

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y
AUDITORÍA
UNIDAD DE POSTGRADO



MONOGRAFÍA

“DIPLOMADO EN AUDITORÍA FORENSE”

TEMA: DETECCIÓN DEL PERFIL PSICOLÓGICO DE UN POSIBLE DEFRAUDADOR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN UTILIZANDO LA PSICOLOGÍA FORENSE EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA

Postulante: Silvia Eugenia Espinoza Salas
Docente: Pablo Aranda Manrique

La Paz, Bolivia

2019

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a toda mi familia, que con su apoyo y comprensión me dieron la oportunidad de terminar una más de mis metas. A todos ellos de corazón les digo Muchas Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a todos los licenciados de la Unidad de Posgrado de la Universidad Mayor de San Andrés de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras que participaron en este Diplomado de Auditoria Forense.

Y sobre todo agradecer al Lic. Pablo Aranda Manrique por su tiempo y apoyo en la elaboración de este trabajo.

Para todos ellos,

Muchas Gracias.

Contenido

RESUMEN	vii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Formulación del Problema.....	2
3. OBJETIVOS	3
3.1. Objetivo General	3
3.2. Objetivos Específicos	3
4. JUSTIFICACIÓN	4
4.1. Justificación Metodológica.....	4
4.2. Justificación Académica	4
4.3. Justificación Práctica	4
5. MARCO TEÓRICO/CONCEPTUAL.....	5
5.1. Historia Recursos Humanos	5
5.1.1. Revolución Industrial	5
5.1.2. Principios del Siglo XX	5
5.1.3. Años 70 y 80's	5
5.1.4. Del año 2000 en adelante	6
5.2. Recursos Humanos	7
5.2.1. Funciones del Departamento de Recursos Humanos	7
5.2.2. Proceso de Contratación	7
5.2.3. Selección de personal	7
5.2.3.1. Fase Inicial:.....	8
5.2.3.2. Consideración del Perfil del Cargo por Competencia	8

5.2.3.3.	Reclutamiento.....	8
5.2.3.4.	Selección	9
5.2.3.5.	Incorporación	9
5.2.3.6.	Seguimiento.....	10
5.3.	La Psicología.....	10
5.3.1.	Concepto Psicología	10
5.3.2.	Tipos de Psicología:.....	10
5.3.2.1.	Psicología Cognitiva:	10
5.3.2.2.	Psicología Clínica:	11
5.3.2.3.	Psicología del Marketing o Neuromarketing:	11
5.3.2.4.	Psicología Infantil:.....	11
5.3.2.5.	Psicología de la Educación:	12
5.3.2.6.	Psicología de la Pareja o Sentimental:.....	12
5.3.2.7.	Psicología Social:	13
5.3.2.8.	Psicología Sexual o Sexología:.....	13
5.3.2.9.	Neuropsicología:.....	14
5.3.2.10.	Psicología del Deporte:.....	14
5.3.2.11.	Psicología Anormal:.....	14
5.3.2.12.	Psicología del Desarrollo:	15
5.3.2.13.	Psicología de Pareja y Familia:.....	15
5.3.2.14.	Psicología Laboral/Organizacional:.....	16
5.3.2.15.	Psicología Forense:.....	16
5.3.3.	Importancia de las Ramas de la Psicología.....	17
5.3.4.	Historia de la Psicología Laboral/Organizacional	17

5.3.5.	Antecedentes Históricos Psicología Forense	19
5.3.6.	Psicología Forense	21
5.3.7.	El Psicólogo Forense	21
5.3.8.	El Trabajo de un Psicólogo Forense	22
5.3.9.	Técnicas de la Psicología Forense.....	23
5.3.10.	Psicólogo Forense en el Trabajo de Recursos Humanos.....	23
5.3.10.1.	Relacionadas con el Empleo:	23
5.3.10.2.	En Función al Fortalecimiento de las Relaciones Laborales:	23
5.3.10.3.	Sobre la Administración del Personal:	23
5.3.10.4.	Psicólogo Forense en el Proceso de Selección de Personal	24
5.3.10.5.	Psicólogo Forense en la Formación de Personal.....	24
5.3.10.6.	Seguimiento y Retiro de Personal.....	24
5.3.10.7.	Aplicación de Técnicas Psicométricas	24
5.3.10.8.	Psicólogo Forense y Conflictos Laborales	24
5.3.10.9.	Psicólogo Forense y la Prevención de los Riesgos Laborales	25
5.3.11.	Definición de Personalidad	25
5.3.12.	Definición de Perfiles Psicológicos.....	25
5.3.13.	Teoría Humanista de la Personalidad	25
5.3.14.	Evaluación de la Personalidad	26
5.3.15.	Tipos Psicológicos de Personalidad.....	27
5.3.15.1.	Manipulador.....	27
5.3.15.2.	Perfeccionista.....	27
5.3.15.3.	Desafiantes	28
5.3.15.4.	Irresponsable.....	28

5.3.15.5.	Psicoanalista	28
5.3.15.6.	Narcisista.....	28
5.3.15.7.	Pragmáticos.....	28
5.3.16.	Trastornos de Personalidad y las Posibles Conductas Antisociales	29
5.3.16.1.	Trastorno de Personalidad Paranoide	29
5.3.16.2.	Trastorno de la Personalidad Esquizoide.....	30
5.3.16.3.	Trastorno de la Personalidad Esquizotípica	31
5.3.16.4.	Trastorno de Personalidad Antisocial	31
5.3.16.5.	Trastorno de la Personalidad Límite	32
5.3.16.6.	Trastorno de la Personalidad Histriónica	33
5.3.16.7.	Trastorno de la Personalidad por Evitación	34
5.3.16.8.	Trastorno de la Personalidad Dependiente	34
5.3.16.9.	Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo	35
6.	MARCO METODOLÓGICO	36
6.1.	Enfoque.....	36
6.2.	Tipo	36
6.3.	Diseño.....	36
6.4.	Método	36
6.4.1.	Método Analítico Inductivo	37
6.4.2.	Técnicas	38
6.4.2.1.	Análisis	38
6.4.2.2.	Documentación de datos estadísticos.....	38
6.4.2.3.	Documental.....	38
6.4.3.	Los Instrumentos.....	38

6.4.3.1.	Entrevista Tipo Cuestionario.....	39
6.4.3.1.1.	Entrevistas Realizadas al Personal de la Empresa.....	39
6.4.3.2.	Observación.....	39
6.4.3.3.	Población.....	39
6.4.3.4.	Muestreo.....	40
7.	MARCO PRÁCTICO	41
7.1.	Introducción.....	41
7.2.	Hallazgos Importantes de las Entrevistas.....	41
7.3.	Métodos y Técnicas Propuestos por la Psicología Forense para un Correcto Proceso de Contratación.....	42
7.4.	Métodos de la Psicología Forense	43
7.4.1.	La Observación Directa de la Conducta.....	43
7.4.2.	La Entrevista Personal	43
7.4.3.	Pruebas Objetivas.....	44
7.4.4.	Pruebas Proyectivas	44
7.5.	Técnicas de la Psicología Forense.....	44
8.	CONCLUSIONES.....	48
9.	RECOMENDACIONES	49
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	50
	ANEXOS.....	52
ANEXO 1	Entrevista al Departamento Administrativo	52
ANEXO 2	Entrevista al Departamento Administrativo	55
ANEXO 3	Entrevista al Departamento Contable	57
ANEXO 4	Entrevista al Departamento Comercial – Técnico	59

ANEXO 5	Entrevista al Departamento Comercial – Técnico	60
ANEXO 6	Formulario de Recolección de Datos Personales	61
ANEXO 7	Formulario de Pre Acuerdo de Servicios.....	63
ANEXO 8	Test de Personalidad.....	65
ANEXO 9	Las Cinco Dimensiones Fundamentales de Personalidad	68
ANEXO 10	Test personalidad de 16 factores	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura: 1	Historia de RR. HH.....	6
Figura: 2	Selección de Personal.....	8
Figura: 3	Técnicas de Selección	9
Figura: 4	Las Cinco Dimensiones de la Personalidad: Diferencias	26

RESUMEN

Esta monografía está relacionada con los perfiles psicológicos que determina un psicólogo forense. Donde se analiza los perfiles psicológicos para poder utilizarlos en un proceso de contratación con relación al departamento de recursos humanos de una empresa constructora, e incluso la utilización de las técnicas utilizadas por los psicólogos forenses para un análisis del personal existente de la empresa.

Este trabajo se centra en el estudio de los recursos humanos en una empresa, el proceso de contratación según requerimiento del perfil laboral. El estudio de los posibles perfiles psicológicos en una empresa y como puede ser de gran ayuda las técnicas utilizadas por un psicólogo forense en la elaboración de perfiles y el trato con los trabajadores

Esta monografía fue realizada bajo el Método Analítico – Deductivo. Porque el Método Deductivo es el que va de lo general a lo particular, ya que los datos utilizados en este trabajo son de razonamiento lógico y de esta forma llegar a los objetivos específicos propuestos. Las técnicas utilizadas en este trabajo fueron de entrevista, observación y cuestionario.

Se pudo llegar a la conclusión de que, con las técnicas de un psicólogo forense para la elaboración de perfiles psicológicos, es posible mejorar los procesos de selección de personal, determinando los puntos específicos de la personalidad del posible candidato y anticipando cualquier percance con el personal.

ABSTRACT

This monograph is related to the psychological profiles determined by a forensic psychologist. Where the psychological profiles are analyzed to be able to use them in a hiring process in relation to the human resources department of a construction company, and even the use of the techniques used by forensic psychologists for an analysis of the existing personnel of the company.

This work focuses on the study of human resources in a company, the hiring process according to the requirement of the job profile. The study of possible psychological profiles in a company and how it can be of great help the techniques used by a forensic psychologist in profiling and dealing with workers.

This monograph was carried out under the Analytical - Deductive Method. Because the Deductive Method is the one that goes from the general to the particular, since the data used in this work are of logical reasoning and in this way reach the specific objectives proposed. The technique used was interviewing, observation and questionnaire.

It was possible to reach the conclusion that, with the techniques of a forensic psychologist for the elaboration of psychological profiles, it is possible to improve the processes of selection of personnel, determining the specific points of the personality of the possible candidate and anticipating any mishap with the personnel .

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se enfoca en el estudio de los perfiles psicológicos elaborados por medio de técnicas utilizados por los psicólogos forenses, para poder determinar de esta manera una correcta selección de personal, según las características de personalidad que se obtiene de cada posible candidato, he incluso poder determinar las características de personalidad del personal ya contratado.

Este trabajo está pensado en el proceso de contratación de una empresa constructora y las difíciles decisiones que tiene una empresa en la selección de un correcto perfil laboral, para poder obtener beneficios y no sumar costos a fuente de trabajo por un mal funcionamiento del personal.

Este trabajo está realizado según el objetivo general y los objetivos específicos que tiene esta monografía.

Para llevar a cabo esta monografía, se ha ordenado en tres partes. En el marco teórico, donde se redacta las bases conceptuales en relación al tema. por ejemplo, en este trabajo seria la historia de los recursos humanos en una empresa y su historia, tipos de psicología, la introducción de los psicólogos en una empresa, qué es un psicólogo forense, técnicas que utiliza el psicólogo forense, que son los perfiles psicológicos y la importancia de un psicólogo forense en una empresa. En el marco metodológico se hace un análisis del método a utilizar, las técnicas con las que se trabaja y cuál será la muestra y población. En el marco practico se hace una recolección de datos según el método utilizado, mediante técnicas utilizadas.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una empresa constructora que realiza la contratación de personal adecuado para la realización de trabajos según requerimientos, para obtener resultados óptimos en un plazo establecido, pero con el tiempo los costos de construcción resultan fuera del presupuesto o en todo caso no se tienen resultados financieros.

Las causas en su mayoría son determinadas por la pérdida de materiales de construcción en otras palabras por robo o por malas prácticas laborales.

A pesar de que el personal de la empresa se ve indiferente a este tema por sentirse respaldados económicamente mediante sus honorarios mensuales, de una u otra forma se ven afectados económicamente por los resultados de dichos actos. Considerando que las cuentas por pagar se van inflando o los proyectos van en descenso.

La contratación de personal resulta un arma de doble filo, por no poder detectar a tiempo un mal profesional o por no saber explotar sus virtudes laborales.

2.1. Formulación del Problema

No existe un procedimiento o un control en las empresas para realizar un correcto manejo de personal en relación a los perfiles de cada trabajador, tampoco existe en el momento del proceso de contratación el manejo de perfiles psicológicos.

Es por esta razón que se formula la siguiente pregunta.

¿Cómo poder utilizar las técnicas de auditoria forense en el proceso de contratación de personal de una empresa constructora para poder identificar el perfil psicológico de un defraudador?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Toda persona es vulnerable a cometer algún delito que afecte los intereses económicos de la empresa, por distintas razones dando lugar a la oportunidad, debido a la falta de controles o alteración de los mismos y demasiada confianza.

Proponer los métodos y técnicas de la psicología forense en el proceso de contratación para prevenir los posibles fraudes laborales en un futuro.

3.2. Objetivos Específicos

- Implementar técnicas utilizadas por la psicología forense para poder prevenir posibles conductas antisociales de un posible defraudador en el ámbito laboral.
- Proponer controles que ayuden a la empresa a identificar posibles fraudes o pérdida de material, con la ayuda de la psicología forense.
- Proponer el diseño e implementación de formularios psicológicos para procesos de contratación y adquirir un buen desempeño laboral.
- Proponer procedimientos de seguridad para la selección y contratación del personal.

4. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo se realizó con el propósito de aportar conocimientos sobre el área de la psicología forense para implementar en los procesos de contratación de la empresa.

4.1. Justificación Metodológica

Con este trabajo se pretende optimizar el correcto manejo de los procesos de contratación, evitando futuros hurtos y desacuerdos a la empresa, con la ayuda de las técnicas de la Psicología Forense.

Con una correcta selección de un perfil laboral adecuado al puesto, la empresa puede maximizar sus beneficios sin incrementar sus costos, una adecuada selección evita a la empresa equipos desordenados de trabajo e incluso sabotaje laboral o robos de propiedad intelectual.

4.2. Justificación Académica

El presente trabajo de investigación se realizó para poder demostrar la necesidad de implementar las técnicas utilizadas por la psicología forense en la elaboración y detección de perfiles psicológicos precisos ante la selección de personal a contratar.

4.3. Justificación Práctica

Con esta monografía se pretende mejorar el proceso de contratación de personal calificado y competente en la empresa constructora, con el uso de las técnicas utilizadas en la psicología forense para la elaboración y detección de perfiles psicológicos. Y de esta manera poder escoger un perfil laboral acorde al cargo, evitando futuros incidentes e incluso mejorando las relaciones laborales entre empleados que a veces se encuentran delimitadas por la empresa.

En cuanto al valor práctico de la investigación, servirá como aporte importante a la empresa para conocer como poder implementar y elaborar los perfiles psicológicos de sus trabajadores como también en el proceso de contratación y su correcto manejo.

5. MARCO TEÓRICO/CONCEPTUAL

En el presente Trabajo se determina que es la psicología forense y como puede estar vinculado con los recursos humanos en un proceso de contratación de una empresa constructora, afectando positivamente al desarrollo laboral.

5.1. Historia Recursos Humanos

5.1.1. Revolución Industrial

El primer antecedente de los Recursos Humanos se debe situar a mediados del siglo XIX, en plena Revolución Industrial, que se desarrolló básicamente en Europa y Estados Unidos. La excesiva mecanización de las tareas generó una creciente insatisfacción entre el personal de las empresas y las grandes fábricas, lo cual dio origen a las primeras medidas para tratar de solucionar problemas asociados a la salud, la vivienda y los horarios de los trabajadores. La más importante de ellas fue la creación de los llamados Departamentos de Bienestar. (Pérez, 2017, pág. 14)

5.1.2. Principios del Siglo XX

Surgieron las primeras oficinas dedicadas a la gestión del personal. Sin embargo, se centraban sólo en acciones disciplinarias y algunas veces en sistemas retributivos. Poco a poco se empezaron a explorar otros frentes como la contratación, el despido, las fórmulas salariales y el análisis de la productividad. Sus responsables tenían un marcado carácter autoritario y en muchos casos estaban adscritos a la dirección. (Pérez, 2017, pág. 14)

5.1.3. Años 70 y 80's

El enfoque disciplinario de la etapa anterior es reemplazado por otro en el que se tienen en cuenta los factores psicológicos y sociológicos en el rendimiento laboral. Los líderes del área dan los primeros pasos para mejorar la adaptación del personal a la empresa y, a la vez, ganan más independencia dentro los mapas corporativos.

Además, se profundiza en la gestión del personal y se empieza a hablar de forma abierta de un concepto hasta entonces difuso: el clima laboral (Pérez, 2017, pág. 14).

5.1.4. Del año 2000 en adelante

Tras la llegada de Internet y la progresiva consolidación de las nuevas tecnologías, los modelos de empresa dan un giro rotundo. El personal de las compañías, que ahora está mucho más cualificado para ejercer sus labores, reclama cada vez más espacios de participación, interacción y decisión en las empresas. La gestión del talento se convierte en una prioridad. Los Recursos Humanos amplían su núcleo de operaciones: además de la contratación y el despido, ahora también se ocupan de la formación, la capacitación, la conciliación horaria y, en último término, de todo lo que guarde relación con el bienestar de sus trabajadores. Los procesos son mucho más dinámicos, ágiles y están integrados con los objetivos generales de la empresa. (Pérez, 2017, pág. 15)

Figura: 1 Historia de RR. HH.



Fuente: Innovación de Recursos humanos, 2012

5.2. Recursos Humanos

Los recursos humanos de una empresa (RRHH) o human resources (HR) en inglés, es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas' que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad. (Bello, 2012, pág. 2)

La incorporación de la Administración de los recursos humanos en una empresa es muy importante porque mejora el desempeño y comportamiento del personal, aumentando la calidad en la producción por medio de la motivación y capacitación al personal reclutado. De esta manera.

5.2.1. Funciones del Departamento de Recursos Humanos

Entre las funciones del departamento de recursos humanos se encuentra gestionar el talento humano mediante:

- Realizar un correcto reclutamiento de personal
- Seguimiento y capacitación
- Comunicación y mantener un agradable clima laboral en la empresa
- Control y cumplimiento de las funciones según reglamento de la empresa

5.2.2. Proceso de Contratación

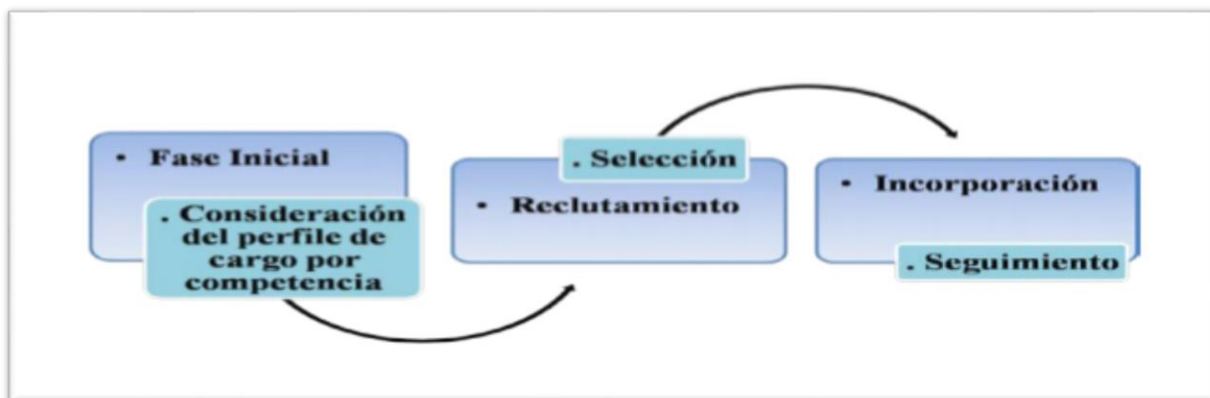
Toda empresa está relacionada en un proceso de contratación mediante su departamento de Recursos humanos, donde hace un reclutamiento de personal acorde a un perfil calificado y capaces para ocupar el cargo necesitado por la empresa. Mediante este perfil profesional la empresa contrata al profesional adecuado para el puesto.

5.2.3. Selección de personal

Mediante una selección de personal se puede escoger a candidatos adecuados para el puesto.

Por medio de un pequeño resumen de selección de personal tomando en cuenta como referencias a: Harper y Lynch (1992), Chiavenato (1992) y Cuesta (1999), se puede resumir en este gráfico:

Figura: 2 Selección de Personal



Fuente: Modulo de Recursos Humanos,2012

5.2.3.1. Fase Inicial:

Fase donde inicia el proceso de selección, donde se recibe la mayor cantidad de información en relación al puesto.

5.2.3.2. Consideración del Perfil del Cargo por Competencia

Esta fase comprende los indicadores que definirán el perfil del puesto según competencias profesionales exigidas por la empresa. De esta manera poder determinar las funciones del cargo.

5.2.3.3. Reclutamiento

En esta fase se utilizan varias técnicas de reclutamiento de personal, utilizando los requisitos exigidos por la empresa según perfil del cargo.

Se plantea que el reclutamiento de personas es un conjunto de procedimientos creados para atraer una cantidad suficiente de candidatos potencialmente calificados

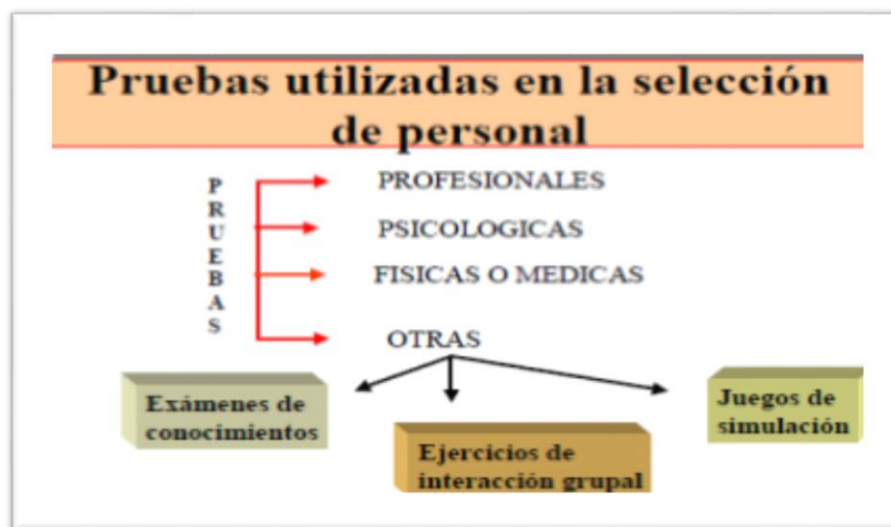
y capaces de ocupar cargos en la organización, es un sistema de información mediante el cual se divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que se pretenden llenar. (Bello, 2012, pág. 3)

5.2.3.4. Selección

Después del reclutamiento inicia la fase de selección, donde se recogen los documentos presentados por los candidatos. Seleccionando mediante los intereses propuestos en el cargo.

Para poder lograr los objetivos propuestos por la empresa para el cargo se utilizan distintas técnicas, según muestra la siguiente figura:

Figura: 3 Técnicas de Selección



Fuente: Cuesta, 2001

5.2.3.5. Incorporación

En esta fase el candidato seleccionado es incorporado al equipo de trabajo, presentado ante todo el personal he instruido en el funcionamiento de la empresa y sus respectivas funciones.

5.2.3.6. Seguimiento

Después de la fase de incorporación se hace un pequeño seguimiento para poder comprobar la adaptación del candidato, si es eficiente en sus funciones, el desempeño como profesional y en la parte de relacionamiento humano.

5.3. La Psicología

5.3.1. Concepto Psicología

La psicología es la ciencia que se dedica a estudiar la conducta de un individuo y también sus procesos mentales. Se encarga de explicar y describir los pensamientos del sujeto, así como sus sentimientos, sus percepciones y sus acciones. Dado que la psicología es una ciencia, utiliza métodos científicos para llevar a cabo sus investigaciones y llegar a conclusiones. (Vera, 2011, pág. 3)

5.3.2. Tipos de Psicología:

Se puede decir que existen quince áreas de la Psicología con las cuales se puede entender el comportamiento de ser humano en su vida cotidiana y como el comportamiento se transforma dependiendo de las experiencias tanto positivas como negativas que experimenta. Las cuales son:

5.3.2.1. Psicología Cognitiva:

La Psicología Cognitiva estudia y comprende al ser humano relacionándose con el ambiente, ante las situaciones cotidianas y como el aprendizaje, memoria, percepción y lenguaje se ven afectados ante diferentes experiencias, lo importante de la cognición radica al momento entender como el ser humano guarda, procesa, entiende y recupera información dependiendo de su personalidad y vivencias.

La psicología cognitiva estudia los procesos que se ven afectados cuando se piensa interactúa para combatir enfermedades que se pueda afectar estos procesos y tratar

a personas con traumas las cuales reducen ciertos procesos cognitivos. Entenderlos es muy importante para avanzar con la psicología.

5.3.2.2. Psicología Clínica:

Esta rama es la más conocida en el mundo ya que es la encargada de estudiar, comprender y tratar los principales trastornos o enfermedades mentales que existen y las que están en proceso de investigación. La existencia de esta rama es vital para la evolución y tratamientos efectivos de estas enfermedades, muchos de los trastornos que se tratan son basados en experiencias traumáticas que pueden ser remediadas con un tratamiento.

La psicología clínica ayuda desde la perspectiva del paciente a controlar y entender ciertas afecciones y como sobrellevarlos, también desde el punto de vista médico y sus especialistas para comprender como tratar a los pacientes y como los afectan este tipo experiencias.

5.3.2.3. Psicología del Marketing o Neuromarketing:

En la actualidad el neuromarketing es tendencia en todo el mundo ya que, al conocer el comportamiento de los individuos y las tendencias, se puede predecir sus acciones o reacciones a diferentes estímulos. Lo interesante de esta rama es el hecho de que al detectar a una persona observando una imagen emocional que le genera algún recuerdo o anhelo, tiene más oportunidades de compra. Esto hace que sea altamente potente para el mundo comercial.

Cuando se comprende lo poderoso que es entender las acciones de una persona ante una compra, se entiende lo esencial que es la psicología del marketing ya que esta enseña que toda acción tiene un porque, un origen y una forma de replicarlo.

5.3.2.4. Psicología Infantil:

Hoy en día a esta rama le están dando la importancia que se merece ya que ella se encarga del estudio del comportamiento y tratamiento de trastornos mentales en la

niñez y adolescencia. Lo realmente importante está el hecho de que en la niñez es cuando el cerebro puede ser fácilmente tratado y posiblemente moldeado, este tipo de psicología también estudia a la familia del individuo ya que es de gran importancia en el desarrollo del cerebro y sus emociones tanto adecuado como la generación de trastornos o enfermedades.

