



**XVIII Congreso Internacional en Docencia e Investigación en
Ciencias Económico Administrativas**

**INVESTIGACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE LA
PERSONALIDAD EN RELACIÓN CON LA PROFESIÓN
EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE UNA IES**

Autor 1: Celia Rodríguez Chávez¹ y Autor 2: Juan R. Garibay Bermúdez²

FESC UNAM, México

Temática: *Desarrollo integral de los alumnos*

¹ MCE. Profá. Titular “C”. TC. 5623 1874. celiarodriguezchavez@hotmail.com

² Ing. Civil. Prof. Titular “B”. TC. 5623 1806 juragabe@unam.mx

Resumen

Las organizaciones actuales al estar obligadas a competir en un mundo complejo solicitan que los egresados universitarios tengan las habilidades para ocupar los puestos adecuados. Esto ha llevado a diseñar instrumentos destinados a auxiliar a los ejecutivos de selección de personal así como del entrenamiento gerencial para contratar a los sujetos que presentan características idóneas para dichos puestos. Un instrumento utilizado es el test denominado “Perfil e Inventario de la Personalidad” de Gordon, constituido en dos partes: A) El “Perfil de la Personalidad de Gordon” que mide cinco rasgos: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad Emocional, Sociabilidad, Autoestima. B) El “Inventario de la Personalidad de Gordon” mide cuatro rasgos: Cautela, Originalidad, Relaciones Personales y Vigor. Los autores de este trabajo se preguntaron cuáles características de personalidad profesional de estos nueve rasgos presentan los estudiantes de primer semestre del período 2014-I de la Licenciatura en Administración de una Institución de Educación Superior. A través de un tratamiento estadístico se aplicó y calificó el test a una muestra de sujetos de primer semestre. Los estudiantes muestran un nivel bajo e intermedio en las características de personalidad requeridas lo cual evidencia la necesidad de un mayor desarrollo de estos rasgos de la personalidad, por lo cual, los autores proponen la inclusión en el curriculum, de contenidos, cursos y talleres, que propicien la adquisición progresiva de estas características como parte de la formación profesional del estudiante de administración en la institución donde se realizó esta investigación.

Palabras clave: personalidad, profesional, estudiantes, administración, curriculum, IES.

**INVESTIGACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE LA
PERSONALIDAD EN RELACIÓN CON LA PROFESIÓN
EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA
EN ADMINISTRACIÓN DE UNA IES**

Índice

	Pág.
Resumen	2
Introducción	4
I. Marco teórico	4
II. Metodología.....	7
1. Objetivos	7
2. Instrumento	7
3. Obtención de muestra.....	9
III. Resultados	9
IV. Conclusiones y discusión	17
Bibliografía.....	20

INTRODUCCIÓN

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

El fundamento de un desarrollo integral en la educación se plantea por la UNESCO en la década precedente al inicio del siglo XXI (Delors, 1996), para todos los niveles educativos que incluye la adquisición de competencias en vías a enfrentar los retos laborales de la globalización. Hargreaves, (2005) afirma que la educación debe de ser acorde con los requerimientos de una economía flexible, dirigiéndose a formar profesionales preparados destinados a insertarse en escenarios laborales cambiantes.

Los centros educativos universitarios cada vez más enfocan la educación como un todo evitando dar prioridad a la mera adquisición de conocimientos para lo cual se dirigen también al aprendizaje de habilidades necesarias para el desempeño del futuro profesional. Las compañías establecen que los egresados universitarios posean ciertas características que denominan personalidad profesional. En este reporte se presenta una investigación para detectar la presencia de características de personalidad necesarias en profesionales de la administración.

I MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Cerdá (1985), el término personalidad en el siglo XIX se utilizó para referirse a los aspectos éticos y de peculiaridad o idiosincrasia de los individuos. Con el surgimiento de las diferentes escuelas de la psicología moderna, el término se fue modificando en mayor o menor grado según el enfoque en el estudio del individuo que caracteriza a cada una de estas tendencias. Las diferentes concepciones de la personalidad responden a las leyes y

principios generales de sus postulados según afirman Montaña, M., Palacios, J. y Gantiva, C., (2009). Un ejemplo se encuentra en Leal, Vidales y Vidales (1997) analizando entre varias perspectivas, un enfoque de la personalidad entendido como un sistema integrado de actitudes y tendencias de conductas habituales en el individuo que se ajustan a las características del ambiente.

