



Universitat
Oberta
de Catalunya

Grau en Psicologia

PRC2-Recerca

Organitzacions i salut

“Determinació dels trets de personalitat adients a cada tipologia de feina en processos d'avaluació de persones en contextos laborals”

Alumne: Josep Closas Compte

Consultora UOC: Cristina Moreno Mascaró
Any acadèmic 2021/22-2

5 de juny de 2022

RESUM

Aquest treball tracta sobre la construcció d'un instrument d'investigació en forma de qüestionari i del seu estudi transversal associat. S'adreça al col·lectiu de persones que es dediquen a la selecció de personal a Espanya i té com a objectiu determinar els trets de personalitat rellevants per a cada tipologia de feina, tenint en compte que moltes de les actuals eines del mercat són genèriques i formulen preguntes que no tenen cap tipus de relació amb el treball a desenvolupar. Per tal d'assolir els objectius proposats, aquest estudi ha dut a terme una revisió bibliogràfica dels principals tests que s'utilitzen en processos de reclutament, ha determinat els principals trets de personalitat i competències transversals que analitzen, sintetitzant les més adequades en una llista de 80 ítems, ha identificat 8 tipologies genèriques de feina i ha preguntat als enquestats sobre els ítems més adequats per a cadascuna d'aquestes. Igualment, ha preguntat sobre la idoneïtat d'algunes de les preguntes o afirmacions d'un test de personalitat genèric basat en els *Big Five*. El qüestionari s'ha administrat per Internet i la mostra que ha participat a l'estudi ha estat de 10 homes i 13 dones, essent només 6 de les respostes procedents de persones que es dediquen professionalment a la selecció de personal, motiu pel qual no ha estat possible obtenir dades rellevants quant als tipus de tests que es fan servir a Espanya, un dels objectius específics de l'estudi. No obstant, quant als objectius generals, s'ha de considerar que aquests han quedat moderadament assolits, ja que la informació obtinguda s'ha pogut contrastar amb la base teòrica que ha servit per l'elaboració de l'instrument.

Paraules clau: Test de personalitat, Inventari de personalitat, Competències transversals, Selecció de personal, Reclutament

ABSTRACT

This work deals with the construction of a research instrument using a questionnaire and its associated cross-sectional study, focused on the recruitment sector in Spain. The objective is to determine the relevant personality traits for each type of job, given that many of the current tools on the market are generic and ask questions that have nothing to do with the job to be developed. To achieve the proposed objectives, this study has carried out a bibliographic review of the main tests used in recruitment processes, has determined the main personality traits and transversal competencies that they analyze, synthesizing the most appropriate ones in a list of 80 items, has identified 8 general job types and asked respondents about the most appropriate traits for each of them. The study also asked about the appropriateness of some of the questions or statements in a Big Five-based generic personality test. The questionnaire was administered online and the sample that participated in the study was 10 men and 13 women, with only 6 of the responses coming from the recruitment sector. Due to low participation, it has not been possible to provide information on the types of tests used in Spain, one of the specific objectives of the study. However, it should be considered that the general objectives have been moderately achieved, as the information obtained has been able to contrast with the theoretical basis that has been used for the elaboration of the instrument.

Keywords: Personality test, Personality inventory, Cross-curricular skills, Selection process, Recruitment

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	1
1. Contextualització del problema	1
1.1. Pregunta de recerca.....	2
1.2. Objectius de la investigació	2
1.3. Participants que formaran part de la recerca (mostra).....	3
2. Marc teòric.....	4
2.1. Exemples de models de competències.....	6
2.2. Models de personalitat i instruments d'avaluació	8
2.3. Models basats en perfils conductuals i competències, i instruments d'avaluació.....	14
2.4. Crítiques i limitacions del MBTI i del KTS-II.....	17
2.5. Model de personalitat dels <i>Cinc Factors</i> i rendiment laboral.....	19
2.6. Conclusió i síntesi de les referències consultades	20
METODOLOGIA	21
1. Elecció de la metodologia	21
2. Selecció de la mostra de participants	21
3. Pla de recollida d'informació.....	22
3.1. Selecció de la tècnica d'obtenció d'informació i instrument.....	22
3.2. Elaboració i validació de l'instrument.....	23
4. Recollida de dades i anàlisi de la informació recollida.....	30
RESULTATS	32
DISCUSSIÓ	37
CONCLUSIONS	39
LIMITACIONS I FUTURES LÍNIES DE RECERCA.....	41
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	43
ANNEXOS	47

LLISTA DE FIGURES

Figura 1. Matriu del temperament de Keirsey	9
Figura 2. Matriu de personalitat de Holland	9
Figura 3. Exemple de la matriu de personalitat del model DISC	10
Figura 4. Gràfica tipus Holland de l'informe 16 PF-5	11
Figura 5. Estructura del model del Hogan Personality Inventory	13
Figura 6. Representació gràfica de les dimensions del PI Behavioral Assessment	15
Figura 7. Gràfic Radar Comportamental de l'informe del PDA Assessment.....	16
Figura 8. Indicacions sobre el lloc ideal d'un perfil d'exemple de l'informe D'Anchiano	17
Figura 9. Captures de pantalla amb crides a la participació a l'estudi	30

LLISTA DE TAULES

Taula 1. Habilitats i competències proposades en el programa EMPOWERING LTUs	6
Taula 2. Model de competències transversals d'Eusa (2016)	7
Taula 3. Proposta de competències de Bizneo	7
Taula 4. Model de personalitat de Myers-Briggs	8
Taula 5. Dimensions i escales del PAPI	11
Taula 6. Dimensions i facetes del model de personalitat <i>Big Five</i>	12
Taula 7. Constructes de nivell superior i facetes del HPI	13
Taula 8. Escales ocupacionals del HPI	13
Taula 9. Dimensions i facetes de la personalitat de l'HEXACO-PI-R.....	14
Taula 10. Principals dimensions, vectors i competències del model D'Anchiano	17
Taula 11. Categories professionals contemplades per la Seguridad Social	25
Taula 12. Model de personalitat de Holland	25
Taula 13. Model de personalitat del MBTI i KTS relacionat amb el model de Holland (Drenth, n.d.).....	25
Taula 14. Model DiSC	26
Taula 15. Escales ocupacionals de Hogan	26
Taula 16. Definició i nomenclatura de les tipologies de feina d'aquest estudi, a partir de les seves característiques.....	27
Taula 17. Llista dels 80 trets a valorar sobre la persona	27
Taula 18. Segmentació de les dades resultants, seccions 1 i 2 del qüestionari	31
Taula 19. Puntuacions de les seccions 3 i 4.....	31
Taula 20. Distribució de la mostra de participants (N=23).....	33
Taula 21. Total i segmentació dels participants per franja d'edat i sexe (%)	34
Taula 22. Segmentació dels participants per formació, relació amb l'activitat i experiència professional (%)	35
Taula 23. Trets de personalitat més valorats pels participants segons la tipologia de feina.....	36
Taula 24. Preguntes menys idònies triades pels enquestats	36

INTRODUCCIÓ

1. Contextualització del problema

En el món anglosaxó, principalment als EUA, hi ha el costum de fer servir proves d'avaluació prèvies a la contractació. Són els anomenats “pre-employment test”. Segons SHRM (2018; citat a Shortlister, 2022), el 82% de les empreses nord-americanes els utilitzen en la selecció de candidats. Respecte de la tipologia de proves més utilitzades, segons l'estudi encarregat per l'organització sense ànims de lucre ACT a la SHRM (2014), els principals mètodes d'avaluació dels candidats són: entrevistes estructurades (62%), qüestionaris d'avaluació de qualificacions mínimes en línia (41%), proves d'habilitats relacionades amb els coneixements (38%), entrevistes amb escales ancorades en el comportament (26%), qüestionaris de judici davant de situacions (23%), qüestionaris d'ajust organitzacional (23%), proves de personalitat (22%) i proves d'aptitud (18%). Com a dades rellevants, segons la informació que indica Calvello (2020) respecte de les estadístiques que es van preveure per 2021, en mercats dinàmics com el nord-americà, cada lloc de treball vacant té un cost per a les empreses de 500\$ diaris, alhora que es triga aproximadament un més en cobrir-lo, per la qual cosa, la intel·ligència artificial, unida a l'administració de tests via Internet, facilita el cribratge a gran escala de candidats, fet que repercuteix en el temps i diners que es destinen als processos de selecció de personal. En aquest sentit, aquest treball està focalitzat en els tests, concretament en els de personalitat i en els de competències transversals.

Respecte d'aquests últims, segons un estudi dut a terme per LinkedIn (2019) on van participar 5000 professionals de 35 països, les tres tendències més importants del sector de reclutament que s'aniran imposant són precisament la selecció per competències toves o transversals (91%), la flexibilitat laboral (72%) i la transparència salarial (53%). En relació amb LinkedIn, segons Jobvite (2018; citat a Shortlister, 2022), el 77% dels reclutadors fan servir aquest portal per buscar candidats.

En quant als tests de personalitat, molts han suscitat polèmica degut a que avaluen aspectes no necessàriament relacionats amb el lloc de treball, alhora que part de la informació que s'obté a partir d'aquests es pot considerar que pertany a l'àmbit de la psicologia clínica i, per tant, de caràcter reservat. Aquests fets han afavorint l'aparició als EUA d'un moviment social en contra dels tests de personalitat com a eina d'avaluació de candidats a l'argumentar que són discriminatoris, moviment que s'ha vist enfortit per la demanda presentada davant la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats a l'Ocupació dels EUA relacionada amb el mediàtic cas de Kyle Behm (Wong, 2021) contra la cadena de supermercats Kroger i sis empreses més. El jove Kyle es va suïcidar com a conseqüència que un test de personalitat el declarés com a no apte per a una feina. Cal comentar al respecte, que entre els principals tests de personalitat que es fan servir als EUA amb finalitats laborals estan el Myers Briggs Type Indicator, un model basat en tipologies sense validesa científica, i inventaris basats en el model dels *Big Five*, no necessàriament pensats per avaluar aspectes relacionats amb el lloc de treball.

En relació amb el nostre país, la situació és una mica diferent, ja que no té el dinamisme del mercat nord-americà, no existeix la mateixa cultura respecte dels tests, no tots els tests estan degudament adaptats i traduïts a la nostra realitat, alhora que moltes empreses no estan disposades a pagar el cost de les llicències associades als drets d'ús, tot i que un 50% d'aquelles que els utilitzen, ho fan sense pagar (Vergara, 2011). Aquest mateix autor indica que aproximadament només un 37% dels tests que fan servir les empreses espanyoles són específics de l'àmbit laboral. Els més utilitzats com a primera opció són el 16PF (29,8%), el Perception And Preference Inventory (29,8%) i finalment el DISC (20,7%). Segons Muñiz (2011; citat a Vergara, 2011), tant el 16PF com el PAPI disposen de validesa dins l'àmbit laboral, tot i que no disposen de validesa predictiva de l'acompliment. Respecte del DISC, l'autor no va trobar en les bases de dades habituals cap estudi científic que el recolzés. Bizneo HR Software (2022a) menciona altres proves que actualment també es fan servir a l'Estat espanyol en els processos de selecció de personal, com ara els tests de competències, el Holland Code, basat en els interessos i aficions dels treballadors, els *Big Five* o el Keirsey Temperament Sorter.

Quan es comparen els tests de personalitat amb els d'avaluació per competències, es constata que algunes de les dimensions analitzades coincideixen, per la qual cosa, en funció del test que s'utilitza, hi ha una redundància en les preguntes i en els resultats. Per tant, tenint en compte tot l'esmentat, on per una banda es veu que hi ha una tendència clara del mercat a utilitzar en la selecció del personal l'avaluació per competències, i per l'altre, que algunes de les preguntes dels tests de personalitat que es fan servir en l'àmbit laboral són redundants o poc pertinents, alhora que n'hi ha que ofereixen informació sensible sobre la persona, aquest estudi pretén determinar quins serien les principals dimensions de la personalitat, així com també quines serien les principals competències transversals rellevants de cara a un procés de selecció de personal tenint en compte les principals tipologies de feina. Aquesta informació possibilitaria la construcció d'instruments més focalitzats en el món del treball, alhora que evitaria molts dels problemes que estan suscitant l'ús dels actuals tests de personalitat en els processos de selecció de personal.

1.1. Pregunta de recerca

Atenent als diferents tests de personalitat i de competències transversals més utilitzades en els processos de selecció de personal, quines són les característiques més valorades del candidat en funció de les tipologies de feina que es donen en les organitzacions?

1.2. Objectius de la investigació

Els objectius de la recerca són determinar les principals dimensions dels diferents tests de personalitat que es fan servir actualment en la selecció de personal, enumerar les principals competències analitzades en l'avaluació per competències, comparar la informació i construir un instrument integrador a partir del qual es puguin conèixer quines dimensions i competències són rellevants en un procés de reclutament laboral. En aquest sentit, abans de poder construir l'instrument, caldrà dur a terme una revisió bibliogràfica dels principals tests utilitzats al respecte. Per altra banda, si bé no és l'objectiu de la recerca, la revisió bibliogràfica que es durà a terme permetrà oferir una visió general dels principals tests de personalitat i competències que existeixen, així com també de l'ús que es fa d'aquests en l'àmbit laboral.

Objectius generals:

- Determinar les principals dimensions de la personalitat, així com també les principals competències transversals rellevants de cara a un procés de selecció de personal, tenint en compte les principals tipologies de feina.

Objectius específics:

- Identificar les principals tendències del sector en relació amb els tipus de tests que es fan servir en la selecció de personal.
- Identificar el coneixement que tenen les persones que es dediquen als processos de reclutament o que treballen en departaments de RRHH de les principals eines psicomètriques existents que avaluen els candidats.
- Identificar i categoritzar les dimensions, facetes i competències dels tests.
- Identificar les diferents tipologies de feina genèriques de l'àmbit laboral.

1.3. Participants que formaran part de la recerca (mostra)

Donat que l'instrument d'investigació consisteix en un qüestionari *online*, serà fàcil la seva distribució i administració. El principal "target" seran directius d'empreses, responsables dels departaments de RRHH i professionals/empreses que es dediquen a la selecció de personal. En aquest sentit, a través de l'empresa del meu Pràcticum I puc tenir accés a professionals del sector dels RRHH, de la mateixa forma que a través de la meua experiència professional puc disposar de la col·laboració d'empresaris que han estat clients meus i amb els quals mantinc bona relació. A més, dispeno d'una xarxa de més de 1.000 contactes a LinkedIn i, gràcies a les possibilitats de filtratge de la seva base de dades, es pot fer un enviament selectiu del qüestionari.

2. Marc teòric

Aquesta revisió teòrica agafa com a punt de partida el treball d'Alonso, Moscoso i Cuadrado (2015), consistent a identificar els principals instruments que les PYME espanyoles feien servir en aquell moment en els processos de selecció de personal. L'estudi destaca el CV, les referències i les entrevistes no estructurades, si bé també constata el creixent ús d'altres instruments amb propietats psicomètriques, com ara els tests de personalitat i els tests d'habilitats, així com proves professionals o entrevistes estructurades. Aquest mateix treball també fa referència a la importància de l'elecció de l'instrument correcte, a que aquest no sigui discriminatori, la qual cosa podria derivar en una possible demanda legal per part dels candidats; incideix en els avenços que s'han produït en els últims trenta anys de cara a determinar la validesa predictiva dels diferents instruments (Hunter i Schmidt, 2004; citat a Alonso et al., 2015); i menciona la bretxa existent entre el món acadèmic i l'àmbit professional, argumentant que els professionals de selecció de personal desconeixen les evidències empíriques que aconsellarien utilitzar, en funció del cas, una determinada tècnica davant d'una altra. Ara bé, l'ús creixent de les noves tecnologies i la globalització, així com l'evidència de l'existència de moltes empreses que ofereixen eines informàtiques adreçades als processos de selecció de personal, fan pensar que la tendència està canviant a favor de la incorporació de nous instruments per al reclutament de candidats, tal com es pot constatar a Bizneo HR Software (2022a).

Respecte dels processos de selecció de personal, conceptualment consisteixen en buscar el millor candidat possible per cobrir un lloc de treball vacant, el qual, disposa d'un perfil propi que, segons Hay (2006, p. 384; citat a Grau i Guzmán, 2011, p. 12), pot estar relacionat amb un perfil dur, tou o competencial. El perfil dur són els coneixements, titulació, idiomes o experiència professional; el perfil tou està relacionat amb la personalitat i actituds; i el perfil competencial amb les competències necessàries per a l'exercici òptim del lloc de treball. Ara bé, si amb anterioritat les persones podien ocupar durant molts anys un mateix lloc de treball desenvolupant sempre les mateixes funcions, en un món canviant com l'actual les empreses busquen persones que es puguin adaptar fàcilment a noves situacions i siguin polivalents en quant al tipus de tasques i rols que en un moment donat puguin desenvolupar, per la qual cosa pren rellevància, tal com anteriorment s'ha comentat (Linkedin, 2019), la tendència a la selecció de personal basada en les *soft skills*.

Aprofundint en el motiu pel qual actualment se li dona tanta importància a l'avaluació per competències, Delgado (2009, p.29) explica que no només s'ha d'atribuir a la globalització, sinó també a un canvi de paradigma provocat pel pas d'un model basat en el taylorisme funcional, on la persona era una peça més de l'engranatge de les organitzacions, a un model centrat en la persona, sense que això hagi d'anar en detriment de les necessitats de les organitzacions. En el model actual, els treballadors es consideren actius o valors que cal preservar, en lloc d'una despesa. Ja no es parla de gestió de personal com quelcom cosificat, sinó de gestió de recursos humans i talent. Quant al concepte de competència, aquest es comença a fer servir a la dècada de 1960 i principis dels anys 70 a la psicologia industrial nord-americana (Spencer et al., 1992; citat a Gil, 2007, p. 85). En relació amb el desenvolupament laboral, Boyatzis (1982; citat a Gil, 2007, p. 85), considera que la competència és una característica de la persona que l'encamina a "*una actuació exitosa en un lloc de treball*", concepte que queda molt ben definit en el següent text:

Las competencias consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo. Estas competencias quedarían relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo, de tal manera que los motivos, los rasgos de carácter, el concepto de uno mismo y los conocimientos permiten predecir unas conductas concretas que a su vez predicen el desempeño. (Hooghiemstra, 1992; citat a Gil, 2007, p. 85)

Si separem d'aquesta definició de *Competència* els coneixements i les habilitats relacionades amb la seva aplicació, el que ens queda és tot allò que avaluen la majoria dels tests que es fan servir en processos de selecció de personal, molts dels quals barregen en les seves preguntes o afirmacions trets de personalitat i adjectius competencials. En referència a la personalitat, si bé és una característica de la persona estable al llarg del temps que es manifesta de forma consistent davant les mateixes situacions, s'ha de tenir en compte que una de les seves components és el caràcter, el qual, queda modulats pels aprenentatges i experiències viscudes. De la mateixa forma, quan parlem de competències i habilitats, aquestes es poden desenvolupar al llarg de la vida gràcies a nous aprenentatges, igual que els coneixements. Per tant, si la selecció de personal es basa en l'administració de tests, considero rellevant que aquests es vagin repetint al llarg de la vida del subjecte. És a dir, la informació dels candidat o del treballador s'hauria d'anar actualitzant i no quedar emmagatzemada en una base de dades que contingui un perfil ancorat en un moment donat de la vida del subjecte.

Atenent a aquesta introducció, aquest treball d'investigació vol abordar l'estudi conjunt dels models de personalitat, de competències transversals, i dels tests associats que més s'utilitzen actualment en els processos de reclutament, fet que ens permetrà determinar les principals dimensions que analitzen aquestes eines a fi i efecte de tenir-les en compte en el disseny de l'instrument d'investigació.

Pel que fa a les fonts consultades, els documents inicials han estat cercats a Google mitjançant booleans. A partir d'aquests documents, s'ha redactat la introducció i s'ha definit l'objecte de la recerca, alhora que ha estat possible determinar els principals instruments que es fan servir en l'àmbit laboral. Posteriorment, s'ha cercat la resta de bibliografia a les principals bases de dades d'ús acadèmic i científic fent servir els noms dels instruments analitzats, models de personalitat i combinacions d'expressions booleanes que contenen principalment les paraules *Personalitat*, *Competències*, *Dimensions*, *Facetes*, *Rendiment laboral*, *Treball*, *Validesa*, *Predictiva* i *Neuroticisme*, tant en castellà com en anglès.

Cal comentar que en aquest treball s'han analitzat molts instruments desenvolupats al llarg del segle XX, per la qual cosa apareixen citacions antigues. De la mateixa forma, la base teòrica que explica alguns dels conceptes utilitzats en aquest treball també és de fa uns anys, fet que també incideix en les dates de les obres citades. Quant als estudis que han analitzat la influència de les diferents dimensions i facetes de la personalitat en el rendiment laboral, s'ha intentat que aquests fossin el més actuals possibles, de la mateixa forma que també ho són els documents que han contextualitzat el problema en què es basa el treball d'investigació.

2.1. Exemples de models de competències

En aquest apartat, s'ha trobat convenient fer menció a tres models de competències, els quals, ens permetran apropar-nos a les llistes de competències i forma de classificar-les que molts autors proposen.

2.1.1. Habilitats i competències del programa EMPOWERING LTUs

Aquesta iniciativa del Programa Erasmus+ (2017) de la Unió Europea està adreçada a dotar d'estratègies d'apoderament i eines de formació per motivar i activar la reinserció laboral d'aturats de llarga durada. Com a informació rellevant per a aquest estudi, aquest projecte va elaborar un inventari d'habilitats i competències pensat per a aquest col·lectiu amb la idea de donar a conèixer quines competències calia desenvolupar perquè fos més fàcil per a aquestes persones trobar feina. Les van dividir en *habilitats i competències necessàries que es necessiten per investigar noves necessitats i oportunitats del mercat laboral*, i *habilitats i competències transversals que possibiliten l'aprenentatge permanent*. També va aportar informació respecte de les *habilitats i competències que han de tenir els diferents professionals que tracten amb les persones aturades de llarga durada*.

Taula 1. Habilitats i competències proposades en el programa EMPOWERING LTUs

Detectar necessitats	Competències transversals	Competències dels professionals
Idees i oportunitats	Treball en equip	Paciència
Buscar oportunitats	Planificació i atenció al detall	Competències tecnològiques
Visió	Assumpció de responsabilitats	Intermediació amb empreses
Pensament creatiu	Resolució de problemes	Gestió del canvi
Identificar valors personals	Flexibilitat i adaptabilitat	Recolzament individual
Recursos	Motivació	Capacitat per motivar
Consciència d'un mateix	Capacitat d'aprenentatge (TIC)	Cooperació amb èxit en equips
Motivació i perseverança	Capacitat de comunicar i convèncer	Comunicació amb altres i PNL
Desenvolupament de xarxes de contactes	Pensament creatiu	Ús de tècniques de <i>coaching</i>
Personalització i comunicació (marca personal)	Consciència d'un mateix	Ús de tècniques de marca personal
Accions		
Fer servir eines per cercar feina (TIC)		
Planificació i gestió		
Assumpció de riscos		
Aprendre mitjançant l'experiència		

2.1.2. Model de competències transversals d'Eusa

El manual de competències d'Eusa (2016), publicat dins del Programa Empresa de la Càmera de Sevilla, explica que les competències estan relacionades amb els coneixements, habilitats i aptituds. Diferència les competències tècniques de les transversals, proposant que aquestes últimes es classifiquen en quatre grups.

Taula 2. Model de competències transversals d'Eusa (2016)

N	Personals	D'assoliment	De col·laboració	De mobilització
1	Confiança en un mateix	Orientació a resultats	Empatia	Lideratge
2	Autocontrol	Iniciativa	Treball en equip	Influència
3	Visió positiva	Responsabilitat	Flexibilitat	Comunicació
4	Gestió de l'estrès	Resolució de problemes		Orientació al servei i al client
5	Assertivitat	Planificació i organització		Resolució de conflictes
6				Desenvolupament d'altres

2.1.3. Competències proposades per Bizneo

Bizneo HR Software (2022b, pp. 15-20), empresa dedicada al programari de recursos humans, té editada una publicació adreçada al món empresarial on enumera i explica 44 competències que les empreses han de tenir en compte a l'hora de seleccionar personal. D'aquesta llista, cal destacar la coincidència que hi ha en molts dels ítems respecte d'altres proposades analitzades.