Cuando se tratan las enfermedades mentales de nacimiento y las provocadas por experiencias traumáticas en la niñez es más sencillo entenderlas y superarlas. En ocasiones predecir futuros comportamientos del individuo por su afectación actual.

5.3.2.5. Psicología de la Educación:

Su principal propósito es el comprender como evoluciona el aprendizaje en los centros educativos y poder detectar múltiples trastornos que afectan el aprendizaje y así con técnicas desarrolladas para esta área corregir en mayor medida los problemas de comprensión y aprendizaje.

Esta rama es de vital importancia ya que la psicología de la educación evoluciona constantemente dependiendo de los grupos a los que estudia, país y principales características del ambiente actual donde se desenvuelve la educación para desarrollar técnicas eficaces en la solución de problemas y mejoramiento del aprendizaje.

5.3.2.6. Psicología de la Pareja o Sentimental:

Es de vital importancia en el desarrollo social ya que la mayoría de conflictos son iniciados en familia ya que al convivir múltiples personalidades con diferentes maneras de pensar es complejo establecer un protocolo de comunicación efectivo para minimizar los conflictos, ahí entra la psicología familiar, intentar entender el centro de los inconvenientes y generar estrategias para su solución.

La psicología de la pareja siempre está en desarrollo buscando soluciones basadas en estudios y experiencias garantizando que prime durante toda la vida ya que la

familia y la pareja es un pilar fundamental en la sociedad y la construcción de los futuros habitantes.

5.3.2.7. Psicología Social:

Su importancia es evidente ya que está encargada del estudio de las sociedades tanto en grupos pequeños como comunidades gigantes y su principal propósito es la investigación del comportamiento de una sociedad y sus complicaciones individuales y colectivas para así centrarse en detectar problemas o conflictos y generar estrategias para su corrección, esta rama está más implícita en la sociología, pero es estudiada por la psicología.

Cuando se habla de psicología social se encuentra un paradigma interesante, como estudiar sociedades que comprenden tantos individuos con pensamientos tan distintos. Esto es lo realmente importante de esta rama, el uso del ambiente y comparación con otras sociedades que viven paradigmas económicos y culturales similares y distintos para encontrar patrones de desarrollo y ahí entender cómo evoluciona una sociedad y como comprender sus hábitos.

5.3.2.8. Psicología Sexual o Sexología:

Aunque la sexología es quien principalmente se encarga de tratar estas falencias, la psicología juega un papel importante ya que muchos de los problemas sexuales son ocasionados tanto por traumas o trastornos de la niñez o experiencias actuales y la psicología es de vital importancia al momento de tratarlos, entenderlos y resolverlos uniéndolos a la pareja.

Cuando se comprende la raíz de ciertas falencias o problemas psicológicos, se puede encontrar soluciones a problemas sexuales tanto a nivel físico como mental, miedos y fobias que envuelven en un círculo vicioso y limita la vida cotidiana.

La vida sexual tanto a nivel de pareja como en la sociedad es de vital importancia, esta ha sido tema de estudio durante muchos años, revelando lo perjudicial que puede ser omitir o limitar esta parte y la falta de educación desde la niñez.

5.3.2.9. Neuropsicología:

Este campo de la psicología es en particular especial ya que este es una combinación entre la neurología o neurobiología y la psicología, esto la convierte en una rama muy importante y útil ya que esta es la encargada de tratar a las personas con traumas cerebrales, malformaciones o problemas psicológicos provocados por algún tipo de alteración física en el cerebro.

Este tipo de psicología también se encarga de investigar los diferentes procesos que se ven alterados por el daño y las diferencias entre individuo estudiado y otro con el mismo daño, esto es muy útil para medir donde un daño afecta a una persona y cuanto es de daño psicológico que este provoca en la personalidad y la forma de vivir.

5.3.2.10. Psicología del Deporte:

Esta rama de la psicología es la encargada de ayudar a mejorar los resultados de un individuo o equipo en cualquier deporte gracias a estrategias de autoevaluación, autoestima y motivación, esto se realiza ya que gran parte del rendimiento de un deportista radica en su estado de ánimo, cooperación con sus compañeros y estado emocional.

La psicología es ampliamente utilizada en infinidad de campos y el deporte que es uno de los pilares del mundo actualmente no se quedaría atrás, actualmente gracias a la psicología muchos deportes se están viendo alteados para bien ya que su rendimiento va en aumento.

5.3.2.11. Psicología Anormal:

La psicología anormal es la encargada de estudiar el comportamiento inusual o culturalmente inaceptable de una persona con el fin de encontrar desde un punto de

vista clínico si radica en una enfermedad mental o simplemente es una consecuencia de experiencias negativas durante el desarrollo de la vida.

Esta rama puede confundirse con la psicología básica ya que, aunque esta estudia y ayuda a personas con un comportamiento fuera de lo común la psicología anormal va mucho más allá, esta estudia las raíces del comportamiento con una investigación mucho más profunda y entrega resultados más certeros y muchas veces apoyados con exámenes y escáneres del cerebro para reconocer enfermedades.

5.3.2.12. Psicología del Desarrollo:

Este campo de la psicología es bastante usado e importante en la actualidad ya que este es el encargado de estudiar a un individuo desde su infancia hasta su vida adulta para determinar como el entorno, las experiencias y relaciones sociales afectan su comportamiento, desarrollo de la personalidad y manejo de sus habilidades sociales. Este tipo de psicología es muy importante porque con ella se ha logrado demostrar infinidad de comportamientos o enfermedades mentales que pueden ser provocados por la exposición prolongada de una persona a un ambiente en particular, desde hostil hasta de soledad.

Gracias a la psicología del desarrollo se han incorporado nuevos hallazgos a otros tipos de psicología como la psicología infantil que con años de investigación se comprobó que la exposición continua a un ambiente de violencia el cerebro tiende a desarrollar ese mismo de conductas y a tener un coeficiente intelectual más reducido.

5.3.2.13. Psicología de Pareja y Familia:

La pareja y la familia es de las cosas más importantes en la vida de cada persona en el mundo, los seres vivos están programados para enamorarse y relacionarse en grupos familiares, por esta razón existe esta rama en la psicología, para estudiar y ayudar desde un punto de vista social, clínico y sexual la pareja o la familia.

La psicología familiar o de pareja estudia el comportamiento de las parejas o familias y como estas afrontan los problemas y así crear estrategias para resolver problemas y trastornos.

5.3.2.14. Psicología Laboral/Organizacional:

La psicología laboral es una de las ramas de la psicología y se encarga de estudiar y también analizar las conductas de las personas dentro del ambiente laboral y mientras llevan a cabo su trabajo. La psicología del trabajo y organizaciones es también un sinónimo válido para la psicología laboral, ya que también puede realizar un estudio de entidades civiles e incluso del gobierno. (Vera, 2011, pág. 10)

La psicología laboral es una de las ramas más viejas de la psicología actual y tiene sus orígenes en el siglo XVI aproximadamente, cuando Juan Huarte de San Juan publica "Examen de los Ingenios para las Ciencias". Originalmente, el término empleado para la psicología laboral fue psicología industrial. Aun así, el concepto actual sobre psicología laboral procede de los trabajos realizados por H. Fayol y W. Taylor a comienzos del siglo pasado. (Vera, 2011, pág. 10)

La psicología laboral puede ser insertada directamente dentro de la psicología social, aunque cuenta con su propia metodología. El interés de la psicología laboral se haya en las conductas que desarrollan los individuos en el ambiente laboral y los enfoca desde distintos puntos de vista: social, grupal e individual. El objetivo de la psicología laboral es lograr un bienestar en el individuo mientras se encuentra en el contexto del trabajo. (Vera, 2011, pág. 10)

5.3.2.15. Psicología Forense:

Este tipo de psicología es bastante importante en el mundo judicial y criminal ya que esta es la encargada de examinar a los posibles testigos o sospechosos con el fin concreto de crear un perfil psicológico de la persona y reconocer patrones y determinar si la persona miente o tiene recuerdos generados por momentos de estrés o drogas.

La psicología forense se ha popularizado más en los últimos 10 años ya que gracias a esta se han descubierto infinidad de casos criminales que se consideraban cerrados por su complejidad y las pocas pruebas en la escena porque con ella se pueden encontrar patrones de respuestas en los supuestos testigos creando un perfil psicológico que correspondía con unas respuestas previamente entrenadas y preparadas y así descubriendo que eran los culpables del delito.

5.3.3. Importancia de las Ramas de la Psicología.

Conocer los campos de la psicología es esencial para adaptarse a una vida cotidiana desde un punto de vista profesional, por ejemplo, conocer la psicología del marketing te ayudara en el crecimiento de su empresa o proyectos laborales, de cualquier modo, la psicología y sus ramas son un conocimiento inigualable al momento de crecer como persona, el cerebro suele cambiar su estructura cada vez que se avanza o se aprende algo nuevo.

Al final lo importante se puede crear si se puede conocer, y conocer la psicología de su comportamiento es de las pocas cosas que pueden cambiar de forma radical, su forma de ver y comportarse en la vida.

5.3.4. Historia de la Psicología Laboral/Organizacional

La psicología tiene 100 años de iniciada en cambio la psicología organizacional fue fundada formalmente a principios del siglo XX.

Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial al profesor Walter Dill Scott quien estudio con Wundt en 1900 publico el primer libro sobre psicología de la publicidad.

A instancias de la industria de la publicidad, Scott escribió otros artículos más en 1902, *The Theory of Advertising* Libro que suele considerarse como el primero que trato al mismo tiempo sobre psicología y un aspecto del mundo laboral.

Entre 1910 y 1911 apareció un segundo libro titulado *The Psychology of Industrial Efficiency* lo había escrito Hugo Münsterberg un psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard. Esta obra versa sobre el campo de la psicología organizacional en términos más amplios.

Los dos libros despertaron poco interés: Fue la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la segunda guerra mundial la que marco el nacimiento de la psicología organizacional como una disciplina de suma importancia y utilidad.

Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisiono a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar.

El éxito de ambos indujo de inmediato desarrollar otros destinados a la selección de los candidatos oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como para otras clasificaciones militares en que se requerían habilidades especiales.

Fue extremadamente difícil formularlos ya que se carecía de precedentes al respecto, pero aun así los psicólogos de entonces lograron dar una solución adecuada.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología organizacional, una vez terminada la guerra. El público, los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los test y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas.

Los test que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después otros para situaciones de lo más heterogéneos. Se inició así un amplio e intenso programa de test psicológicos en las escuelas públicas en la industria y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática.

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos organizacionales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación de la persona adecuada a un puesto determinado. (Calderon, 2004, pág. 22)

Los Psicólogos que trabajan en esta área trabajan en el departamento de Recursos Humanos o agencias especializadas en la selección de personal para distintas empresas.

La psicología del trabajo está orientada a lo que hace el trabajador y su seguimiento en su puesto de trabajo, estudiando sus fortalezas y debilidades, comprobando si trabajan cómodamente.

También está orientada a las dinámicas y relaciones entre personas en el ámbito del trabajo.

5.3.5. Antecedentes Históricos Psicología Forense

La Psicología Forense no es una ciencia nueva. Se puede encontrar sus antecedentes en los siglos XVII y XVIII, en tratados de psiquiatría legal y criminología, pero como ciencia moderna, en Europa tiene sus orígenes entre mediados del siglo XIX y principios del XX, de la mano del italiano C. Lombroso, fundador de la primera escuela de antropología criminal y autor de *L'uomo delinquente* (1876); del francés A. Binet que publicó el libro *La suggestibilité* (1900), donde se recogen los primeros trabajos aplicados a la Psicología del Testimonio; y de los alemanes H. Gross, autor del libro *Kriminalpsychologie* (1897), H. Münsterberg, que publicó el primer manual específico sobre Psicología Forense titulado *On the Witness Stand* (1908) y L. W. Stern, que editó la primera revista especializada en el área titulada *Beitrag zur Psychologie der Aussage* (1903!1906). En España, podría considerarse a Pedro Mata (1811-1877) el primer gran impulsor de las especialidades forenses (medicina y psiquiatría) y de la primera cátedra de Medicina Legal, y el primero en interesarse en la Psicología Forense, aunque desde una perspectiva fundamentalmente organicista⁴. Relevante

también fue su discípulo José María Esquerdo (1842-1912), que estudió casos tan famosos como el de Francisco Otero (que atentó contra el rey Alfonso XII) o el de El Sacamantecas (que le llevó a defender ante la Comisión de Reforma del Código Penal del Senado la falta de responsabilidad criminal del enajenado mental). Impartió docencia en la Facultad de Medicina del Hospital San Carlos de Madrid sobre Patología General y Enfermedades Mentales, y entre otras cosas fue presidente de la sección de Neuropathies, Maladies Mentales et Anthropologie Criminelle del XIV Congreso Internacional de Medicina, celebrado en Madrid en 1903. Asimismo, cabe destacar a autores e investigadores como Rafael Salillas (1854-1923), fundador de la Escuela de Criminología; Luis Simarro (1851-1921), primer catedrático de Psicología Experimental en la universidad española; Francisco Santamaría (1866-1925), autor del primer estudio experimental sobre psicología del testimonio (1909); Quintiliano Saldaña (1878-1938), con interesantes trabajos sobre atribución de responsabilidad (1936); Gregorio Marañón (1887-1960) con excelentes trabajos sobre las bases psicobiológicas del comportamiento, la personalidad y las emociones (1936); Gonzalo Rodríguez Lafora (1886-1971), pionero en la evaluación psicológica forense; y Emilio Mira (1896-1964), autor del Manual de Psicología Jurídica (1932), fueron algunos de los que más contribuyeron al desarrollo de la Psicología Forense española (Carpintero y Rechea, 1995). Desde un punto de vista formal, los Psicólogos Forenses comienzan su andadura con la Ley de Sanidad Española de 1885 que crea el cuerpo de Facultativos Forenses, organizado en tres secciones: 1) Sección de Medicina y Cirugía, 2) Sección de Toxicología y Psicología, y 3) Sección de Medicina Mental y Antropología.