Establecido el hecho de la variación de diferentes teorías de la personalidad, en este trabajo, se tomará la teoría de los rasgos de la personalidad debido a tres razones de acuerdo a Larsen y Buss (2005):

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

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

Allport, citado por Cerdá, (1985) asume que la personalidad se refiere a la integración de las características del individuo que determinan una forma de comportarse. La personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a “partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento”, (Montaña, M. et al., 2009). Allport (1970), así mismo, propone el estudio de los rasgos para entender la personalidad. Un rasgo es la combinación de dos o más hábitos y tienen el poder de motivar, inhibir o seleccionar la conducta humana, así como ayudar a explicar las consistencias de la personalidad. Caracteriza a los rasgos como disposiciones de conducta. Clasifica a los rasgos centrales y secundarios, siendo los primeros los rasgos dominantes en una persona.

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

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

- Enfoque teórico-racional desarrollado por H. J. Eysenck que plantea tres dimensiones heredables y con bases fisiológicas: estabilidad emocional, introversión-extroversión y psicoticismo. A través del tiempo se consideró que esta tipología fue insuficiente dando lugar a la postulación de los cinco grandes rasgos de la personalidad desarrollados por Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Perugini, M. citados por Montaña et al. (2009), rasgos observados en muchas culturas: extraversión, afabilidad, responsabilidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia.
- Enfoque léxico desarrollado por R. B. Catell, dirigido al estudio de los rasgos tomando en cuenta múltiples variables en el ambiente natural utilizando procedimientos estadísticos a través de cuestionarios, tests objetivos y datos de vida. El punto de arranque del estudio de los rasgos se concentra en los términos lingüísticos (nombres y adjetivos) usados para describir a las personas.
- Enfoque psicométrico. Quintana y Montgomery, (2007) afirman que la psicometría ha llegado a convertirse en una disciplina que se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas. El test psicométrico, siguiendo a Aliaga (2007) es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado. El propósito de empleo del test psicométrico es disponer de un instrumento auxiliar para una mejor toma de decisiones: selección, clasificación, diagnóstico, investigación, y evaluación de un determinado grupo de personas. Las organizaciones de todo tipo generalmente a través de Recursos Humanos disponen de un conjunto de diferentes instrumentos tests para seleccionar a los candidatos idóneos de acuerdo a los diferentes puestos requeridos.

II. METODOLOGÍA

Los autores del presente trabajo determinaron medir, utilizando el enfoque psicométrico, el nivel de la personalidad de los estudiantes de la licenciatura de una IES, a partir de la pregunta ¿cuáles son los rasgos de personalidad que poseen suficientemente los estudiantes de administración que les facilitarán ser contratados en las empresas?

1. Objetivos

1.1 Evaluar rasgos significativos de la personalidad en los estudiantes de Administración que le serán útiles en el ejercicio de la profesión.

1.2 Mostrar las diferencias de los rasgos de personalidad entre la población masculina y femenina.

2. Instrumento

Se seleccionó el instrumento psicométrico de medición de la personalidad profesional denominado “Perfil-Inventario de la Personalidad” de Leonard V. Gordon utilizado en selección y entrenamiento gerencial en administración, por lo cual se consideró adecuado para aplicarse en los estudiantes de licenciatura en administración (Gordon, 1994). Este instrumento combina dos tests que se manejaban por separado: el “Perfil de Personalidad de Gordon” (PPG) y el “Inventario de la Personalidad de Gordon” (IPG) elaborando un protocolo combinado (P-IPG) para lograr mayor eficiencia en su aplicación. A continuación se describen las escalas:

Perfil de Personalidad de Gordon (PPG) de cinco escalas

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

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

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

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

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

Inventario de Personalidad de Gordon compuesto de cuatro escalas

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

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

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

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

3. Obtención de muestra

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

$$n = \frac{NZ_0^2PQ}{(N-1)e^2 + Z_0^2PQ} \qquad n = \frac{(523)(1.645)^2(0.85)(0.15)}{(523-1)(0.1)^2 + (1.645)^2(0.85)(0.15)} = 32$$

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

Z₀ = 1.645 valor obtenido de tablas de áreas bajo la curva normal, con 90% de nivel de confianza.