Taula 3. Proposta de competències de Bizneo

Llista de 44 competències				
Adaptació	Anticipació	Autocrítica	Anàlisi	Capacitat d'aprenentatge
Capacitat de comunicació	Capacitat de comunicació digital	Capacitat de crítica	Compromís	Creativitat
Curiositat	Defensa d'arguments	Desenvolupament de persones	Empatia	Humor
Influència	Iniciativa	Integritat	Intel·ligència emocional	Negociació i gestió d'arguments
Observació	Orientació al client	Orientació al servei	Orientació estratègica	Pensament conceptual
Pensament ètic	Pensament sistèmic	Perseverança	Planificació i control	Preocupació per l'ordre i la qualitat
Proactivitat	Resistència	Resolució de problemes	Responsabilitat	Rigor professional
Sensibilitat organitzacional	Sentit d'efectivitat	Sociabilitat	Tenacitat	Tolerància a l'estrès
Presa de decisions	Treball en equip	Visió de futur	Visió prospectiva	

2.2. Models de personalitat i instruments d'avaluació

2.2.1. Model de personalitat de Myers Briggs i Myers Briggs Type Indicator (MBTI)

Basat en l'obra de Carl Jung, el model tipològic de la personalitat en què es basa el MBTI va ser desenvolupat durant la primera meitat del segle passat per Katharine Cook Briggs i la seva filla Isabel Briggs Myers. Segons la Myers & Briggs Foundation (n.d.), el model proposa que existeixen 16 tipus de personalitat que venen determinats per la combinació de les dimensions *Extraversió (E)* o *Introversió (I)*; *Sensació (S)* o *Intuïció (N)*, en relació amb la forma d'obtenir la informació; *Pensament (T)* o *Sentiment (F)*, en relació amb la forma de prendre decisions; i *Jutjar (J)* o *Percebre (P)*, en relació amb la concreció dels fets o informacions. El qüestionari MBTI® està disponible en versions de 93, 144 i 222 ítems. Es comercialitza com a eina pensada pel creixement personal; per ajudar a determinar quin tipus d'ocupacions són les més adients a la personalitat del subjecte, preveient la seva satisfacció; i en relació amb el treball en equip.

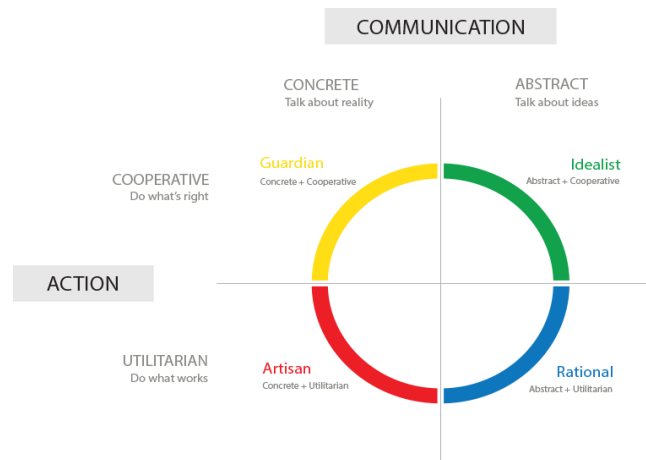
Taula 4. Model de personalitat de Myers-Briggs

Idealista		Racional	
INFP	ENFP	INTJ	ENTJ
Sanador	Activista	Pensador	Comandant
INFJ	ENFJ	INTP	ENTP
Conseller	Mestre	Arquitecte	Inventor
Artesà (Artista)		Guardià	
ISTP	ESTP	ISTJ	ESTJ
Artesà	Promotor	Inspector	Supervisor
ISFP	ESFP	ISFJ	ESFJ
Compositor	Animador	Protector	Cuidador

2.2.2. Model de David Keirsey i el Keirsey Temperament Sorter (KTS)

Keirsey es va interessar als anys 40 del segle passat per l'obra d'Ernst Kretschmer i William Sheldon, alhora que va conèixer el model de Myers-Briggs l'any 1956. Posteriorment, segons la història de l'autor publicada a la pàgina web de l'empresa que comercialitza el qüestionari (Keirsey.com, n.d.a), l'any 1978 va publicar la seva teoria al llibre *Please Understand Me*. Aquest model reconeix 16 tipus de personalitat i si bé presenta algunes característiques semblants al MBTI, la principal diferència està en que la teoria de Myer-Briggs es basa en la forma de pensar i sentir de les persones, mentre que la de Keirsey es basa en la conducta. Relaciona les dimensions *Concret* o *Abstracte* amb el temperament *Cooperatiu* o *Pragmàtic* i els rols *Informatiu* o *Directiu*, donant lloc, en funció de la variant de rol *Expressiva* o *Atenta*, a 16 tipus de personalitat que es poden associar a tipus d'oficis o rols diferent. Utilitza en les tipologies la mateixa nomenclatura que el model de Myers-Briggs: *Cuidador*, *Protector*, *Supervisor*, *Inspector*, *Intèrpret*, *Compositor*, *Promotor*, *Artesà*, *Activista*, *Sanador*, *Mestre*, *Conseller*, *Inventor*, *Arquitecte*, *Comandant*, *Pensador*. El qüestionari consta de 140 afirmacions presentades de dues en dues, de les qual se'n ha d'escollir una.

Figura 1. Matriu del temperament de Keirsey



Nota: imatge capturada de Keirsey.com (n.d.b)

2.2.3. Model de Holland i el Self-Directed Search (SDS) o Cerca Autodirigida

Aquest instrument està basat en el model Holland Code (RIASEC). Segons Rayman i Atanasoff (1999), John Holland va ser un psicòleg pioner en el camp de la personalitat aplicada a entorns vocacionals. El seu model teòric proposa l'existència de sis tipus de personalitat que es corresponen amb la forma de ser *Realista* (que fa coses), *Investigadora* (pensadora), *Artística* (creadora), *Social* (ajudant), *Emprenedora* (persuasiva) i *Convencional* (organitzadora). L'autor considera que aquestes tipologies es relacionen entre elles, de forma que les representa mitjançant un hexàgon o cercle on les situa per ordre seguin el sentit de les agulles del rellotge. A cadascuna d'aquestes tipologies li correspondria un tipus de feina o entorns de treball purs que la persona seria capaç de desenvolupar amb solvència i satisfacció. Aquest instrument, desenvolupat l'any 1970 i posteriorment evolucionat, fa les funcions d'orientador vocacional. El seu format d'administració és mitjançant un qüestionari. L'anomenat *SDS Form E* consta de 198 ítems i té un temps aproximat d'administració de 35 minuts. També cal destacar del mateix autor el *Vocational Preference Inventory* (VPI), un test que presenta 160 professions que l'usuari ha de valorar si li agraden o no li agraden.

Figura 2. Matriu de personalitat de Holland



Nota: imatge capturada de Let's talk science (n.d.)

2.2.4. Model de personalitat DISC i el DISC Profile

El DISC és un model de personalitat desenvolupat l'any 1928 pel fisiòleg psicòleg William Moulton Marston, autor influenciat per l'obra de Jung. John Wiley & Sons (2015) explica que el sistema d'avaluació de la personalitat mitjançant aquest model va començar a 1940 de la mà del psicòleg industrial Walter V. Clark, el qual l'any 1956 va dissenyar una prova de selecció de personal anomenada Anàlisi del Vector d'Activitat (AVA), basada en el marcatge de descripcions associades a adjectius, les dimensions resultants de la qual es podien explicar millor fent servir el model de Marston. 10 anys després, un col·laborador de Clarke va desenvolupar a partir de l'AVA el Self Description, instrument que va servir perquè als anys 70 John Geier creés el Personal Profile System® (PPS), precursor del sistema d'avaluació DiSC, model que John Wiley & Sons comercialitza actualment amb el nom Everything DiSC®. Quant al DISC, aquesta teoria proposa que existeixen quatre estils principals de personalitat determinats pel creuament de dos eixos amb dues clares tendències o pols. A l'eix d'abscisses i d'esquerra a dreta hi ha les persones orientades a la tasca o les orientades a la persona. A l'eix d'ordenades i de dalt a baix, hi ha les persones més ràpides, actives i extravertides o les persones més lentes, passives i reservades. Cadascun dels quadrants resultants d'aquest creuament d'eixos dona lloc a un tipus principal de personalitat: *Dominant*, *Influent*, *Sensat* i *Correcte*. La combinació d'aquests quatre perfils (dos a dos) ofereixen vuit dimensions o escales principals que el model anomena, seguin l'ordre de les agulles del rellotge, Di, i, iS, S, SC, C, CD i D. Quant a les dades psicomètriques de l'instrument, l'estudi de John Wiley & Sons (2013) sobre el Everything DiSC® ofereix unes dades de fiabilitat test-retest superiors al 0,80 i de consistència interna també adequades.

Figura 3. Exemple de la matriu de personalitat del model DISC



Nota: imatge capturada del document

About Everything DiSC: Theory and Research (John Wiley & Sons, n.d.)

2.2.5. Perception And Preference Inventory (PAPI)

PAPI és un instrument que relaciona la personalitat amb les preferències de la persona en el lloc de treball. La base teòrica del PAPI sorgeix de la teoria de la personalitat de Murray (1938; citat a The British Psychological Society, 2006), essent Max Kostick a principis dels anys 60 qui va desenvolupar l'instrument. La versió actual ipsativa (PAPI-I) consta de 90 parells d'afirmacions presentades en format d'elecció forçada, mentre que la versió normativa (PAPI-N) consta d'un qüestionari de 126 ítems presentats segons una escala Likert de 7 opcions. Les dimensions que analitza aquest instrument són *Dominància activa*, *Persistència conscient*, *Obertura a l'experiència*, *Sociabilitat*, *Tempo de treball*, *Amabilitat* i *Cerca d'assoliment*.

Adicionalment, el PAPI-N incorpora una escala de desitjabilitat social de 6 ítems. En el resultat final es calculen 20 escales (10 de rol i 10 de necessitat) que es representen integrades dins la part interior d'un cercle amb les 7 dimensions principals.

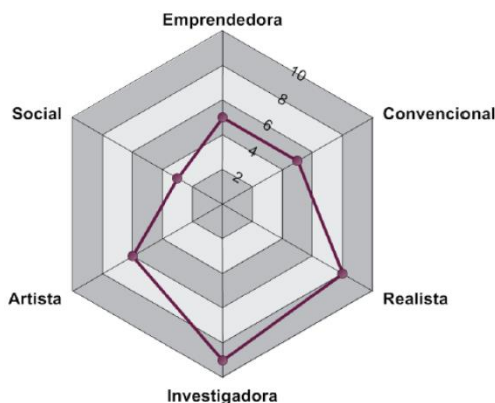
Taula 5. Dimensions i escales del PAPI

N	Dimensions	Escales de rol	Escales de necessitats
1	Dominància activa	Lideratge	Controlar els altres
2	Persistència conscient	Organitzat	Regles i supervisió
3	Obertura a l'experiència	Planificador integrador	Canvi
4	Sociabilitat	Atenció al detall	Acabar una tasca
5	Tempo de treball	Pensador conceptual	Ser notat
6	Amabilitat	Harmonitzador social	Pertànyer a grups
7	Cerca d'assoliment	Facilitat en la presa de decisions	Relacionar-se estretament
8		Ritme de treball	Ser contundent
9		Moderació emocional	Assoliment
10		Treballador dur	Donar suport

2.2.6. Model de personalitat dels 16 factors de Cattell i el 16PF-5

Raymond Cattell va desenvolupar l'any 1949 un test de personalitat basat en la seva teoria, la qual proposa que la personalitat està integrada per 16 factors primaris: *Afabilitat, Raonament, Estabilitat, Dominància, Animació, Atenció a les normes, Atreviment, Sensibilitat, Vigilància, Abstracció, Privadesa, Aprensió, Obertura al canvi, Autosuficiència, Perfeccionisme i Tensió*. En l'última revisió d'aquest qüestionari factorial, el 16PF-5, agrupa els factors secundaris en 5 dimensions globals (*Extraversió, Independència, Duresa, Autocontrol i Ansietat*), oferint un plantejament més proper al model dels *Cinc Factors*, alhora que segueix donant informació sobre els 16 factors primaris. El qüestionari consta de 185 ítems, una escala de desitjabilitat social, una escala d'infreqüència i una d'aquiescència. El temps d'administració és d'uns 45 minuts. Segons TAE Ediciones (n.d.a), empresa que comercialitza a l'Estat espanyol el qüestionari, el 16 PF-5 està pensat per utilitzar-se en l'àmbit laboral i la pràctica clínica. L'informe ofereix, a més de la anàlisi de les dimensions i factors, una gràfica on presenta la informació del subjecte segons un hexàgon equivalent al del model de Holland.

Figura 4. Gràfica tipus Holland de l'informe 16 PF-5



Nota: imatge capturada del fullet divulgatiu del 16 PF-5 de TAE Ediciones (n.d.b)

2.2.7. Model de personalitat dels *Big Five* i el NEO-PI-R

Segons Jayme (2020, p. 13), aquest model de personalitat lèxico-factorial és el més acceptat pels psicòlegs. Té el seu origen en la replicació que van fer diferents autors dels treballs de Cattell durant els anys 60, els quals van extreure 5 dimensions de la personalitat (Jayme, 2009, p. 81): *Obertura a l'experiència*, *Consciència*, *Extraversió*, *Agradabilitat* i *Neuroticisme*. Popularment, aquest model es coneix a través de l'acrònim OCEAN, el qual està format per les inicials de les seves dimensions principals. Durant els anys 80, McCrae i Costa van desenvolupar el primer inventari de personalitat basat en aquest model. Actualment, la versió més popular d'aquest inventari de personalitat és el NEO-PI-R, que consta de 240 afirmacions presentades segons una escala Likert de 5 opcions, segons el grau d'acord de l'usuari. A partir d'aquest inventari, els autors van desenvolupar altres variants, com ara la versió reduïda NEO-FFI de 60 ítems. Respecte dels *Big Five*, cal destacar dos factors heretats del model de personalitat d'Eysenck que acostumen a estar presents en la majoria dels tests de personalitat: les dimensions *Extraversió* i *Neuroticisme*. La Teoria Bifactorial (PEN) d'Eysenck també inclou la dimensió *Psicoticisme*, la qual correlaciona lleugerament amb *Agradabilitat* i *Consciència* dels *Big Five*. Quant a la dimensió *Obertura a l'experiència*, aquesta és la que ha estat més qüestionada (Jayme, 2020, p. 13). Cadascuna de les 5 dimensions de la personalitat d'aquest model es pot subdividir en 6 facetes diferents.

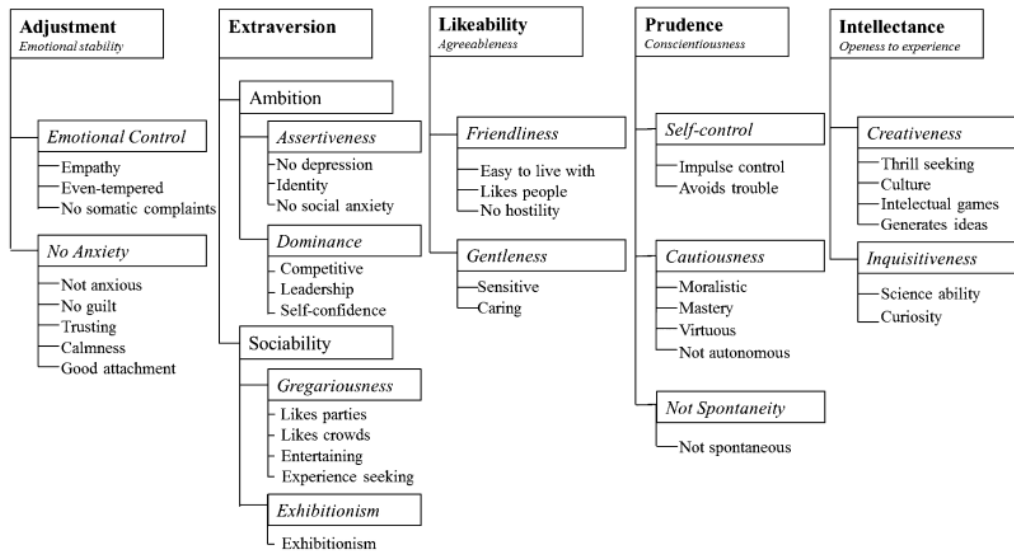
Taula 6. Dimensions i facetes del model de personalitat *Big Five*

N	Extraversió	Agradabilitat	Consciència	Neuroticisme	Obertura a l'experiència
1	Amabilitat	Confiança	Autoeficàcia	Ansietat	Imaginació
2	Gregarisme	Moralitat	Ordre	Ira	Interès artístic
3	Assertivitat	Altruisme	Obediència	Depressió	Emocionalitat
4	Nivell d'activitat	Cooperació	Esforç per l'assoliment	Autoconsciència	Aventura
5	Cerca d'emocions	Modèstia	Autodisciplina	Immoderació	Intel·lecte
6	Alegria	Simpatia	Prudència	Vulnerabilitat	Liberalisme

2.2.8. Model de personalitat de Hogan i el Hogan Personality Inventory (HPI)

Segons la informació disponible a la web de Hogan (Hogan Assessments, n.d.), l'HPI va ser el primer inventari de personalitat derivat del model dels *Big Five* desenvolupat específicament per predir el rendiment laboral. Els primers treballs d'investigació en què es fonamenta aquest model daten de mitjans dels anys 70, essent els seus desenvolupadors Joyce i Robert Hogan, els quals van fundar Hogan Assessments l'any 1987. Hogan i Hogan (2002) a *The Hogan personality inventory* expliquen amb més detall com es va desenvolupar l'inventari, el qual consta de 206 afirmacions que s'han de respondre de forma dicotòmica (vertadera o falsa) i té un temps aproximat d'administració d'uns 20 minuts. El model de personalitat està estructurat en 7 constructes de nivell superior, 44 facetes associades als constructes anteriors i 6 escales ocupacionals, les quals, segons es pot constatar en l'estudi de Salgado, Moscoso i Alonso (2013, p. 283), estan integrades dins del model de personalitat dels *Big Five*.

Figura 5. Estructura del model del Hogan Personality Inventory



Nota: diagrama extret de Salgado, Moscoso i Alonso (2013, p. 283)

Taula 7. Constructes de nivell superior i facetes del HPI

N	Adequació	Ambició	Sociabilitat	Simpatia	Prudència	Curiositat	Potencial
1	Empatia	Competitiu	Li agraden les festes	Fàcil de conviure amb ell	Moralitzador	Habilitat científica	Educació
2	Sense ansietat	Autoconfiança	Li agraden les multituds	Sensible	Mestre	Curiositat	Habilitat matemàtica
3	Sense culpa	Sense depressió	Cerca d'experiències	Atent, acurat	Virtuós	Cerca d'emoció	Bona memòria
4	Calma	Lideratge	Exhibicionista	Li agrada la gent	No autònom	Jocs intel·lectuals	Lectura
5	Equanimitat	Identitat	Entretingut	Sense hostilitat	No espontani	Genera idees	
6	Sense queixes somàtiques	Sense ansietat social			Control dels impulsos	Cultura	
7	Confiat				Evitador de problemes		
8	Bona afecció						

Taula 8. Escales ocupacionals del HPI

N	Escales ocupacionals
1	Calma (Orientació al servei)
2	Felicitat (Tolerància a l'estrès)
3	Cooperació (Fiabilitat)
4	Tenacitat (Potencial administratiu)
5	Gregarisme (Potencial de vendes)
6	Competència (Potencial gerencial)

2.2.9. Model de personalitat de Lee i Ashton de 6 dimensions i l'Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)

Segons la informació disponible a la pàgina web del projecte (Lee i Ashton, n.d.), aquest inventari va ser desenvolupat l'any 2000 per Lee i Ashton i avalua 6 dimensions de la personalitat. Sorgeix a partir de la anàlisi de diferents estudis lèxics realitzats en diferents idiomes, agafant com a punt de partida el treball de McCrae, Costa i Goldberg basat en els *Big Five*, però afegeix la dimensió *Honestedat-Humilitat*. La versió original constava de 108 ítems presentats segons una escala Likert de 5 opcions, amb 18 ítems per a cada dimensió, però no disposava de facetes, les quals van quedar incorporades l'any 2004 en una revisió posterior de 192 ítems. Amb l'HEXACO-PI de 2006 es van afegir escales intersticials que permetien donar més pes a alguna de les dimensions i els ítems van augmentar fins els 208. L'inventari actual, l'HEXACO-PI-R, presenta les 6 dimensions originals i 24 facetes, 4 per a cada dimensió. Existeix una versió alternativa amb només 60 afirmacions anomenada HEXACO-60, així com també la de 100 ítems. A la pàgina web estan disponibles ambdues versions en format paper, traduïdes a diferents idiomes, tant la versió pensada perquè un mateix usuari s'administri l'inventari, com aquella pensada perquè un tercer sigui qui ompli les dades. Igualment, estan disponibles les dades psicomètriques, fórmules de càlcul i descriptors de les escales en anglès, la qual cosa permet que qualsevol persona pugui utilitzar l'inventari.

Taula 9. Dimensions i facetes de la personalitat de l'HEXACO-PI-R

N	Honestedat -Humilitat	Emocionalitat	Extraversió	Agradabilitat	Consciència	Obertura a l'experiència
1	Sinceritat	Por	Autoestima social	Perdó	Organització	Apreciació estètica
2	Equitat	Ansietat	Audàcia	Gentilesa	Diligència	Curiositat
3	Evitació	Dependència	Sociabilitat	Flexibilitat	Perfeccionisme	Creativitat
4	Modèstia	Sentimentalitat	Vitalitat	Paciència	Prudència	No convencionalitat

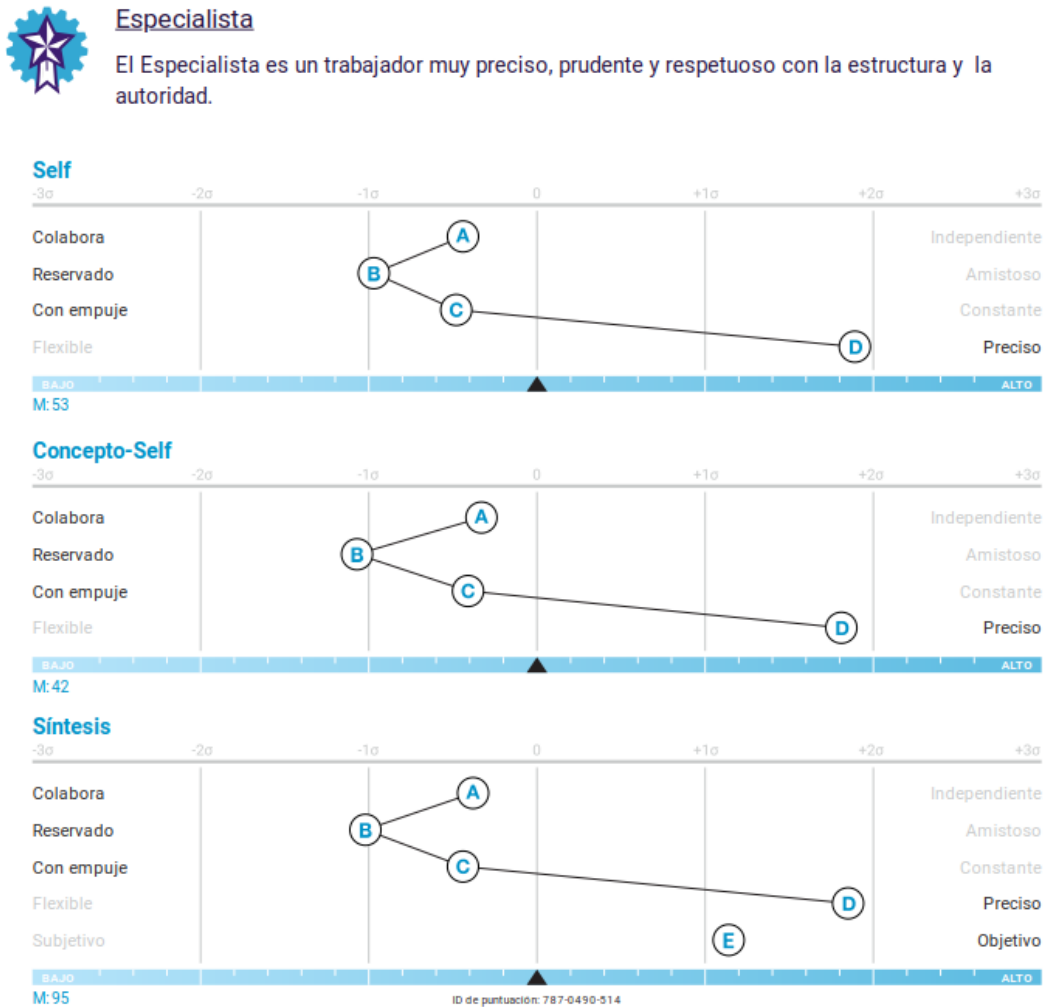
2.3. Models basats en perfils conductuals i competències, i instruments d'avaluació

2.3.1. PI Predictive Index i el PI Behavioral Assessment

Segons l'empresa que comercialitza els productes de Predictive Index, aquest instrument “proporciona informació vàlida i precisa sobre les necessitats motivacionals que guien el comportament a l'entorn laboral” (traduït del castellà d'Esperta, 2020). Les principals dimensions que analitza són *Dominància (A)* o necessitat d'exercir control, *Extraversió (B)* o necessitat d'interacció social, *Paciència (C)* o necessitat d'estabilitat, *Formalitat (D)* o necessitat de conformitat i *Objectivitat (E)* o forma com un subjecte processa la informació. Aquest instrument presenta 86 trets que l'usuari ha de triar dues vegades. La primera, fa referència a la forma com altres persones esperen que l'usuari actiu a la feina. La segona, fa referència a com creu un mateix que és. En aquest sentit, l'instrument dona informació sobre el *Self*, *Concepte del self* i *Síntesi* mitjançant una gràfica que situa la puntuació del subjecte en un eix bipolar, on a una banda estan representats tota una sèrie de trets de personalitat i a l'altra els contraris, posant èmfasi en els comportaments. També explica com es comportaria el subjecte

en cas que es dediqués a tasques directives, de vendes o gerencials, ahora que ofereix consells que anomena estratègies en relació amb com l'usuari interacciona amb el treball, com gestiona l'activitat i com gestiona el risc i la presa de decisions. En aquest sentit, aquesta eina té una clara vocació predictiva. Un cop analitzada la informació del subjecte, l'instrument li assigna un perfil que es correspon amb un tipus d'ofici, igual que ho fan altres instruments analitzats anteriorment. Addicionalment, ofereix pautes perquè una persona es pugui millorar a ella mateixa mitjançant l'auto-coaching.