Ya avanzado el s. XX, algunos hitos marcarán la situación actual de la psicología jurídica española, fundamentalmente la creación en 1965 del primer Gabinete Psicológico de la Prisión de Madrid y en 1968 de la Central de Observación Penitenciaria. Durante la década de los setenta, se funda la Sección de Sociología y Psicología Jurídica del Colegio de Abogados de Barcelona en 1971, y se publica la reglamentación penitenciaria que recoge la figura del Psicólogo como técnico en

rehabilitación social en 1979. Y en los ochenta el recién fundado Colegio Oficial de Psicólogos crea las distintas comisiones de Psicología Jurídica.

Hoy en día, los Psicólogos Forenses además de ser requeridos cada vez más a título particular, ¿desde un punto de vista institucional se encuentran integrados en la Administración de Justicia en las Clínicas Médico! Forenses, en los Juzgados de Familia y de Menores, en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria y en los Grupos de Menores y Malos Tratos de las distintas Policías y Cuerpos de Seguridad. Finalmente, diferentes universidades ofrecen títulos de postgrado sobre esta especialidad. (Manzanero, 2019, pág. 11)

5.3.6. Psicología Forense

La psicología Forense está orientada a recopilar, analizar y presentar pruebas de tipo psicológico. Puede evaluar e investigar si una persona tiene posibilidades de tener trastornos mentales. Una de las tareas que tiene el psicólogo forense es de explorar las posibilidades de que una persona que está siendo examinada esté mintiendo para hacer valer una versión de los hechos que le beneficie.

La selección de personal en su mayoría está a cargo de profesionales psicólogos ya que ellos comprenden con facilidad la motivación, las habilidades personales y el relacionamiento interpersonal.

El aporte de un Profesional en el área de Psicología Forense puede ser de mucha utilidad por tener conocimientos sobre los problemas delictivos.

5.3.7. El Psicólogo Forense

Los conocimientos y especialidad de los psicólogos forenses determinan sus funciones. (Mente, 2019, pág. 6), distingue entre conocimientos genéricos y específicos en Psicología Penal Forense clínica:

- Por conocimientos generales entiende los comunes a la ciencia psicológica, entre los que incluyen como áreas de conocimiento relevantes para la

psicología forense la evaluación, intervención, asesoramiento, supervisión, investigación, fundamentos científicos y desarrollo profesional.

Así , el psicólogo forense debe conocer la metodología específica a emplear en la evaluación del objeto pericial; los diferentes tratamientos para abordar la enfermedad mental (señalando especialmente los de abuso de sustancias, agresión sexual y desórdenes de personalidad); los derivados de la ley penal y de salud mental, del sistema penitenciario y del sistema forense; los métodos de enseñanza de los conocimientos propios del área; los relativos a metodología de investigación, diseño y análisis estadístico; y los de la psicología en general (investigaciones relevantes, socio demografía, estadística forense, etcétera).

- Entre los conocimientos específicos de la psicología forense incluye: las bases biológicas, cognitivo-Afectivas, sociales e individuales de la conducta. Algunos de estos conocimientos son necesarios también para la psicología forense experimental, fundamentalmente los relativos a las cuestiones de investigación, hasta el punto de ser conveniente (si no imprescindible) la práctica en la investigación en procesos cognitivos básicos. Y específicamente deberá conocer en profundidad los procesos, funciones y factores de influencia en la memoria, la percepción, la atención y los procesos asociados como pensamiento, lenguaje, toma de decisiones, representación, etc.

5.3.8. El Trabajo de un Psicólogo Forense

El trabajo de un psicólogo Forense es analizar, estudiar, cuantificar, e intervenir sobre las conductas antisociales (es decir, aquellas que vulneran el bien común y que generalmente transgreden las normas sociales) usando para ello el método científico, entendiendo al hombre como un ente biopsicosocial y que, por ello, la conducta delictiva se desenvuelve en una conjunción de estos tres aspectos (social, biológico y psicológico).

Entre las tareas de un psicólogo Forense esta:

- Determinar por qué una persona transgrede la ley y porque no le asustan las normas y cuáles son sus motivaciones
- Mitigar las oportunidades delictivas
- Evaluar las conductas de riesgo delictivas y poder evitar un posible delito
- Cuantificar las conductas antisociales de un sujeto

5.3.9. Técnicas de la Psicología Forense

Entre las principales técnicas de un Psicólogo Forense están las entrevistas y los instrumentos de valuación (pruebas Psicológicas, pruebas de identificación de personas).

5.3.10. Psicólogo Forense en el Trabajo de Recursos Humanos

Un psicólogo Forense en el departamento de Recursos Humanos puede aplicar sus conocimientos en las siguientes funciones de trabajo:

5.3.10.1. Relacionadas con el Empleo:

Puede ser entre las actividades relacionadas con la selección de personal de trabajo, la atracción de talento y su formación.

5.3.10.2. En Función al Fortalecimiento de las Relaciones Laborales:

Puede solucionar los problemas laborales y minimizar las fricciones entre empleados, dando un mejor ambiente de trabajo.

5.3.10.3. Sobre la Administración del Personal:

Mediante técnicas y sus conocimientos podría administrar a los activos humanos de la empresa de una manera que resulte eficiente y capaz.

5.3.10.4. Psicólogo Forense en el Proceso de Selección de Personal

Mediante el estudio de perfiles, el Psicólogo Forense podrá hacer un minucioso control de búsqueda para cargos que requieran demasiada confianza en la delicada información que maneja la empresa. De esta manera detectando las posibles conductas antisociales que tenga un futuro candidato.

5.3.10.5. Psicólogo Forense en la Formación de Personal

Dependiendo el cargo del candidato el Psicólogo Forense podrá aportar sus conocimientos para un manejo de conductas antisociales, por ejemplo, en el área de seguridad o cargos que requieran manejo de personal eventual o permanente.

5.3.10.6. Seguimiento y Retiro de Personal

El retiro de personal puede ser complicada en distintas circunstancias, dando lugar a riesgos a la empresa. Un Psicólogo Forense puede determinar perfectamente cuando se encuentra en una situación crítica que causen problemas a la empresa. Por ejemplo, en conductas antisociales y legales, conductas agresivas, y el manejo delicado de información de la empresa por parte del trabajador.

5.3.10.7. Aplicación de Técnicas Psicométricas

El Psicólogo Forense cuenta con técnicas que le permiten estudiar tendencias antisociales, psicópatas, tolerancia a la frustración, peligrosidad criminológica, proclividad a la deshonestidad. Que resultan de gran importancia en el proceso de contratación de personal eventual y permanente.

5.3.10.8. Psicólogo Forense y Conflictos Laborales

Un psicólogo Forense con sus conocimientos en conciliaciones y arbitraje puede ayudar en la solución de conflictos.

5.3.10.9. Psicólogo Forense y la Prevención de los Riesgos Laborales

El Psicólogo forense con sus conocimientos en la evaluación y gestión de riesgos lo vuelven un elemento importante para mitigar los objetos y sucesos que se pudieran vulnerar de los empleados en conductas antisociales.

5.3.11. Definición de Personalidad

Es definida como un patrón de pensamientos únicos, conductas y sentimientos de la persona que son persistentes a través del tiempo y de las situaciones (Morris, 2001, pág. 45)

Se puede definir como un patrón de conductas, sentimientos y pensamientos que caracterizan a una persona que acompaña a la persona por el resto de su vida

5.3.12. Definición de Perfiles Psicológicos

Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su personalidad, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal.

Los perfiles psicológicos son muy cotidianos, ya que se los utiliza para determinar qué persona podría recaer un cargo para una empresa, y sin duda ayudan en el mejor desarrollo y desempeño de ciertos requerimientos laborales.

Un perfil psicológico es determinado a través de las actitudes y características que una persona presenta en forma observable, es decir de forma muy cotidiana; pero también es determinado por varios factores biológicos (Koronel, s.f., pág. 22)

5.3.13. Teoría Humanista de la Personalidad

Según el Autor Carl Rogers hombres y mujeres desarrollan su personalidad al servicio de metas positivas y que todo humano nace con capacidades, aptitudes, potencialidades. Se puede decir con un patrón genético.

En Estados Unidos se toman en cuenta las cinco dimensiones de la personalidad y son fundamentales para poder describir la personalidad de una persona.

Figura: 4 Las Cinco Dimensiones de la Personalidad: Diferencias

Extroversión	Calidez, Sociabilidad, Asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas.
Afabilidad	Confianza, Franqueza, Altruismo, conformidad, modestia, inclinación a la ternura.
Confiabilidad	Competencia, orden, respeto, esfuerzo por obtener logros, autodisciplina, deliberación
Estabilidad Emocional	Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Autoconciencia, impulsividad, vulnerabilidad.
Apertura a la experiencia: Cultural o intelecto	Fantasia, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores

Fuente: Monografía Estudio de la Personalidad y Psicología Social,2015

5.3.14. Evaluación de la Personalidad

La personalidad es difícil de evaluar según Morris plantea que la personalidad refleja la conducta característica, no como interesa la mejor conducta de alguien, lo que interesa es la conducta Típica (Morris, 2001, pág. 45)

Los Psicólogos tiene cuatro herramientas que son fundamentales para poder estudiar la personalidad de un individuo, los cuales son:

- La Entrevista Personal: Se trata de una conversación entre dos personas con el objeto de obtener información del individuo.
- La Observación directa: Consiste en la observar la conducta cotidiana durante un periodo prolongado del sujeto estudiado.
- Pruebas Objetivas: Trata de pruebas escritas que se califican según un promedio estándar.

- Pruebas Proyectivas: Trata de estímulos ambiguos y simples por ejemplo la identificación de imágenes, respuestas a test con fragmentos para ser completados

Se puede decir que la personalidad es un conjunto de rasgos y cualidades de un patrón que se encuentra en el interior de cada persona con características comunes y que se diferencian en cada persona.

5.3.15. Tipos Psicológicos de Personalidad

El médico psiquiatra suizo Carl Gustav Jung (1875-1961) fue uno de los pioneros en investigar sobre los tipos psicológicos de personalidad existentes, basados en rasgos que todos poseen en mayor o menor medida: extraversión, introversión, pensamiento, sentimiento, sensación, intuición, juzgamiento, percepción. A raíz de este esquema, explica patrones comunes que configuran distintas personalidades que se definen según el grado de reproducción que se hacen de los rasgos mencionados.

De acuerdo con la investigación de la especialista en comportamiento organizacional, (Dahkler, 2001) estos son algunos perfiles comunes que se pueden dar en una empresa:

5.3.15.1. Manipulador

Profesional que cree que todo gira alrededor de él o ella, pero carece de proactividad y se le dificulta desarrollar relaciones de confianza con sus compañeros. Suelen ser agradables, aunque quieren sacar provecho a su favor de las situaciones.

5.3.15.2. Perfeccionista

Profesional al que le interesa que todo funcione a su ritmo y está pendiente hasta del último detalle en cada cosa, porque teme perder el control y el poder. Esa falta de capacidad para delegar y el intento por tratar de estar en todo, los hace solidarios y malos líderes de equipo.

5.3.15.3. Desafiantes

Su característica principal es su potencial, no tiene problemas en asumir nuevos retos, aunque funciona mejor para proyectos que requieren independencia y menos trabajo en equipo. Para él las tareas se convierten en desafíos que quiere cumplir sea cual sea el precio. Funciona como líder, aunque debe recibir asesoría para que se le facilite la interacción con quienes lo rodean.

5.3.15.4. Irresponsable

Se comporta como niño. La clave para lograr que, de los resultados esperados es descubrir qué lo motiva. Una vez que haya encontrado el incentivo, necesita supervisión continua para que cumpla con los compromisos en la forma y el tiempo acordado.

5.3.15.5. Psicoanalista

Se distingue por estresarse ante cualquier situación. Son personas que ante un cambio en su modelo de trabajo tardan más en entregar sus resultados y se conflictúan. Es un perfil que no se desenvuelve bien en los ambientes bajo presión.

5.3.15.6. Narcisista

Son los profesionales que se caracterizan por querer llamar la atención, pero no por su labor, sino por como visten, y hablan y socializan con los compañeros del equipo.

5.3.15.7. Pragmáticos

Profesionales con mucha iniciativa, pero no se percata que algunas de sus acciones son dolorosas para el resto de sus compañeros, sea por la manera de comunicarse o por actividades que pueden molestar a los demás.

5.3.16. Trastornos de Personalidad y las Posibles Conductas Antisociales

Los trastornos de personalidad son patrones de percepción de relación y de pensamientos estables acerca del medio y de uno mismo que se manifiestan en una amplia gama de importantes contextos sociales y personales que ocasionan un deterioro funcional significativo o una angustia subjetiva, son patrones estables y crónicos que no vienen y van sino que se originan en la infancia que despuntan en la adolescencia o al de la edad adulta, momento en el que se considera que la personalidad ya está plenamente formada y que tienen continuidad, en algunos de los casos se puede empeorar o estabilizarse con los años.