P = 0.85 proporción favorable de respuesta.

Q = 1-0.85 = 0.15

e = 10 % error máximo permitido.

III. RESULTADOS

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

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

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

Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

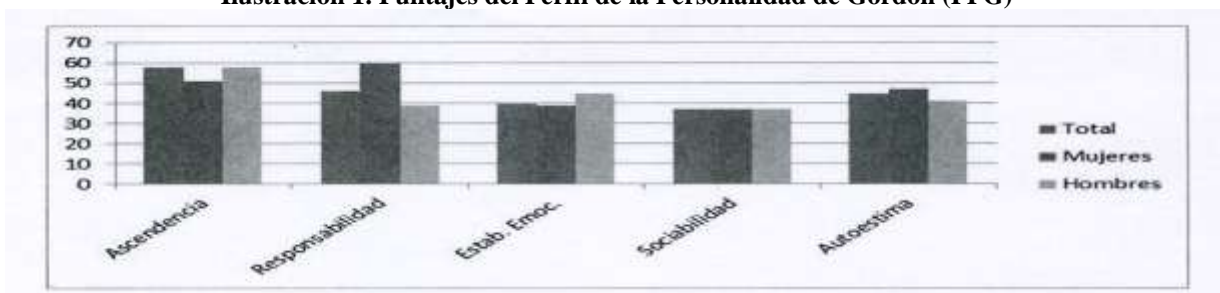
También se presenta cada una de las escalas donde \bar{x} es la media muestral y S es la desviación estándar profesional. La media muestral se convierte en puntajes de acuerdo a como lo señala el instrumento en el Cuadro C-1 del Manual para cada una de las escalas.

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

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

Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

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



Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

ASCENDENCIA

Tabla 3. Escala de Ascendencia

Ascendencia	
Total	58
Mujeres	51
Hombres	58

Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

Ilustración 2. Escala de ascendencia



Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

La escala de Ascendencia (A) de acuerdo a la norma percentil del test, para estudiantes universitarios varones y mujeres (Gordon, 1994) se convierte en puntuación 58 para el total de

hombres y mujeres. Los estudiantes presentan una puntuación que indica una colocación intermedia en este rasgo. La puntuación para la población masculina da por resultado igualmente 58 y la de la población femenina 51. Si bien hay una diferencia entre géneros, no es una diferencia significativa. Aunque es una posición intermedia se evalúa como insuficiente.