Figura 6. Representació gràfica de les dimensions del PI Behavioral Assessment



Nota: imatge extreta d'un test d'exemple del PI Behavioral Assessment

2.3.2. PDA Assessment

Aquest instrument, fonamentat en la teoria de la personalitat de William M. Marston, serveix per analitzar el perfil conductual dels subjectes, així com les seves potencialitats. El seu mètode es basa en l'anàlisi de les categories de comportament observables, que anomena trets de superfície. Les dimensions que estudia aquesta eina diagnòstica són *Risc*, *Extraversió*, *Paciència*, *Normes* i *Autocontrol*. Bàsicament, té una forma d'administració similar al PI Behavioral Assessment, ahora que moltes de les seves dimensions coincideixen. El temps

d'administració del qüestionari és d'uns 15 minuts. Mitjançant dues pantalles (una de com veuen els altres el subjecte i una de com es veu el subjecte a si mateix), l'usuari ha de seleccionar els trets amb que l'identifiquen i se sent identificat. Segons PDA International (2021), l'instrument analitza les *Fortaleses, Habilitats, Àrees per desenvolupar, Competències, Estil de presa de decisions, Estil de lideratge, Nivell d'energia, Capacitat persuasiva, Capacitat d'anàlisi, Estil de vendes i Nivell de motivació*, alhora que ofereix un programa d'auto-coaching. Els autors també indiquen que el diagnòstic no mesura patologies associades a la personalitat ni mesura el rendiment laboral. En línies generals, té molts punts en comú amb el PI Behavioral Assessment, tot i que la informació que se subministra a l'informe és molt més exhaustiva i visual. Destaca el gràfic *Radar Comportamental*, on es representen 16 trets/conductes que analitza l'instrument i s'explica el significat de cada tret.

Figura 7. Gràfic Radar Comportamental de l'informe del PDA Assessment



Nota: imatge extreta d'un informe d'exemple del PDA Assessment

2.3.3. Model de competències D'Anchiano i el test D'Anchiano










L'autor del model relacionat amb aquest instrument és Juan Palacios, Dr. en Psicologia, amb formació en informàtica i ciències socials. Es va començar a desenvolupar a Barcelona, l'any 1988, al Gabinet Metodològic del Instituto Nacional de Empleo de l'Estat espanyol, gràcies a un programa del Fons Social Europeu. D'Anchiano avalua les competències transversals, oferint 27 indicadors formats per les dimensions *Tasca, Persones i Context*, els vectors *Capacitat tècnica, Dinàmica de gestió, Relació integradora, Estímul al desenvolupament, Anticipació per a la millora, Comportament positiu*, i les seves competències associades. El qüestionari disposa de 108 parells d'afirmacions que es presenten individualment, sense que es pugui tornar enrere, havent-se de seleccionar una cada vegada. Les competències d'aquest model van quedar determinades a partir d'entrevistes amb més de 100 experts, de l'anàlisi dels més de 1.000 indicadors que van subministrar i del filtratge d'aquests indicadors a partir de diferents tècniques. Posteriorment, les 18 competències transversals resultants van ser validades en altres llengües. En relació amb aquest instrument, recentment s'ha realitzat un macro-estudi on s'han analitzat 512.374 perfils d'usuari de 145 països, tenint en compte 6 nivells, 35 funcions i 210 combinacions de nivell-funció de l'eina (D'Anchiano, 2021).

Taula 10. Principals dimensions, vectors i competències del model D'Anchiano

N	Tasca	Persones	Context
V	Capacitat tècnica	Relació integradora	Anticipació per a la millora
1	Productivitat	Lideratge	Presa de decisions
2	Qualitat	Comunicació	Iniciativa
3	Coneixements	Negociació	Innovació
V	Dinàmica de gestió	Estímul al desenvolupament	Comportament positiu
4	Planificació	Formació	Compromís
5	Organització	Motivació	Col·laboració
6	Supervisió	Delegació	Adaptació

Figura 8. Indicacions sobre el lloc ideal d'un perfil d'exemple de l'informe D'Anchiano

EL TEU LLOC IDEAL

 <p>Coneixements Ha d'exigir una profunda aptitud tècnica i tecnològica.</p>	 <p>Presa de Decisions La presa de decisions ha de ser un dels elements fonamentals.</p>	 <p>Adaptació No ha de requerir una exigent capacitat d'adequació a situacions diverses.</p>
 <p>Qualitat Ha de comptar amb instruments que optimitzin el nivell de qualitat.</p>	 <p>Iniciativa La tendència al canvi ha de ser un dels seus elements prioritaris.</p>	 <p>Delegació La responsabilitat compartida no ha de ser un valor fonamental.</p>
 <p>Innovació Ha de presentar àmplies oportunitats per a investigar i descobrir coses noves.</p>	 <p>Motivació Les estratègies i els processos de reconeixement no han de ser substancials.</p>	 <p>Supervisió No ha d'estar críticament orientat a la supervisió.</p>

Nota: imatge extreta d'un test d'exemple del D'Anchiano

2.4. Crítiques i limitacions del MBTI i del KTS-II

No obstant els argumentaris de venda del MBTI (citats anteriorment), segons Schneider (2018), no hi ha evidències que els tipus de personalitat avaluats per l'instrument prediguin el rendiment laboral, argumentant que fins i tot la pàgina web de la fundació, dins l'apartat de directrius ètiques, fa la següent recomanació.

11. No és ètic i, en molts casos, il·legal exigir als sol·licitants de feina que prenguin l'indicador si els resultats s'utilitzaran per eliminar els sol·licitants. L'administrador no hauria d'assessorar a una persona sobre una carrera, relació personal o activitat en particular basant-se únicament en la informació del tipus. (Traduït de la Myers & Briggs Foundation, n.d.)

De la mateixa forma, Pittenger (1993), va voler revisar diferents treballs que també qüestionaven la validesa del MBTI. Per una banda, va posar en dubte que la personalitat d'un subjecte pogués encaixar només en 16 tipologies. Va criticar l'estructura estadística de

l'instrument, el qual pot encasellar a dues persones amb polaritat diferents (per exemple una extravertida i una altra introvertida) en una mateixa tipologia. Quant a la fiabilitat i l'estabilitat de la personalitat en el temps, una mateixa persona pot quedar assignada a diferents tipologies en diferents administracions del test efectuades en un termini relativament curt de temps. Igualment, atribueix a l'instrument un error estàndard massa alt que fa que dues persones, amb puntuacions molt semblants, puguin quedar assignades a categories diferents. En relació amb la validesa, quan es tracta factorialment el MBTI, s'observa que hi ha tipologies que correlacionen entre si. A més, l'autor posa l'exemple que teòricament, si l'instrument mesura tipologies i aquestes es poden fer servir per determinar perfils professionals, moltes de les persones que comparteixen una mateixa professió i la desenvolupen de forma exitosa, haurien de pertànyer al mateix tipus, i això no és així. Tampoc hi ha evidències que una determinada tipologia tingui millor capacitat que una altra en relació amb el rendiment laboral, per la qual cosa qüestiona la validesa predictiva del MBTI.

Ara bé, de la mateixa forma que hi ha estudis que neguen la validesa del MBTI, també n'hi ha d'altres que argumenten el contrari. Per exemple, l'estudi de Kelly i Jugovic (2001), adreçat a verificar la validesa en línia de la segona versió del Keirsey Temperament Sorter, parla de les propietats psicomètriques documentades del MBTI, amb coeficients alfa compresos entre el 0,82 i 0,86 i "*correlacions de reprovació per a intervals inferiors a nou mesos en el rang de 0,88 a 0,84*" (Myers et al., 1988; citat a Kelly i Jugovic, 2001). L'estudi explica que el MBTI disposa de validesa concurrent i que la seva estructura de quatre factors està recolzada mitjançant l'anàlisi factorial, alhora que afirma que existeix relació entre el MBTI i les mesures de construccions psicològiques del NEO Personality Inventory de McCrae i Costa. Igualment, fa referència a la predicció de la satisfacció ocupacional del MBTI (Hammer 1996; Garden, 1989; Roush, 1989; citat a Kelly i Jugovic, 2001). Quant al Keirsey Temperament Sorter (KTS-II), els autors van voler verificar en aquest estudi les seves propietats psicomètriques, ja que no hi havia documentació al respecte en el seu manual. Van administrar a un grup d'estudiants, en dos intervals de temps diferents, primer el MBTI i, nou setmanes després, el KTS-II. El resultat de l'estudi va trobar correlacions (de moderades a fortes) entre tots dos indicadors, proporcionant les primeres mostres de la validesa concurrent del KTS-II utilitzant com a criteri de validesa el MBTI, tot i que demanava precaució a l'hora d'interpretar els diferents tipus de personalitat de Keirsey en base a les descripcions que apareixien a la pàgina web de l'instrument. L'estudi acaba amb les paraules traduïdes de l'anglès:

Els assessors que creen llocs web han de ser diligents a l'hora de publicar les exempcions de responsabilitat adequades sobre l'ús del KTS-II juntament amb enllaços al lloc de Keirsey. Els assessors també han de ser conscients i ajudar els seus clients a entendre que la informació descriptiva del lloc de Keirsey no es basa en investigacions empíriques i que gran part d'aquesta informació segueix sent especulativa. Al final, segueix sent la responsabilitat del conseller ajudar els clients a identificar i decidir com actuar sobre els aspectes personalment rellevants dels resultats de l'avaluació.

2.5. Model de personalitat dels *Cinc Factors* i rendiment laboral

A l'apartat *Justificació de la recerca* es feia menció als problemes que estan sorgint a la societat nord-americana en relació amb l'ús dels tests de personalitat com a eina d'avaluació en els processos de selecció de personal, argumentant, entre d'altres motius, que el candidat havia de facilitar informació sensible que no era necessàriament d'utilitat com a predictora del seu rendiment laboral.

En aquest sentit, diferents autors han criticat la utilitat del model dels *Cinc Factors* en contextos determinats, com ara en els processos de reclutament, degut principalment a la moderació dels índexs de validesa predictiva que presenten (Morgeson et al., 2007a, 2007b; citat a Chorgwicka, 2010, p. 25), tot i que altres autors argumenten que donada la informació addicional que ofereixen, són rellevants, motiu pel qual en aquest apartat s'aprofundirà en la relació que pot haver-hi entre les principals dimensions i el rendiment laboral, conclusions que es poden extrapolar fàcilment a altres models de personalitat lèxics-factorials que presenten dimensions similars.

Els resultats de l'estudi de Judge i Zapata (2015) van concloure que els cinc trets de personalitat eren predictius del rendiment laboral associat a situacions febles o de treball desestructurat, on l'empleat havia de prendre decisions, que l'*Extraversió* preveia millor el rendiment en situacions on calien habilitats socials, que l'*Agradabilitat* correlacionava negativament en contextos competitiu o que l'*Obertura a l'experiència* era important en llocs de treball relacionats amb la innovació i la creativitat.

Ara bé, respecte del *Neuroticisme*, no hi ha un consens clar. L'estudi de Delima (2019) conclou que les dimensions *Extraversió*, *Agradabilitat*, *Consciència* i *Obertura a l'experiència* tenen un "impacte positiu i significatiu" en el rendiment laboral dels treballadors, mentre el *Neuroticisme* afecta negativament. Pel que fa a la *Consciència*, aquesta pren més rellevància en categories professionals de més responsabilitat.

Uppal (2014) considera que la dimensió *Neuroticisme* és rellevant en funció de les característiques del lloc de treball, podent ser una característica del subjecte que pot contribuir a un millor rendiment, tal com va poder constatar en un estudi longitudinal realitzat amb una mostra de 802 i 760 empleats de 13 perfils laborals diferents de 22 entitats bancàries. Aquest mateix autor, en un altre estudi longitudinal sobre una mostra de 505 i 481 empleats de vendes de productes d'assegurances de vida del mercat indi, va trobar relació positiva entre *Neuroticisme* i rendiment laboral, sobretot quan el subjecte rebia el suport de l'organització (Uppal, 2017).

Slaughter i Kausel (2009) van dur a terme un estudi amb una mostra de 68 subjectes que partia de la hipòtesi que l'*Ansietat* (tendència a preocupar-se i component del *Neuroticisme*) es correlacionava positivament amb el rendiment laboral. El resultat va concloure que la preocupació, en individus amb major capacitat cognitiva, correlacionava positivament amb el rendiment, tot i que desapareixia a mesura que la capacitat cognitiva dels individus disminuïa.

Ja per tancar aquest apartat, l'estudi de Salgado (2003) compara la validesa de criteri dels inventaris de personalitat basats en els *Big Five* respecte d'aquells que no ho són, a partir del

meta-anàlisi d'una base de dades amb estudis europeus i americans. Aquest estudi va constatar que les dimensions *Consciència* i *Neuroticisme* tenien major validesa de criteri en els inventaris basats en els *Big Five* que en els altres, però no va trobar diferències significatives en les dimensions *Extraversió*, *Agradabilitat* i *Obertura a l'experiència*. En base als resultats de l'estudi, els autors recomanen que es facin servir en els processos de selecció de personal inventaris basats en el model dels *Cinc Factors* en lloc d'utilitzar instruments basats en altres models de personalitat.

2.6. Conclusió i síntesi de les referències consultades

Un cop analitzats diferents models de personalitat i competències, així com els seus respectius instruments d'avaluació, es constata que moltes de les dimensions que avaluen els tests de personalitat es corresponen a competències transversals, com ara, per exemple, la capacitat de treballar en equip, per la qual cosa, de cara a elaborar un possible instrument que analitzi només les dimensions pertinents de cada tipologia de feina, cal unificar criteris i condensar en un plantejament unificat trets de personalitat i competencials, fet que es posarà de manifest en el corresponent apartat on s'explica el disseny de l'instrument d'investigació d'aquest estudi.

Respecte dels models de personalitat, es poden destacar clarament dues grans famílies: aquelles que provenen de la concepció de la personalitat basada en tipologies i aquelles que deriven de models lèxics-factorials. Els instruments d'avaluació de les primeres, en funció de la puntuació obtinguda, associen la persona a un determinat tipus d'ofici, sense tenir en compte que un subjecte pot tenir un perfil de base que potser li permet desenvolupar-se satisfactòriament en molts àmbits. És a dir, són deterministes. Els instruments de les segones, avaluen la personalitat del subjecte en diferents dimensions i facetes, essent el responsable de selecció de personal qui haurà de determinar la idoneïtat per al lloc de treball. Per altra banda, no hi ha evidències clares que alguns dels instruments basats en tipologies provinents de la teoria de Jung disposin de prou validesa dins l'àmbit laboral (o fins i tot en altres àmbits), per la qual cosa aquest treball d'investigació prefereix focalitzar-se en els altres models de personalitat i competencials.

Quant a la determinació de quines dimensions de la personalitat poden ser rellevants s'ha vist, en base a la revisió de diferents estudis que han analitzat les principals dimensions de la personalitat del model dels *Cinc Factors*, que totes cinc dimensions són importants en funció del tipus i estructuració de la feina, capacitat de decisió i capacitat cognitiva dels subjectes.

METODOLOGIA

1. Elecció de la metodologia

La metodologia d'aquest treball d'investigació és l'enquesta. Segons Meneses (2016, p. 9), una enquesta és un mètode endreçat que comprèn el disseny d'un qüestionari, la seva administració i la posterior recollida de dades que se'n deriva.

Quant al disseny del qüestionari i el tractament de les dades recollides, hi ha preguntes de selecció única, de selecció múltiple i presentades en format Likert, un tipus d'escala qualitativa, de tipus ordinal, que permet al participant expressar el seu grau d'acord amb l'afirmació associada, però que també permet el seu tractament quantitatiu al donar-se la seva equivalència amb nombres. Amb totes les dades que resultin d'emplenar els tests, es realitzaran bàsicament recomptes que ajudaran a determinar les preferències dels usuaris. En aquest sentit, donades les característiques de l'estudi, aquest s'ha de considerar de tipus quantitatiu.

Per altra banda, aquesta recerca consisteix en un estudi transversal o de prevalença, no experimental, mitjançant el qual es vol satisfer l'objectiu general plantejat: conèixer quines són les principals dimensions de la personalitat i competències transversals desitjades en funció de les diferents tipologies de feina. La finalitat última d'aquesta recerca hauria de contribuir a l'elaboració de nous inventaris de personalitat, més simples i amb continguts exclusivament rellevants per a l'àmbit laboral. La forma de plantejar l'instrument, no només està orientada a aquest objectiu general, sinó que també permet disposar d'informació que, tractada estadísticament, s'espera sigui d'interès per al sector, fet que contribueix a l'assoliment dels objectius específics proposats.

Els estudis transversals es caracteritzen per la fotografia que ofereixen d'una situació concreta en un moment donat. És a dir, conèixer quines són les preferències dels enquestats en el moment de l'administració del qüestionari, sense que sigui necessari fer cap tipus de seguiment o successives administracions de l'instrument als mateixos participants.

2. Selecció de la mostra de participants

Aquest estudi es circumscriu al territori nacional, ja que la cultura dels tests de selecció de personal està estesa de forma diferent a cada país o regió del món, tal com constata l'estudi de Vergara (2011). Ara bé, és d'interès conèixer quina és la situació i preferències a cadascuna de les províncies de l'Estat, per la qual cosa, aquesta informació sí es demana al qüestionari.

Per tant, pel que fa a la selecció de la mostra, es requereix que els participants desenvolupin la seva activitat o tinguin experiència a Espanya, alhora que el seu perfil professional ha d'estar relacionat amb els següents:

- Responsables del departament de Recursos Humans d'empreses.
- Persones involucrades en els processos de selecció de personal d'empreses que ofereixen aquesta tipologia de serveis.
- Professionals de l'àmbit de la psicologia del treball i les organitzacions involucrats en processos de selecció de personal i desenvolupament professional.

- Empresaris, directius i comandaments intermedis, coneixedors dels diferents perfils professionals requerits a les seves organitzacions.

Un cop definit el *target*, s'ha de tenir en compte que per un problema de terminis no ha estat possible obtenir un nombre elevat de participants, ja que l'ideal seria mantenir aquest estudi obert durant un període mínim de 6 mesos, termini que sí permetria realitzar tot un seguit d'accions, com les proposades a continuació:

- Notificar sobre l'estudi als diferents col·legis professionals de psicòlegs de l'Estat, demanant la seva difusió entre els seus col·legiats.
- Cercar les principals empreses del sector especialitzades en els processos de reclutament, informar-les sobre la finalitat de l'estudi i demanar-les que convidin als empleats involucrats en els processos pertinents a participar.
- Notificar sobre l'estudi a les diferents associacions d'empresaris, demanant la difusió de l'estudi entre els seus membres.
- Notificar sobre l'estudi a les principals escoles de negocis, així com també a les diferents persones responsables dels graus i màsters relacionats de les diferents universitats, demanant la seva difusió entre els seus exalumnes.
- Enviar notes de premsa a les principals revistes d'economia.

Ara bé, donat el poc temps disponible, s'ha fet la difusió de l'estudi i s'ha convidat a participar a persones que formen part de la xarxa de contactes personals de l'autor d'aquest treball, tenint en compte els requisits abans esmentats, alhora que s'ha fet servir la pròpia base de dades de LinkedIn, on es disposen de més de 1.000 contactes directes, amb la possibilitat de estendre la difusió de l'enquesta als contactes de 2on i 3er grau.

La ràpida propagació de les publicacions a les xarxes hauria de contribuir a que els diferents usuaris contactats repliquin la petició de participació a l'estudi, provocant una reacció en cadena, la qual cosa planteja la conveniència de publicar en obert el qüestionari a les diferents xarxes socials. No obstant, tal com més endavant s'explica, no ha estat així.

Com a dada d'interès, a LinkedIn hi figuren 787 empreses espanyoles que es dediquen a la gestió de Recursos Humans amb un nombre d'entre 1 i 10 empleats, informació útil de cara a la difusió i sol·licitud de participació a l'estudi, entenent que la mida d'aquestes empreses pot contribuir a tenir un tracte més proper amb els seus empleats.

3. Pla de recollida d'informació

3.1. Selecció de la tècnica d'obtenció d'informació i instrument

Tal com s'ha anat comentant als apartats anteriors, s'ha optat per un qüestionari *online* com a tècnica de recollida d'informació, atenent principalment als següents criteris:

- Universalitat d'accés i facilitat de divulgació, ja que el qüestionari, a l'estar disponible a Internet, fa que es pugui emplenar des de qualsevol part del món, alhora que gràcies a les xarxes socials i el correu electrònic, és relativament fàcil sol·licitar la participació.

- Facilitat de construcció amb les eines informàtiques que hi ha avui en dia com, per exemple, *Google Forms*, tecnologia que s'ha utilitzat en la mecanització del qüestionari.
- Possibilitat que les dades quedin directament tabulades en un arxiu informàtic, la qual cosa permet un tractament més fàcil, lliure d'errors de transcripció.
- Facilitat d'administració, ja que l'investigador no cal que estigui present en el moment d'emplenar el qüestionari, alhora que el participant pot fer-ho en el moment que millor li convingui.
- Elimina el biaix que pot suposar que l'investigador estigui davant de la persona.

No obstant tots aquests avantatges, també presenta alguns inconvenients com, per exemple, l'impossibilitat de garantir que la persona que emplena el qüestionari sigui l'adequada, resoldre dubtes que puguin sorgir, o la dificultat que pot suposar per a algunes persones fer ús de les noves tecnologies: accés a Internet i/o manca de competències en TIC.

Per altra banda, tal com proposa Meneses (2016), amb els qüestionaris podem preguntar informació molt diferent, tant pel que a la tipologia del contingut (preguntes factuais corresponents a fets, esdeveniments i comportaments concrets, o preguntes subjectives corresponents a opinions, sentiments i creences), a la forma de preguntar-ho (respostes obertes, respostes tancades de selecció única o múltiple), o al tipus de variable associada (ordinal, d'interval, de raó).

