

LAS TAXONOMÍAS DE LOS RASGOS DE COMPORTAMIENTO EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.^{1,2} TAXONOMIES OF BEHAVIORAL TRAITS IN STAFF SELECTION PROCESSES.

Jorge Everardo Aguilar-Morales³, Raquel Blanco-Ruiz y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
Centro Regional de Investigación en Psicología
México

Resumen. Existen taxonomías sobre los rasgos del comportamiento que facilitan el análisis de puesto y el proceso de selección de personal (Fleishman y Reilly, 1992; Carroll, 1993; Hogan, 1991; Digman, 1990; McCrae y Costa, 1985, 1987; Holland, 1973; Thurstone, 184; Dawis y Lofquist, 1984). Sin embargo, no se ha realizado un seguimiento para saber si estas taxonomías son utilizadas en la práctica profesional en nuestro país. Nosotros revisamos 100 convocatorias de personal publicadas en línea. Ninguno de los rasgos psicológicos señalados en las convocatorias analizadas corresponde a una taxonomía técnica. Los términos utilizados para indicar rasgos del comportamiento son poco técnicos, confusos y discriminantes. Ellos reflejan suponen una visión mentalista del comportamiento. Existe una necesidad de capacitación y formación entre los administradores de recursos humanos. Se requiere de un consenso para establecer un lenguaje técnico común que facilite la comunicación y administración de estos procesos.

Palabras Clave: rasgos del comportamiento, selección de personal.

Abstract: In organizational psychology, there are taxonomies on behavioral traits. These Taxonomies are useful in the analysis of job and the staff selection process (Fleishman and Reilly, 1992, Carroll, 1993; Hogan, 1991, Digman 1990, McCrae and Costa, 1985, 1987, Holland, 1973; Thurstone, 184 ; Löfquist and Dawis, 1984). However, there is no study on the use of these taxonomies in professional practice in our country. We reviewed 100 calls for staff posted on line. None of the psychological features identified in the calls analyzed corresponds to technical taxonomy. The terms used to indicate behavioral traits are not very technical, but confusing and discriminatory. They are a mentalist explanation of the behavior. There is a need for training and education among human resource managers. Requires a consensus to establish a common technical language to facilitate communication and management of these processes.

Keywords: Behavioral traits, recruitment.

El proceso de reclutamiento y selección de personal requiere la elaboración previa de un análisis de puesto que permita describir con precisión las funciones que realizará el trabajador y los requerimientos que debe cubrir.

Se ha desarrollado toda una metodología que facilita la realización de esta tarea. Los

avances se pueden encontrar en el desarrollo de taxonomías que clasifican todos los posibles rasgos del comportamiento relacionados con el trabajo, el desarrollo de instrumentos utilizados para la recolección de datos y la sistematización del proceso. Ejemplo de estos dos últimos son el Position Analysis Questionnaire (PAQ) desarrollado por McCormik en 1992, el Occupational Analysis

¹ Recibido el 15 de noviembre y aceptado el 1 de diciembre del 2009.

² Este trabajo fue presentado en el XXXVI Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de la Psicología realizado en la ciudad Cuernavaca Morelos en Mayo del 2009.

³ Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

Inventory de Cunnigman, Boese, Neeb y Pass, el Common Metric Questionnaire (CMQ) desarrollado por The Psychological Corporation y el Work Profiling System (WPS) desarrollado por Saville y Holdsworth Limited.

Respecto a la taxonomía de los rasgos del comportamiento involucrados en el trabajo Landy y Conte (2004) hacen una revisión extensa de su desarrollo, en esta revisión se reconoce que en la década de los cincuenta Edwin Fleishman y sus asociados desarrollaron una taxonomía que incluía 52 capacidades. Divididas en tres áreas: a) cognoscitivas, b) físicas y c) perceptuales-motrices. (Fleishman y Reilly, 1992). En la Tabla 1 se muestra la clasificación desarrollada por estos autores.

En lo referente a las capacidades cognoscitivas son dos los aspectos que usualmente se consideran al realizar procesos de selección de personal.

1. La capacidad cognoscitiva o mental que se refiere a capacidades específicas como memoria o razonamiento y
2. La capacidad intelectual que se refiere a la capacidad intelectual general, comúnmente llamada "g" y que incluye el razonamiento, la planeación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprendizaje veloz y aprendizaje de la experiencia.

En este rubro Carroll (1993) propuso tres niveles o estratos de inteligencia (Tabla 2).

En cuanto a las capacidades físicas Hogan (1991) sugirió que siete capacidades físicas son suficientes para analizar la mayoría de los empleos, la cuáles fueron analizadas por Guión encontrando muchas similitudes con las categorías utilizadas por Fleishman y Reilly (Tabla 3.)