Estos patrones se manifiestan por lo general en dos o más áreas como son: cognición, afectividad, actividad interpersonal y control de los impulsos.

A continuación, se presentan los principales trastornos de personalidad haciendo la relación con las conductas antisociales:

5.3.16.1. Trastorno de Personalidad Paranoide

Se define como una tendencia generalizada e injustificada a interpretar las acciones de las personas como deliberadas maliciosas o malintencionadas. No son personas que se inventen lo que ocurre a su alrededor, el problema está en la forma en que interpretan la realidad, ya que los esquemas cognitivos que han formado se caracterizan por una desconfianza excesiva o injustificada, suspicacia, hipersensibilidad y restricción efectiva. Se les diferencia de los psicóticos en que no presentan síntomas asociados a estos trastornos, como los delirios o las alucinaciones, este trastorno es más frecuente en hombres, o en familiares de personas que han sufrido o sufren algún tipo de esquizofrenia o trastorno de identidad disociativo. Son personas que no suelen buscar ayuda ya que consideran que le origen de sus problemas está en los demás, estos individuos son muy sensibles a la crítica y tienen una necesidad excesiva de la autonomía.

El trastorno paranoide tiene una comorbilidad alta con la ansiedad y la depresión debido a la negatividad de los pensamientos y al estado de alerta constante, también tienen tendencia a consumir sustancias, lo que puede contribuir a agravar su paranoia y en consecuencia a agravar las conductas que puedan derivar de este estado. Son celo-típicos con su pareja y entorno.

la influencia delictiva en el trabajo es:

- cometen delitos graves contra personas no necesariamente violentos
- destacan sus actos contra el orden social y jurídico (buscan ser reconocidos por la ley)
- cometen actos delictivos con premeditación y alevosía

5.3.16.2. Trastorno de la Personalidad Esquizoide

La característica principal de los individuos que sufren este trastorno es su distanciamiento de las relaciones sociales y su restricción de la expresión emocional. De acuerdo a (Ruset, 2019), son personas que tienen una gran dificultad para establecer relaciones sociales, debido a su indiferencia ante la aprobación o crítica de los demás. Estas personas sufren un desapego de las relaciones sociales y una gama de emociones muy limitadas en situaciones interpersonales, son fríos, indiferentes y distantes. Disfrutan más de un libro de la compañía; no disfrutan de relaciones amorosas o sexuales y es probable en hombres que en mujeres.

La influencia delictiva en el Trabajo es:

- Personas Coléricas
- Propensas al hurto
- Si tráfico o cualquier tipo de tráfico
- Incumplimiento de normas sociales

5.3.16.3. Trastorno de la Personalidad Esquizotípica

Este trastorno es un patrón de déficits sociales e interpersonales caracterizados por un malestar agudo y una capacidad reducida para las relaciones personales, así como por distorsiones cognitivas, preceptivas y excentricidades en el comportamiento. Las personas que reciben este diagnóstico son consideradas por los demás como extrañas o bizarras por la forma que tiene de relacionarse con otras personas, pensar y hasta por la forma de vestirse. Según el autor (Barbosa, 2012) se entregan a pensamientos mágicos, se refieren a percepciones extrañas como sentir presencias espectrales, el curso del trastorno esquizotípico es crónico suele ser estable en el tiempo y algunos de los afectados llegan a desarrollar otros trastornos.

La influencia delictiva en el Trabajo es de:

- Sujeto impulsivo
- Poco estable
- Depresivo
- No violento
- Conducta predecible

5.3.16.4. Trastorno de Personalidad Antisocial

Las personas que padecen este trastorno tienen una conducta antisocial crónica basada en la violación contante de los derechos de los demás. Suele aparecer sobre los 15 años y persiste en la edad adulta. Para (Barbosa, 2012), los esquemas mentales que desarrollan estos individuos se basan en la autosuficiencia, superioridad, control y explotación del entorno con su falta de empatía, manifestando todo ello en la ausencia total de responsabilidad por el sufrimiento de otras personas. Su comportamiento se define como agresivo, temerario y precipitado, son arrogantes, no mantienen sus promesas y mienten constantemente, pueden decir lo que los demás quieren escuchar para provocarles compasión, no son cooperativos, tienen a provocar peleas. Son vengativos y beligerantes. Tienen incapacidad para aprender las

consecuencias negativas de sus actos, confían mucho en sí mismos y desconfían de los demás, carecen de valores éticos y morales, para ellos el resto de personas son objetos a utilizar, tienen baja tolerancia a la frustración y vulnerabilidad alta al aburrimiento. Son impulsivos, intranquilos, fácilmente irritables, emocionalmente vacíos y fríos su hostilidad y su agresividad se activa con facilidad, tienen tendencia a la promiscuidad. La mayor parte de la población que sufre este trastorno son hombres.

La influencia delictiva en el trabajo es:

- Delincuente en potencia
- Personas que mienten y engañan
- No sienten ninguna preocupación por causar daño
- Abusadores de su familia
- Uso de psicotrópicos
- Utilizan la violencia para sus fines

5.3.16.5. Trastorno de la Personalidad Límite

Este trastorno se caracteriza principalmente por su inestabilidad en las relaciones personales, la autoimagen, la afectividad y la impulsividad elevada, estas personas son impredecibles con patrones de apariencia cambiante, vacilante, tienden a provocar peleas y conflictos con frecuencia, recurren al chantaje emocional para conseguir lo que quieren de los demás, sus relaciones personales son intensas y caóticas y son excesivamente dependientes de los demás, (Barbosa, 2012), indica que caracteriza estas personas los pensamientos fluctuantes y actitudes ambivalentes hacia los demás y hacia sí mismos, tienen dificultad para aprender de experiencias pasadas, carecen de sentidos estables a cerca de quienes son, sufren sensaciones crónicas de vacío y pensamientos anticipatorios de abandono, además de no soportar estar solos. Son autocríticos y baja tolerancia a la frustración, se aburren con facilidad.

Emocionalmente son muy sensibles a estímulos negativos, pueden sufrir sentimientos de ira intensa cuando se sienten frustrados, desarrollando con facilidad sentimientos de vergüenza, odio e ira dirigida, asimismo. Los comportamientos autodestructivos son

frecuentes en ellos, suelen manifestarse en principio de la edad adulta, con hospitalizaciones frecuentes, vínculos personales poco estables, depresiones graves y gestos suicidas, las conductas de automutilación también son frecuentes, así como la predisposición al juego patológico, consumo de sustancias, atracones de comida.

La influencia delictiva en el trabajo es:

- Robos pequeños hurtos
- Conducción peligrosa
- Generan denuncias y levantan falsos a sus superiores
- Irritables
- Extravagantes
- Irresponsables
- Inestabilidad emocional
- Impulsividad por el abuso de sustancias
- Pueden traficar con cualquier cosa o persona

5.3.16.6. Trastorno de la Personalidad Histriónica

Las personas que padecen este trastorno se las define como personas excitables y emotivas con comportamientos pintorescos, dramáticos y extrovertidos con una marcada incapacidad de mantener vínculos profundos y duraderos con el resto de personas, la conducta de estos individuos es teatral, reactiva y expresada intensamente, con sus relaciones interpersonales, marcadas por la superficialidad, el egocentrismo, la hipocresía y la manipulación, son personas de apariencia seductora y encantadora, caprichosas, exhibicionista, inician una relación tras otra con gran facilidad pero tienen problemas para mantenerlas; debido a su ansioso deseo de aprobación, son capaces de adecuar su comportamiento en función de las expectativas de los demás.

Según (Barbosa, 2012), tienen gran habilidad para interpretar las emociones de los otros, son creativos, competitivos y egocéntricos, confían en sus intuiciones y carecen

de empatía, son olvidadizos e irresponsables. Son personas fácilmente influenciables por las figuras de autoridad, y tienden a preocuparse en exceso por su atractivo físico, característica que suelen explotar vistiendo de forma provocadora y llamativa como parte de su juego de seducción para lograr atención. Se da mayor mente en mujeres que en hombres.

La influencia delictiva en el trabajo es:

- Provocan accidentes y tienen gestos suicidas
- Agresivos sino son centro de atención
- Desajustes conductuales
- Capaces de la mentira, la difamación y la calumnia

5.3.16.7. Trastorno de la Personalidad por Evitación

Las personas que sufren este trastorno son sumamente sensibles al rechazo y pueden llegar a vivir aislados socialmente. Son tímidos, pero no asociales, tienen un gran deseo de compañía y de ser aceptados sin críticas. Pero con el miedo a ser juzgados, tienen el complejo de inferioridad. Son hipersensibles al rechazo, la humillación y la vergüenza, lo que les lleva a retraerse socialmente a pesar del deseo de afecto. En consecuencia, su autoestima suele ser bastante baja. Se desenvuelven bien en entornos familiares y de amistad.

La influencia delictiva en el trabajo es:

- Vengativos
- Delinquen ocasionalmente cuando no controlan su ansiedad
- Sus conductas delictivas se enfocan en los abusos sexuales y agresiones consumo y tráfico de drogas

5.3.16.8. Trastorno de la Personalidad Dependiente

Lo que caracteriza a las personas que sufren de este trastorno es la gran necesidad que tiene de los demás, para (Barbosa, 2012), no son capaces de tomar decisiones

por sí mismos y viven dependiendo continuamente de los demás, no soportan la idea de estar solos y necesitan que alguien cuide de ellos. Por ello se muestran sumamente pasivos ante los demás con el fin de que sean estos los que asuman responsabilidades y decisiones propias.

La visión que tienen de sí mismos es que son personas débiles, incapaces e inútiles por ello infravaloran sus logros y sobreestiman los de los demás, desarrollando en consecuencia, grandes sentimientos de vacío y falta de confianza en ellos mismos.

La influencia delictiva en el trabajo es:

- Propensos al tráfico de sustancias
- Violencia machista profunda por consumo de alcohol

5.3.16.9. Trastorno de Personalidad Obsesivo-Compulsivo

Se caracterizan por una preocupación excesiva por el orden, el perfeccionismo, el control mental e interpersonal y la inflexibilidad.

Son personas cuyos esquemas mentales se basan en el perfeccionismo, la obstinación la indecisión, la excesiva devoción al trabajo y al rendimiento. En la opinión de (Barbosa, 2012), estas personas tienen incomodos con la incertidumbre, temen ser considerados irresponsables, frecuentemente están insatisfechos con su actuación porque consideran que pueden dar mucho más y su mentalidad es tan rígida que carecen de creatividad. Se da con mayor frecuencia en hombres que en mujeres.

La Influencia delictiva en el trabajo es:

- Rigidez en sus estilos de conducta y de pensamiento
- Intolerancia a las críticas, sentimientos de humillación o fracaso (Ochoa, 2019)

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1. Enfoque

El presente trabajo se desarrolló de acuerdo al enfoque cualitativo, ya que se basa en la recolección de datos, basado en el comportamiento del ser humano.

6.2. Tipo

Este trabajo se base en los estudios de tipo descriptivos.

Estos estudios son los que buscan especificar, procesos u objetos sometidos a análisis porque se trata de describir cada uno de los puntos que intervienen en el problema propuesto.

Este trabajo busca dar a conocer la importancia de la psicología forense y sus técnicas en la elaboración de perfiles psicológicos como instrumento en un proceso de contratación laboral.

6.3. Diseño

El Diseño de investigación descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

Por esta razón en este trabajo de investigación se utilizará el diseño descriptivo.

6.4. Método

El presente trabajo de investigación ha sido realizado mediante el Método Analítico – Inductivo.

Porque el Método Inductivo, es cuando se emplea como instrumento de trabajo, es un procedimiento en el que, comenzando por los datos, se acaba llegando a la teoría. Por tanto, se asciende de lo particular a lo general.

Este método permite conocer:

- Observación y registro de los hechos.
- Análisis de lo observado.
- Clasificación de la información obtenida.
- Formulación de los enunciados universales inferidos del proceso de investigación que se ha realizado.

Para poder resolver el problema se determinaron las características y comportamientos de los trabajadores dentro la empresa, se recabo información, analizaron los datos obtenidos por los procesos de contratación.

6.4.1. Método Analítico Inductivo

En la fase metodológica se determinó el método para la realización de este trabajo, siendo es el Método Analítico – Inductivo.

En una primera etapa se recolecto los datos de la empresa, a través de entrevistas con el personal de la empresa:

- Para conocer desde el punto de vista de los trabajadores.
- Para poder conocer los procesos de contratación del personal y la relación entre trabajadores y gerencia.

En la segunda etapa se llevó a cabo un completo análisis de la información obtenida y se describirá los casos de estudio que se registraron. Mediante este método se podrá conocer que:

- Todos los trabajadores tienen diferentes personalidades
- El carácter de los trabajadores puede ser similares, pero no sus personalidades
- Que la información recabada en el proceso de contratación no determina la personalidad del trabajador

Con ayuda del método analítico se pudo analizar a fondo la información recolectada, para identificar las falencias en el proceso de contratación y el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa.

Siguiendo este método, en el trabajo se realizó con las técnicas e instrumentos:

6.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en este trabajo de investigación según recolección de datos son:

6.4.2.1. Análisis

Se realizó una recopilación de datos obtenida por medio de libros, documentos y normas vigentes a nivel nacional e internacional.

6.4.2.2. Documentación de datos estadísticos

Se utilizó la información estadística para construir datos concretos que respalden y expliquen los enunciados y conclusiones generales.