3.2. Elaboració i validació de l'instrument

3.2.1. Estructura del qüestionari

El qüestionari (model en format paper inclòs a l'**annex 2**) està estructurat en quatre seccions, més la corresponent a la declaració de consentiment informat que els participants hauran d'acceptar o signar abans de començar a emplenar-lo (model en format paper inclòs a l'**annex 1**). Aquestes seccions són:

1. Informació general. Conté les dades bàsiques sobre la persona participant, com ara la seva experiència en el sector, quina és la seva relació amb els processos d'avaluació de personal, de quina formació disposa, si treballa per compte aliena (en una empresa que recluta directament, en una empresa que externalitza el procés o en una empresa que es dedica a aquesta finalitat), o per compte propi, com a consultora.
2. Valoració dels criteris de selecció i contractació de personal, coneixement i usos dels test que es fan servir en processos d'avaluació de persones en contextos laborals. Conté els criteris més utilitzats per la persona enquestada en els processos de reclutament, com ara si en base a la seva experiència s'acostuma a tenir més en compte el perfil dur (coneixements, titulació, idiomes o experiència professional), tou (personalitat i actituds) o competencial (competències necessàries per a l'exercici òptim del lloc de treball), o altres criteris com, per exemple, que la persona sigui de confiança o vingui recomanada per un conegut, entre d'altres. També es pregunta sobre el coneixement i experiència d'ús de les diferents eines analitzades a la revisió bibliogràfica. Totes les preguntes d'aquesta secció s'han de valorar segons una escala Likert de 5 punts.

3. Determinació dels trets de personalitat rellevants per a cadascuna de les tipologies de feina proposades. En aquesta secció, la persona enquestada ha de seleccionar aquells trets de personalitat que consideri importants per a cada categoria. Donat que s'han determinat 80 ítems, de cara a simplificar el temps d'administració del qüestionari, no existeix la possibilitat de valorar la rellevància, sinó que només és possible associar les tipologies de feina amb cada tret gràcies a la possibilitat de seleccionar-ne més d'una.
4. Idoneïtat de les preguntes/afirmacions en els tests de personalitat. En aquesta secció el/la participant ha de valorar el seu grau d'acord, segons una escala Likert de 5 punts, respecte de la conveniència de respondre en una prova de selecció de personal a les afirmacions típiques que apareixen en un test de personalitat. L'inventari escollit es correspon a la versió traduïda per l'estudiant al català de l'IPIP-NEO-60, basat en els *Big Five*, el qual permet obtenir informació sobre 6 facetes per a cadascuna de les 5 dimensions d'aquest model. La fiabilitat i validesa d'aquest inventari, en la seva versió anglesa, queden verificades segons l'estudi de Maples et al. (2017). S'ha optat per escollir aquest inventari per la seva brevetat, el nombre de facetes observades i la rellevància que el model dels *Cinc Factors* té en el moment actual.

Aquesta estructura de qüestionari hauria de permetre donar resposta a l'objectiu general de la recerca, així com també contribuir a l'assoliment dels objectius específics consistents en l'obtenció d'informació sobre el sector. Quant als altres objectius específics d'aquest estudi, com són la determinació de les tipologies de feina, trets de la personalitat i competències transversals, el seu procediment s'explica als següents apartats. Addicionalment, s'ha considerat rellevant incloure una secció que qüestionari la tipologia d'afirmacions que s'utilitzen habitualment en els tests de personalitat, sobretot tenint en compte el moviment social contrari aparegut als EUA, explicat a la contextualització del problema. Si les afirmacions menys valorades de la secció 4 es corresponen majoritàriament amb els trets de personalitat que s'han eliminat dels diferents models, voldrà dir que el criteri empleat en la selecció i filtratge dels trets ha estat l'adequat. S'adjunta a l'**annex 4** una taula amb les dimensions, facetes i ítems de l'IPIP-NEO-60, traduïdes al català.

La versió *online* del qüestionari, construïda amb Google Forms, està accessible a través del següent enllaç: <https://forms.gle/YdJBfjkmD6y5aoqM7>

S'ha optat per traduir el qüestionari al castellà i administrar-lo en aquest idioma, ja que la mostra comprèn tot l'Estat espanyol. Ara bé, per un tema de coherència amb l'idioma d'aquest treball, la versió en paper, inclosa a l'**annex 2**, està presentada en català. Quant al disseny de les seccions 3 i 4 del qüestionari, amb 80 i 60 ítems respectivament, aquests s'han agrupat en blocs de 10, la qual cosa permet que els encapçalaments es mantinguin visibles a la mateixa pàgina. Igualment, en el moment d'enviar el qüestionari, s'ha recomanat que s'empleni amb ordinador o amb el mòbil apaïsat. S'adjunta a l'**annex 3** una còpia del qüestionari *online*.

3.2.2. Determinació de les tipologies de feina

Per tal d'elaborar el qüestionari, més enllà de conèixer quins trets de personalitat o competències transversals són rellevants, cal determinar en base a quines tipologies de feina s'ha d'articular l'enquesta.

Un dels criteris que es pot fer servir és el de les categories professionals contemplades per la Seguridad Social (2022).

Taula 11. Categories professionals contemplades per la Seguridad Social

Grup de cotització	Categories professionals
1	Enginyers, llicenciats i personal d'alta direcció.
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants amb titulació.
3	Caps administratius o de taller.
4	Ajudants sense titulació.
5	Oficials administratius.
6	Subalterns.
7	Auxiliars administratius.
8	Oficials de primera i segona.
9	Oficials de tercera i especialista.
10	Peons.
11	Treballadors menors de 18 anys.

Ara bé, aquestes categories no són suficients pels objectius d'aquesta recerca, ja que no distingeixen entre tipus de feina, sinó que només es refereixen als tipus de responsabilitats. Per tant, cal revisar novament els models de personalitat explicats a la revisió bibliogràfica i veure què ens poden aportar quant a les categories, ja que la majoria d'ells consideren que hi ha un tipus de personalitat idoni per a cada professió.

Taula 12. Model de personalitat de Holland

Dimensió/tipus	Característiques	Descripció
Realista (A)	Fa coses	Pràctica, es posa a treballar de seguida, fa coses tangibles.
Investigadora (B)	Pensa	Orientada a la investigació, coneixedora, curiosa.
Artística (C)	Crea	Expressiva, creativa, visual.
Social (D)	Ajuda	Predisposada a ajudar, empatitzadora, amigable.
Emprenedora (E)	Persuadeix	Influent, líder, energètica, sociable.
Convencional (F)	Organitza	Estructurada, organitzada, curosa.

Taula 13. Model de personalitat del MBTI i KTS relacionat amb el model de Holland (Drenth, n.d.)

Dimensió/tipus	Característiques	Grup	A	B	C	D	E	F
INFP	Sanador	Idealista		IN	NFP	F		
INFJ	Conseller	Idealista		IN	NF	F		J
ENFP	Activista	Idealista		N	NFP	F	E	
ENFJ	Mestre	Idealista		N	NF	F	E	J
ISTP	Artesà	Artista	ST	IT	P		S	ST
ISFP	Compositor	Artista	S	I	FP	F	S	S
ESTP	Promotor	Artista	ST	T	P		ES	ST
ESFP	Animador	Artista	S		FP	F	ES	S
INTJ	Pensador	Racional	T	INT	N			TJ

INTP	Arquitecte	Racional	T	INT	NP			T
ENTJ	Comandant	Racional	T	NT	N		E	TJ
ENTP	Inventor	Racional	T	NT	NP		E	T
ISTJ	Inspector	Guardià	ST	IT			S	STJ
ISFJ	Protector	Guardià	S	I	F	F	S	SJ
ESTJ	Supervisor	Guardià	ST	T			ES	STJ
ESFJ	Cuidador	Guardià	S		F	F	ES	SJ

Taula 14. Model DiSC

Dimensió/tipus	Característiques	Descripció
Di	Acció	Dinàmica, aventurera, atrevida.
i	Entusiasme	Sociable, animada, parladora.
iS	Col·laboració	Confiable, alegre, afectuosa.
S	Suport	Considerada, amable, de cor suau.
CS	Estabilitat	Curosa, prudent, amb autocontrol.
C	Precisió	Analítica, reservada, freda.
DC	Desafiant	Cínica, tossuda, crítica.
D	Resultats	Agressiva, de voluntat forta, contundent.

Taula 15. Escales ocupacionals de Hogan

Dimensió/tipus	Característiques	Descripció
Calma	Orientació al servei	Potencial de rendiment en llocs de treball que requereixen servei al client.
Felicitat	Tolerància a l'estrès	Capacitat de fer front a l'estrès i la pressió a la feina.
Cooperació	Fiabilitat	Ser un bon ciutadà organitzador.
Tenacitat	Potencial administratiu	Potencial de rendiment en feines administratives i d'oficina.
Gregarisme	Potencial de vendes	Potencial de rendiment en llocs de treball de vendes.
Competència	Potencial gerencial	Potencial de rendiment en llocs de treball directius.

Un cop revisades aquestes taules, s'observa la diferència que hi ha entre ofici i categoria professional, constatant que l'ofici està relacionat amb l'exercici d'una competència que es transforma en producte o servei, mentre que la categoria professional, tal com s'ha comentat anteriorment, està relacionada amb el concepte de responsabilitat, com ara la gestió de persones, recursos, etc. En aquest sentit, les categories professionals que proposa la Seguridad Social evidencien l'existència de feines de perfil alt (aquelles que tenen capacitat màxima de decisió i responsabilitat), feines de perfil mig (aquelles que tenen capacitat de decisió dins de la seva parcel·la de responsabilitat) i feines de perfil baix (aquelles que no disposen de cap capacitat de decisió). Ara bé, cap dels models analitzats ens dona la solució que ens ha de permetre aglutinar, en un únic plantejament, totes les tipologies d'empreses segons allò que necessita aquest projecte, la qual cosa posa de relleu la necessitat de:

- a) Dur a terme un estudi previ que permeti determinar les diferents tipologies de feina, fet que faria impossible avançar en aquesta recerca.

- b) Trobar un consens respecte de les tipologies de feina que hauria d'adoptar aquest projecte.

En aquest, cas s'ha optat per la segona opció. En el criteri utilitzat, s'han tingut en compte els diferents models analitzats, així com també les converses amb el grup d'experts amb qui s'ha tractat la problemàtica. S'ha trobat adient utilitzar el model de Holland, donades les correlacions que presenta amb el MBTI i el KTS (on es mostren representades les categories de la majoria d'ocupacions), però també tenint en compte la universalitat del seu hexàgon (per exemple, la seva inclusió i equivalències a l'informe del 16 PF-5), però incorporant el concepte de responsabilitat en el desenvolupament de la feina. Des d'aquest punt de vista, hi hauria el perfil alt, corresponent a les tasques directives, el perfil mig, el qual aglutinaria els oficis de Holland, i el perfil baix, pensat per a aquelles tasques més mecàniques o repetitives, sense cap tipus de responsabilitat. Igualment, s'ha trobat adient utilitzar els noms de les característiques que proposa Holland per a les tipologies de perfil mig. Per tant, en aquest estudi es farà referència a les categories *Dirigeix*, *Fa*, *Pensa*, *Crea*, *Ajuda*, *Persuadeix*, *Organitza* i *Repeteix*, les quals estaran presents en el qüestionari.

Taula 16. Definició i nomenclatura de les tipologies de feina d'aquest estudi, a partir de les seves característiques

Tipologies	Model Holland	Descripció
Dirigeix		Poder de decisió, responsabilitat.
Fa	Realista	Pràctica, es posa a treballar de seguida, fa coses tangibles.
Pensa	Investigadora	Orientada a la investigació, coneixedora, curiosa.
Crea	Artística	Expressiva, creativa, visual.
Ajuda	Social	Predisposada a ajudar, empàtica, amigable.
Persuadeix	Emprenedora	Influent, líder, energètica, sociable.
Organitza	Convencional	Estructurada, organitzada, curosa.
Repeteix		Sense poder de decisió, treball mecànic i repetitiu.

3.2.3. Determinació de les dimensions de la personalitat i competències transversals

A partir del llistat d'ítems corresponents a les dimensions de la personalitat i competències transversals dels models revisats, s'ha procedit a endreçar alfabèticament i eliminar tots els duplicats. De forma manual, s'han esborrat aquells amb significats equivalents o antagonistes, així com aquells que expressen conceptes no relacionats amb l'àmbit laboral. Amb la nova llista simplificada, s'han tornat a endreçar els ítems per dimensions o categories i s'han tornat a esborrar aquells que, pertanyent al mateix grup, es tornen a referir a conceptes molt semblants. Igualment, s'han esborrat aquells ítems difícils d'entendre amb la finalitat que tothom sàpiga allò que està responent. S'han acabat seleccionant 80 trets d'una llista de 251 ítems (**annex 5**).

Taula 17. Llista dels 80 trets a valorar sobre la persona

Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
D'Anchiano	Adaptació	Comportament positiu
BF	Alegria	Extraversió
BF	Altruisme	Agradabilitat

BF	Amabilitat	Extraversió
Bizneo	Anàlisi	Competències transversals
Bizneo	Anticipació	Competències transversals
HEXACO	Apreciació estètica	Obertura a l'experiència
BF	Assertivitat	Extraversió
LTUs	Assumpció de riscos	Competències transversals
16 PF-5	Atenció a les normes	Autocontrol
PAPI	Atenció al detall	Escala de rol
HPI	Autoconfiança	Ambició
Eusa	Autocontrol	Competències personals
Bizneo	Autocrítica	Competències transversals
BF	Autodisciplina	Consciència
BF	Autoeficàcia	Consciència
16 PF-5	Autosuficiència	Extraversió
HPI	Bona memòria	Potencial
HPI	Calma	Adequació
Bizneo	Capacitat d'aprenentatge	Competències transversals
Bizneo	Capacitat de crítica	Competències transversals
LTUs	Capacitat per motivar	Competències transversals
LTUs	Competències tecnològiques	Competències transversals
HPI	Competitiu	Ambició
D'Anchiano	Compromís	Comportament positiu
D'Anchiano	Comunicació	Relació integradora
D'Anchiano	Coneixements	Capacitat tècnica
HPI	Confiança en els altres	Adequació
HEXACO	Creativitat	Obertura a l'experiència
HPI	Cultura	Curiositat
HPI	Curiositat	Curiositat
D'Anchiano	Delegació	Estímul al desenvolupament
Eusa	Desenvolupament d'altres	Competències de mobilització
HEXACO	Diligència	Consciència
HPI	Educació	Potencial
HPI	Empatia	Adequació
BF	Esforç per l'assoliment	Consciència
HPI	Fàcil de conviure amb ell	Simpatia
HEXACO	Gentilesa	Agradabilitat
Eusa	Gestió de l'estrès	Competències personals
HPI	Habilitat matemàtica	Potencial
Bizneo	Humor	Competències transversals
BF	Imaginació	Obertura a l'experiència
Eusa	Influència	Competències de mobilització
D'Anchiano	Iniciativa	Anticipació per a la millora
D'Anchiano	Innovació	Anticipació per a la millora
Bizneo	Integritat	Competències transversals
Bizneo	Intel·ligència emocional	Competències transversals
HPI	Lectura	Potencial
HPI	Lideratge	Ambició
BF	Modèstia	Agradabilitat
D'Anchiano	Motivació	Estímul al desenvolupament

D'Anchiano	Negociació	Relació integradora
BF	Obediència	Consciència
16 PF-5	Obertura al canvi	Independència
Bizneo	Observació	Competències transversals
BF	Ordre	Consciència
HEXACO	Paciència	Agradabilitat
HEXACO	Perfeccionisme	Consciència
Bizneo	Perseverança	Competències transversals
Eusa	Planificació i organització	Competències d'assoliment
D'Anchiano	Preses de decisions	Anticipació per a la millora
Bizneo	Proactivitat	Competències transversals
D'Anchiano	Productivitat	Capacitat tècnica
BF	Prudència	Consciència
Bizneo	Resistència	Competències transversals
Eusa	Resolució de conflictes	Competències de mobilització
Eusa	Resolució de problemes	Competències d'assoliment
Eusa	Responsabilitat	Competències d'assoliment
Bizneo	Rigor professional	Competències transversals
HPI	Sensibilitat	Simpatia
BF	Simpatia	Agradabilitat
HEXACO	Sinceritat	Honestedat-Humilitat
HEXACO	Sociabilitat	Extraversió
D'Anchiano	Supervisió	Dinàmica de gestió
Bizneo	Tenacitat	Competències transversals
Bizneo	Tolerància a l'estrès	Competències transversals
Eusa	Treball en equip	Competències de col·laboració
LTUs	Visió	Competències transversals
HEXACO	Vitalitat	Extraversió

3.2.4. Validació de l'instrument

El projecte s'ha posat en coneixement d'un grup d'experts, el qual està integrat per una Dra. en Psicologia, professora del Grau en Psicologia de la UOC i de la UB, també col·laboradora habitual d'altres universitats catalanes; el gerent d'una empresa especialitzada en *teamworking*, format en ESADE i antic professor de programes executius d'aquesta escola de negocis; un psicòleg amb quatre anys d'experiència en selecció de personal, actual consultor i responsable dels processos de formació de clients de l'empresa que comercialitza el *Predictive Index* a l'Estat espanyol; i una responsable de Desenvolupament i Talent, formada en Recursos Humans i *Coaching*.

Amb els integrants d'aquest grup, s'ha parlat de l'interès del projecte, així com també sobre la forma en què s'ha decidit construir l'instrument, amb els diferents elements que l'integren. S'han mantingut converses telefòniques i intercanvi de missatges. Quant al criteri utilitzat per a la determinació de les tipologies de feina, s'ha contrastat amb ells el procediment utilitzat (explicat anteriorment) i s'ha arribat a un cert grau d'acord quant a les categories resultats, principal punt de controvèrsia d'aquest projecte, ja que inicialment estaven proposades de forma més arbitrària, no justificada per un model concret com el de Holland, que és el criteri que finalment s'ha utilitzat. Per altra banda, tots coincideixen amb el fet que a l'Estat espanyol

hi ha poc coneixement de la majoria dels tests sobre els quals pregunta el qüestionari, de la mateixa forma que també han comentat l'extensió del mateix, el qual s'ha simplificat a l'eliminar una tipologia de feina que inicialment s'havia considerat, ahora que també s'han reduït el nombre d'ítems a l'optar a la part final per un inventari de personalitat amb 60 afirmacions, davant del que inicialment s'havia escollit de 288, corresponent al HPI.

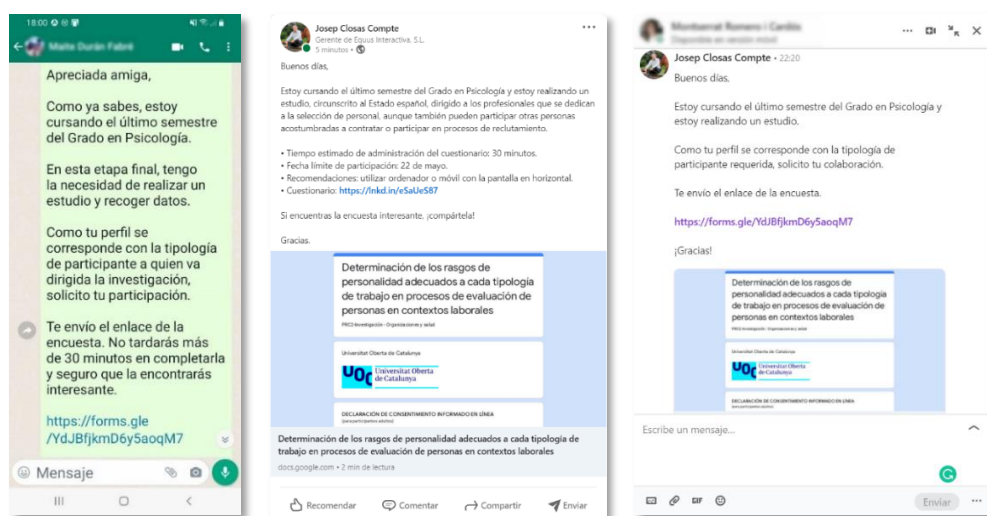
Cal mencionar que aquest instrument no pretén determinar constructes, ni les seves components, per la qual cosa no necessita que es dugui a terme cap anàlisi factorial ni validació de la seva fiabilitat, sinó que tan sols pretén obtenir informació estadística expressada principalment en freqüències i percentatges, tot i que sí seria possible aplicar tècniques psicomètriques de cara a determinar si els 80 trets de personalitat escollits, fruit del filtratge previ, són realment representatius dels trets de personalitat que poden incidir en el desenvolupament laboral, fet que implicaria un estudi independent fora de l'abast d'aquest projecte.

4. Recollida de dades i anàlisi de la informació recollida

Un cop definit l'instrument, validat pels experts i adaptat al format de *Google Forms*, s'ha procedit a enviar l'enllaç del qüestionari per correu electrònic i WhatsApp, amb un petit text introductori, als contactes directes que satisfan les condicions de participació. També s'ha enviat el mateix missatge als contactes de 1er grau de LinkedIn que compleixen amb els criteris, ahora que s'ha penjat com a publicació al perfil de l'estudiant.

Addicionalment, s'ha demanat als/les participants la compartició de l'enllaç. A la publicació penjada a LinkedIn, s'ha indicat la data límit per emplenar el qüestionari (diumenge, 22 de maig) i el temps d'administració (30 minuts). De cara a estendre més la participació, s'han cercat altres contactes de LinkedIn que disposen d'un perfil idoni per a la recerca i s'ha sol·licitat "connectar" amb ells. Com a missatge d'establiment de contacte s'ha enviat el text on es demana la participació a l'estudi.

Figura 9. Captures de pantalla amb crides a la participació a l'estudi



Com totes les dades del formulari queden emmagatzemades al full de càlcul vinculat de *Google Sheets*, és fàcil procedir al tractament estadístic de la informació. En aquest cas, s'ha dissenyat un full de càlcul amb *Microsoft Excel*, on s'han copiat les dades del *Sheets* en el moment que s'han volgut analitzar. En el full de càlcul d'*Excel*, prèviament, s'han programat les fórmules que permeten segmentar les dades i oferir els gràfics il·lustratius de l'estudi, segons el creuament de dades explicat a les següents taules, consistents en combinar els camps del primer bloc del qüestionari amb els criteris de contractació, coneixement i ús dels diferents tests, trets de personalitat rellevants per a cada tipologia de feina i afirmacions adients d'un qüestionari de personalitat.

Pel que fa a les operacions realitzades, s'han sumat les freqüències de les opcions d'única resposta (per exemple, el nombre de persones que trien els trets que consideren rellevants per a una tipologia de feina concreta de la secció 3) i s'han sumat els valors associats a les opcions de resposta de les escales Likert (per exemple, la idoneïtat de les afirmacions del test de personalitat de la secció 4). Amb aquesta informació, s'han obtingut els percentatges en base als valors màxims de punts que es poden obtenir per a cada pregunta, segons el nombre de registres obtinguts (mostra).

Taula 18. Segmentació de les dades resultants, seccions 1 i 2 del qüestionari

Secció	Descripció
	Distribució total.
1.5	Distribució per franja d'edat.
1.6	Distribució per sexe.
1.7	Distribució per tipus de formació.
1.8	Distribució per tipus de relació amb l'activitat.
1.9	Distribució per temps d'experiència.
1.10	Distribució per províncies.

X

Secció	Descripció
2.1	Cadascun dels criteris més utilitzat en la selecció de persones.
2.2	El coneixement general que es té de cadascun dels tests proposats.
2.3	El coneixement de la validesa predictiva que es té de cadascun dels tests proposats.
2.4	L'experiència d'ús que es té de cadascun dels tests proposats.

Taula 19. Puntuacions de les seccions 3 i 4

Descripció
Total.
Homes.
Dones.

X

Secció	Descripció
3	Cadascun dels trets de personalitat rellevants per a cadascuna de les tipologies de feina.
4	Cadascuna de les dimensions menys valorades de l'inventari de personalitat.

RESULTATS

El qüestionari es va tancar el 22 de maig i només s'han pogut obtenir 23 respostes (N=23), gràcies a la insistència i dins del cercle d'amistats i relacions de l'alumne. Quant a les dades a destacar, han respòs 10 homes i 13 dones, essent la distribució per estudis dels participants, 9 amb formació en econòmiques, ciències empresarials o direcció d'empreses; 2 amb formació específica en recursos humans; 4 amb formació en psicologia; i 8 amb altres tipus de formacions. Com a dades rellevants, 15 persones de les enquestades no treballen en empreses de reclutament, tot i que sí han tingut experiència contractant, 6 persones treballen en empreses de selecció de personal i 2 són consultores. La informació corresponent a les agrupacions de la secció 1 del qüestionari es presenta a la **taula 20** de resultats.