Respecto a las capacidades sensoriales usualmente se consideran dentro de ellas a la visión, tacto, gusto, olfato y realimentación cinestésica. La discusión actual se encuentra entre considerar a estas capacidades como

independientes de las cognoscitivas o como plantea Carroll como estrechamente interrelacionadas pues en la vida real ambas habilidades no se encuentran independientes.

Las capacidades motrices en cambio tienen que ver con la coordinación, destreza y tiempo de reacción en la clasificación de Fleishman se encuentran especificadas tanto las capacidades sensoriales como psicomotrices

Aunque se han desarrollado diversas taxonomías sobre los rasgos de personalidad, estos se han realizado sobre todo en el campo de la psicología clínica. En el ámbito laboral la clasificación que ha tenido mayor difusión es la conocida como el "Modelo de los 5 factores" o "Big 5".

Este modelo surge tras la realización de análisis estadísticos y de pruebas de personalidad durante varias décadas y de un análisis conceptual de lo que las pruebas tratan de medir, en este análisis se encontraron cinco factores comúnmente utilizados (Digman, 1990; McCrae y Costa, 1985, 1987). En la siguiente tabla se muestran dichos factores (Tabla 4).

Este modelo ha estado rodeado por la controversia: algunos críticos aumentan el número de factores a 7 o nueve en tanto que otros los reducen. Respecto a su utilidad predictiva lo cierto es que la personalidad juega un papel en la conducta laboral sobre todo en los aspectos motivacionales que en los técnicos, la utilidad de una prueba de personalidad para predecir el comportamiento futuro del trabajador dependerá de la tarea a desarrollar y el factor que se evalué.

Respecto a la personalidad existe las pruebas de comprobación negativa y las pruebas de comprobación positiva, las primeras buscan detectar una patología, las segundas buscan evaluar aspectos de la personalidad "normal". En general las segundas pueden usarse con mayor facilidad en la industria, respecto a las primeras deben usarse con cuidado porque podrían considerarse como discriminatorias, en algunos países como en los Estados

Unidos las pruebas de este tipo se aplican solo hasta que son contratados los trabajadores por considerar a los trastornos de personalidad como discapacidades encubiertas. La aplicación de este tipo de pruebas como en todos los casos debe estar justificado por las funciones que desarrollará el trabajador.

Uno de las clasificaciones más populares respecto a los intereses vocacionales es la desarrollada por Holland (1973), en esta clasificación se considera cuatro rasgos generales y 6 tipos de intereses (Figura 1).

Para Holland cada interés presenta las siguientes características.

Realista: Asocial, conformista, franco, genuino, cabeza dura, materialista, natural, normal, persistente, práctico, autodestructivo, inflexible, ahorrativo, poco perspicaz, no comprometido.

De investigación: Analítico cauto, crítico, complejo, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, racional, reservado, aislado, impopular.

Artístico: Complicado, desordenado, emocional, expresivo, idealista, imaginativo, poco práctico, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconforme, original, sensible, abierto.

Social: Ascendente, cooperativo, paciente, amistoso, generoso, colaborador, idealista, empático, amable, persuasivo, responsable, sociable, con tacto, comprensivo, cálido.

Emprendedor: Adquisitivo, aventurero, aceptable, ambicioso, dominante, energético, exhibicionista, extrovertido, coqueto, optimista, confiado en sí mismo, sociable, hablador.

Convencional: Cuidadoso, conformista, consciente, defensivo, eficiente, inflexible, inhibido, metódico, obediente, ordenado, persistente, práctico, prudente, ahorrativo, con poca imaginación.

Thurstone (1984) por su parte clasifica los intereses vocacionales en 10 áreas de actividades:

- Ciencias físicas
- Ciencias biológicas
- Cálculo
- Negocios
- Ejecutivas
- Persuasivas
- Literarias
- Servicio Social
- Artísticas
- Musicales

Frederic Kuder en cambio establece como áreas de interés vocacional los siguientes:

- Interés en actividades al aire libre
- Interés mecánico
- Interés para el cálculo
- Interés científico
- Interés persuasivo
- Interés artístico plástico
- Interés literario
- Interés musical
- Interés por el servicio social
- Interés en el trabajo de oficina

También realiza una clasificación de preferencias personales desglosándolas como sigue:

- Preferencia por trabajo en grupo
- Preferencia por situaciones estables y familiares
- Preferencia por trabajo de orden intelectual o teórico
- Preferencia por situaciones no conflictivas
- Inclinationes para dirigir o dominar a los demás

Una clasificación basada en la Teoría de la adaptación al trabajo de Dawis y Lofquist (1984), clasifica los aspectos globales que el trabajador considera importante para la

satisfacción en el trabajo. La tabla 5 señala estos aspectos.

Otra clasificación desarrollada es la que se refiere a la forma en que un trabajador se desempeña en su trabajo o su “estilo” de trabajo (Tabla 6).

