidenciar la concordancia en los objetivos que mantiene la organización en relación al talento humano y a la selección de personal, al cumplir con los requisitos mínimos para ingresar y desempeñar sus funciones de forma adecuada.

Alles, M. (2000,2006), Dirección estratégica de recursos humanos Gestión por competencias. Argentina.

Ardila, M.C. & Vargas A.E. (2011), Revista CIFE 20, Importancia del desarrollo de los individuos y su incidencia en el comportamiento organizacional. Bogotá, Colombia.

Bausela, E. (2005), Revista internacional On-line Avances en Salud Mental Relacional (ASMR), Vol. 4 N° 2, Modelo alternativos de evaluación de la personalidad; modelo de los cinco factores, modelo 16 pf y otros. Bilbao, España.

Chiavenato, I. Administración de recursos humanos, Segunda Edición (1994). Editorial Mc Graw Hill interamericana, S.A. Bogotá D.C.

Chiavenato, I. (2002), Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill interamericana, S.A. Bogotá D.C.

Chicó, E. (2000), Psicothema, Vol. 12 N° 4 Pág. 568 - 573, Intensidad emocional y su relación con extraversión y neuroticismo. Tarragona, España.

Corporativo de Nexans (2010) Modelos de Competencias, Edición N° 1, Francia.

Davis, K. & Newstrom J., W. (1991), Comportamiento humano en el trabajo, Comportamiento Organizacional, octava edición, México.

Feist, J. & Feist G.J. (2007), Teorías de la personalidad. Sexta Edición, Editorial Mc Graw Hill interamericana de España, S.A.U.

Fusté-Escolano, A. & Ruiz J. (2000), Psicothema, Vol. 12 N° 3 Pág. 406 - 411, Estructura factorial de la versión reducida del Eysenck Personality Profiler. Barcelona, España.

Gomez, E.L. (2011), Material extraído el día 15 de Agosto de 2012: <http://reyesestadistica.blogspot.com/2011/07/muestreo-simple-aleatorio.html>

Liembert, R., M. (2000), Personalidad estrategias y temas de Liebery y Spiengler, octava edición, México.

Omar, A. & Uribe, H. (2005) Revista Estudios de Psicología, Vol. 10 N° 2, Las dimensiones de personalidad como predictores de los comportamientos de ciudadanía organizacional. Argentina.

Pelechano, V. (1996), Psicología de la personalidad. Editorial Ariel, S.A. Barcelona.

Puentes, A. & Pulido, N. (2010) Revista hacia la promoción de la salud, Vol. 15 N° 2, Pág. 29-40, Personalidad y ausentismo en trabajadores de servicios generales en una Universidad Pública. Bogotá, Colombia.

Ramírez, E. (2004), Revista Pensamiento & Gestión 17, Pág. 65 - 94, ¿Cómo influye la personalidad sobre la imagen de una empresa?. Bogotá, Colombia.

Saavedra, M.P., Personalidad, autoconcepto y percepción del compromiso parental: sus relaciones con el rendimiento académico en alumnos del sexto grado. Materia extraído el día 19 de Septiembre de 2012: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/salud/mori\\_s\\_p/ca p2.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/salud/mori_s_p/ca p2.htm)

Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De Costa Oliván, M. E., Casella, L., Cuenya, L, Blum, G.D. & Pedrón, V. (2007), Revista Internacional de Psicología, Vol. 11 N° 2, Modelo Psicobiológico de Eysenck. Buenos Aires, Argentina.