6.4.2.3. Documental

se utilizaron con el fin de elaborar el marco referencial, de analizar y sintetizar la información existente tales como bibliografía, artículos, textos y documentos de hechos investigados relacionados con el tema.

6.4.3. Los Instrumentos

Los instrumentos son todos aquellos recursos y herramientas utilizadas para registrar, explorar y recabar toda información de lo estudiado, en este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

6.4.3.1. Entrevista Tipo Cuestionario.

Este instrumento es valioso para obtener información muy importante sobre un determinado problema en la investigación cualitativa, se debe tener en cuenta y considerar los aspectos acerca de la formulación de las interrogantes, la recolección y registro de las respuestas, así como la introducción, procedimiento y finalización del contacto entre la relación del entrevistador y entrevistado. Para tener un clima de neutralidad es importante tener en cuenta aspectos como: No emitir juicios sobre la persona entrevistada, permitir que la gente se exprese libremente, es decir que se desenvuelvan naturalmente, prestar atención y ser sensible.

6.4.3.1.1. Entrevistas Realizadas al Personal de la Empresa

Las entrevistas se realizaron a los departamentos de Administración, Contabilidad, comercial y técnico, en el mes de marzo del 2019.

Se realizaron entrevistas de unos 30 minutos. La entrevista, consistió en una serie de preguntas que fueron realizadas para conocer las características, comportamientos y proceso de contratación. La información obtenida se encuentra en los ANEXOS 1, 2, 3, 4 y 5

6.4.3.2. Observación.

Permite obtener información sobre los fenómenos o acontecimientos tal y como se producen. Algunas personas o grupos no conceden importancia a sus propias conductas o no son capaces de traducirlas en palabras, es por eso la importancia de la observación para descubrir algunas características respecto a lo que se desea investigar.

6.4.3.3. Población

Se entiende como población al conjunto de individuos a estudiar. En este trabajo investigativo se toma como población a la empresa constructora Ltda.

6.4.3.4. Muestreo

Se entiende como muestra al subconjunto de individuos a estudiar. Para la realización de este trabajo se toma como muestra a los trabajadores de la empresa de los departamentos de administración, contable, comercial y técnico.

7. MARCO PRÁCTICO

7.1. Introducción

En esta parte del trabajo se determinará a que segmento está dirigido a identificar los hechos que suceden dentro de la empresa, con los cuales se identifica el problema de la investigación y de esta manera poder conocer el comportamiento en el área de trabajo.

En esta etapa se evaluará el comportamiento de los trabajadores y las opiniones del personal administrativo mediante entrevistas.

Se pondrá énfasis en el proceso de contratación, los datos con los que cuenta la empresa del personal contrato y el rendimiento laboral. Y de esta manera se podrá proponer modelos de controles para la empresa en relación a los procesos de contratación y trato al personal.

La empresa cuenta con una antigüedad de 10 años, tiene como Razón Social Conitar Ltda. En la actualidad la empresa constructora cuenta con 22 trabajadores permanentes y 15 trabajadores eventuales o consultores, no cuenta con un manejo adecuado de personal interno, ni externo.

7.2. Hallazgos Importantes de las Entrevistas

Durante las entrevistas se recolecto la siguiente información:

La Administración muestra conocer la importancia de realizar perfiles psicológicos de personalidad y aptitudes para el cargo a desempeñar, utilizar técnicas para relacionamiento entre trabajadores, pero que no son aplicados por falta de aprobación de los superiores. Su proceso de contratación es deficiente por no contar con un departamento de Talento Humano. ANEXO 1

Los procesos de contratación no son manejados por un personal adecuado, por esta razón no cuentan con contratos u otro documento que pueda dar conocimientos de la relación laboral más que la hoja de vida entregada por el trabajador.

La Recepción además de ser la primera cara de la empresa indica tener conocimiento de la falta de responsabilidad y la falta de interés del personal hacia su trabajo y la mala influencia que existe de otros trabajadores, perjudicando el rendimiento de otros e incluso llegando a la falta de respeto, entre otros detonantes. El nivel de trato entre los trabajadores en relación a sus puestos laborales, dicho de otra forma, es trato por departamentos, no cuentan con una relación laboral de amistad o compañerismo entre ellos. ANEXO 2

La Contadora indica tener conocimiento de las influencias que existen de algunos trabajadores a otros, para realizar malos manejos o incluso perdidas económicas a la empresa, ya sea por malos trabajos o perdida de activos. ANEXO 3

Se pudo evidenciar que en las dos entrevistas existen dos tipos de trabajadores que tienen claro lo que quieren y como desempeñan sus funciones, uno tiene ética y gran respeto a sí mismo y a la empresa además de querer superarse; el segundo trabajador demuestra que trabaja solo porque necesita dinero sin importar que puede llegar a ser una persona reemplazable, por tanto, no beneficia a la empresa.

La relación laboral es muy deficiente, no existe un correcto funcionamiento en el desarrollo del departamento comercial y técnico, incluso se llegó a pérdidas de activos, sin poder encontrar a los responsables. Indican que en varias ocasiones hubo cambio de personal por estas razones.

7.3. Métodos y Técnicas Propuestos por la Psicología Forense para un Correcto Proceso de Contratación

Los trabajadores son un recurso humano fuerte o débil, porque ellos pueden hacer crecer a la empresa o ser la causa de quiebre de la misma. Por esta razón un correcto proceso de selección de personal puede ayudar a la empresa que siga creciendo y no decayendo.

El departamento de recursos humanos utiliza pruebas de idoneidad (que son compatibles con el cargo) y Las técnicas propuestas por la psicología forense para una

correcta selección de personal son pruebas psicológicas (que sirven para analizar el perfil psicológico). Son pruebas cualitativas que se hacen al posible candidato del puesto de trabajo.

7.4. Métodos de la Psicología Forense

Los métodos de la Psicología Forense utilizados en la evaluación de la personalidad del posible candidato consisten en realizar estos cuatro instrumentos:

7.4.1. La Observación Directa de la Conducta

Consiste en la observación del candidato fuera de la entrevista. Es una evaluación directa, a primera vista, que indica el comportamiento del candidato

7.4.2. La Entrevista Personal

Es para recabar información del candidato. Las entrevistas pueden realizarse a través de videoconferencia, skype, por teléfono o en persona. Se notificará al candidato con suficiente antelación la fecha y hora, la duración y los medios y/o el lugar de la entrevista. En las entrevistas participan de tres a seis funcionarios que evalúan las competencias del candidato y le hacen preguntas que permitan conocer mejor sus características, competencias y actitud general.

Los objetivos de la entrevista son:

- Conocer al candidato
- Estudiar su compatibilidad con la empresa
- Probar sus actitudes personales.
- Verificar la personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo
- Evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto.
- Transmitir una imagen adecuada de la empresa e informar al candidato sobre la empresa y el puesto

7.4.3. Pruebas Objetivas

Consiste en las pruebas manuscritas y firmadas por el candidato. Mediante esta prueba se puede inferir en ciertos rasgos de personalidad, sobre todo en ciertas formas de escritura en algunas letras, por ejemplo, el punto sobre la “i” si es un círculo abierto pueden indicar personalidad de un visionario.

La forma en que se escribe puede evidenciar 10mil rasgos de personalidad, por ejemplo, el tamaño de la letra, el espacio entre letras, inclinación en las letras, la forma de las letras, la curva de las letras, precisión, velocidad, etc.

La firma también dice mucho sobre la personalidad.

7.4.4. Pruebas Proyectivas

Consiste en pruebas de test psicotécnicos, identificación de imágenes y otros: estos indican. Estas pruebas tratan de averiguar las principales características de la personalidad, para evaluar las capacidades de iniciativa y tolerancia.

Buscan la compatibilidad de la personalidad con el puesto. También buscan medir la capacidad para la concentración y respuesta en situaciones de presión

7.5. Técnicas de la Psicología Forense

Los test psicológicos son unas técnicas de la psicología forense que sirven para medir diferentes aspectos de la persona a la que se piensa contratar. Con ellos se puede medir su inteligencia, sus aptitudes o actitudes; así como las habilidades que pueda tener, o su tipo de personalidad, entre otros aspectos.

Para la aplicación de estas pruebas el candidato debe realizar una actividad, a partir de unas instrucciones específicas. Estas instrucciones pueden ser contestar, memorizar, repetir, resolver o comparar algo, completar una serie, ordenar varios elementos, etc. Este objetivo de comparar los resultados de este candidato con los de un grupo similar; en cuanto a edad, género, nivel sociocultural, etc.

Los test´s psicológicos son el eje principal en el que se apoyan a la hora de hacer un diagnóstico para un perfil psicológico laboral. Por lo tanto, desempeñan un papel fundamental a la hora de tomar decisiones que son muy importantes.

Los test´s psicológicos suelen dar resultados muy fiables, siempre y cuando se hayan aplicado de una manera correcta; y la persona haya contestado a las preguntas de manera sincera.

Estos son algunos test´s que se pueden aplicar al personal propuesto:

- Test de evaluación de personalidad ANEXO 8
- Test las cinco dimensiones fundamentales de personalidad ANEXO 9
- Test de personalidad 16 factores ANEXO 10
- Test de evaluación de capacidades de adaptación
- Test de evaluación de trastornos específicos

Estos test´s ayudan a evaluar un correcto manejo del puesto de trabajo, se puede realizar una correcta evaluación psicología dentro de un proceso de contratación.

Para poder detectar las características delictivas de un posible candidato o personal delictivo dentro de la empresa se pueden realizar test proyectistas. Que pueden ser realizados dentro del proceso de contratación como test periódicos a los trabajadores.

La evaluación psicológica es la parte de la psicología forense que se encarga de analizar el comportamiento de una persona a varios niveles. Es un proceso de recogida de información acerca de una persona; a través de diferentes métodos.

El objetivo que tiene los test´s psicológicos son variados. Pueden ser el medio para realizar un perfil acorde al cargo o para mejorar los procesos de gestión de Recursos Humanos (por ejemplo, relacionamiento positivo del personal en todas las áreas de trabajo en una empresa).

Los test's psicológicos son una de las herramientas que no deberían faltar en un proceso de contratación. Con esto se logra que el resultado esperado en un proceso de contratación.

Para la aplicación de estos test's psicológicos se pueden dar algunas recomendaciones:

El profesional que aplica el test debe estar entrenado para ello. Cada test tiene en su manual, instrucciones específicas de cómo aplicarlo de manera correcta. Es necesario tener la formación adecuada para su aplicación y su interpretación; no debería ser aplicado por cualquier persona sin una formación correcta.

Los test's deben ser aplicados según las instrucciones para un correcto resultado. El candidato deberá contestar el test, según las instrucciones proporcionadas en el test. Por tanto, el profesional ha de asegurarse de que las instrucciones se han entendido correctamente.

Las instrucciones se deben explicar antes de que empiece la prueba, y nunca durante la misma. Ya que la mayoría de los test psicológicos tienen un tiempo determinado, para que la persona conteste lo que le sea posible en ese plazo, se puede utilizar un cronómetro para que el tiempo que se registra sea exacto.

Hay que tener en cuenta el estado emocional y también el físico de la persona a la que se le aplica el test; ya que éstos pueden influir en los resultados finales. Una persona con un nivel de ansiedad o nerviosismo muy altos, por ejemplo, no contestará de la misma forma que si sus niveles de ansiedad son más moderados.

Del mismo modo, hay que asegurarse de que la persona se encuentra cómoda en el sitio donde contestará la prueba. Además, no debe haber estímulos que le distraigan de su tarea; ni nada que pueda interrumpirle mientras la está resolviendo.

Uno de los muchos beneficios que se dan entre los test's psicológicos es en la selección de personal para las empresas, la aplicación de los test psicológicos sirve

para encontrar a los candidatos indicados para el puesto ofertado, que, por su perfil, se ajusten mejor a las características del puesto de trabajo.

8. CONCLUSIONES

Finalizado el trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Se llegó a la conclusión que mediante la psicología forense se puede determinar los patrones característicos de la personalidad en relación al personal contratado de la empresa.

Con la detección de la personalidad se pueden hacer mejoras en los procesos de contratación, enfocados en el perfil psicológico de los candidatos.

Con la psicología forense y sus técnicas, se puede prevenir los actos delictivos en una empresa de la misma manera también los futuros en los procesos de contratación

Se llegó a la conclusión que mediante la psicología forense y sus técnicas para la detección de personalidad se puede evitar problemas laborales con personal de alto riesgo, llegando a posibles conciliaciones sin complicaciones en el ámbito laboral con personal retirado o dando buenos resultados en los procesos de contratación para bien de la empresa.

9. RECOMENDACIONES

Finalizado el trabajo se puede dar las siguientes conclusiones;

En el proceso de contratación por parte del departamento de recursos humanos o de la administración se puede incluir un test de personalidad, para poder detectar las características delictivas señaladas en el trabajo de investigación o que den señales de desviaciones en el comportamiento del postulante que puedan ser de riesgo para la empresa en futuras contrataciones.

Se puede recomendar a la empresa la utilización de un test de personalidad para identificar el perfil del personal de planta y poder actuar acorde a sus características y evitar futuros riesgos a la empresa.

Se propone la elaboración de un cuestionario y un test de personalidad según postulación a los cargos requeridos por la empresa, elaborados por un profesional en psicología forense para futuras contrataciones.