Un iniciativa del gobierno de los estados unidos que se ha interesado en sistematizar la información relativa a diversas ocupaciones es la conocida como Occupational Information Network (O*NET) (Sucesora del Dictionary of Occupational Tittles que surgió en 1939 y cuya última edición se publicó en 1993). Esta base de datos es la que contiene la mayor información sobre ocupaciones y además de servir para realizar una orientación vocacional, facilita el trabajo de análisis de puesto y permite estandarizar la información utilizando las taxonomías que hemos revisado con anterioridad.

En la tabla 7 se incluye la descripción de los conocimientos que se utilizan en esta base de datos.

En la tabla 8 se incluye un desglose de las habilidades consideradas en O*NET.

Las características de las condiciones de trabajo también han sido clasificadas, en la tabla 9 se muestra dicha clasificación.

El concepto de inteligencia emocional ha alcanzado notoriedad entre los psicólogos, sin embargo no hay hasta la fecha un acuerdo sobre su definición y los instrumentos para medirla por lo que existe una ausencia de datos que confirmen el significado de dicho constructo, los datos decepcionantes que existen solo hacen ver el término como una de las tantas novedades y modas en la psicología que se caracterizan por el capricho y el interés intenso pero breve.

Sin embargo, a pesar de este desarrollo es poco probable que las taxonomías mencionadas con anterioridad estén siendo utilizadas por el personal que realiza procesos de selección de personal, en un estudio previo realizado por los autores sobre las

características de las convocatorias de personal se encontró que el tipo de “rasgos psicológicos” incluidos en las convocatorias carece por completo de elementos técnicos, el tipo de términos utilizados facilita la discriminación y denota que los futuros empleados se enfrentarán a situaciones laborales caracterizados por la coacción o el castigo (por ejemplo “trabajo bajo presión”).

En este trabajo se buscó determinar cuáles son los rasgos psicológicos requeridos con mayor frecuencia en las convocatorias de selección de personal y determinar si estos corresponden a una taxonomía técnica.

Método

Procedimiento

Se revisaron los rasgos psicológicos incluidos en 100 convocatorias de personal publicadas en bolsas de trabajo de acceso electrónico.

Se clasificaron los rasgos en aquellos que se refieren a conocimientos y habilidades técnicas y aquellos comportamientos, habilidades o aptitudes que pudieran considerarse propiamente psicológicos.

Se determinó si los rasgos señalados en las convocatorias de personal se ajusta a una taxonomía técnica de rasgos del comportamiento.

Resultados

Ninguno de los rasgos psicológicos señalados en las convocatorias analizadas corresponden a una taxonomía técnica. Aunque un 20% de ellos pudieran ajustarse a algunos rasgos incluidos en las taxonomías de referencia, solo que fueron redactados en un lenguaje no técnico.

En la tabla 10 se incluyen los rasgos que fueron solicitados con mayor frecuencia.

Discusión

Los rasgos “psicológicos” incluidos en las convocatorias de selección carecen de una vinculación con alguna taxonomía formal, aunque algunos podrían considerarse dentro de ellas, su redacción evidencia que no fueron establecidos haciendo referencia a dicha taxonomía, sino su presencia es accidental

Los rasgos solicitados reflejan una concepción de las causas que explican el comportamiento, por ejemplo al solicitar trabajadores honestos u honrados de manera implícita se entiende que estos comportamientos son parte de la naturaleza del trabajador, ignorando las causas organizacionales del mismo. Es decir es un modelo mentalista del comportamiento.

No se clasifican los rasgos del comportamiento como conocimientos, habilidades, intereses vocacionales, valores, estilos, condiciones de trabajo, etc. Se solicitan ciertos requisitos sin señalar con claridad a que aspecto se refieren.

Destaca también el hecho de que el rasgo más solicitado es uno que podría considerarse ilegal porque favorece la discriminación (excelente presentación) y segundo se trate como señalamos en anteriormente de un rasgo que advierte un clima laboral poco armonioso caracterizado por el uso del castigo como sistema de control social y de una violación a los derechos laborales (trabajo bajo presión).

Los términos utilizados en las convocatorias analizadas son confusos (alta visión y ambición, actitud de disposición), poco técnicos (gusto por la web) y sin un marco teórico de referencia. Independientemente que desde una perspectiva general podría resultar incluso cuestionable el uso de conceptos tales como capacidades físicas y mentales y rasgos de personalidad, es importante reconocer que existe un trabajo técnico que no está siendo utilizado y una necesidad de capacitación y formación que no está siendo atendida.

Al elaborar la descripción de los puestos debería describirse de manera operacional las

conductas esperadas o en su caso indicar la taxonomía a la cual se está haciendo referencia. También es necesario establecer un consenso entre los profesionales del área sobre las expresiones que son pertinentes al expresar una conducta específica que facilite la comunicación y la administración del proceso.