RESPONSABILIDAD

Tabla 4. Escala de Responsabilidad

Responsabilidad	
Total	46
Mujeres	60
Hombres	39

Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

Ilustración 3. Escala de Responsabilidad



Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

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

ESTABILIDAD EMOCIONAL

Tabla 5. Escala de Estabilidad Emocional

Estab. Emoc.	
Total	40
Mujeres	39
Hombres	45

Fuente: elaboración propia en base a resultados

Ilustración 4. Escala de Estabilidad Emocional



Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

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

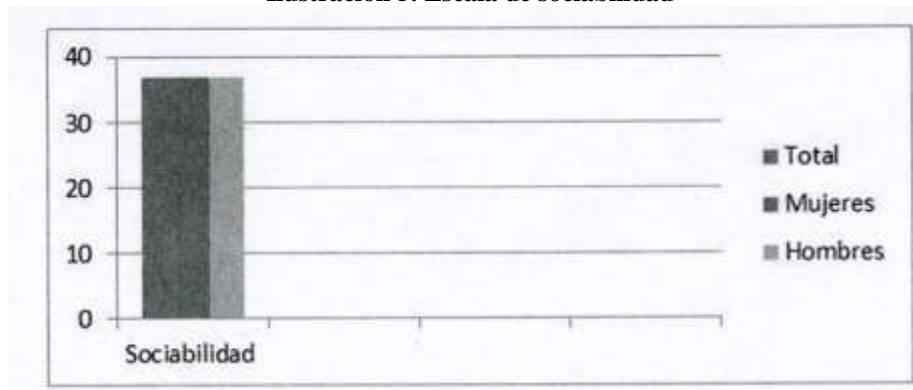
SOCIABILIDAD

Tabla 6. Escala de Sociabilidad

Sociabilidad	
Total	37
Mujeres	37
Hombres	37

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

Ilustración 5. Escala de sociabilidad



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

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

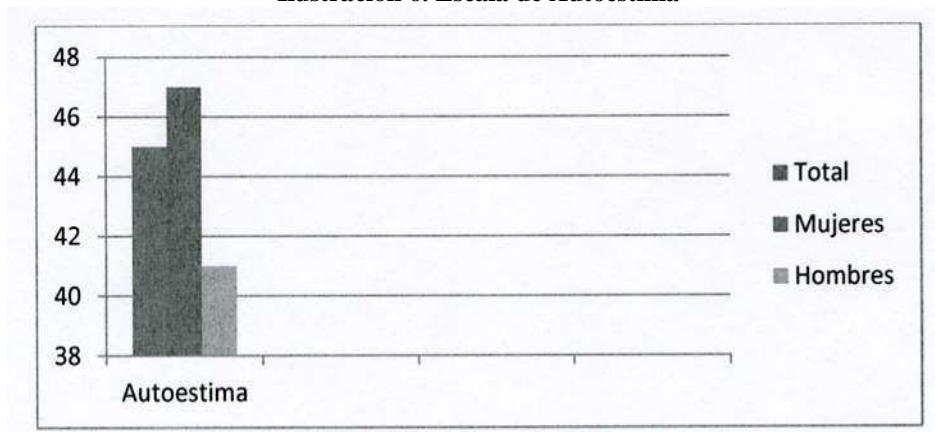
AUTOESTIMA

Tabla 7. Escala de Autoestima

Autoestima	
Total	45
Mujeres	47
Hombres	41

Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

Ilustración 6. Escala de Autoestima



Fuente: elaboración propia en base a resultados del estudio

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

INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD (IPG)

A continuación se presenta las escalas que componen la segunda parte del test. Son cuatro escalas que complementan los rasgos de la personalidad profesional.

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

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

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

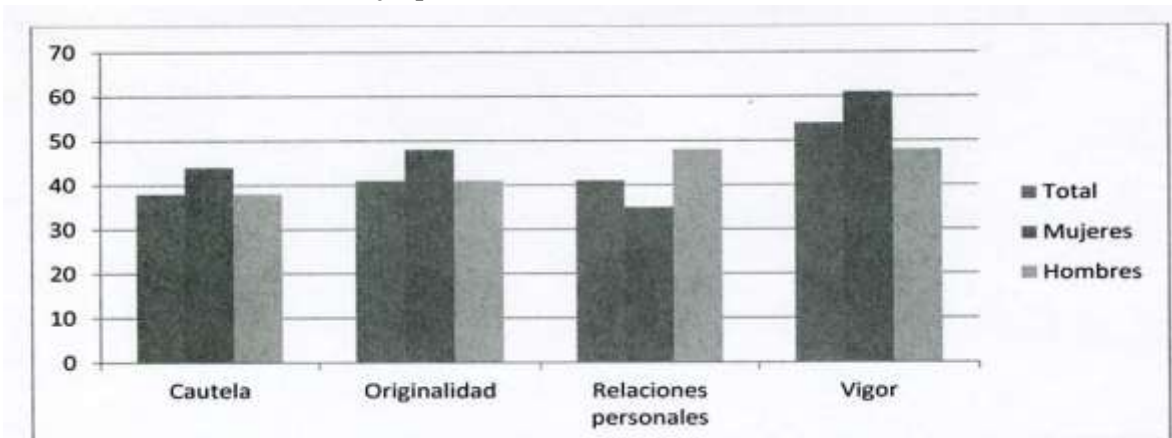
Igualmente que en el Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG), en este instrumento denominado Inventario de la Personalidad de Gordon (IPG), la media muestral se convierte en puntajes de acuerdo a como lo señala el instrumento, en el Cuadro C-1 (Gordon, 1994), para cada una de las escalas.