Se recomienda un estudio periódico al personal por un profesional en psicología forense, identificando los posibles comportamientos delictivos que perjudiquen el desarrollo de la empresa o también identificar las insatisfacciones laborales (causas, motivos y circunstancias)

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Barbosa, S. V. (2012). Trastornos de la Personalidad y Conducta Delictiva. Madrid: Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Bello, M. G. (28 de febrero de 2012). ModuloRecursosHumanos. Obtenido de ModuloRecursosHumanos:
<https://modulorecursoshumanos.files.wordpress.com/2013/04/monografia-gestion-de-r-h.pdf>
- BERNAL, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición Pearson Educación. Colombia.
- Calderon, H. L. (09 de marzo de 2004). Psicología Organizacional. En H. L. Calderon, Psicología Organizacional. Cuarta edición. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/historia-psicologia-organizacional.html>,
- Dahkler, L. (2001). Psicología para los Negocios . milwaukee: marquett University .
- Empleo, T. (s.f.). Los test de personalidad y psicotécnicos en el proceso de selección. Obtenido de <http://blog.infoempleo.com/a/test-personalidad-y-psicotecnicos-proceso-seleccion/>
- Historia de los Recursos Humanos. (09 de marzo de 2019). Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/historia-de-los-recursos-humanos-5-momentos-clave/>
- Koronel, Y. D. (s.f.). Perfiles Psicológicos. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Perfil-psicol%C3%B3gico-concepto-y-ejemplo-P3CVCGFCDG2Y>,
- Manzanero, A. L. (09 de marzo de 2019). www.researchgate.net. Obtenido de PsicologíaForenseDefinicionyTécnicas, Psicología Forense: https://www.researchgate.net/publication/41175765_Psicologia_Forense_Definicion_y_Tecnicas, Psicología Forense,

- Mente, P. y. (09 de marzo de 2019). Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/ramas-campos-psicologia>,
- Moreno, U. A. (09 de marzo de 2019). Apuntes de comunicación. Obtenido de <http://comuagrm.online/2015/06/06/marco-teorico-y-marco-practico>, Apuntes de comunicación,
- Morris, C. (2001). Introducción a la Psicología . México: Pearson Educación.
- Ochoa, C. V. (17 de marzo de 2019). Obtenido de Definición de un perfil psicológico ideal para el personal que labore en la Empresa Serviandina S.A.: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8865/1/UPS-CT005058.pdf>
- Pérez, J. L. (28 de febrero de 2017). Nuevos Retos en Recursos Humanos. Obtenido de <https://retos-directivos.eae.es/historia-de-los-recursos-humanos-5-momentos-clave/>
- Ruset, J. B. (19 de 3 de 2019). transtornos de personalidad. Obtenido de www.paidopsiquiatria.cat: www.paidopsiquiatria.cat/files/modulo-7_transtornos_personalidad.pdf
- Sampieri, R. H. (2006). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, Metodología de la Investigación (pág. 103). Mexico: Editorial McGraw Hill.
- Soloejemplos . (09 de marzo de 2019). Obtenido de <https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>
- Vera, M. (09 de marzo de 2011). Ramas De La Psicología. Obtenido de <https://www.psicologiahoy.com/concepto-de-psicologia/>, Psicología de hoy,

ANEXOS

Estas son las entrevistas realizadas al personal Administrativo y Contable de la Empresa.

ANEXO 1 Entrevista al Departamento Administrativo

Entrevista N° 1

Realizada a: Lic. Sandra Keyla Venegas Ortiz
Cargo: Administradora de la Empresa
Fecha: marzo 20 de 2019
Lugar: Oficinas de la Empresa Constructora

Preguntas

1. ¿Cómo realiza la selección de personal?

R. La selección de personal se realiza en función a las necesidades de la empresa o el proyecto adjudicado, realizando una valoración del conocimiento y la experiencia del profesional.

2. ¿En la selección de personal que practicas se realiza?

R. Habitualmente solo se realiza una entrevista personal, donde se realizan varias preguntas al postulante, y en medio de la entrevista se realiza un análisis del comportamiento y expresión corporal, para tener una idea general de la persona.

3. ¿Considera que sería necesario aplicar algún tipo de evaluación?

R. Si es necesario la aplicación de pruebas de conocimientos, psicotécnicas, analíticas, de destreza y psicológicas durante todo proceso de contratación.

4. ¿Tiene conocimiento de algunas pruebas relacionadas a la contratación de personal?

R. Si el Test de Conocimiento de Personalidad de Catell, el Test de colores de Luchter y el Cuestionario de Estilo y Test de conocimiento.

5. ¿Considera qué a través de un test o pruebas de evaluación, se puede llegar a conocer a una persona?

R. No es posible conocer a una persona en su integridad, ya que la aplicación de los test o pruebas pueden verter resultados diversos de acuerdo al estado emocional que la persona que atraviesa en el momento de la prueba que puede ser muy adverso a los resultados obtenidos.

6. ¿Cómo considera conocer a su candidato y estar segura de su contratación?

R. Todas las personas tiene su esencia, y considero que una entrevista al margen de los resultados que puedan verter las pruebas aplicadas es un factor muy importante, ya que uno puede llegar a conocer a la persona a través de su expresión corporal, la forma de responder, las dudas que tiene, los miedos que siente, una adecuada entrevista puede lograr obtener una información muy valiosa.

7. ¿Qué opina del periodo de prueba? ¿Lo considera necesario si aplico un adecuado proceso de selección?

R. Las personas sin distinción, cuando empiezan a ejercer sus funciones es donde muestran su verdadera personalidad ya que inconscientemente no se sienten ni observados ni evaluados, por lo tanto, es en esta etapa donde se debe poner mayor atención a los recién contratados para definir su estadía en la organización.

8. ¿El personal que actualmente trabaja en la empresa es el óptimo?

R. No...., en su mayoría desconocen el valor de la ética profesional y el respeto por sí mismo y esto se puede identificar en la falta de compromiso y cumplimiento, desconocen que no es lo mismo "estar en su fuente de trabajo 8 horas... que trabajar 8 horas en su fuente de trabajo".

Este es un problema gerencial, que radica en la mala organización y en el desorden que genera por las malas decisiones y sobre todo por la falta de cumplimiento hacia sus empleados.

9. ¿Existen algunos factores que limitan el desempeño de los empleados?

R. En realidad, el ambiente de trabajo no es el adecuado, se ha creado mucho individualismo y al mismo tiempo competencia, que no ayuda a la obtención de buenos resultados, por otro lado, existe, mucha presión desordenada, donde todos son responsables de todo y al mismo tiempo de nada, lo que genera importismo.

10. ¿Existe algún mecanismo que considere necesario, para mejorar el ambiente de trabajo y mejorar los resultados de la empresa?

R. Sí, todo tiene solución, es importante inicialmente mejorar el ambiente de trabajo a trabajos de juegos lúdicos y de confraternización donde las personas forman barreras emocionales y personales.

Adicionalmente es importante cambiar la imagen de la empresa hacia sus clientes internos que es el personal a través de la implementación de estrategias de planificación, control y cumplimiento,

Finalmente, la fusión de ambos cambios dará lugar a ejercer y exigir cumplimiento el cual será más fácil obtener porque con las anteriores estrategias se rompieron varios esquemas negativos que impedían la productividad.

ANEXO 2 Entrevista al Departamento Administrativo**Entrevista N° 2**

Realizada a: Jhanira Lee Guillen Cortez
Cargo: Recepcionista de la Empresa
Fecha: marzo 20 de 2019
Lugar: Oficinas de la Empresa Constructora

1. Como califica el comportamiento de la gente durante el ingreso o salida de la jornada de trabajo

R. Existe personal que se preocupa por llegar puntal poder culminar su trabajo en el tiempo que le corresponde para poder salir puntual; pero también existe personal que no le da importancia a cumplir con la hora de ingreso pero que si exigen salir a la hora exacta; que a mi modo de ver dejan mucho que desear y afecta a la empresa.

2. Cuantos minutos de retraso cree que se acumula entre todo el personal de forma diaria

R. Por lo menos 120 minutos diarios

3. ¿A la hora de ingreso, llegan antes, después de la hora fijada?

R. Como dije, existe personal que si se preocupa por ser responsable y llegan antes o a la hora de entrada, y está el otro personal que llega después de la hora fijada.

4. ¿A la hora de salida salen en punto después, antes?

R. Salen en punto

5. ¿Desde su puesto de trabajo como califica a las personas que llegan tarde?

R. Que no tienen respeto a la empresa ni a ellos mismos.

6. Del 1 al 10 como califica la puntualidad del personal a la hora de ingreso

R. 5

7. Del 1 al 10 como califica la puntualidad del personal a la hora de salida

R. 8

8. ¿Durante la jornada de trabajo existe persona que no trabaja?

R. Lastimosamente si

9. Puede verificar usted que existe tiempo muerto o mal usado durante las 8 horas de trabajo

R. De cierto modo si, por ejemplo, cuando paso a dejar notas, correspondencia o alguna consulta que debo realizar me percato que existe tiempo muerto.

10. ¿Cómo califica el ambiente de trabajo?

R. Con mucha falta de respeto

ANEXO 3 Entrevista al Departamento Contable

Entrevista N° 2

Realizada a: Lic. América Beltrán Vidaurre
Cargo: Contadora
Fecha: marzo 20 de 2019
Lugar: Oficinas de la Empresa Constructora

1. Los pagos al personal son oportunos

R. Como en todo lado existe variantes, pero siempre tratamos de que este dentro del tiempo que corresponde.

2. Usted considera que las personas esperan su pago puntual para mejorar su trabajo y obtener buenos resultados

R. Lastimosamente creo que es así.

3. ¿El retraso de los pagos, genera inconvenientes?

R. En algunas ocasiones, pero nada grave.

4. ¿Los retrasos, faltas y otros generan descuentos?

R. Efectivamente

5. ¿Las personas exigen y cumplen en la misma proporción?

R. Lastimosamente no, las personas que exigen más son las que menos aportan; es decir aquellas personas que llegan tarde, que no cumplen con su trabajo en el tiempo determinado y que son las primeras en salir son las que más exigen beneficios, pagos puntuales o alguna otra cosa que se presenta.

6. ¿Considera usted la existencia de factores que generan mal ambiente de trabajo?

R. Existen varios factores, la envidia, el conformismo, la irresponsabilidad.

7. ¿Existe mala productividad en la empresa?

R. Si

8. ¿Qué factores usted atribuye para la situación actual de la empresa?

R. Aparte del desempeño del personal, también existe la situación económica del país

9. ¿Usted cree que existe personal que hace uso indebido de los activos de la empresa

R. Indudablemente sí, el uso inadecuado o hasta incluso la pérdida de los mismos de los mismos, consideran que no es su responsabilidad el cuidar de ellos por no ser de ellos.

10. ¿Considera que en la empresa puede existir personal tóxicas

R. Si, el personal que existe en la empresa es inadecuado, no todos, pero existen trabajadores que solo piensan generar mala imagen a la empresa e influyen a otros al mal comportamiento o no realizar trabajos adecuados por faltas de pago, sin considerar que es de su responsabilidad el generar proyectos para el funcionamiento de la empresa y de esa forma poder cumplir con los pagos oportunos.

ANEXO 4 Entrevista al Departamento Comercial – Técnico

Entrevista N° 1

1. ¿Por qué decidió trabajar en la empresa?

R. Porque tiene buena trayectoria y buenas referencias

2. ¿Se siente a gusto en la empresa y con sus métodos de trabajo?

R. De cierta forma, existe algunas variantes que deberían ser mejoradas

3. ¿Cómo califica el ambiente de trabajo?

R. Es muy inadecuado debido a algunos compañeros.

4. ¿Considera que la estructura organizativa de la empresa es adecuada?

R. Si

5. ¿Cómo califica su desempeño en la empresa?

R. Siento que aún puedo hacer más para apoyar a la empresa

6. ¿Si le ofrecieran un trabajo con un sueldo similar usted aceptaría; avisaría con antelación o se retiraría sin previo aviso?

R. Tendría que analizar costo beneficio para poder tomar una decisión, mis obligaciones con la empresa no solo son económicas, mi ética vale aún más.

ANEXO 5 Entrevista al Departamento Comercial – Técnico**Entrevista N° 2**

1. ¿Por qué decidió trabajar en la empresa?

R. Porque trabaja en mi rubro y necesito dinero

2. ¿Se siente a gusto en la empresa y con sus métodos de trabajo?

R. Sí, no llaman la atención

3. ¿Cómo califica el ambiente de trabajo?

R. Mi área de trabajo me gusta porque me llevo bien con los que trabajan en mí mismo ambiente

4. ¿Considera que la estructura organizativa de la empresa es adecuada?

R. Creo si

5. ¿Cómo califica su desempeño en la empresa?

R. Considero que lo hago muy bien y que realizo lo que me corresponde

6. ¿Si le ofrecieran un trabajo con un sueldo similar usted aceptaría; avisaría con antelación o se retiraría sin previo aviso?

R. Si es un poco más el sueldo y tengo más facilidades, acepto y me incorporo inmediatamente y posteriormente aviso a la empresa en la que estaba para que realicen mi liquidación.