Referencias

- Aguilar-Morales, J.E. y Blanco-Ruiz, R. (2008) Selección de personal e igualdad de oportunidades: características de las convocatorias en línea. *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 2(1) 21-26.
- Carroll, J. B. (1993) *Human Cognitive Abilities: A survey of factor-analytic studies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mineapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Fleishman, E. A. y Reilly, M. E. (1992). *Handbook of human abilities: Definitions, measurements, and job task requirements*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hogan, J. 1991. Structure of physical performance in occupational tasks. *Appl. Psychol.* 76, 495-507.
- Holland, JL (1973). *Making vocational choices A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Landy , F. y Conte, J. (2004) *Work in the 21st. An introduction to industrial and organizational psychology*. USA: The Mc Graw Hill Companies, Inc.

- McCrae, R.R. y Costa, P.T. (1985) *Openness to experience*. En R.Hogan y W.H. Jones (Eds.), *Perspectives in Personality* (vol. 1). Greenwich, CT: JAI Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. C., Jr. (1987). Validation of the five-factor model across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81–90.

TABLA 1. TAXONOMÍA DE LA CAPACIDADES DE FLEISMAN Y REILLY (1992)			
CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
VERBALES			
1. Comprensión oral	Escuchar y entender información e ideas presentadas mediante palabras y oraciones orales	Entender una exposición en física avanzada	Entender un comercial
2. Comprensión escrita	Leer y entender información e ideas presentadas por escrito	Entender un instructivo para reparar un sistema de misiles guiados	Entender un símbolo en una carretera
3. Expresión oral	Comunicar ideas e información al hablar de tal manera que otros entiendan	Explicar principios avanzados de genética a preparatorianos	Cancelar por teléfono la suscripción a un periódico
4. Expresión escrita	Comunicar información e ideas escritas de tal manera que otros entiendan	Escribir un texto de economía avanzado	Escribir una nota recordándole a alguien que saque algo del congelador
RAZONAMIENTO Y GENERACIÓN DE IDEAS			
5. Fluidez de ideas.	Expresar ideas sobre un tópico, tiene que ver con el número de ideas pero no con su calidad	Nombrar todas las estrategias posibles de una batalla militar	Nombrar cuatro usos diferentes de un desarmador
6. Originalidad.	Expresar ideas poco usuales sobre un tópico, para desarrollar formas creativas de solución de un problema.	Inventar un nuevo tipo de fibra hecha a mano	Utilizar una tarjeta de crédito para abrir el seguro de una puerta
7. Sensibilidad a problemas.	Decidir cuando algo está mal o puede estarlo.	Reconocer una enfermedad en su etapa temprana cuando hay pocos síntomas	Reconocer que una lámpara desconectada no funciona
8. Razonamiento deductivo.	Aplicar reglas generales a problemas específicos con respuestas lógicas. Incluye decidir si la respuesta tiene sentido	Diseñar las alas de un avión de acuerdo con los principios de la aerodinámica	Conocer que por la ley de gravedad un automóvil puede rodar una pendiente
9. Razonamiento inductivo.	Combinar piezas de información separada o respuestas específicas a problemas para formar reglas generales.	Diagnosticar una enfermedad de acuerdo a los resultados de diversos estudios de laboratorio	Determinar la ropa a usar con base en el reporte climático

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
10. Ordenamiento de la información.	Seguir correctamente un conjunto de reglas con el fin de realizar ciertas acciones	Armar la cabeza de un arma nuclear	Dar orden numérico a las cosas
11. Flexibilidad de categoría	Producir diversas reglas que indiquen como se agrupa un conjunto de cosas de manera diferente	Clasificar fibras hechas a mano de acuerdo al costo, flexibilidad, etc.	Separar clavos en una caja de herramientas de trabajo en base a su longitud
CUANTITATIVAS.			
12. Razonamiento matemático.	Entender y organizar un problema y luego seleccionar un método o fórmula matemática para resolverlo	Determinar la matemática requerida para simular un aterrizaje de una nave espacial en la luna	Determinar cuanto cuesta diez naranjas cuando el precio es de dos por 29 centavos
13. Facilidad numérica.	Sumar, restar, multiplicar o dividir rápida y correctamente	Calcular manualmente el plan de vuelo tomando en cuenta la velocidad, el combustible, el viento y la altitud	Sumar 2 + 7
MEMORIA.			
14. Memorización.	Recordar información como palabras, números, dibujos y procedimientos	Recitar un poema después de estudiarlo por 15 minutos.	Recordar el número de autobús para asegurarse de tomar el correcto
PERCEPTUALES			
15. Velocidad de conclusión.	En corto tiempo dar sentido a la información que parece no tener significado u organización de partes diferentes de información de un patrón significativo	Interpretar los patrones de un radar del clima para decidir si hay cambios en el mismo	Reconocer una canción después de escuchar las primeras notas
16. Flexibilidad de conclusión.	Identificar o detectar un patrón conocido (figura, objeto, palabra o sonido) que se encuentra oculto en otro material	Identificar tanques camuflajeados desde un avión de alta velocidad	Sintonizar una estación de radio en un camión ruidoso
17. Velocidad perceptual.	Comparar con rapidez y precisión letras, números, objetos, dibujos o patrones.	Inspeccionar partes eléctricas para detectar defectos que surgen en la línea de montaje	Seleccionar el correo de acuerdo al código postal sin presión de tiempo