En base al baix nombre de respostes obtingudes i al fet que la majoria dels participants no obeeixen al *target* real a qui anava adreçada l'enquesta, ja que molts són empresàries o autònoms i no es dediquen professionalment a la selecció de personal, la informació obtinguda de la secció 2, corresponent als criteris de selecció, coneixement i usos dels tests de personalitat adreçats a l'àmbit laboral, no permetrà oferir una radiografia del sector.

Per altra banda, donat que la majoria dels enquestats són catalans i no hi ha informació significativa respecte de l'ús dels tests de personalitat per províncies, de cara a simplificar la informació, s'ha optat per no oferir dades creuades per províncies. No obstant això, igualment s'ofereixen les dades del creuament de les preguntes de la secció 2 amb les informacions facilitades pels participants a la secció 1 a les **taules 21 i 22**, de la mateixa forma que també es mostra la representació gràfica d'aquesta informació a les **gràfiques 1 a 4** de l'**annex**.

Pel que fa als trets de personalitat rellevants de la secció 3, tot i les característiques de la mostra, sí s'han aconseguit dades d'interès. Aquestes es presenten en forma d'una gràfica per a cada tipologia de feina a les **gràfiques 5 a 12** de l'**annex**, mostrant els 30 primers trets de personalitat rellevants (endregats per nombre de tries totals) de cada categoria, amb el percentatge real d'homes i dones que han triat l'ítem. El fet d'incloure només aquesta informació a les gràfiques obeeix a facilitar la lectura, així com també a la significació que pot representar mostrar la informació per sexes. A tall de resum, al final d'aquest apartat, s'ofereixen a la **taula 23** els 10 primers trets de cada categoria.

Quant als ítems menys idonis de preguntar de la secció 4, igualment es presenta la informació a la **gràfica 13** de l'**annex**, mostrant les 30 primeres afirmacions menys adequades (endregades inversament per puntuacions), amb la seva corresponent distribució per sexes seguint el criteri explicat al paràgraf anterior. Al costat de cada ítem (afirmació) es mostra entre parèntesi la dimensió i faceta de la personalitat que avalua. A tall de resum, al final d'aquest apartat, s'ofereixen a la **taula 24** les 10 primeres afirmacions menys adequades.

Respecte de les gràfiques **5 a 13** de l'**annex**, a més del percentatge total, s'ha trobat adient oferir els percentatges d'homes i dones, no respecte del total de la mostra, sinó respecte del total d'homes i dones que han respòs. 10 participants homes es corresponen al 100% d'homes i 13 participants dones es corresponen al 100% de dones.

Taula 20. Distribució de la mostra de participants (N=23)

Franja d'edat	Total	%
Entre 25 i 30 anys	4	0,0
Entre 30 i 35 anys	1	17,4
Entre 35 i 40 anys	3	4,3
Entre 40 i 45 anys	3	13,0
Entre 45 i 50 anys	1	13,0
Entre 50 i 55 anys	0	4,3
Entre 55 i 60 anys	7	0,0
Entre 60 i 65 anys	3	30,4
Més de 65 anys	1	13,0
Sexe	Total	%
Masculí	10	43,5
Femení	13	56,5
Formació principal relacionada amb l'avaluació de persones	Total	%
Formació en econòmiques, ciències empresarials o direcció d'empreses	9	39,1
Formació específica en recursos humans	2	8,7
Formació en psicologia	4	17,4
Altres formacions	8	34,8
Lloc de desenvolupament de l'avaluació de persones	Total	%
A l'empresa on treballa o dirigeixo, essent jo qui realitza el procés	12	52,2
A l'empresa on treballa o dirigeixo, essent jo qui gestiona el procés	3	13,0
A una empresa especialitzada en l'avaluació de persones, essent jo qui realitza el procés	4	17,4
A una empresa especialitzada en l'avaluació de persones, participant en el procés	2	8,7
Sóc un consultor independent involucrat en els processos d'avaluació de persones	2	8,7
Experiència professional en l'avaluació de persones	Total	%
Menys d'1 any	0	0,0
Entre 1 i 2 anys	3	13,0
Entre 2 i 5 anys	7	30,4
Entre 5 i 10 anys	2	8,7
Entre 10 i 20 anys	2	8,7
Més de 20 anys	9	39,1
Províncies de l'estat espanyol representades (de selecció múltiple)	Total	%
Andalusia	0	0,0
Aragó	0	0,0
Principat d'Astúries	0	0,0
Illes Balears	0	0,0
Canàries	0	0,0
Cantàbria	0	0,0
Castella i Lleó	0	0,0
Castella - la Manxa	0	0,0
Catalunya	21	91,3
Comunitat Valenciana	0	0,0
Extremadura	0	0,0
Galícia	0	0,0
Comunitat de Madrid	2	8,7
Regió de Múrcia	0	0,0
Comunitat Foral de Navarra	0	0,0
País Basc	2	8,7
Rioja, la	0	0,0
Ceuta	0	0,0
Melilla	0	0,0

Taula 21. Total i segmentació dels participants per franja d'edat i sexe (%)

	Σ	25 i	30 i	35 i	40 i	45 i	55 i	60 i	+65	Ho.	Do.
Críteris més utilitzat en la selecció de persones											
Coneixements, titulació o experiència	83,5	15,7	4,3	10,4	11,3	4,3	27,0	6,1	4,3	33,9	49,6
Personalitat i actituds	84,3	15,7	1,7	11,3	12,2	4,3	27,0	8,7	3,5	32,2	52,2
Competències transversals	67,0	13,9	2,6	10,4	8,7	3,5	18,3	7,0	2,6	25,2	41,7
Persona de confiança coneguda	61,7	10,4	3,5	12,2	6,1	1,7	15,7	7,8	4,3	24,3	37,4
Persona recomanada desconeguda	47,0	10,4	1,7	7,0	4,3	4,3	11,3	5,2	2,6	20,0	27,0
Bona presència	55,7	8,7	3,5	7,8	6,1	4,3	18,3	4,3	2,6	24,3	31,3
Simpatia, afinitat	65,2	8,7	3,5	11,3	9,6	4,3	20,0	5,2	2,6	27,8	37,4
Coneixement general dels tests indicats											
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	40,9	10,4	3,5	2,6	2,6	0,9	17,4	2,6	0,9	20,0	20,9
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	32,2	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	12,2	2,6	0,9	14,8	17,4
Holland Code (RIASEC)	32,2	7,0	1,7	2,6	2,6	0,9	13,9	2,6	0,9	11,3	20,9
Disc Profile	47,0	8,7	4,3	2,6	4,3	0,9	22,6	2,6	0,9	20,9	26,1
Perception And Preference Inventory (PAPI)	37,4	10,4	3,5	2,6	4,3	0,9	12,2	2,6	0,9	16,5	20,9
Cattell 16PF-5	45,2	10,4	3,5	2,6	2,6	0,9	21,7	2,6	0,9	16,5	28,7
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	43,5	10,4	3,5	2,6	2,6	0,9	20,0	2,6	0,9	21,7	21,7
Hogan Personality Inventory (HPI)	37,4	8,7	2,6	2,6	4,3	0,9	14,8	2,6	0,9	16,5	20,9
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	33,9	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	13,9	2,6	0,9	16,5	17,4
PI Predictive Index Behavioral Assessment	29,6	7,0	4,3	2,6	2,6	0,9	8,7	2,6	0,9	13,9	15,7
PDA Assessment	47,0	17,4	4,3	2,6	2,6	0,9	15,7	2,6	0,9	13,9	33,0
Test D' Anchiano	36,5	7,0	1,7	2,6	2,6	0,9	18,3	2,6	0,9	18,3	18,3
Altres	58,3	17,4	3,5	2,6	12,2	0,9	18,3	2,6	0,9	17,4	40,9
Coneixement de la validesa predictiva dels tests indicats											
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	37,4	8,7	2,6	2,6	2,6	0,9	16,5	2,6	0,9	19,1	18,3
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	29,6	8,7	2,6	2,6	2,6	0,9	8,7	2,6	0,9	12,2	17,4
Holland Code (RIASEC)	33,0	8,7	2,6	2,6	2,6	0,9	12,2	2,6	0,9	12,2	20,9
Disc Profile	43,5	8,7	2,6	2,6	4,3	0,9	20,9	2,6	0,9	19,1	24,3
Perception And Preference Inventory (PAPI)	32,2	10,4	2,6	2,6	4,3	0,9	7,8	2,6	0,9	12,2	20,0
Cattell 16PF-5	40,9	10,4	2,6	2,6	2,6	0,9	18,3	2,6	0,9	15,7	25,2
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	41,7	10,4	2,6	2,6	2,6	0,9	19,1	2,6	0,9	20,9	20,9
Hogan Personality Inventory (HPI)	35,7	8,7	4,3	2,6	4,3	0,9	11,3	2,6	0,9	16,5	19,1
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	32,2	8,7	2,6	2,6	2,6	0,9	11,3	2,6	0,9	15,7	16,5
PI Predictive Index Behavioral Assessment	28,7	7,0	4,3	2,6	2,6	0,9	7,8	2,6	0,9	13,9	14,8
PDA Assessment	42,6	15,7	2,6	2,6	2,6	0,9	14,8	2,6	0,9	12,2	30,4
Test D' Anchiano	39,1	8,7	2,6	2,6	2,6	0,9	18,3	2,6	0,9	19,1	20,0
Altres	53,9	15,7	2,6	2,6	11,3	0,9	17,4	2,6	0,9	15,7	38,3
Experiència d'ús dels tests indicats											
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	33,9	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	13,9	2,6	0,9	14,8	19,1
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	27,0	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	7,0	2,6	0,9	9,6	17,4
Holland Code (RIASEC)	28,7	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	8,7	2,6	0,9	9,6	19,1
Disc Profile	39,1	8,7	2,6	2,6	4,3	0,9	16,5	2,6	0,9	15,7	23,5
Perception And Preference Inventory (PAPI)	31,3	10,4	1,7	2,6	4,3	0,9	7,8	2,6	0,9	9,6	21,7
Cattell 16PF-5	36,5	10,4	1,7	2,6	2,6	0,9	14,8	2,6	0,9	9,6	27,0
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	39,1	10,4	1,7	2,6	2,6	0,9	17,4	2,6	0,9	18,3	20,9
Hogan Personality Inventory (HPI)	31,3	8,7	1,7	2,6	4,3	0,9	9,6	2,6	0,9	12,2	19,1
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	32,2	8,7	1,7	2,6	4,3	0,9	10,4	2,6	0,9	13,0	19,1
PI Predictive Index Behavioral Assessment	29,6	8,7	4,3	2,6	2,6	0,9	7,0	2,6	0,9	12,2	17,4
PDA Assessment	39,1	13,9	1,7	2,6	2,6	0,9	13,9	2,6	0,9	9,6	29,6
Test D' Anchiano	37,4	8,7	1,7	2,6	2,6	0,9	17,4	2,6	0,9	18,3	19,1
Altres	50,4	13,9	1,7	2,6	11,3	0,9	16,5	2,6	0,9	14,8	35,7

Taula 22. Segmentació dels participants per formació, relació i experiència professional (%)

	Em.	RH	Psi.	Alt.	E.F.	E.P.	RF	RP	Co.	<2	2 i	5 i	10 i	+20
Criteris més utilitzat en la selecció de persones														
Coneixements, titulació o experiència	33,9	8,7	15,7	25,2	39,1	12,2	15,7	8,7	7,8	12,2	24,3	6,1	8,7	32,2
Personalitat i actituds	38,3	8,7	13,0	24,3	43,5	12,2	15,7	8,7	4,3	10,4	25,2	7,8	8,7	32,2
Competències transversals	27,8	7,0	12,2	20,0	33,9	9,6	13,9	5,2	4,3	7,8	23,5	5,2	5,2	25,2
Persona de confiança coneguda	27,0	3,5	14,8	16,5	33,0	6,1	10,4	5,2	7,0	5,2	23,5	6,1	5,2	21,7
Persona recomanada desconeguda	21,7	1,7	11,3	12,2	26,1	3,5	10,4	3,5	3,5	5,2	16,5	4,3	3,5	17,4
Bona presència	24,3	5,2	9,6	16,5	27,8	7,8	8,7	5,2	6,1	7,8	15,7	4,3	5,2	22,6
Simpatia, afinitat	32,2	5,2	9,6	18,3	35,7	7,8	8,7	7,0	6,1	7,8	20,9	5,2	7,0	24,3
Coneixement general dels tests indicats														
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	14,8	1,7	14,8	9,6	19,1	5,2	10,4	1,7	4,3	2,6	15,7	4,3	1,7	16,5
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	11,3	1,7	11,3	7,8	15,7	3,5	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	2,6	1,7	13,0
Holland Code (RIASEC)	7,8	7,0	9,6	7,8	12,2	8,7	7,0	1,7	2,6	2,6	10,4	2,6	1,7	14,8
Disc Profile	16,5	7,0	13,9	9,6	19,1	10,4	8,7	3,5	5,2	2,6	14,8	4,3	3,5	21,7
Perception And Preference Inventory	13,0	1,7	14,8	7,8	15,7	3,5	10,4	3,5	4,3	2,6	15,7	2,6	3,5	13,0
Cattell 16PF-5	11,3	8,7	14,8	10,4	15,7	13,0	10,4	1,7	4,3	2,6	15,7	5,2	1,7	20,0
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	14,8	1,7	16,5	10,4	20,9	6,1	10,4	1,7	4,3	2,6	15,7	5,2	1,7	18,3
Hogan Personality Inventory (HPI)	13,0	3,5	13,0	7,8	16,5	5,2	8,7	3,5	3,5	2,6	13,0	2,6	3,5	15,7
Hexaco Personality Inventory	13,0	1,7	11,3	7,8	17,4	3,5	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	2,6	1,7	14,8
PI Predictive Index Behavioral Asses.	7,8	1,7	12,2	7,8	12,2	3,5	7,0	1,7	5,2	2,6	13,0	2,6	1,7	9,6
PDA Assessment	7,8	8,7	15,7	14,8	12,2	10,4	17,4	1,7	5,2	9,6	16,5	2,6	1,7	16,5
Test D' Anchiano	14,8	1,7	9,6	10,4	19,1	6,1	7,0	1,7	2,6	2,6	10,4	5,2	1,7	16,5
Altres	18,3	8,7	13,0	18,3	16,5	11,3	17,4	8,7	4,3	9,6	18,3	3,5	8,7	18,3
Coneixement de la validesa predictiva dels tests indicats														
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	14,8	1,7	12,2	8,7	19,1	4,3	8,7	1,7	3,5	2,6	13,0	3,5	1,7	16,5
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	7,8	1,7	12,2	7,8	12,2	3,5	8,7	1,7	3,5	2,6	13,0	2,6	1,7	9,6
Holland Code (RIASEC)	7,8	5,2	12,2	7,8	12,2	7,0	8,7	1,7	3,5	2,6	13,0	2,6	1,7	13,0
Disc Profile	16,5	5,2	12,2	9,6	19,1	8,7	8,7	3,5	3,5	2,6	13,0	4,3	3,5	20,0
Perception And Preference Inventory	9,6	1,7	13,9	7,0	12,2	2,6	10,4	3,5	3,5	2,6	14,8	1,7	3,5	9,6
Cattell 16PF-5	11,3	8,7	13,9	7,0	15,7	9,6	10,4	1,7	3,5	2,6	14,8	1,7	1,7	20,0
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	14,8	1,7	15,7	9,6	20,9	5,2	10,4	1,7	3,5	2,6	14,8	4,3	1,7	18,3
Hogan Personality Inventory (HPI)	11,3	1,7	14,8	7,8	14,8	3,5	8,7	3,5	5,2	2,6	14,8	2,6	3,5	12,2
Hexaco Personality Inventory	11,3	1,7	12,2	7,0	15,7	2,6	8,7	1,7	3,5	2,6	13,0	1,7	1,7	13,0
PI Predictive Index Behavioral Asses.	7,8	1,7	12,2	7,0	12,2	2,6	7,0	1,7	5,2	2,6	13,0	1,7	1,7	9,6
PDA Assessment	7,8	8,7	12,2	13,9	12,2	9,6	15,7	1,7	3,5	9,6	13,0	1,7	1,7	16,5
Test D' Anchiano	14,8	1,7	12,2	10,4	19,1	6,1	8,7	1,7	3,5	2,6	13,0	5,2	1,7	16,5
Altres	18,3	7,0	10,4	18,3	15,7	10,4	15,7	8,7	3,5	9,6	14,8	4,3	8,7	16,5
Experiència d'ús dels tests indicats														
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	13,0	1,7	9,6	9,6	15,7	5,2	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	4,3	1,7	13,0
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	7,8	1,7	9,6	7,8	10,4	3,5	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	2,6	1,7	7,8
Holland Code (RIASEC)	7,8	3,5	9,6	7,8	10,4	5,2	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	2,6	1,7	9,6
Disc Profile	14,8	3,5	10,4	10,4	15,7	7,8	8,7	3,5	3,5	2,6	13,0	5,2	3,5	14,8
Perception And Preference Inventory	9,6	1,7	11,3	8,7	10,4	4,3	10,4	3,5	2,6	2,6	13,9	3,5	3,5	7,8
Cattell 16PF-5	7,8	7,0	11,3	10,4	10,4	11,3	10,4	1,7	2,6	2,6	13,9	5,2	1,7	13,0
Big Five, NEO-PI-R i Equivalents	13,0	1,7	14,8	9,6	19,1	5,2	10,4	1,7	2,6	2,6	13,9	4,3	1,7	16,5
Hogan Personality Inventory (HPI)	9,6	1,7	12,2	7,8	13,0	3,5	8,7	3,5	2,6	2,6	12,2	2,6	3,5	10,4
Hexaco Personality Inventory	13,0	1,7	9,6	7,8	13,9	3,5	8,7	3,5	2,6	2,6	12,2	2,6	3,5	11,3
PI Predictive Index Behavioral Asses.	7,8	1,7	12,2	7,8	10,4	3,5	8,7	1,7	5,2	2,6	14,8	2,6	1,7	7,8
PDA Assessment	7,8	8,7	9,6	13,0	10,4	10,4	13,9	1,7	2,6	7,8	12,2	2,6	1,7	14,8
Test D' Anchiano	14,8	1,7	11,3	9,6	19,1	5,2	8,7	1,7	2,6	2,6	12,2	4,3	1,7	16,5
Altres	18,3	8,7	9,6	13,9	15,7	9,6	13,9	8,7	2,6	7,8	13,9	1,7	8,7	18,3

Pel que fa a la determinació dels trets de personalitat més valorats pels participants per a cadascuna de les 8 tipologies de feina proposades, a continuació es presenta una taula amb els 10 primers per a cadascuna d'aquestes. Tot seguit, es mostra una llista amb les 10 primeres preguntes o afirmacions que els enquestats han considerat menys pertinents en un test de personalitat adreçat a l'àmbit laboral. La informació es presenta endreçada per ordre de preferència.

Taula 23. Trets de personalitat més valorats pels participants segons la tipologia de feina

Dirigeix	Fa	Pensa	Crea	Ajuda	Persuadeix	Organitza	Repeteix
Responsabilitat	Competències tecnològiques	Coneixements	Creativitat	Amabilitat	Comunicació	Ordre	Obediència
Resolució de problemes	Capacitat d'aprenentatge	Capacitat de crítica	Sensibilitat	Altruisme	Motivació	Planificació i organització	Atenció a les normes
Resolució de conflictes	Autoeficàcia	Innovació	Obertura al canvi	Humor	Humor	Bona memòria	Rigor professional
Presa de decisions	Productivitat	Capacitat d'aprenentatge	Curiositat	Gentilesa	Vitalitat	Rigor professional	Ordre
Planificació i organització	Ordre	Rigor professional	Imaginació	Sociabilitat	Responsabilitat	Compromís	Productivitat
Lideratge	Autodisciplina	Competències tecnològiques	Observació	Integritat	Perseverança	Atenció a les normes	Integritat
Intel·ligència emocional	Perfeccionisme	Autocrítica	Innovació	Fàcil de conviure amb ell	Negociació	Obediència	Autodisciplina
Coneixements	Esforç per l'assoliment	Anàlisi	Alegria	Educació	Influència	Coneixements	Resistència
Capacitat per motivar	Coneixements	Curiositat	Visió	Compromís	Capacitat per motivar	Atenció al detall	Educació
Autocrítica	Compromís	Autodisciplina	Iniciativa	Calma	Alegria	Responsabilitat	Paciència

Taula 24. Preguntes menys idònies triades pels enquestats

N.	Afirmació	Dimensió, faceta
58	Crec en una religió única i veritable	Obertura exp., Liberalisme
39	M'aprofito dels altres	Agradabilitat, Moralitat
19	Insulto a la gent	Agradabilitat, Cooperació
49	Quan algú em fa una cosa dolenta sóc venjatiu	Agradabilitat, Cooperació
45	Trenco les meves promeses	Consciència, Sentit del deure
9	Faig trampes per tirar endavant	Agradabilitat, Moralitat
41	No m'agrado a mi mateix	Neuroticisme, Depressió
40	Deixo la meva habitació feta un desastre	Consciència, Ordre
46	Em deixo intimidar fàcilment	Neuroticisme, Consciència de si mateix
7	M'encanten les festes multitudinàries	Extraversió, Gregarisme

DISCUSSIÓ

L'objectiu general de la recerca consisteix en determinar les principals dimensions de la personalitat i les principals competències transversals rellevants de cara a un procés de selecció de personal, tenint en compte les principals tipologies de feina.

Però aquest treball, que utilitza la metodologia d'enquestes, no pretén verificar una hipòtesi, sinó conèixer l'opinió dels enquestats en relació al tema proposat, així com també saber quin coneixement i ús es fa a l'Estat espanyol dels instruments en forma de tests que s'utilitzen habitualment en els processos de selecció de personal. Ara bé, no ha estat possible recollir un volum suficient de dades, alhora que les poques que s'han obtingut no es corresponen amb una distribució normal de la població objecte de l'enquesta, per la qual cosa, aquest treball d'investigació no pot oferir dades concloents en relació amb tots els objectius que s'havia proposat, tot i que en relació amb les preguntes plantejades a les seccions 3 i 4 del qüestionari (determinar els trets de personalitat adients a cada tipologia de feina i conèixer quines preguntes o afirmacions d'un test de personalitat genèric resulten poc adequades en un procés de selecció de personal), sí hi ha hagut una tendència en les respostes que justifiquen el treball d'investigació i apunten cap a l'assoliment de l'objectiu general.

Pel que fa a l'assoliment de part dels objectius específics, aquest anaven implícits en la construcció de l'instrument d'investigació. En el procediment dut a terme per tal d'elaborar el qüestionari, primer, s'ha realitzat una revisió bibliogràfica per tal de conèixer quines són les eines i les tendències actuals que es fan servir en els processos de selecció de personal. A partir d'aquesta revisió, s'han seleccionat diferents instruments, s'han estudiat les seves propietats i s'han extret les diferents dimensions que avaluen. S'han trobat similituds entre els diferents models de personalitat analitzats i s'han consolidat els diferents trets de personalitat i competències extrets de tots els models en una única llista de 80 elements. Igualment, a partir de la revisió d'aquests instruments i seguint un criteri lògic que ha tingut en compte el concepte de responsabilitat i l'hexàgon de Holland, s'han definit 8 tipologies de feina que han servit perquè els enquestats valorin quins trets de personalitat són els més adients per a cadascuna d'aquestes. Addicionalment, s'ha considerat rellevant preguntar sobre la idoneïtat de les preguntes o afirmacions d'un test de personalitat basat en els *Big Five*, atenent a les crítiques que estan rebent als EEUU aquests tipus de proves en relació amb l'avaluació de persones en contextos laborals.

Aquest procediment ha permès donar resposta a part dels objectius específics consistents en identificar i categoritzar les dimensions, facetes i competències dels tests, i identificar les diferents tipologies de feina genèriques de l'àmbit laboral.

Quant als altres objectius específics consistents en identificar les principals tendències del sector en relació amb els tipus de tests que es fan servir en la selecció de personal i identificar el coneixement que tenen les persones que es dediquen als processos de reclutament de les principals eines existents que avaluen els candidats, podríem dir que la recerca bibliogràfica ha permès conèixer les tendències del sector a nivell global, però que no s'han pogut obtenir dades suficients que permetin conèixer la realitat al nostre país.

Pel que fa a l'objectiu general, la metodologia ha consistit en descompondre els diferents instruments analitzats i tornar a preguntar sobre el mateix, permetent que sigui l'enquestat qui decideixi quins trets són els adequats a cada tipologia de feina.