ANEXO 6 Formulario de Recolección de Datos Personales

Elaborado por la empresa para proceso de contratación

FICHA DE DATOS PERSONALES		CÓDIGO	VERSION
		KR-051	0
DATOS PERSONALES			
Apellido Paterno	Apellido Materno:	Nombres:	
Cédula de Identidad:	Expedido en:	Otro Doc. Identificación y Numero:	
Lugar y Fecha de Nacimiento			
Dirección Domicilio (a detalle geo-referenciado)			
Teléfono Domicilio	Teléfono Celular	Correo Electrónico	
Licencia de Conducción Vehículo (Cat. A, B, C)	Licencia de Conducción Motocicleta (Cat. M)	Licencia de Conducción Maquinaria (Cat. T)	
DATOS TÉCNICOS / PROFESIONALES			
PROFESION	Año Título Académico	Año Título en Provisión Nacional	
ESPECIALIDADES			
DIPLOMADOS			
MAESTRIAS			
DATOS LABORALES			
CARGO			
	TIPO DE CONTRATO	VIGENCIA DEL CONTRATO	
FECHA DE INGRESO:			
MONTO CONTRACTUAL:			
AFP DE APORTACION:			

	FICHA DE DATOS PERSONALES	CÓDIGO	VERSION
		KR-051	0

DATOS DE SEGURIDAD		
TIPO DE SANGRE	ALERGIAS	
MEDICAMENTOS QUE PRODUCEN REACCIONES ADVERSAS O ALERGIAS		
EN CASO DE EMERGENCIA LLAMAR A:		
NOMBRE COMPLETO	PARENTESCO	
DIRECCION	TELEFONO DOM./OF.	TELEFONO CELULAR
OTROS DATOS DE EMERGENCIA		

NOTA : ADJUNTAR AL ARCHIVO DEL EMPLEADO TODOS LOS DOCUMENTOS QUE RESPALDEN LA INFORMACION.

SELLO DE LA EMPRESA	EMPLEADO
---------------------	----------

ANEXO 7 Formulario de Pre Acuerdo de Servicios

Proporcionado por la empresa, formulario usado después de la contratación del personal.

FORMULARIO DE PRE ACUERDO DE SERVICIOS		CODIGO	VERSIÓN
		KR-049	0
DATOS PERSONALES			
NOMBRES:			
APELLIDOS:			
CÉDULA DE IDENTIDAD:		EXPEDIDO EN:	
FECHA DE NACIMIENTO:		LUGAR:	
GRUPO SANGUINEO:			
LICENCIA DE CONDUCIR:		SI ___ NO ___ CATEGORIA:	
DIRECCIÓN DOMICILIO:	Calle/Avenida:		
	Zona:		
	País:		
ESTADO CIVIL:		HIJOS:	
TELÉFONO PARTICULAR:		CELULAR:	
EMAIL:		CASILLA:	
TIPO DE CUENTA:		BANCO:	
Nº DE CUENTA:			
DATOS PROFESIONALES			
PROFESIÓN:			
ESPECIALIDAD:			
AÑO DE TÍTULO AZADEMICO:		REGISTRO DE COLEGIATURA: SI ___ NO ___	
AÑO DE TÍTULO PROVISIÓN NACIONAL:		COLEGIO:	
NRO DE REGISTRO:			
POSTGRADOS:	PAÍS:	TITULO:	
	INSTITUCIÓN:		
MAESTRIAS:	PAÍS:	TITULO:	
	INSTITUCIÓN:		
DOCTORADOS:	PAÍS:	TITULO:	
	INSTITUCIÓN:		
OTROS ESTUDIO:	PAÍS:	TITULO:	
	INSTITUCIÓN:		
IDIOMAS:	Lectura ___	Escritura ___	Habla ___
	Lectura ___	Escritura ___	Habla ___
	Lectura ___	Escritura ___	Habla ___
ACUERDOS DE SERVICIOS			
PROYECTO:			
TIPO DE SERVICIO:			
A)			
CONSULTORÍA:	Factura ___	Retenciones ___	AFP's ___
CONSULTORÍA A REALIZAR:			
FECHA DE INGRESO:		TIEMPO DE CONTRATO:	
FECHA FINAL:			
MONTO TOTAL DE CONTRATO:			
FORMA DE PAGO:			
DETALLE	%	IMPORTE	PRODUCTO
Primer Pago			

	FORMULARIO DE PRE ACUERDO DE SERVICIOS	CODIGO	VERSIÓN
		KR-049	0

Segundo Pago			
Tercer Pago			
Cuarto Pago			
Quinto Pago			
Sexto Pago			
Séptimo Pago			
Octavo Pago			

B)

PLANTA:	AFP's ____ Caja ____ RC - IVA ____		
FECHA DE INGRESO:			FECHA FINAL:
MONTO MENSUAL:			TIEMPO DE CONTRATO:
VIATICOS:	SI ____ NO ____		
ALIMENTACIÓN	SI ____ NO ____		
HOSPEDAJE	SI ____ NO ____		
USO DE VEHÍCULO	SI ____ NO ____		
TRANSPORTE	Pasaje Aéreo	SI ____ NO ____	
	Pasaje Terrestre	SI ____ NO ____	

C)

PASANTE:			
FECHA DE INGRESO:			FECHA FINAL:
MONTO MENSUAL:			TIEMPO DE CONTRATO:

D)

BONO:		
PROYECTO:	MES	MONTO
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		

Fecha: _____

Firma: _____

Nombre: _____

C.I.: _____

Firma: _____

Nombre: _____

C.I.: _____

ANEXO 8 Test de Personalidad

Estos son los test realizados para identificación de perfiles en algunas empresas. Han sido creados para conocer a qué tipo de patrón de personalidad corresponden:

1. ¿Crees que el día no tiene bastantes horas para todas las cosas que deberías hacer?
 Sí
 No
2. ¿Siempre te mueves, caminas o comes con rapidez?
 Sí
 No
3. ¿Te sientes impaciente por el ritmo al que se desarrollan los acontecimientos?
 Sí
 No
4. ¿Acostumbras a decir: "Ah, ajá" o "sí, sí, sí", "bien, bien", ¿cuándo te habla una persona apremiándola inconscientemente a que acabe de decir lo que tiene que decir?
 Sí
 No
5. ¿Tienes tendencia a terminar las frases de otras personas?
 Sí
 No
6. ¿Te sientes exageradamente irritado incluso rabioso cuando el coche que te precede en una carretera circula a una velocidad que consideras demasiado lenta?
 Sí
 No
7. ¿Consideras angustioso tener que hacer cola o esperar turno para conseguir una mesa en un restaurante?
 Sí
 No

8. ¿Encuentras intolerable ver cómo otras personas realizan tareas que sabes que se pueden hacer más deprisa?
- Sí
- No
9. ¿Te impacientas contigo mismo si te ves obligado a realizar tareas repetitivas (rellenar formularios, firmar talones, lavar platos, etc.), que son necesarias, pero te impiden hacer las cosas que te interesan realmente?
- Sí
- No
10. ¿Eres de esas personas que leen a toda prisa o intentan siempre conseguir resúmenes o sumarios de obras literarias realmente interesantes y valiosas?
- Sí
- No
11. ¿Te esfuerzas por pensar o hacer dos o más cosas simultáneamente? Por ejemplo, mientras intentas escuchar la conversación de una persona, sigues dando vueltas a otro tema sin ninguna relación con lo que escuchas.
- Sí
- No
12. ¿Mientras disfrutas de un descanso, continúas pensando en tus problemas laborales, domésticos o profesionales?
- Sí
- No
13. ¿Tienes el hábito de acentuar excesivamente varias palabras que consideras clave en tu conversación o la tendencia a decir las últimas palabras de tus frases más rápidamente que las palabras iniciales?
- Sí
- No
14. ¿Encuentras difícil abstenerte de llevar cualquier conversación hacia los temas que te interesan y cuando no lo consigues, pretendes escuchar, pero en realidad sigues ocupado en tus propios pensamientos?
- Sí
- No

15. ¿Te sientes vagamente culpable, cuando descansas y no haces nada durante varias horas o varios días?
- Sí
- No
16. ¿Intentas siempre programar más y más cosas en menos tiempo, y al hacerlo así dejas cada vez menos margen para los imprevistos?
- Sí
- No
17. Al conversar, ¿das con frecuencia puñetazos o palmadas en la mesa, o golpeas con un puño la palma de la otra mano para dar más énfasis a un punto particular de la discusión?
- Sí
- No
18. ¿Te sometes a ciertos plazos en tu trabajo que con frecuencia son difíciles de cumplir?
- Sí
- No
19. ¿Aprietas con frecuencia las mandíbulas, hasta el punto que te rechinan los dientes?
- Sí
- No
20. ¿Llevas con frecuencia material relacionado con tu trabajo o tus estudios a tu casa por la noche?
- Sí
- No
21. ¿Acostumbras a evaluar en términos numéricos no sólo tu propio trabajo, sino también las actividades de los demás?
- Sí
- No
22. ¿Te sientes insatisfecho con tu actual trabajo?
- Sí
- No

ANEXO 9 Las Cinco Dimensiones Fundamentales de Personalidad

Me veo (o vea a la otra persona) como alguien que...

1. ...es bien hablador

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

2. ...tiende a ser crítico

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

3. ...es minucioso en el trabajo

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

4. ...es depresivo, melancólico

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

5. ...es original, se le ocurren ideas nuevas

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

6. ...es reservado

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

7. ...es generoso y ayuda a los demás

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

8. ...puede a veces ser algo descuidado

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

9. ...es calmado, controla bien el estrés

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

10. ...tiene intereses muy diversos

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

11. ...está lleno de energía

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

12. ...inicia disputas con los demás	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
13. ...es un trabajador cumplidor, digno de confianza	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input checked="" type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
14. ...con frecuencia se pone tenso	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
15. ...es ingenioso, analítico	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
16. ...irradia entusiasmo	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
17. ...es indulgente, no le cuesta perdonar	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
18. ...tiende a ser desorganizado	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
19. ...se preocupa mucho por las cosas	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
20. ...tiene una imaginación activa	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
21. ...tiende a ser callado	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
22. ...es generalmente confiado	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
23. ...tiende a ser flojo, vago	A mi mismo: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo
	Otra: En desacuerdo	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	De acuerdo

24. ...es emocionalmente estable, difícil de alterar

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

25. ...es inventivo

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

26. ...es asertivo, no teme expresar lo que quiere

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

27. ...es a veces frío y distante

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

28. ...persevera hasta terminar el trabajo

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

29. ...es temperamental, de humor cambiante

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

30. ...valora lo artístico, lo estético

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

31. ...es a veces tímido, inhibido

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

32. ...es considerado y amable con casi todo el mundo

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

33. ...hace las cosas de manera eficiente

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

34. ...mantiene la calma en situaciones difíciles

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

35. ...prefiere trabajos que son rutinarios

A mi mismo: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

Otra: En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

36. ...es extrovertido, sociable	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
37. ...es a veces maleducado con los demás	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
38. ...hace planes y los sigue cuidadosamente	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
39. ...se pone nervioso con facilidad	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
40. ...le gusta reflexionar, jugar con las ideas	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
41. ...tiene pocos intereses artísticos	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
42. ...le gusta cooperar con los demás	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
43. ...se distrae con facilidad	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
44. ...es educado en arte, música, o literatura	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
45. ...tiene alta auto-estima	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
46. ...es muy religioso	A mi mismo: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo
	Otra: En desacuerdo 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> De acuerdo

47. ...es políticamente liberal**A mi mismo:** En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo**Otra:** En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo**48. ...Esta usualmente en malos términos con los otros.****A mi mismo:** En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo**Otra:** En desacuerdo 1 2 3 4 5 De acuerdo

ANEXO 10 Test personalidad de 16 factores

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo
1 Me dejo llevar por los demás	1	2	3	4	5
2 Me disgustan las obras de ficción	1	2	3	4	5
3 Me desanimo con facilidad	1	2	3	4	5
4 No me gusta involucrarme en los problemas de los demás	1	2	3	4	5
5 Llora durante las películas	1	2	3	4	5
6 Me encanta soñar despierto	1	2	3	4	5
7 No rehúso hablar de mí mismo	1	2	3	4	5
8 Intento seguir las reglas	1	2	3	4	5
9 Quiero que me dejen en paz	1	2	3	4	5
10 Hago cosas que otros encuentran extrañas	1	2	3	4	5
11 Respeto la autoridad	1	2	3	4	5
12 No respeto las reglas	1	2	3	4	5

- 13** Hago cosas inesperadas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 14** Me enfado con facilidad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 15** Tengo cambios de humor radicales con frecuencia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 16** Me hago cargo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 17** Me siento culpable cuando digo "no"

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 18** Supero las adversidades con facilidad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 19** No me interesan las argumentaciones y conversaciones teóricas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 20** Busco el silencio

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 21** Animo a la gente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 22** Rara vez me pierdo en mis pensamientos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---
- 23** No hablo en presencia de extraños

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24 Nado a contra corriente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25 No me importa comer sólo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26 Intento no pensar en los necesitados

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27 Digo lo que pienso

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28 Me encantan las grandes fiestas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29 Siempre estoy de broma

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30 Me opongo a la autoridad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31 Creo en la importancia del arte

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

32 Hago amigos con facilidad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33 Nunca me involucro en desafíos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34 Me intereso por la vida de los demás

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

35 Pospongo tareas desagradables

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

36 Raramente le busco un significado más profundo a las cosas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

37 No me gustan los acontecimientos con mucha gente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

38 Empleo tacos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

39 Disfruto dejando volar mi imaginación

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

40 Me siento amenazado con facilidad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

41 Siento las emociones de los demás

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

42 Sé evadir las reglas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

43 Aprendo rápidamente

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

44 Me disgusta la música alta

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

45 No me gustan las películas de acción

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

46 Me resisto a la autoridad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

47 No me gusta la poesía

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

48 Creo que la gente básicamente sigue una moralidad

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

49 No me molesta el desorden

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

50 Me enojan los errores de otros

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

51 Me considero una persona normal

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

52 Me guardo mis pensamientos

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

53 Saco tiempo para los demás

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---