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
ESPACIALES			
18. Organización espacial	Saber nuestra localización en relación con el medio o para saber dónde se ubican los objetos en relación con nosotros	Navegar en el océano guiándonos por la posición del sol y las estrellas	Utilizar un croquis para localizar una tienda dentro de un centro comercial
19. Visualización.	Imaginar cómo se verá algo cuando se mueve o cuando sus partes se mueven o recomponen	Anticipar los movimientos del oponente o los propios en un juego de ajedrez	Imaginar cómo poner un papel en la máquina de escribir de tal manera que el membrete quede al frente
ATENCIÓN			
20. Atención selectiva.	Concentrarse y no distraerse mientras se ejecuta una tarea	Estudiar un manual técnico en un lugar ruidoso	Contestar una llamada de negocios mientras algunos compañeros platican a un lado
21. Compartir tiempo.	Dejar y retomar dos o más actividades o fuentes de información	Monitorear el radar y una transmisión por radio para mantener el rumbo de un avión en periodos de tráfico intenso	Escuchar música mientras se llenan documentos
MANIPULACIÓN			
22. Firmeza brazo-mano.	Mantener firmes el brazo y la mano mientras se realiza un movimiento del brazo o se mantiene el brazo en una posición	Cortar las caras de un diamante	Encender una vela
23. Destreza manual.	Realizar movimientos coordinados y rápidos con una mano, de la mano y el brazo o de las dos manos para manipular, armar o asir objetos	Realizar una cirugía de corazón abierto utilizando instrumentos quirúrgicos	Poner un foco en una lámpara
CONTROL DEL MOVIMIENTO			
24. Destreza de los dedos.	Realizar movimientos precisos y coordinados de los dedos de una o ambas manos para asir, manipular objetos muy pequeños	Armar el mecanismo de un reloj de pulsera	Meter monedas en un parquímetro

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
25. Precisión del control.	Realizar con rapidez y repetidamente ajustes precisos al mover a una posición exacta los controles de una máquina o vehículo	Realizar una cavidad en un diente	Ajustar la luz en un lugar con un atenuador
26. Coordinación de multi-miembros del cuerpo	Coordinar movimientos de dos o más miembros juntos al sentarse, pararse o acostarse. No incluye la ejecución de las actividades cuando el cuerpo está en movimiento	Tocar la batería en un grupo de jazz	Remar en una lancha
27. Orientación de respuestas.	Elegir rápida y correctamente entre dos o mas movimientos en respuesta a dos o mas señales diferentes	En una nave espacial que se sale de control reaccionar rápidamente a cada error con los movimientos de control correctos	Cuando el timbre de la puerta y el teléfono suenan al mismo tiempo seleccionar cual contestar primero
28. Control de la proporción.	Ajustar los movimientos o el control del equipo anticipando los cambios en la velocidad y/o dirección de un objeto o escena en continuo movimiento	Operar los controles para aterrizar en un clima difícil en un jet	Andar en bicicleta en una ciclo-pista
VELOCIDAD Y TIEMPO DE REACCIÓN			
29. Tiempo de reacción.	Responder rápidamente a una señal cuando aparece	Frenar bruscamente cuando un peatón se atraviesa frente al carro	Ir frenando poco a poco cuando el semáforo se pone en amarillo
30. Velocidad muñeca-dedos.	Hacer movimientos repetidos más rápidos y simples con los dedos, las manos y las muñecas	Escribir a máquina documentos con una velocidad de 90 palabras por minuto	Usar un sacapuntas manual
31. Velocidad del movimiento de las extremidades	Mover brazos y piernas rápidamente	Boxear con una pera	Serruchar una pieza delgada de madera