Per tal de verificar si les dades són concloents, s'haurien de buscar correlacions entre les respostes i els diferents models, tenint en compte que cada un d'aquests avalua conceptes diferents, tasca que queda fora de l'abast d'aquest treball. Però, l'objectiu de la recerca no és crear un nou model de personalitat, sinó definir quins trets de personalitat, amb independència del model, són els més adequats a cada feina tenint en compte l'experiència dels enquestats o, en tot cas, en relació amb allò que socialment es pensa respecte dels trets de personalitat que hauria de tenir una persona en el seu lloc de treball.

No obstant, s'ha volgut buscar la coherència de les respostes tornant a comparar els trets de personalitat més valorats pels participants per a cadascuna de les tipologies de feina amb el principal model escollit que s'ha utilitzat a l'hora de determinar aquestes tipologies, és a dir, amb la proposta de Holland. Per a fer-ho, s'han buscat similituds entre les preferències dels enquestats respecte de les 6 tipologies centrals d'aquest treball (*Fa, Pensa, Crea, Ajuda, Persuadeix* i *Organitza*) i les descripcions completes del model d'aquest autor, les quals es poden trobar al document Holland's Occupational Personality Types (Johns Hopkins School of Medicine, n.d.). Tot i que en el text no s'han trobat tots els trets de personalitat més valorats pels enquestats, es constata clarament que existeix una correspondència entre el sentit del text descriptor de cada tipologia i les preferències dels participants. Pel que fa a la tipologia *Dirigeix*, si agafem les cinc primeres característiques més valorades (*Responsabilitat, Resolució de problemes, Resolució de conflictes, Presa de decisions* i *Planificació i organització*) i les comparem igualment amb la descripció completa de la tipologia *Comandant* (NERIS Analytics Limited, 2022) del Myers Briggs Type Indicator (MBTI), categoria amb la qual es pot considerar que hi ha una certa correspondència, veurem que els trets escollits encaixen igualment amb la descripció. Conseqüentment, es pot confirmar, a manca d'una major participació, una coherència en les respostes i, per tant, l'assoliment de l'objectiu general.

Quant a la idoneïtat de les preguntes o afirmacions del test de personalitat de la secció 4 del qüestionari, es confirma l'existència de preguntes que els enquestats consideren del tot inapropiades, algunes de les quals fan referència a conceptes íntims com són les creences religioses o altres preguntes que reflecteixen conductes poc adequades del subjecte com, per exemple, si és venjatiu, si s'aprofita dels altres o insulta a la gent. Preguntes que per altra banda poden provocar una resposta esbiaixada, ja que el subjecte pot respondre en base al concepte de desitjabilitat social, alterant la resposta per tal de millorar la seva puntuació. Igualment, a la llista que es pot veure a la **gràfica 13**, es poden observar moltes afirmacions que pertanyen a l'avaluació de la dimensió *Neuroticisme*, dimensió que està relacionada amb els aspectes més clínics del subjecte i, per tant, d'índole més personal, que és precisament la base de les crítiques sorgides als EEUU en relació amb l'ús dels tests de personalitat amb finalitats de reclutament. Igualment, es constata que algunes de les afirmacions menys valorades es corresponen a trets de personalitat que han quedat exclosos de la llista proposada de 80 ítems com, per exemple, totes aquelles que fan referència a la dimensió *Neuroticisme*, complint-se d'aquesta forma la predicció anteriorment expressada a l'apartat 3.2.1 (estructura del qüestionari).

CONCLUSIONS

Tal com s'ha comentat anteriorment, la participació ha estat baixa, la qual cosa posa en entredit l'efectivitat de les xarxes socials pel que fa a la divulgació i invitació a participar en un estudi que requereix 30 minuts de temps per emplenar un qüestionari, encara que vagi adreçat al *target* adequat i suposadament sigui d'interès, la qual cosa fa pensar 1) que no s'ha disposat de prou temps per a l'obtenció de dades, 2) que l'estratègia utilitzada i les vies de difusió no han estat les adequades, 3) que el temps requerit o el qüestionari és massa llarg, 4) que les persones, en general, no estan disposades a respondre a enquestes, 5) que no s'ha plantejat adequadament la recerca, o 6) qualsevol de les cinc combinacions anteriors.

Igualment, el gruix de respostes no ha provingut de persones que es dediquen a la selecció de personal, sinó d'empresaris o autònoms coneguts que algun cop han tingut que contractar a gent, fent-ho ells mateixos. Respecte d'aquells enquestats que sí es dediquen a la selecció de personal, cal mencionar que varies respostes han estat d'antics companys de feina a l'empresa on vaig fer el Pràcticum I, per la qual cosa el coneixement dels diferents tests que es fan servir en els processos de selecció de personal és semblant.

Probablement, les accions proposades a l'apartat *Selecció de la mostra de participants* que no s'han pogut dur a terme degut a la manca de temps i a la dedicació parcial al projecte, sí haguessin estat efectives per tal d'obtenir una mostra més representativa, la qual cosa hauria contribuït a que els resultats de l'estudi fossin més adequats. Per altra banda, tot i que hi ha una extensa revisió bibliogràfica, de ben segur existeixen altres eines al mercat que no han estat incloses a l'instrument, fet que queda reflectit a les respostes associades a l'opció *Altres* del qüestionari.

Tots aquests fets han condicionat la possibilitat d'obtenir dades d'interès per al sector, com ara quins són realment els tests més utilitzats o el coneixent d'aquests tipus de proves entre les persones que es dediquen al reclutament.

Potser caldria haver orientat la recerca, no tant pensant en les persones que es dediquen a la selecció de personal, sinó de forma més general, amb un plantejament menys ambiciós, la qual cosa possiblement hauria incidit en una major participació, ja que l'encapçalament del qüestionari identificava clarament a qui anava adreçat, contribuint a que la resta de persones no vinculades amb els RRHH obviessin l'enquesta. Igualment, entre els enquestats de confiança (la gran majoria), molts desconeixien algunes de les proves sobre les que es preguntava, fet que incideix negativament en el resultat, sobretot perquè no són persones especialitzades en processos de selecció de personal. En aquest sentit, l'estudi s'hauria pogut articular de forma diferent i en dues fases o dos tipus d'enquestes diferents.

1. La primera, adreçada al món laboral de forma general, on es preguntés als participants qüestions poc tècniques que tothom pogués respondre a partir de la seva experiència i tenint en compte el seu sentit comú. Aquesta enquesta estaria oberta a que tothom pogués especificar la seva formació, no quedant restringida als tipus 1) *Formació en econòmiques, ciències empresarials o direcció d'empreses*, 2) *Formació específica en recursos humans* i 3) *Formació en psicologia* (apartat 1.7 del qüestionari), alhora que en l'enunciat de les preguntes no es parlaria d'*activitat relacionada amb l'avaluació de*

persones en contextos laborals, sinó només en relació amb la feina de la persona, de la mateixa forma que s'ometria qualsevol referència a la selecció de personal. S'eliminaria l'apartat 2 del qüestionari (criteris de selecció, coneixement i ús dels tests de personalitat), exceptuant la pregunta 2.1, la qual, en lloc de demanar *Valori, en base a la seva experiència, el principal criteri que s'acostuma a utilitzar*, demanaria *Valori, si vostè tingués que contractar a algú, quins criteris utilitzaria*. En aquesta primera enquesta, oberta a tothom en general, seria d'esperar que responguessin moltes més persones, la qual cosa oferiria una imatge molt ben detallada d'allò que pensa la gent en relació amb els trets més desitjables associats a les diferents tipologies de feina, així com quines preguntes dels tests de personalitat són poc adequades en l'àmbit laboral.

2. La segona, adreçada al col·lectiu que proposa aquest treball, mantindria les seccions 1 i 2 del qüestionari actual i eliminaria les seccions 3 i 4. En aquesta segona enquesta, al ser més curta que l'anterior, possiblement convidaria a una major participació entre les persones que es dediquen al reclutament de persones.

Malgrat tot, s'ha posat en evidència les preferències dels enquestats pel que fa als criteris de selecció i als trets més rellevants per a cada tipologia de feina, així com també quines són les preguntes o afirmacions que consideren menys adequades en un test de personalitat adreçat al món laboral, tot i que probablement les respostes dels enquestats s'han basat més en el sentit comú que no el coneixement real de les necessitats que es donen en els llocs de treball. En aquest sentit, es pot considerar que **s'han assolit** de forma mitjanament satisfactòria els objectius generals de la recerca, consistents a determinar les principals dimensions de la personalitat, així com també les principals competències transversals rellevants de cara a un procés de selecció de personal, tenint en compte les principals tipologies de feina, i els objectius específics consistents en identificar i categoritzar les dimensions, facetes i competències dels tests i identificar les diferents tipologies de feina genèriques de l'àmbit laboral. Es pot considerar que **no s'han assolit** els objectius específics consistents a identificar les principals tendències del sector en relació amb els tipus de tests que es fan servir en la selecció de personal i identificar el coneixement que tenen les persones que es dediquen als processos de reclutament o que treballen en departaments de RRHH de les principals eines psicomètriques existents que avaluen els candidats.

LIMITACIONS I FUTURES LÍNIES DE RECERCA

En el Pràcticum I vaig traduir i mecanitzar alguns inventaris de personalitat que actualment fa servir l'empresa de pràctiques amb els seus clients, ja que també es dedica a la selecció de personal. Per altra banda, el meu TFG de metodologia s'ha basat en la construcció d'un instrument d'investigació que, a partir de les conductes observables en humans i cavalls quan interactuen, ofereix un diagnòstic la finalitat del qual és ajudar a determinar la idoneïtat del cavall per a la persona i contribuir al benestar del binomi persona-cavall. Aquest instrument incorpora també dos inventaris de personalitat, un de breu basat en els *Big Five* per a persones i un altre per a cavalls.

Per tant, tant en la preparació del TFG, com en el Pràcticum I, he tingut la necessitat de treballar amb qüestionaris de personalitat. Quan se'm va donar l'oportunitat d'escollir una temàtica per al Pràcticum II, vaig considerar que havia de continuar aprofundint en els tests de personalitat i vaig trobar interessant abordar el meu projecte de recerca des d'una altra perspectiva, desmuntant i tornant al pas previ a la construcció d'un inventari de personalitat. És a dir, a la determinació de la rellevància dels trets de personalitat en l'àmbit laboral. Si bé el projecte és ambiciós i proposa quelcom diferent a allò que tradicionalment han fet els tests de personalitat (un test genèric que categoritza a la persona), planteja l'oportunitat de simplificar l'administració de qüestionaris pensant només en el tipus de feina que s'ha de desenvolupar.

Ara bé, aquest plantejament presenta diferents limitacions. La primera, determinar quines tipologies de feina existeixen i, més enllà d'això, determinar quins tipus de feines hi ha a cada sector d'activitat, amb la conseqüent complexitat qui això suposa. La segona, dissenyar un inventari de personalitat específic per a cadascuna d'aquestes feines, tenint en compte els diferents sectors d'activitat, la qual cosa implicaria construir centenars de qüestionaris. Igualment, cadascun d'aquests inventaris s'haurien de validar psicòmicament i verificar la seva predictibilitat. No obstant, si considerem que no cal segmentar per sectors, sinó que les 8 categories proposades de tipologies de feina són suficients, llavors no resulta tan feixuc construir 8 inventaris de personalitat a partir dels resultats d'una enquesta com la que s'ha plantejat.

Per exemple, si agaféssim els cinc primers trets de personalitat més escollits pels enquestats per a la tipologia de feina *Ajuda* (*Amabilitat, Altruisme, Humor, Gentilesa* i *Sociabilitat*), podríem anar a l'IPIP (International Personality Item Pool, 2022), una base de dades amb 3.320 afirmacions psicòmicament validades amb les quals es poden reproduir, lliure de drets, els principals inventaris de personalitat existents, i cercar quines afirmacions estan relacionades amb aquests trets. A partir d'aquí, en funció del nombre d'ítems que volguéssim posar, inclouríem les afirmacions triades de forma desendregada al qüestionari i ja disposaríem del nou test. En anglès, les afirmacions disponibles a l'IPIP associades als trets indicats són:

Amiability (Alpha = .83)

- + keyed. Seldom get mad. / Rarely get irritated. / Seldom take offense. / Rarely complain. / Am not easily annoyed.
- - keyed. Am often in a bad mood. / Get angry easily. / Suspect hidden motives in others. / Have days when I'm mad at the world. / Get out of control.

Altruism (Alpha = .77)

- + keyed. Make people feel welcome. / Anticipate the needs of others. / Love to help others. / Am concerned about others. / Have a good word for everyone.
- - keyed. Look down on others. / Am indifferent to the feelings of others. / Make people feel uncomfortable. / Turn my back on others. / Take no time for others.

Humor/Playfulness (Alpha = .84)

- + keyed. Try to tease my friends out of their gloomy moods. / Use laughter to brighten the days of others. / Try to have fun in all kinds of situations. / Try to add some humor to whatever I do. / Keep my sense of humor even in gloomy situations. / Have a great sense of humor.
- - keyed. Am not known for my sense of humor. / Am not fun to be with. / Do not go out of my way to make others smile or laugh.

Kindness/Generosity (Alpha = .72)

- + keyed. Am never too busy to help a friend. / Go out of my way to cheer up people who appear down. / Love to make other people happy. / Helped a neighbor in the last month. / Get as excited about the good fortunes of others as I am about my own. / Call my friends when they are sick. / Love to let others share the spotlight.
- - keyed. Get impatient when others talk to me about their problems. / Try not to do favors for others. / Am only kind to others if they have been kind to me.

Sociability (Alpha = .85)

- + keyed. Usually like to spend my free time with people. / Talk to a lot of different people at parties. / Love to chat. / Make friends easily. / Enjoy being part of a group.
- - keyed. Seem to derive less enjoyment from interacting with people than others do. / Rarely enjoy being with people. / Would not enjoy a job that involves a lot of social interaction. / Am hard to get to know. / Keep others at a distance.

Per tant, seria relativament senzill donar continuïtat a aquest treball, el qual s'ha de considerar com un punt de partida que ha de permetre crear eines més simples, més focalitzades en allò que s'ha d'avaluar i menys compromeses, la qual cosa donaria resposta al moviment social sorgit als EEUU en contra dels tests de personalitat adreçats a l'avaluació de persones en contextos laborals. Igualment, com a les bases de dades de les empreses només quedaria emmagatzemat el perfil del candidat en relació amb un determinat tipus de feina, en cas d'existir noves ofertes laborals, el candidat hauria de repetir la prova de selecció, contribuint a que el perfil del candidat no es quedés ancorat en el temps ni incorporat a una base de dades impossibilitant futures contractacions, sobretot, tenint en compte que les competències personals són trets que poden evolucionar en el temps.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Alonso, P., Moscoso, S., i Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Bizneo HR Software. (2022a). *Pruebas de recursos humanos*. Recuperat el 6 de març de 2022 de <https://hello.bizneo.com/guia-pruebas-recursos-humanos/>
- Bizneo HR Software. (2022b). *Guía de selección por competencias en el sector de la Tecnología*. Recuperat el 6 de març de 2022 de <https://hello.bizneo.com/guia-competencias-sector-tecnologia/>
- Calvello, M. (2020). *62 Recruitment Statistics Every HR Professional Needs to Know*. Recuperat el 6 de març de 2022 de <https://www.g2.com/articles/recruitment-statistics>
- Chorgwicka, B. (2010). *LAS FACETAS DE LOS BIG FIVE Y LA PREDICCIÓN DEL DESEMPEÑO* [Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela]. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2884/9788498875904_content.pdf?sequence=1
- D'Anchiano. (2021). *Macroestudio sobre el mapa de las competencias generado por los 27 indicadores que evalúa el modelo D'Anchiano*. <https://public.graphext.com/9b24544e14a99a96/index.html>
- Delgado, V.M. (2009). EL MODELO DE COMPETENCIAS LABORALES: BASE PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *Económicas CUC*, 30 (30). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5786227.pdf>
- Delima, V. J. (2019). *Impact of Personality Traits on Employees ' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital*. *Iconic Research and Engineering Journals*. https://www.researchgate.net/publication/344896695_Impact_of_Personality_Traits_on_Employees'_Job_Performance_in_Batticaloa_Teaching_Hospital
- Drenth, A.J. (n.d.). *Holland Code (RIASEC) Career Interests & Myers-Briggs Types*. <https://personalityjunkie.com/holland-code-riasec-career-interests-myers-briggs-types/>
- Erasmus+. (2017). *Empowering long-term unemployed older workers through coaching & personal branding*. <https://empower45plus.eu/es/resultados-es/inventario-de-habilidades-y-competencias>
- Esperta. (2020). *PI Behavioral Assessment™*. https://www.esperta.es/assessments/#behavioral_assessment
- EUSA. (2016). *Manual de desarrollo de competencias*. <https://www.eusa.es/empresate360/Empresate%202017-18/eusa-manual%20de%20competencias.pdf>

- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- Grau, R., i Guzmán, N. (2011). La persona en el lloc de treball. Dins de A. Gálvez (coord.), R. Grau, N. Guzmán, i F. Liñán. *Psicologia del lloc de treball*. Barcelona: FUOC.
- Hogan Assessments. (n.d.). *About*. Recuperat el 29 de març de 2020 de
<https://www.hoganassessments.com/about/>
- Hogan, R., i Hogan, J. (2002). The Hogan personality inventory. In B. de Raad i M. Perugini (Eds.), *Big five assessment* (pp. 329–346). Hogrefe & Huber Publishers.
<https://psycnet.apa.org/record/2002-17260-014>
- International Personality Item Pool. (2022). *A Scientific Collaboratory for the Development of Advanced Measures of Personality and Other Individual Differences*.
<https://ipip.ori.org/>
- Jayme, M. (2009). Constructes tradicionals: intel·ligència i personalitat. *Psicologia de les diferències individuals*. Barcelona: FUOC.
- Jayme, M. (2020). Perspectives teòriques en psicologia de la personalitat. Dins de A Pérez (coord.), M. Jayme. *Psicologia de la personalitat*. Barcelona: FUOC.
- John Wiley & Sons. (2013). *Research Report for Adaptive Testing Assessment*.
<https://www.discprofile.com/CMS/media/doc/ed/research/at-report.pdf>
- John Wiley & Sons. (2015). *DiSC History, an excerpt from the Everything DiSC Manual* (pp. 185-187). <https://www.discprofile.com/CMS/media/doc/ed/research/disc-history.pdf>
- John Wiley & Sons. (n.d.). *About Everything DiSC: Theory and Research*.
<https://www.discprofile.com/CMS/media/doc/ed/research/theory-research.pdf>
- Johns Hopkins School of Medicine. (n.d.). *Holland's Occupational Personality Types*.
https://www.hopkinsmedicine.org/fac_development/documents/lisa_heiser_faculty_development_handout.pdf
- Judge, T. A., i Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Keiser.com. (n.d.a). *Learn about David Keirsey*. Recuperat el 29 de març de 2022 de
<https://keirsey.com/about/david-keirsey/>
- Kelly, K. R., i Jugovic, H. (2001). Concurrent Validity of the Online Version of the Keirsey Temperament Sorter II. *Journal of Career Assessment*, 9(1), 49–59.
<https://doi.org/10.1177/106907270100900104>

- Lee, K., i Ashton, M. (n.d.). *THE HEXACO PERSONALITY INVENTORY – REVISED*. Recuperat el 29 de març de 2022 de <https://hexaco.org/>
- LinkedIn. (2019). *2019 Global Talent Trends: The 3 trends transforming your workplace*. https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/global_talent_trends_2019_emea.pdf
- Maples, J., Williamson, R., Sleep, C., Carter, N., Campbell, W. K., & Miller, J. (2017). Using Item Response Theory to Develop a 60-Item Representation of the NEO PI–R Using the International Personality Item Pool: Development of the IPIP–NEO–60. *Journal of Personality Assessment*, 101(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1080/00223891.2017.1381968>
- Myers & Briggs Foundation. (n.d.). *The Myers & Brigs Foundation*. Recuperat el 28 de març de 2020 de <https://www.myersbriggs.org/>
- NERIS Analytics Limited. (2022). *Personalidad “Comandante”*. <https://www.16personalities.com/es/personalidad-entj>
- PDA International. (2021). *Manual Técnico PDA Assessment*. <https://pdainternational.net/varios/Manual%20T%C3%A9cnico.pdf>
- Pittenger, D. (1993). *Measuring the MBTI ... and coming up short*. https://www.researchgate.net/publication/237675975_Measuring_the_MBTI_and_coming_up_short
- Rayman, J., i Atanasoff, L. (1999). Holland’s Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 114–126. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1701>
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 323–346. <https://doi.org/10.1348/096317903769647201>
- Salgado, J. F., Moscoso, S., i Alonso, P. (2013). Subdimensional structure of the hogan personality inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 277–285. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12037>
- Schneider, L. (2018). *WHY MYERS-BRIGGS IS NOT AN EFFECTIVE SCREENING TOOL*. <https://www.plum.io/blog/why-myers-briggs-is-not-an-effective-screening-tool>
- Seguridad Social. (2022). *Bases y tipos de cotización 2022*. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>
- Shortlister. (2022). *90+ Key Recruiting Statistics for Hiring Managers in 2022*. Recuperat el 6 de març de 2022 de <https://www.myshortlister.com/insights/recruiting-statistics>

- SHRM. (2014). SHRM/ACT: *Job Analysis Activities*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/2014-job-analysis-activities.aspx>
- Slaughter, J. E., i Kausel, E. E. (2009). The neurotic employee: Theoretical analysis of the influence of narrow facets of neuroticism on cognitive, social, and behavioral processes relevant to job performance. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 28, 265–341. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2009\)0000028010/FULL/XML](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2009)0000028010/FULL/XML)
- TAE Ediciones. (n.d.a). *16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad. Descripción*. Recuperat el 29 de març de 2022 de <https://web.teaediciones.com/16-PF-5--CUESTIONARIO-FACTORIAL-DE-PERSONALIDAD--5-EDICION.aspx>
- TAE Ediciones. (n.d.b). *16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad. Folleto divulgativo*. Recuperat el 29 de març de 2020 de https://web.teaediciones.com/Ejemplos/folleto_16PF%20datasheet.pdf
- The British Psychological Society. (2006). *PAPI: PAPI-I and PAPI-N*. <https://ptc.bps.org.uk/test-review/papi-papi-i-and-papi-n>
- Uppal, N. (2014). Moderation Effects of Job Characteristics on the Relationship Between Neuroticism and Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 411–421. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12087>
- Uppal, N. (2017). Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance. *Personality and Individual Differences*, 105, 47–53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.030>
- Vergara, R. (2011). *BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DE TEST DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN ESPAÑA, MÉXICO, ARGENTINA, CHILE, PERÚ, COLOMBIA, URUGUAY, CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE*. Recuperat el 6 de març de 2022 de <http://www.formacionretail.com/sartia/images/stories/robertovergara.pdf>
- Wong, L. (2021). 'They become dangerous tools': the dark side of personality tests. *The Guardian*. Recuperat el 7 de març de 2022 de <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2021/mar/03/they-become-dangerous-tools-the-dark-side-of-personality-tests>

ANNEXOS

1. Model de consentiment informat per a participants

DECLARACIÓ DE CONSENTIMENT INFORMAT EN LÍNIA

(per a participants adults)

TREBALL DE RECERCA EN PSICOLOGIA

Aquest document vol informar-vos sobre un treball (d'ara en endavant en direm "Estudi") al que us convidem a participar. Aquest Estudi el duu a terme un/a estudiant en el marc de l'assignatura PRC2-Recerca i ha sigut aprovat pel professorat responsable de l'assignatura. La nostra intenció és que rebeu la informació correcta i suficient perquè pugueu decidir si accepteu o no participar en aquest Estudi. Us demanem que llegiu aquest document amb atenció i que ens formuleu els dubtes que tingueu.

Títol de l'estudi: **Determinació dels trets de personalitat adients a cada tipologia de feina en processos d'avaluació de persones en contextos laborals**

Objectiu de l'estudi: En aquest Estudi, el que volem és dissenyar un instrument d'investigació adreçat a l'àmbit laboral que té per objecte determinar les dimensions de la personalitat i competències transversals rellevants de cara a un procés de selecció de personal, tenint en compte les principals tipologies de feina.