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

	Cautela	Originalidad	Rel. personales	Vigor
Total	38	41	41	54
Mujeres	44	48	35	61
Hombres	38	41	48	48

Fuente: elaboración propia en base a los datos del estudio

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



Fuente: elaboración propia en base a los datos de estudio

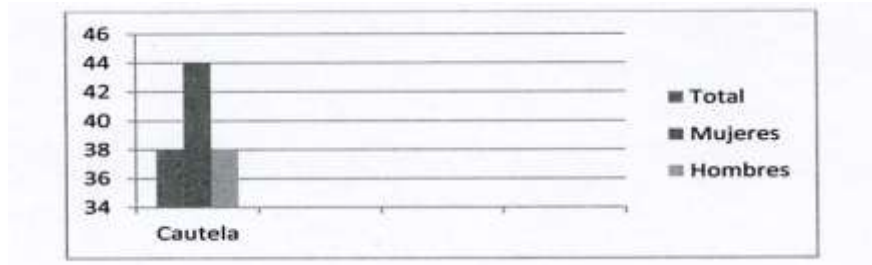
CAUTELA

Tabla 10. Escala de Cautela

Cautela	
Total	38
Mujeres	44
Hombres	38

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

Ilustración 8. Escala de Cautela



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

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

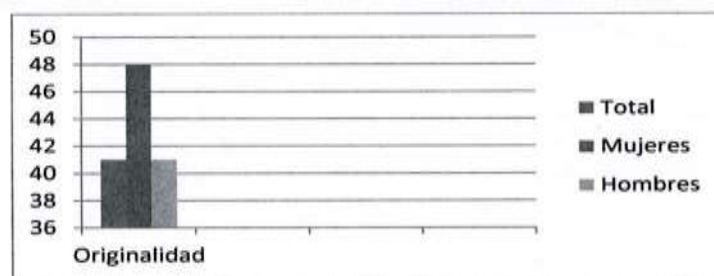
ORIGINALIDAD

Tabla 11. Escala de Originalidad

Originalidad	
Total	41
Mujeres	48
Hombres	41

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

Ilustración 9. Escala de Originalidad



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

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

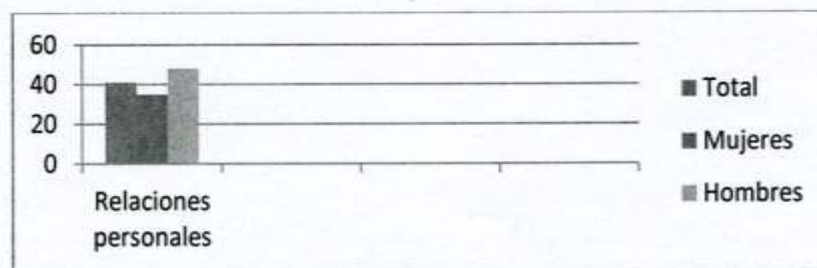
RELACIONES PERSONALES

Tabla 12. Escala de Relaciones Personales

Relaciones Personales	
Total	41
Mujeres	35
Hombres	48

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

Ilustración 10. Escala de Relaciones Personales



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

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

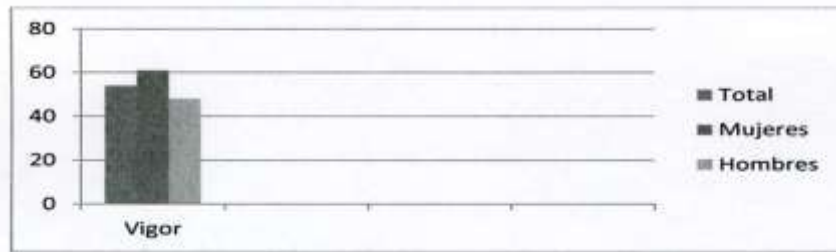
VIGOR

Tabla 13. Escala de Vigor

Vigor	
Total	54
Mujeres	61
Hombres	48

Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

Ilustración 11. Escala de Vigor



Fuente: elaboración propia en base a los resultados del estudio

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

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados expuestos anteriormente, tanto del Perfil de la Personalidad de Gordon (PPG) así como del Inventario de Personalidad de Gordon (IPG), aplicados a los jóvenes de primer semestre de la Licenciatura de Administración de la IES en donde se realizó esta investigación, se puede afirmar lo siguiente:

Los estudiantes reflejan un nivel ligeramente superior al medio en **Ascendencia**: el cual indica un cierto papel activo en el trato con otras personas, así como cierta independencia y seguridad. En cuanto a **Responsabilidad**, son medianamente responsables: medianamente perseverantes y tenaces, medianamente confiables. En cuanto a **Estabilidad Emocional**, los estudiantes en su conjunto presentan baja puntuación, lo cual indica probablemente ansiedad, hipersensibilidad, nerviosismo, poca tolerancia a la frustración. En cuanto a **Sociabilidad**, la puntuación más baja obtenida en todas las escalas, indica falta de tendencia gregaria y restricción en sus contactos sociales. La escala de **Autoestima** es también relativamente baja, pues no llega al nivel medio. En la escala de **Cautela** se observa un bajo nivel de puntuación, indicadora de individuos que actúan sin pensar, y que se inclinan al riesgo sin pensar los inconvenientes. La escala de **Originalidad** obtiene una puntuación baja, mostrando la tendencia de disgusto para trabajar problemas difíciles, así como personas poco interesadas en actualizarse, y renuentes a participar en discusiones reflexivas. La escala de **Relaciones Personales** también presenta una

puntuación baja, al mismo nivel de la escala anterior. Las personas con puntuaciones bajas reflejan falta de esperanza y confianza en los otros así como tendencia a criticar y a irritarse con lo que hacen los demás. La escala de **Vigor** aunque presenta una puntuación ligeramente superior al percentil 50, indica una vitalidad y energía insuficientes, según se esperaría para jóvenes: las personas con niveles medios no trabajan con buen ritmo, se cansan fácilmente y no responderán a las exigencias de rendimiento y productividad. Los estudiantes si se presentaran a solicitar empleo en una organización en el momento en que se hizo el estudio, no serían aceptados pues los rasgos de personalidad están en un nivel medio y bajo.

En cuanto a la diferencia entre géneros, los resultados del test, presentan lo siguiente:

En la escala de **Ascendencia**, las mujeres presentan una diferencia no significativa respecto a los hombres, colocados ligeramente arriba. Esta diferencia indica que a las mujeres les haría falta desarrollar un papel activo mayor en los grupos así como una actitud verbalmente más dominante, y tomar decisiones con independencia y mayor seguridad. En la escala de **Responsabilidad** las mujeres presentan una puntuación 21 puntos significativamente más alta que los hombres. La población femenina, de acuerdo a esto, es más confiable, perseverante en el trabajo y tareas asignadas que la población masculina. Si bien la puntuación no es alta, como se dijo anteriormente para la población total, los hombres necesitan desarrollar este rasgo de personalidad. La tercera escala denominada **Estabilidad Emocional** es más baja para mujeres que para los hombres sin una diferencia significativa entre ambas poblaciones. La ansiedad excesiva, nerviosismo, hipersensibilidad y baja tolerancia a la frustración caracterizan a los individuos con puntuaciones bajas. Es un rasgo que necesita desarrollarse. La **Sociabilidad** es la escala con puntuación más baja de los dos instrumentos (PPG e IPG que forman el P-IPG) tanto en hombres y mujeres, observándose que presentan la misma puntuación. Es indudable que es un rasgo, el cual debe procurarse su desarrollo en ambas poblaciones. La escala de **Autoestima**, es baja para la población masculina. La población femenina obtiene una diferencia ligeramente superior, sin ser una diferencia significativa. La escala de Autoestima con puntuación baja indica un concepto un tanto devaluado y no ajustado a la realidad. Es un rasgo que necesita ser desarrollado. En la escala de **Cautela** las mujeres se colocan en una puntuación ligeramente superior respecto a los hombres. Los y las estudiantes necesitan desarrollar mayor cuidado en las