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
FORTALEZA FÍSICA			
32. Fortaleza estática	Ejercer la máxima fuerza muscular para levantar, empujar, jalar o cargar objetos	Subir a un camión sacos de 75 libras	Empujar un carrito de supermercado vacío
33. Fortaleza explosiva	Realizar un esfuerzo breve o pequeño de un músculo	Lanzar una bala en una competencia de pista	Clavar con un martillo
34. Fortaleza dinámica	Ejercer fuerza muscular repetida o de forma continua a lo largo del tiempo	Ejecutar una rutina gimnástica de anillos	Podar un arbusto
35. Fortaleza del tronco	Utilizar los músculos abdominales y de la espalda baja para apoyar parte del cuerpo repetida o de forma continua a lo largo del tiempo sin darse por vencido	Hacer 100 sentadillas	Sentarse en una silla
RESISTENCIA			
36. Vigor	Esforzarse físicamente durante periodos de tiempo prolongados sin perder el aliento o hiperventilarse	Correr una carrera de 10 millas	Caminar un cuarto de milla para entregar una carta
FLEXIBILIDAD, EQUILIBRIO Y COORDINACIÓN			
37. Flexibilidad para estirarse	Estirarse, girar o alcanzar con el cuerpo brazos y/o piernas	Maniobrar un kayak en rápidos	Bajar a mano una manzana en un árbol.
38. Flexibilidad dinámica	Estirarse, girar o alcanzar con el cuerpo, brazos y/o piernas repetidamente y con rapidez	Trabajar debajo de un automóvil para arreglar la calefacción	Alcanzar el micrófono en un autopatrulla
39. Coordinación corporal gruesa	Coordinar el movimiento de brazos, piernas y torso juntos en actividades donde todo el cuerpo está en movimiento	Bailar ballet	Subir y bajar un camión
40. Equilibrio corporal grueso	Mantener o recuperar el equilibrio corporal para mantenerse erguido cuando se está en una posición inestable	Caminar en andamios angostos en la parte alta de una construcción	Pararse en una escalera

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
VISUALES			
41. Visión cercana	Ver detalles de objetos cercanos	Detectar pequeños defectos en un diamante	Leer números en un tablero del carro
42. Visión lejana	Ver detalles a la distancia	Detectar diferencias entre embarcaciones en el horizonte	Leer un anuncio de la calle
43. Discriminación visual del color	Aparear o detectar diferencias entre colores, incluyendo sombras y brillantez	Pintar un objeto viviente a color	Separar ropa sucia en blanca y a color
44. Visión nocturna	Ver bajo condiciones de poca luz	Encontrar el camino en el bosque en una noche de luna	Leer los nombres de las calles al manejar durante el ocaso
45. Visión periférica	Ver objetos o el movimiento de los mismos a un lado cuando los ojos se enfocan al frente	Al volar en una nave de combate distinguir entre un avión aliado y un enemigo	Mantener el paso mientras se marcha en una formación militar
46. Percepción De profundidad	Juzgar cuál de los diversos objetos están más cerca o más lejos del observador o juzgar la distancia entre el objeto y el observador	Lanzar un pase a su receptor cuando se encuentra rodeado por oponentes	Mezclarse en el tráfico de una ciudad
47. Sensibilidad al brillo	Ver objetos en presencia de brillo o luz brillante	Esquiar en nieve en un día soleado	Manejar por un camino conocido en un día nublado
AUDITIVAS Y DEL LENGUAJE			
48. Sensibilidad auditiva	Capacidad para detectar o señalar la diferencia entre sonidos que varían en un rango amplio de tono y sonoridad	Escuchar una orquesta	Notar cuando se apaga la alarma de un despertador
49. Atención Auditiva	Concentrarse en una sola fuente de información auditiva en presencia de otros sonidos distractores	Atender las instrucciones de un compañero de trabajo en un lugar ruidoso	Atender una conferencia cuando hay cuchicheo cercano
50. Localización del sonido	Capacidad para señalar la dirección en la que se origina un sonido	Determinar la dirección de un vehículo de emergencia por el sonido de la sirena	Escuchar en estéreo y determinar qué bocina está funcionando

CAPACIDADES	DEFINICIÓN	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD ALTAMENTE DESARROLLADA PUEDE...	EL QUE TIENE ESTA HABILIDAD POBREMENTE DESARROLLADA PUEDE...
51. Reconocimiento del lenguaje	Identificar y atender el discurso de otra persona	Entender el discurso de una persona con fuerte acento extranjero	Reconocer la voz de un compañero
52. Claridad del lenguaje	Hablar claramente y darse a entender por un escucha	Dar una conferencia a un auditorio grande	Gritar los números en una lotería

Tabla2. Niveles de inteligencia según Carroll (1993)



Tabla 3. MODELO DE CAPACIDADES FÍSICAS DE GUIÓN (1998)							
Factores Generales de Hogan	Fortaleza muscular			Resistencia cardiovascular	Calidad de movimiento		
Descriptorios básicos de Hogan	Tensión muscular	Poder muscular	Resistencia muscular	Resistencia cardiovascular	Flexibilidad	Equilibrio	Coordinación neuromuscular
Descriptorios básicos de Fleishman y Reilly	Fortaleza estática	Fortaleza explosiva	Fortaleza dinámica	Estamina	Flexibilidad para estirarse	Equilibrio corporal grueso	Coordinación corporal gruesa
			Fortaleza del tronco		Flexibilidad dinámica		

Tabla 4. Modelo de los 5 factores	
Factor	Características
Conciencia	Responsable, prudente, autocontrolado, persistente, planeador, orientado al logro.
Extroversión	Sociable, asertivo, comunicativo, ambicioso, energético.
Aceptabilidad	Bien educado, cooperativo, confiable, amistoso.
Estabilidad Emocional	Seguro, calmado, ansiedad y emotividad bajas.
Apertura de la experiencia	Curioso, inteligente, imaginativo, independiente.