Responsable de l'estudi: Josep Closas Compte

Temps aproximat d'administració del qüestionari: 30 minuts

DADES DEL/LA PARTICIPANT *

Indiqui aquí el seu **nom complet** (nom i cognoms) *

Indiqui aquí el seu número de **DNI** *

Indiqui aquí el seu **correu electrònic** (per a contactar-lo/la només per a temes relacionats amb la recollida de dades) *

CONDICIONS DE PARTICIPACIÓ

A continuació, li expliquem les condicions de participació a l'estudi:

- (1) La seva participació en aquest estudi és voluntària i, si en qualsevol moment desitja canviar la seva decisió, pot retirar el seu consentiment en qualsevol moment.
- (2) La participació en aquest estudi consisteix en omplir un qüestionari on les dades que haurà d'introduir tenen a veure amb la seva experiència en processos d'avaluació de persones en contextos laborals, coneixements dels tests o proves psicomètriques específiques que

s'utilitzen en aquests processos, preferències quant al tipus de trets de personalitat que ha de presentar el/la candidat/a en funció del lloc de treball que ha d'ocupar i idoneïtat de les preguntes que ha de respondre. La persona Responsable del tractament de les seves dades personals és Josep Closas Compte.

- (3) Les seves dades personals seran recollides i tractades amb finalitats exclusivament docents i d'investigació i sense ànim de lucre.
- (4) Les seves dades seran anonimitzades, de manera que no es podrà conèixer la seva identitat a partir de les dades que es recullin.
- (5) Es guardarà secret sobre la informació personal que facilita, i només es farà servir amb finalitat docent i d'investigació en el marc d'aquest Estudi, de manera que no se'l /se la pugui identificar en els resultats de l'estudi.
- (6) Seguint el principi de minimització, només es recolliran les dades mínimes que siguin necessàries per portar a terme l'Estudi, i una vegada hagi acabat la finalitat docent o de recerca que es derivi d'aquest estudi, es destruirà tota la informació de caràcter personal que hagi facilitat de forma definitiva.

He estat informat/da pel seu responsable, sobre l'Estudi, sobre la seva finalitat i sobre les dades que es recolliran, i he consentit a participar en aquest Estudi. *

Sí No

AUTORIZACIÓ A PARTICIPAR A L'ESTUDI *

Autoritzo al Sr. Josep Closas Compte, Responsable de l'Estudi, amb DNI numero 46333819C i correu electrònic personal jclosas@uoc.edu, estudiant de l'assignatura PRC2-Recerca del Grau en Psicologia de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) per a que tracti les meves dades de caràcter personal facilitades per a la realització de la investigació descrita en el marc de l'Estudi indicat.

Signatura del/la participant (o torni a escriure el seu nom si respon a través d'Internet) *:

Data * _____

El tractament de les dades de caràcter personal de tots els subjectes participants s'ajustarà al que es disposa al Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679 i a la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

- Persona Responsable del tractament: Josep Closas Compte, jclosas@uoc.edu, Tel. 607208043.
- Finalitats: Dur a terme les activitats de recerca detallades al marc de l'Estudi.
- Legitimació: Consentiment de l'interessat.
- Destinataris: Les seves dades seran utilitzades únicament per Josep Closas Compte i no es comunicaran a tercers sense el seu consentiment, excepte en el supòsits previstos per la llei.
- Drets dels interessats: Podreu exercitar el vostre dret d'accés, rectificació, suspensió, oposició, portabilitat i limitació enviant un correu electrònic a jclosas@uoc.edu, adjuntant una fotocòpia del DNI o document acreditatiu de la seva identitat.

2. Qüestionari en format paper

DETERMINACIÓ DELS TRETS DE PERSONALITAT ADIENTS A CADA TIPOLOGIA DE FEINA EN PROCESSOS D'AVALUACIÓ DE PERSONES EN CONTEXTOS LABORALS

Català, V. 1.3, 1-5-2022

1. Informació general

1.1. Nom i cognoms: _____

1.2. Email: _____

1.3. NIF/NIE: _____

1.4. Data en el moment d'emplenar el qüestionari: _____

1.5. Franja d'edat

- Entre 18 i 25 anys.
- Entre 25 i 30 anys.
- Entre 30 i 35 anys.
- Entre 35 i 40 anys.
- Entre 40 i 45 anys.
- Entre 45 i 50 anys.
- Entre 50 i 55 anys.
- Entre 55 i 60 anys.
- Entre 60 i 65 anys.
- Més de 65 anys.

1.6. Sexe

- Masculí.
- Femení.

1.7. Quina és la seva formació principal relacionada amb l'avaluació de persones en contextos laborals?

- Formació en Econòmiques, Ciències Empresarials o Direcció d'Empreses.
- Formació específica en Recursos Humans.
- Formació en Psicologia.
- Altres formacions.

1.8. On desenvolupa l'activitat d'avaluació de persones en contextos laborals?

- A l'empresa on treballa o dirigeix, essent jo qui realitza el procés.
- A l'empresa on treballa o dirigeix, essent jo qui gestiona el procés.
- A una empresa especialitzada en l'avaluació de persones, essent jo qui realitza el procés.
- A una empresa especialitzada en l'avaluació de persones, participant en el procés.
- Sóc un consultor independent involucrat en els processos d'avaluació de persones.

1.9. Experiència professional en l'avaluació de persones

- Menys d'1 any.
- Entre 1 i 2 anys.
- Entre 2 i 5 anys.
- Entre 5 i 10 anys.
- Entre 10 i 20 anys.
- Més de 20 anys.

1.10. En quines províncies de l'Estat espanyol acostuma a desenvolupar l'activitat d'avaluació de persones en contextos laborals?

- Andalusia.
- Aragó.
- Principat d'Astúries.
- Illes Balears.
- Canàries.
- Cantàbria.
- Castella i Lleó.
- Castella - la Manxa.
- Catalunya.
- Comunitat Valenciana.
- Extremadura.
- Galícia.
- Comunitat de Madrid.
- Regió de Múrcia.
- Comunitat Foral de Navarra.
- País Basc.
- Rioja, La.
- Ceuta.
- Melilla.

2. Valoració dels criteris de selecció i contractació de personal, coneixement i usos dels test que es fan servir en processos d'avaluació de persones en contextos laborals

En aquest primer bloc, es llisten set criteris que es poden fer servir en els processos de selecció i contractació de personal.

Valori, **en base a la seva experiència professional**, cadascun d'aquests criteris segons una escala d'1 a 5, essent **1** el valor que indica el **criteri menys utilitzat** i **5** el valor que indica el **criteri més utilitzat**.

2.1. Valori, en base a la seva experiència, el principal criteri que s'acostuma a utilitzar

		1-	2	3=	4	5+
1.	Coneixements, titulació o experiència professional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Personalitat i actituds.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Competències transversals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Persona de confiança coneguda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Persona recomanada desconeguda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Bona presència.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Simpatia, afinitat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En els següents blocs es llisten diferents tests populars que es fan servir en processos de selecció de personal i orientació vocacional.

Valori el **coneixement general** que té dels tests indicats segons una escala d'1 a 5, essent **1** el valor que indica el **nivell més baix de coneixement** i **5** el valor que indica el **nivell més alt de coneixement** del test.

2.2. Valori el coneixement general que té dels tests indicats

		1-	2	3=	4	5+
1.	Myers Briggs Type Indicator (MBTI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Keirsey Temperament Sorter (KTS).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Holland Code (RIASEC).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	DISC Profile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Perception And Preference Inventory (PAPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Cattell 16PF-5.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	<i>Big Five</i> , NEO-PI-R i equivalents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Hogan Personality Inventory (HPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	PI Predictive Index Behavioral Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	PDA Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Test D'Anchiano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valori el **coneixement de la validesa predictiva** que té dels tests indicats segons una escala d'1 a 5, essent **1** el valor que indica el **nivell més baix de coneixement** i **5** el valor que indica el **nivell més alt de coneixement** del test.

2.3. Valori el coneixement que té de la validesa predictiva dels tests indicats 1- 2 3= 4 5+

	1-	2	3=	4	5+	
1.	Myers Briggs Type Indicator (MBTI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Keirsey Temperament Sorter (KTS).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Holland Code (RIASEC).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	DISC Profile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Perception And Preference Inventory (PAPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Cattell 16PF-5.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	<i>Big Five</i> , NEO-PI-R i equivalents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Hogan Personality Inventory (HPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	PI Predictive Index Behavioral Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	PDA Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Test D'Anchiano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valori l'**experiència professional que té en l'ús** dels tests indicats segons una escala d'1 a 5, essent **1** el valor que indica que **no l'ha fet servir mai** i **5** el valor que indica que **el fa servir o l'ha fet servir de forma habitual**.

2.4. Valori l'experiència professional que té en l'ús dels tests indicats 1- 2 3= 4 5+

	1-	2	3=	4	5+	
1.	Myers Briggs Type Indicator (MBTI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Keirsey Temperament Sorter (KTS).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Holland Code (RIASEC).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	DISC Profile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Perception And Preference Inventory (PAPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Cattell 16PF-5.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	<i>Big Five</i> , NEO-PI-R i equivalents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Hogan Personality Inventory (HPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	PI Predictive Index Behavioral Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	PDA Assessment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Test D'Anchiano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Determinació dels trets de personalitat rellevants per a cadascuna de les tipologies de feina proposades

A continuació, es presenta una llista amb 80 trets de personalitat i 8 tipologies de feines definides a partir de la funció principal de qui l'exerceix. Seleccioni totes les tipologies (definides a partir de la funció), on considera que el tret de personalitat és rellevant.

Tret de personalitat	Seleccioni les tipologies de feina on sigui rellevant aquest tret
1. Adaptació	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
2. Alegria	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
3. Altruisme	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
4. Amabilitat	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
5. Anàlisi	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
6. Anticipació	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
7. Apreciació estètica	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
8. Assertivitat	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
9. Assumpció de riscos	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
10. Atenció a les normes	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
11. Atenció al detall	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
12. Autoconfiança	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
13. Autocontrol	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
14. Autocrítica	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
15. Autodisciplina	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
16. Autoeficàcia	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
17. Autosuficiència	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
18. Bona memòria	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
19. Calma	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
20. Capacitat d'aprenentatge	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
21. Capacitat de crítica	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
22. Capacitat per motivar	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
23. Competències tecnològiques	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
24. Competitiu	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix
25. Compromís	<input type="checkbox"/> Dirigeix <input type="checkbox"/> Fa <input type="checkbox"/> Pensa <input type="checkbox"/> Crea <input type="checkbox"/> Ajuda <input type="checkbox"/> Persuadeix <input type="checkbox"/> Organitza <input type="checkbox"/> Repeteix

Tret de personalitat Seleccioni les tipologies de feina on sigui rellevant aquest tret

26.	Comunicació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Coneixements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Confiança en els altres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Creativitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Curiositat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Delegació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Desenvolupament d'altres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Diligència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Educació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Empatia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Esforç per l'assoliment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Fàcil de conviure amb ell	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Gentilesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Gestió de l'estrès	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Habilitat matemàtica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Humor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Imaginació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Influència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Innovació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Integritat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Intel·ligència emocional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Lectura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Lideratge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.	Modèstia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.	Motivació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.	Negociació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Obediència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.	Obertura al canvi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tret de personalitat Seleccioni les tipologies de feina on sigui rellevant aquest tret

56.	Observació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.	Ordre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.	Paciència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.	Perfeccionisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.	Perseverança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61.	Planificació i organització	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62.	Presa de decisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63.	Proactivitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64.	Productivitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65.	Prudència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66.	Resistència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67.	Resolució de conflictes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68.	Resolució de problemes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69.	Responsabilitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70.	Rigor professional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71.	Sensibilitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72.	Simpatia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73.	Sinceritat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74.	Sociabilitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75.	Supervisió	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76.	Tenacitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77.	Tolerància a l'estrès	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78.	Treball en equip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79.	Visió	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80.	Vitalitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Idoneïtat de les preguntes/afirmacions en els tests de personalitat

A continuació es presenten algunes de les afirmacions habituals dels inventaris de personalitat, molts dels quals es fan servir en l'àmbit laboral, en processos de selecció de personal. En aquest cas, consisteix en un inventari de personalitat basat en el model dels *Cinc Factors*.

Respongui com si fos vostè mateix/a a qui li estiguessin administrant el test i valori les següents afirmacions segons una escala d'1 a 5, essent **1** el valor que indica la **idoneïtat més baixa** de la pregunta i **5** el valor que indica la **idoneïtat més alta** de la pregunta en relació amb un procés de selecció de personal.

Valori la idoneïtat d'ús de les següents afirmacions		1-	2	3=	4	5+
1.	Em preocupo per les coses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Faig amics fàcilment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Tinc una vívida imaginació.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Confio en els altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Gestiono les tasques sense problemes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	M'enfado fàcilment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	M'encanten les festes multitudinàries.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Crec en la importància de l'art.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Faig trampes per tirar endavant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	M'agrada endreçar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Sovint em sento trist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Em faig càrrec de les coses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Experimento les emocions intensament.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	M'encanta ajudar els altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	Dic la veritat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Trobo difícil acostar-me als altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	Sempre estic ocupat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Prefereixo seguir amb les coses que conec.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	Insulto a la gent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Treballo dur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Rares vegades em deixo portar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	M'encanta l'emoció.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	Evito les discussions filosòfiques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Crec que sóc millor que els altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.	Duc a terme els meus plans.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26.	Mantinc la calma sota pressió.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27.	Em diverteixo molt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valori la idoneïtat d'ús de les següents afirmacions		1-	2	3=	4	5+
28.	Tendeixo a votar per candidats polítics liberals.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29.	Simpatitzo amb les persones sense llar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30.	Prenc decisions de forma precipitada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31.	M'estresso fàcilment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32.	Soc agradable amb els altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33.	M'encanta somiar despert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34.	Crec que els altres tenen bones intencions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35.	Sé com fer les coses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36.	Perdo els estreps amb facilitat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37.	Evito les multituds.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38.	No m'agrada l'art.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39.	M'aprofito dels altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40.	Deixo la meva habitació feta un desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41.	No m'agrado a mi mateix.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42.	Intento liderar als altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43.	No m'afecten fàcilment les meves emocions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44.	Estic preocupat pels altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45.	Trenco les meves promeses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46.	Em deixo intimidar fàcilment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47.	Sempre estic en moviment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48.	No m'agrada la idea de el canvi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49.	Quan algú em fa una cosa dolenta sóc venjatiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50.	Sóc exigent amb mi i amb els altres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51.	Sóc capaç de controlar els meus desitjos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52.	Busco aventures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53.	No estic interessat en discussions teòriques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54.	Penso bé de mi mateix.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55.	Tinc dificultat per començar tasques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56.	Estic tranquil fins i tot en situacions tenses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57.	Estimo la vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58.	Crec en una religió única i veritable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59.	Sento simpatia per aquells que estan pitjor que jo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60.	Actuo sense pensar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


3. Questionari en format Google Forms

Determinación de los rasgos de personalidad adecuados a cada tipología de trabajo en procesos de evaluación de personas en contextos laborales

PRC2-Investigación - Organizaciones y salud

jclosas@uoc.edu (no compartit) [Canvia de compte](#)

Universitat Oberta de Catalunya



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LÍNEA
(para participantes adultos)

Este documento quiere informarle sobre un trabajo (que en adelante llamaremos "Estudio") al que le invitamos a participar. Este Estudio lo lleva a cabo un/a estudiante en el marco de la asignatura PRC2-Investigación y ha sido aprobado por el profesorado responsable de la asignatura. Nuestra intención es que reciba la información correcta y suficiente para que pueda decidir si acepta o no participar en este Estudio. Le pedimos que lea este documento con atención y que nos formule las dudas que tenga.

Título del estudio: Determinación de los rasgos de personalidad adecuados a cada tipología de trabajo en procesos de evaluación de personas en contextos laborales

Objetivo del estudio: En este Estudio, lo que queremos es diseñar un instrumento de investigación dirigido al ámbito laboral que tiene por objeto determinar las dimensiones de la personalidad y competencias transversales relevantes de cara a un proceso de selección de personal, teniendo en cuenta las principales tipologías de trabajos.

Responsable del estudio: Josep Closas Compte

Tiempo aproximado de administración del cuestionario: 30 minutos

CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN
A continuación, le explicamos las condiciones de participación en el estudio:

- (1) Su participación en este estudio es voluntaria y, si en cualquier momento desea cambiar su decisión, puede retirar su consentimiento en cualquier momento.
- (2) La participación en este estudio consiste en cumplimentar un cuestionario en el que los datos que deberá introducir tienen que ver con su experiencia en procesos de evaluación de personas en contextos laborales, conocimiento de los tests o pruebas psicométricas específicas que se utilizan en estos procesos, preferencias en cuanto al tipo de rasgos de personalidad que debe presentar el/la candidato/a en función del puesto de trabajo que debe ocupar e idoneidad de las preguntas que debe responder. La persona Responsable del tratamiento de sus datos personales es Josep Closas Compte.
- (3) Sus datos personales serán recogidos y tratados con fines exclusivamente docentes y de investigación y sin ánimo de lucro.
- (4) Sus datos serán anonimizados, de modo que no se podrá conocer su identidad a partir de los datos que se recojan.
- (5) Se guardará secreto sobre la información personal que facilita, y sólo se utilizará con finalidad docente y de investigación en el marco de este Estudio, de manera que no se le pueda identificar en los resultados del estudio.
- (6) Siguiendo el principio de minimización, sólo se recogerán los datos mínimos que sean necesarios para llevar a cabo el Estudio, y una vez haya terminado la finalidad docente o de investigación que se derive de este estudio, se destruirá toda la información de carácter personal que haya facilitado de forma definitiva.

AUTORIZACIÓN A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

Autorizo al Sr. Josep Closas Compte, Responsable del Estudio, con DNI número 46333819C y correo electrónico personal jclosas@uoc.edu, estudiante de la asignatura PRC2-Investigación del Grado en Psicología de la Universidad Oberta de Catalunya (UOC) para que trate los mis datos de carácter personal facilitados para la realización de la investigación descrita en el marco del estudio indicado.

El tratamiento de los datos de carácter personal de todos los sujetos participantes se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Persona Responsable del tratamiento: Josep Closas Compte, jclosas@uoc.edu, Tel. 607208043.
- Finalidades: Llevar a cabo las actividades de investigación detalladas en el marco del Estudio.
- Legitimación: Consentimiento del interesado.
- Destinatarios: Sus datos serán utilizados únicamente por Josep Closas Compte y no se comunicarán a terceros sin su consentimiento, salvo en los supuestos previstos por la ley.
- Derechos de los interesados: Podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, suspensión, oposición, portabilidad y limitación enviando un correo electrónico a jclosas@uoc.edu, adjuntando una fotocopia del DNI o documento acreditativo de su identidad.

El correo electrónico que suministre sólo se utilizará para contactarlo para temas relacionados con la recogida de datos.

Continuando, confirma que ha sido informado/a por el responsable del proyecto, sobre el Estudio, sobre su finalidad y sobre los datos que se recogerán, y ha consentido en participar en este Estudio.

Determinación de los rasgos de personalidad adecuados a cada tipología de trabajo en procesos de evaluación de personas en contextos laborales

jclosas@uoc.edu (no compartit) [Canvia de compte](#)

* Obligatori

1. Información general

Responda a las siguientes preguntas y seleccione, en función de cada tipología de pregunta, lo que se le pide.

Nombre y apellidos *

Josep Closas Compte

Correo electrónico *

jclosas@uoc.edu

NIF/NIE

46333819C

Fecha *

Data

04/05/2022

Franja de edad *

Entre 18 y 25 años

Entre 25 y 30 años

Entre 30 y 35 años

Entre 35 y 40 años

Entre 40 y 45 años

Entre 45 y 50 años

Entre 55 y 60 años

Entre 60 y 65 años

Más de 65 años

Sexo *

Masculino

Femenino

[Següent](#)

Página 1 de 6

[Esborra el formulari](#)

¿Cuál es su formación principal relacionada con la evaluación de personas en contextos laborales?

- Formación en Económicas, Ciencias Empresariales o Dirección de Empresas
- Formación específica en Recursos Humanos
- Formación en Psicología
- Otras formaciones

Esborra la selecció

¿A través de quien desarrolla su actividad de evaluación de personas en contextos laborales? *

- En la empresa donde trabajo o dirijo, siendo yo quien realiza el proceso
- En la empresa donde trabajo o dirijo, siendo yo quien gestiona el proceso
- En una empresa especializada en la evaluación de personas, siendo yo quien realiza el proceso
- En una empresa especializada en la evaluación de personas, participando en el proceso
- Soy un consultor independiente involucrado en los procesos de evaluación de personas

Experiencia profesional en la evaluación de personas *

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 20 años
- Más de 20 años

¿En qué provincias del Estado español suele desarrollar la actividad de evaluación de personas en contextos laborales?

Seleccione todas las provincias donde desarrolla su actividad.

- Andalucía
- Aragón
- Principado de Asturias
- Islas Baleares
- Canarias
- Cantabria
- Castilla y León
- Castilla-La Mancha
- Cataluña
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- Comunidad de Madrid
- Región de Murcia
- Comunidad Foral de Navarra
- País Vasco
- Rioja, La
- Ceuta
- Melilla

Enrere

Següent

Esborra el

Determinación de los rasgos de personalidad adecuados a cada tipología de trabajo en procesos de evaluación de personas en contextos laborales

jclosas@uoc.edu (no compartit) [Canvia de compte](#)

* Obligatori

2. Valoración de los criterios de selección y contratación de personal, conocimiento y usos de los test que se utilizan en procesos de evaluación de personas en contextos laborales

En este primer bloque, se listan siete criterios que pueden utilizarse en los procesos de selección y contratación de personal.

Valore, en base a su experiencia, el principal criterio que suele utilizarse *

Valore, en base a su experiencia profesional, cada uno de estos criterios según escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica el criterio menos utilizado y 5 el valor que indica el criterio más utilizado.

	1	2	3	4	5
Conocimientos, titulación o experiencia profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Personalidad y actitudes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competencias transversales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona de confianza conocida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Persona recomendada desconocida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buena presencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Simpatía, afinidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore el conocimiento general que tiene de los test indicados *

Valore el conocimiento general que tiene de los test indicados según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica el nivel más bajo de conocimiento y 5 el valor que indica el nivel más alto de conocimiento del test.

	1	2	3	4	5
Myers Briggs Type indicator (MBTI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Holland Code (RIASEC)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DISC Profile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perception And Preference Inventory (PAPI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cattell 16PF-5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Big Five, NEO-PI-R I equivalents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Hogan Personality Inventory (HPI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PI Predictive Index Behavioral Assessment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PDA Assessment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Test D'Anchiano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore el conocimiento que tiene de la validez predictiva de los test indicados *

Valore el conocimiento de las propiedades psicométricas que tiene de los test indicados según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica el nivel más bajo de conocimiento y 5 el valor que indica el nivel más alto de conocimiento del test.

	1	2	3	4	5
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Holland Code (RIASEC)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DISC Profile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perception And Preference Inventory (PAPI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cattell 16PF-5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Big Five, NEO-PI-R i equivalents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Hogan Personality Inventory (HPI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PI Predictive Index Behavioral Assessment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PDA Assessment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Test D'Anchiano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PI Predictive Index Behavioral Assessment	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PDA Assessment	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Test D'Anchiano	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enrere Següent Pàgina 3 de 6 Esborra el

3. Determinación de los rasgos de personalidad relevantes para cada una de las tipologías de trabajos propuestas

- Las tipologías de trabajos propuestas son:
- Dirige: cargo directivo, poder de decisión, responsabilidad.
 - Hace: realista, práctica, se pone a trabajar enseguida, hace cosas tangibles.
 - Piensa: investigadora, conocedora, curiosa.
 - Crea: artística expresiva, creativa, visual.
 - Ayuda: predispuesta a ayudar, empática, amigable.
 - Persuade: emprendedora, influyente, líder, energética, sociable.
 - Organiza: convencional, estructurada, organizada, cuidadosa.
 - Repite: poco valor añadido, sin poder de decisión, trabajo mecánico y repetitivo.

Selección de las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (1 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considere que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Adaptación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alegría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altruismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Análisis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anticipación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apreciación estética	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asertividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asunción de riesgos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atención a las normas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valore la experiencia profesional que tiene en el uso de los test indicados *

Valore la experiencia profesional que tiene en el uso de los test indicados según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica que no lo ha utilizado nunca y 5 el valor que indica que lo utiliza o el ha utilizado de forma habitual.