decisiones, sin dejar las situaciones al azar y ponderar más los riesgos. La escala de **Originalidad** indica una mayor puntuación para las mujeres aunque no significativa respecto a los hombres. La población estudiada necesita aprender a trabajar en problemas difíciles, ser curiosa para llegar a ser más creativa y aprender a disfrutar el intercambio con otras personas que lleven a la reflexión. La escala de **Relaciones Personales** indica una diferencia significativa de 13 puntos a favor de la población masculina. Puesto que el puntaje total es bajo para ambos géneros, los sujetos estudiados necesitan desarrollar mayor confianza en la gente, tolerancia, paciencia y comprensibilidad. En cuanto a la escala de **Vigor**, se presenta una diferencia significativa de 13 puntos, en este caso a favor de la población femenina. Los estudiantes hombres mayormente, lo cual no excluye a las estudiantes mujeres, necesitan desarrollar más vitalidad y energía, gusto de moverse con rapidez y tener mayor rendimiento productivo.

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

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

Los rasgos de personalidad profesional evaluados llevan a los autores del presente estudio a considerar que se puedan incluir en el desarrollo formativo del futuro profesional como parte de la educación integral que plantea la UNESCO (Delors, 1996), a través del currículum de la carrera de Administración, por medio de los ejes transversales (Palos, 2000) y junto con cursos y talleres que formen, como se mencionó al inicio, las habilidades de personalidad profesional que

posibiliten responder a los desafíos de este mundo globalizado, en el cual se insertarán los futuros profesionales de la administración.

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

BIBLIOGRAFÍA

- Aliaga, J. (2007). Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez. En Quintana, A. & Montgomery, W. (Eds.). *Psicología: Tópicos de actualidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Allport, G. (1970). *La personalidad*. Barcelona: Herder.
- Buxarrais, R y Martínez, M. (2001). *Criterios, objetivos y contenidos de la educación en valores*. Barcelona: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual.
- Brockbank, A. y McGill, I. (2004). *Aprendizaje reflexivo en la educación superior*. Madrid: Morata.
- Cerdá, E. (1985). *Personalidad y orientación profesional*. Anuario de psicología/The UB Journal of Psychology, (1), 97-104.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: Correo de la UNESCO.
- Fadiman, J. y Frager, R. (2010). *Teorías de la personalidad*. México: Grupo Editorial Alfaomega

- Gordon, L.V. (1994). *Perfil-Inventario de la Personalidad. P-IPG*. México: El Manual Moderno
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado, cultura y postmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. España: Morata
- Larsen, R. y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad*. México: Mc Graw Hill
- Leal, I. Vidales, F. & Vidales, I. (1997). *Psicología General*. México: Limusa
- Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. En *Psychologia: avances de la disciplina*. Vol. 3, núm. 2, Universidad de San Buenaventura, Colombia. Consultado el 8 de abril de 2014 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Palos, J. (coord.) (2000) *Estrategias para el desarrollo de los temas transversales del currículum*. Barcelona: ICE Universidad de Barcelona.
- Palos, J. (2001). *Los ejes transversales: cambiar o reinterpretar el currículum*. Barcelona: Master en Educación en valores. Universidad de Barcelona Virtual.
- Rodríguez, C., Garibay, J. & Rivera, R. (2010). *Exploración de valores personales de los alumnos de Administración y Contaduría de la FESC-UNAM*. XII Congreso de APCAM. Septiembre 2010. Guanajuato, México: Memorias del evento.
- Rodríguez, C. Garibay, J. & Rivera, R. (2011). *Exploración de habilidades de comunicación interpersonal de los alumnos de la Licenciatura de Administración de la FESC-UNAM*. XIV Congreso de APCAM. Septiembre 2011. Jalisco. Memorias del evento.
- Universia México. (2013) *Las habilidades profesionales más demandadas para 2013*. (Noticias). Consultado en: <http://noticias.universia.net.mx/enportada/noticia/2013/01/18/994834/habilidades-profesionales-mas-demandadas-2013.html>