Figura 1. Modelo de Holland

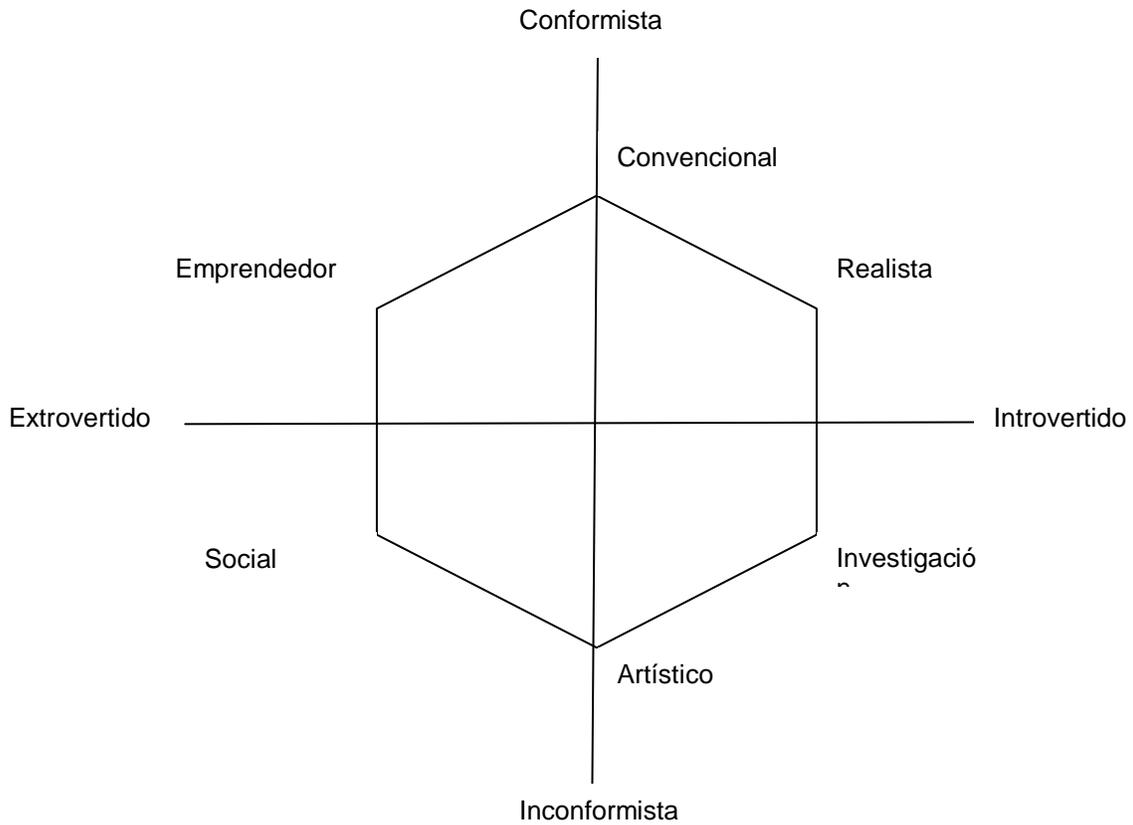


TABLA 5. TAXONOMÍA DE VALORES HACIA EL TRABAJO DE DAWIS Y LOFQUIST	
Orientación hacia el logro	Utilización de sus habilidades Obtención de resultados
Condiciones de trabajo	Actividad permanente Independencia Variedad en el trabajo Compensación alta Seguridad Condiciones de trabajo apropiadas
Reconocimiento	Ascensos Reconocimientos Autoridad Estatus social
Relaciones	Trabajo en grupo Servicio social Valores morales
Soporte o apoyo	Políticas y prácticas de la compañía Relaciones humanas y supervisión Supervisión técnica
Independencia	Creatividad Responsabilidad Autonomía

TABLA 6. TAXONOMÍA DE ESTILOS EN EL TRABAJO	
Orientación al logro	Logro Persistencia Iniciativa
Influencia social	Liderazgo
Orientación interpersonal	Cooperación Preocupación por los demás Orientación social
Adaptación	Autocontrol Tolerancia al estrés Adaptabilidad y flexibilidad
Conciencia	Fiabilidad Atención a los detalles Integridad
Independencia	
Inteligencia práctica	Innovación Pensamiento analítico

TABLA 7. CONOCIMIENTOS	
NEGOCIOS Y ADMINISTRACIÓN	
	Administración y dirección Sistemas administrativos de personal Economía y contabilidad Ventas y marketing Servicio al cliente y proveedor Personal y recursos humanos
FABRICACIÓN Y PRODUCCIÓN	
	Producción y procesos Producción de alimentos
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	
	Computación y electrónica Ingeniería y tecnología Diseño Construcción Mecánica
MATEMÁTICAS Y CIENCIA	
	Matemáticas Física Química Biología Psicología Sociología y antropología Geografía
SERVICIOS DE SALUD	
	Medicina y odontología Terapia y asesoría
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	
	Educación y capacitación
ARTES Y HUMANIDADES	
	Español Lengua extranjera Bellas artes Historia y arqueología Filosofía y teología
LEY Y SEGURIDAD PÚBLICA	
	Seguridad pública Ley, gobierno y jurisprudencia
COMUNICACIONES	
	Telecomunicaciones Comunicaciones y multimedia
TRANSPORTACIÓN	
	Transportación

TABLA 8. HABILIDADES BÁSICAS	
Contenidos mínimos	
	Lectura de comprensión Escucha activa Escritura Hablar Matemáticas Ciencia
Procesos	
	Pensamiento crítico Aprendizaje activo Estrategias de aprendizaje Seguimiento
HABILIDADES FUNCIONALES	
Habilidades sociales	
	Percepción social Coordinación Persuasión Negociación Instrucción Orientación al servicio
Habilidades de solución de problemas complejos	
	Solución de problemas complejos
Habilidades técnicas	
	Análisis de operaciones Tecnología del diseño Selección de equipos Instalación Programación Monitoreo Operación y control Mantenimiento de equipo Solución de problemas Reparación Control de calidad
Habilidades de sistemas	
	Juicio y toma de decisiones Análisis de sistemas Evaluación de sistemas
Habilidades de Gestión de Recursos	
	Tiempo de gestión Gestión de recursos financieros Gestión de recursos materiales Gestión de recursos humanos

TABLA 9 . CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO
Lugar de trabajo
Interior en medio ambiente controlado Interior en medio ambiente no controlado Exterior expuesto al clima Exterior con protección En un vehículo o equipo abierto En un vehículo o equipo encerrado Proximidad física con otras personas
Condiciones ambientales
Sonidos, niveles de ruido o distracción poco confortables Altas o bajas temperaturas Extremadamente brillante o con iluminación inadecuada Expuesto a contaminantes Estrecho espacio de trabajo o posiciones incómodas Expuesto a vibraciones
Riesgos de trabajo
Expuestos a radiación Expuestos a enfermedades o infecciones Expuestos a lugares altos Expuestos a lugares peligrosos Expuesto a equipo peligrosos Expuesto a quemaduras menores, cortes, mordeduras, picaduras
Posición del cuerpo
Sentado Parado Subiendo escaleras o andamios Caminando o corriendo De rodillas, en cuclillas, encorvados o arrastrándose Manteniendo el equilibrio Utilizando las manos para manipular, controlar o sentir objetos Flexionando o torciendo el cuerpo Realizando movimientos repetitivos

Tabla 10. Rasgos del comportamiento

RASGOS	%	RASGOS	%
Excelente presentación	11.64	Tolerancia a la frustración	0.36
Trabajo bajo presión	7.64	Actitud profesional	0.36
Actitud de servicio	6.91	Disciplinado	0.36
Sentido de responsabilidad	6.55	Honrada	0.36
Proactivo	6.18	Creativo	0.36
Dinámico	5.45	Propositiva	0.36
Organizado	4.36	Diplomático	0.36
Gusto por las ventas	4.00	Asertivo	0.36
Trabajo en equipo	3.64	Optimista	0.36
Iniciativa	3.27	Trabajadora	0.36
Gusto por la atención	3.27	Analítica	0.36
Honesta	2.91	Trabajo a detalle	0.36
Amable	2.55	Servicial	0.36
Comprometido	1.82	Excelente trato al cliente	0.36
Orientado a resultados	1.82	Atención medica	0.36
Capacidad de análisis y síntesis	1.82	Gusto por trabajar con niños	0.36
Alta visión y ambición	1.82	Gusto por trabajar con animales	0.36
Apego a las normas y procedimientos	1.45	Gusto por el deporte	0.36
Buena actitud	1.45	Vocación en el área de administración	0.36
Sociables	1.45	Dominio y gusto por la Web	0.36
Emprendedora	1.45	Con personalidad	0.36
Activa	1.09	Trayectoria profesional exitosa	0.36
Eficiente	1.09		
Gusto por el crecimiento personal	1.09		
Puntual	0.73		
Desenvuelta	0.73		
Actitud de disposición	0.73		
Actitud de Aprendizaje	0.73		
Habilidad de superación	0.73		
Gusto por los retos	0.73		
Gusto por trabajar al aire libre	0.73		
Seguros	0.73		
Serio	0.73		
Con carácter	0.73		