	1	2	3	4	5
Myers Briggs Type Indicator (MBTI)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keirsey Temperament Sorter (KTS)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Holland Code (RIASEC)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DISC Profile	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perception And Preference Inventory (PAPI)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cattell 16PF-5	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Big Five, NEO-PI-R i equivalents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Hogan Personality Inventory (HPI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hexaco Personality Inventory (HEXACO-PI-R)	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (2 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considera que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Atención al detalle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoconfianza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autocontrol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autocrítica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autodisciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoeficacia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autosuficiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (4 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considera que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Curiosidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delegación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desarrollo de otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diligencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empatía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esfuerzo por el logro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fácil de convivir con él	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gentileza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestión del estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (3 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considera que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Capacidad de crítica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para motivar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competencias tecnológicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competitivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compromiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confianza en los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creatividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (5 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considera que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Habilidad matemática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Imaginación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Influencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inteligencia emocional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lectura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (6 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considere que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Modestia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negociación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obediencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apertura al cambio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paciencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perfeccionismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perseverancia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (8 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considere que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Sensibilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simpatía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sinceridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tolerancia al estrés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vitalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enrere

Següent

Página 4 de 6

Esborra el

Seleccione las tipologías de trabajo donde sea relevante el rasgo de personalidad indicado (7 de 8)

A continuación, se presenta una lista con rasgos de personalidad y 8 tipologías de trabajos definidas a partir de la función principal de quien la ejerce. Seleccione todas las tipologías (definidas a partir de su función), donde considere que el rasgo de personalidad es relevante.

	Dirige	Hace	Piensa	Crea	Ayuda	Persuade	Organiza	Repite
Planificación y organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proactividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Productividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prudencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resistencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolución de conflictos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolución de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rigor profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Idoneidad de las preguntas/afirmaciones en los test de personalidad

A continuación se presentan algunas de las afirmaciones habituales de los inventarios de personalidad, muchos de los cuales se utilizan en el ámbito laboral, en procesos de selección de personal. En ese caso, consiste en un inventario de personalidad basado en el modelo de los Cinco Factores.

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (1 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
Me preocupo por las cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago amigos fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo una vívida imaginación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confío en los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestiono las tareas sin problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me enojo fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me encantan las fiestas multitudinarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo en la importancia del arte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hago trampas para salir adelante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gusta ordenar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (2 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
A menudo me siento triste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me hago cargo de las cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Experimento las emociones intensamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me encanta ayudar a los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digo la verdad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encuentro difícil acercarme a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siempre estoy ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiero seguir con las cosas que conozco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insulto a la gente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo duro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (4 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
Me estreso fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy agradable con los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me encanta soñar despierto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que los demás tienen buenas intenciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sé cómo hacer las cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pierdo los estribos con facilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evito las multitudes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me gusta el arte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me aprovecho de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dejo mi habitación hecha un desastre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (3 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
Rara vez me dejo llevar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me encanta la emoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evito las discusiones filosóficas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo que soy mejor que los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Llevo a cabo mis planes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mantengo la calma bajo presión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me divierto mucho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiendo a votar por candidatos políticos liberales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Simpatizo con las personas sin hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomo decisiones de forma apresurada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (5 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
No me gusto a mí mismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intento liderar a los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me afectan fácilmente mis emociones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy preocupado por los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rompo mis promesas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me dejo intimidar fácilmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siempre estoy en movimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No me gusta la idea del cambio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando alguien me hace algo malo soy vengativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy exigente conmigo y con los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valore la idoneidad de uso de las siguientes afirmaciones (6 de 6) *

Responda como si fuera usted mismo/a a quien le estuvieran administrando el test y valore las siguientes afirmaciones según una escala de 1 a 5, siendo 1 el valor que indica la idoneidad más baja de la pregunta y 5 el valor que indica la idoneidad más alta de la pregunta en relación a un proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	5
Soy capaz de controlar mis antojos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Busco aventuras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estoy interesado en discusiones teóricas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienso bien de mí mismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo dificultad para comenzar tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy tranquilo incluso en situaciones tensas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amo la vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creo en una religión única y verdadera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento simpatía por aquellos que están peor que yo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actúo sin pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Enrere](#)

[Següent](#)

Página 5 de 6

[Esborra el formulari](#)

4. Dimensions, facetes i ítems de l'IPIP-NEO-60

Ordre	Ítem	Dimensió	Faceta	Descripció en català
1	1	Neuroticisme	Ansietat	Em preocupo per les coses.
2	13	Extraversió	Amabilitat	Faig amics fàcilment.
3	25	Obertura exp.	Imaginació	Tinc una vívida imaginació.
4	37	Agradabilitat	Confiança en els demés	Confio en els altres.
5	49	Consciència	Autoeficàcia	Gestiono les tasques sense problemes.
6	3	Neuroticisme	Enfado	M'enfado fàcilment.
7	15	Extraversió	Gregarisme	M'encanten les festes multitudinàries.
8	27	Obertura exp.	Interès artístic	Crec en la importància de l'art.
9	39	Agradabilitat	Moralitat	Faig trampes per tirar endavant.
10	51	Consciència	Ordre	M'agrada endreçar.
11	5	Neuroticisme	Depressió	Sovint em sento trist.
12	17	Extraversió	Assertivitat	Em faig càrrec de les coses.
13	29	Obertura exp.	Emocionalitat	Experimento les emocions intensament.
14	41	Agradabilitat	Altruisme	M'encanta ajudar els altres.
15	53	Consciència	Sentit del deure	Dic la veritat.
16	7	Neuroticisme	Consciència de si mateix	Trobo difícil acostar-me als altres.
17	19	Extraversió	Nivell d'activitat	Sempre estic ocupat.
18	31	Obertura exp.	Aventura	Prefereixo seguir amb les coses que conec.
19	43	Agradabilitat	Cooperació	Insulto a la gent.
20	55	Consciència	Esforç	Treball dur.
21	9	Neuroticisme	Immoderació	Rares vegades em deixo portar.
22	21	Extraversió	Búsqueda d'emocions	M'encanta l'emoció.
23	33	Obertura exp.	Intel·lecte	Evito les discussions filosòfiques.
24	45	Agradabilitat	Modèstia	Crec que sóc millor que els altres.
25	57	Consciència	Autodisciplina	Duc a terme els meus plans.
26	11	Neuroticisme	Vulnerabilitat	Mantinc la calma sota pressió.
27	23	Extraversió	Alegria	Em diverteixo molt.
28	35	Obertura exp.	Liberalisme	Tendeixo a votar per candidats polítics liberals.
29	47	Agradabilitat	Simpatia	Simpatitzo amb les persones sense llar.
30	59	Consciència	Precaució	Prenc decisions de forma precipitada.
31	2	Neuroticisme	Ansietat	M'estresso fàcilment.
32	14	Extraversió	Amabilitat	Soc agradable amb els altres.
33	26	Obertura exp.	Imaginació	M'encanta somiar despert.
34	38	Agradabilitat	Confiança en els demés	Crec que els altres tenen bones intencions.
35	50	Consciència	Autoeficàcia	Sé com fer les coses.
36	4	Neuroticisme	Enfado	Perdo els estreps amb facilitat.
37	16	Extraversió	Gregarisme	Evito les multituds.
38	28	Obertura exp.	Interès artístic	No m'agrada l'art.
39	40	Agradabilitat	Moralitat	M'aprofito dels altres.
40	52	Consciència	Ordre	Deixo la meva habitació feta un desastre.
41	6	Neuroticisme	Depressió	No m'agrada a mi mateix.
42	18	Extraversió	Assertivitat	Intento liderar als altres.
43	30	Obertura exp.	Emocionalitat	No m'afecten fàcilment les meves emocions.
44	42	Agradabilitat	Altruisme	Estic preocupat pels altres.
45	54	Consciència	Sentit del deure	Trenco les meves promeses.

Ordre	Ítem	Dimensió	Faceta	Descripció en català
46	8	Neuroticisme	Consciència de si mateix	Em deixo intimidar fàcilment.
47	20	Extraversió	Nivell d'activitat	Sempre estic en moviment.
48	32	Obertura exp.	Aventura	No m'agrada la idea de el canvi.
49	44	Agradabilitat	Cooperació	Quan algú em fa una cosa dolenta sóc venjatiu.
50	56	Consciència	Esforç	Sóc exigent amb mi i amb els altres.
51	10	Neuroticisme	Immoderació	Sóc capaç de controlar els meus desitjos.
52	22	Extraversió	Búsqueda d'emocions	Busco aventures.
53	34	Obertura exp.	Intel·lecte	No estic interessat en discussions teòriques.
54	46	Agradabilitat	Modèstia	Penso bé de mi mateix.
55	58	Consciència	Autodisciplina	Tinc dificultat per començar tasques.
56	12	Neuroticisme	Vulnerabilitat	Estic tranquil fins i tot en situacions tenses.
57	24	Extraversió	Alegria	Estimo la vida.
58	36	Obertura exp.	Liberalisme	Crec en una religió única i veritable.
59	48	Agradabilitat	Simpatia	Sento simpatia per aquells que estan pitjor que jo.
60	60	Consciència	Precaució	Actuo sense pensar.

5. Llista dels 251 trets de la personalitat, segons els models analitzats

No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
1	16PF	Abstracció	Duresa
2	PAPI	Acabar una tasca	Escales de necessitats
3	D'Anchiano	Adaptació	Comportament positiu
4	Bizneo	Adaptació	Competències transversals
5	16PF	Afabilitat	Extraversió
6	BF	Alegria	Extraversió
7	BF	Altruisme	Agradabilitat
8	BF	Amabilitat	Extraversió
9	PAPI	Amabilitat	Dimensions
10	Bizneo	Anàlisi	Competències transversals
11	16PF	Animació	Extraversió
12	BF	Ansietat	Neuroticisme
13	HEXACO	Ansietat	Emocionalitat
14	Bizneo	Anticipació	Competències transversals
15	HEXACO	Apreciació estètica	Obertura a l'experiència
16	LTUs	Aprendre mitjançant l'experiència	Accions
17	16PF	Aprensió	Ansietat
18	BF	Assertivitat	Extraversió
19	Eusa	Assertivitat	Competències personals
20	PAPI	Assoliment	Escales de necessitats
21	LTUs	Assumpció de responsabilitats	Competències transversals
22	LTUs	Assumpció de riscos	Accions
23	16PF	Atenció a les normes	Autocontrol
24	PAPI	Atenció al detall	Escales de rol
25	HPI	Atent, acurat	Simpatia
26	16PF	Atreviment	Extraversió
27	HEXACO	Audàcia	Extraversió
28	HPI	Autoconfiança	Ambició
29	BF	Autoconsciència	Neuroticisme
30	Eusa	Autocontrol	Competències personals
31	Bizneo	Autocrítica	Competències transversals
32	BF	Autodisciplina	Consciència
33	BF	Autoeficàcia	Consciència
34	HEXACO	Autoestima social	Extraversió
35	16PF	Autosuficiència	Extraversió
36	BF	Aventura	Obertura a l'experiència
37	HPI	Bona afecció	Adequació
38	HPI	Bona memòria	Potencial
39	LTUs	Buscar oportunitats	Idees i oportunitats
40	HPI	Calma	Adequació
41	PAPI	Canvi	Escales de necessitats
42	Bizneo	Capacitat d'aprenentatge	Competències transversals
43	LTUs	Capacitat d'aprenentatge (TIC)	Competències transversals
44	Bizneo	Capacitat de comunicació	Competències transversals
45	Bizneo	Capacitat de comunicació digital	Competències transversals

No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
46	LTUs	Capacitat de comunicar i convèncer	Competències transversals
47	Bizneo	Capacitat de crítica	Competències transversals
48	LTUs	Capacitat per motivar	Competències dels professionals
49	PAPI	Cerca d'assoliment	Dimensions
50	HPI	Cerca d'emoció	Curiositat
51	HPI	Cerca d'experiències	Sociabilitat
52	BF	Cerca d'emocions	Extraversió
53	D'Anchiano	Col·laboració	Comportament positiu
54	LTUs	Competències tecnològiques	Competències dels professionals
55	HPI	Competitiu	Ambició
56	D'Anchiano	Compromís	Comportament positiu
57	Bizneo	Compromís	Competències transversals
58	D'Anchiano	Comunicació	Relació integradora
59	Eusa	Comunicació	Competències de mobilització
60	LTUs	Comunicació amb altres i PNL	Competències dels professionals
61	D'Anchiano	Coneixements	Capacitat tècnica
62	BF	Confiança	Agradabilitat
63	Eusa	Confiança en un mateix	Competències personals
64	HPI	Confiat	Adequació
65	LTUs	Consciència d'un mateix	Recursos
66	LTUs	Consciència d'un mateix	Competències transversals
67	HPI	Control dels impulsos	Prudència
68	PAPI	Controlar els altres	Escales de necessitats
69	BF	Cooperació	Agradabilitat
70	LTUs	Cooperació amb èxit en equips	Competències dels professionals
71	HEXACO	Creativitat	Obertura a l'experiència
72	Bizneo	Creativitat	Competències transversals
73	HPI	Cultura	Curiositat
74	HPI	Curiositat	Curiositat
75	HEXACO	Curiositat	Obertura a l'experiència
76	Bizneo	Curiositat	Competències transversals
77	Bizneo	Defensa d'arguments	Competències transversals
78	D'Anchiano	Delegació	Estímul al desenvolupament
79	HEXACO	Dependència	Emocionalitat
80	BF	Depressió	Neuroticisme
81	Eusa	Desenvolupament d'altres	Competències de mobilització
82	Bizneo	Desenvolupament de persones	Competències transversals
83	LTUs	Desenvolupament de xarxes de contactes	Recursos
84	HEXACO	Diligència	Consciència
85	16PF	Dominància	Independència
86	PAPI	Dominància activa	Dimensions
87	PAPI	Donar suport	Escales de necessitats
88	HPI	Educació	Potencial
89	BF	Emocionalitat	Obertura a l'experiència
90	HPI	Empatia	Adequació

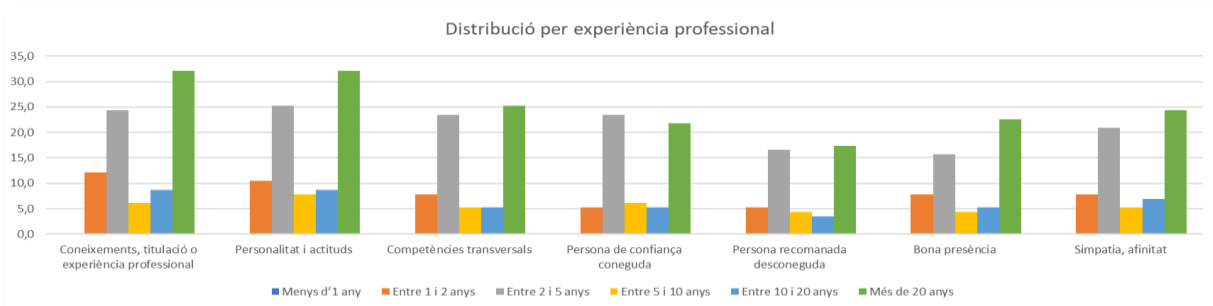
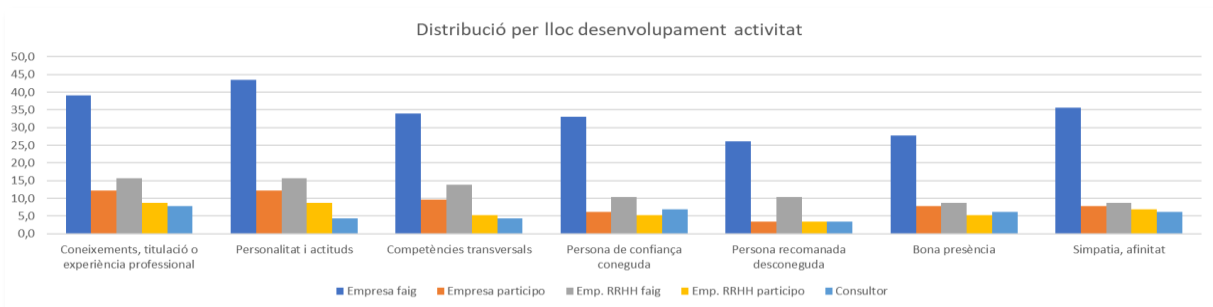
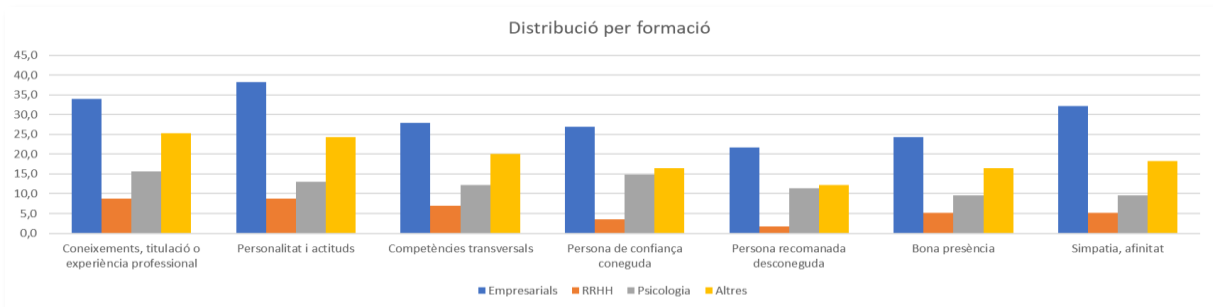
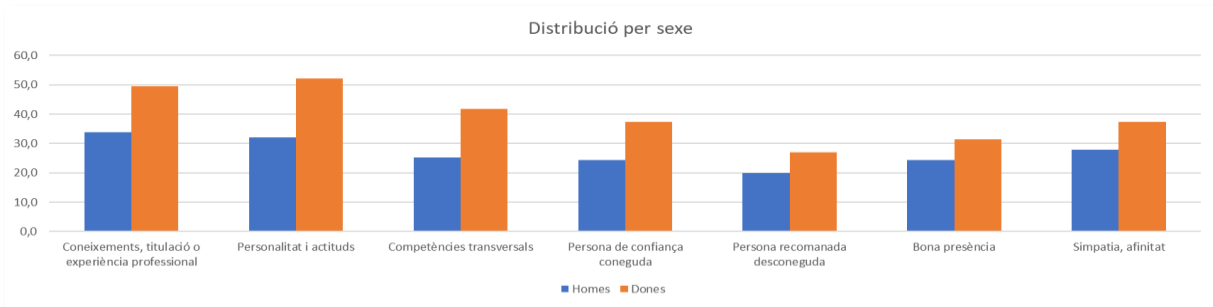
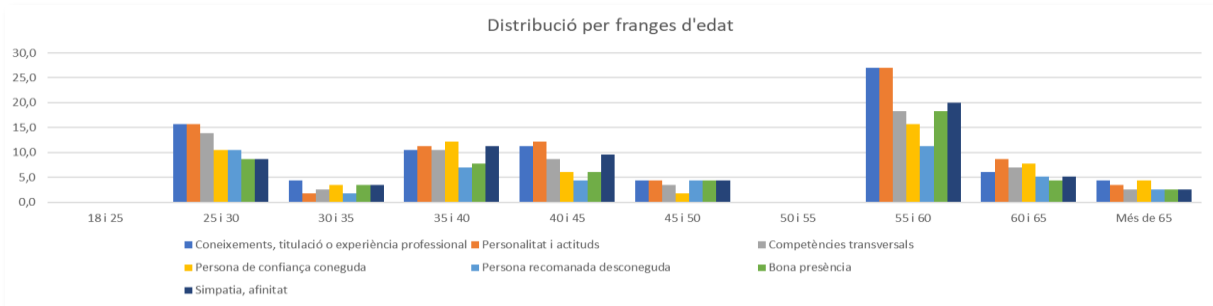
No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
91	Eusa	Empatia	Competències de col·laboració
92	Bizneo	Empatia	Competències transversals
93	HPI	Entretingut	Sociabilitat
94	HPI	Equanimitat	Adequació
95	HEXACO	Equitat	Honestedat-Humilitat
96	BF	Esforç per l'assoliment	Consciència
97	16PF	Estabilitat	Ansietat
98	HEXACO	Evitació	Honestedat-Humilitat
99	HPI	Evitador de problemes	Prudència
100	HPI	Exhibicionista	Sociabilitat
101	HPI	Fàcil de conviure amb ell	Simpatia
102	PAPI	Facilitat en la presa de decisions	Escales de rol
103	LTUs	Per servir eines per cercar feina (TIC)	Accions
104	HEXACO	Flexibilitat	Agradabilitat
105	Eusa	Flexibilitat	Competències de col·laboració
106	LTUs	Flexibilitat i adaptabilitat	Competències transversals
107	D'Anchiano	Formació	Estímul al desenvolupament
108	HPI	Genera idees	Curiositat
109	HEXACO	Gentilesa	Agradabilitat
110	Eusa	Gestió de l'estrès	Competències personals
111	LTUs	Gestió del canvi	Competències dels professionals
112	BF	Gregarisme	Extraversió
113	HPI	Habilitat científica	Curiositat
114	HPI	Habilitat matemàtica	Potencial
115	PAPI	Harmonitzador social	Escales de rol
116	Bizneo	Humor	Competències transversals
117	LTUs	Identificar valors personals	Idees i oportunitats
118	HPI	Identitat	Ambició
119	BF	Imaginació	Obertura a l'experiència
120	BF	Immoderació	Neuroticisme
121	Eusa	Influència	Competències de mobilització
122	Bizneo	Influència	Competències transversals
123	D'Anchiano	Iniciativa	Anticipació per a la millora
124	Eusa	Iniciativa	Competències d'assoliment
125	Bizneo	Iniciativa	Competències transversals
126	D'Anchiano	Innovació	Anticipació per a la millora
127	Bizneo	Integritat	Competències transversals
128	BF	Intel·lecte	Obertura a l'experiència
129	Bizneo	Intel·ligència emocional	Competències transversals
130	BF	Interès artístic	Obertura a l'experiència
131	LTUs	Intermediació amb empreses	Competències dels professionals
132	BF	Ira	Neuroticisme
133	HPI	Jocs intel·lectuals	Curiositat
134	HPI	Lectura	Potencial
135	HPI	Li agrada la gent	Simpatia

No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
136	HPI	Li agraden les festes	Sociabilitat
137	HPI	Li agraden les multituds	Sociabilitat
138	BF	Liberalisme	Obertura a l'experiència
139	HPI	Lideratge	Ambició
140	D'Anchiano	Lideratge	Relació integradora
141	Eusa	Lideratge	Competències de mobilització
142	PAPI	Lideratge	Escales de rol
143	HPI	Mestre	Prudència
144	PAPI	Moderació emocional	Escales de rol
145	BF	Modèstia	Agradabilitat
146	HEXACO	Modèstia	Honestedat-Humilitat
147	BF	Moralitat	Agradabilitat
148	HPI	Moralitzador	Prudència
149	D'Anchiano	Motivació	Estímul al desenvolupament
150	LTUs	Motivació	Competències transversals
151	LTUs	Motivació i perseverança	Recursos
152	D'Anchiano	Negociació	Relació integradora
153	Bizneo	Negociació i gestió d'arguments	Competències transversals
154	BF	Nivell d'activitat	Extraversió
155	HPI	No autònom	Prudència
156	HEXACO	No convencionalitat	Obertura a l'experiència
157	HPI	No espontani	Prudència
158	BF	Obediència	Consciència
159	PAPI	Obertura a l'experiència	Dimensions
160	16PF	Obertura al canvi	Independència
161	Bizneo	Observació	Competències transversals
162	BF	Ordre	Consciència
163	HEXACO	Organització	Consciència
164	D'Anchiano	Organització	Dinàmica de gestió
165	PAPI	Organitzat	Escales de rol
166	Eusa	Orientació a resultats	Competències d'assoliment
167	Bizneo	Orientació al client	Competències transversals
168	Bizneo	Orientació al servei	Competències transversals
169	Eusa	Orientació al servei i al client	Competències de mobilització
170	Bizneo	Orientació estratègica	Competències transversals
171	HEXACO	Paciència	Agradabilitat
172	LTUs	Paciència	Competències dels professionals
173	PAPI	Pensador conceptual	Escales de rol
174	Bizneo	Pensament conceptual	Competències transversals
175	LTUs	Pensament creatiu	Idees i oportunitats
176	LTUs	Pensament creatiu	Competències transversals
177	Bizneo	Pensament ètic	Competències transversals
178	Bizneo	Pensament sistèmic	Competències transversals
179	HEXACO	Perdó	Agradabilitat
180	HEXACO	Perfeccionisme	Consciència

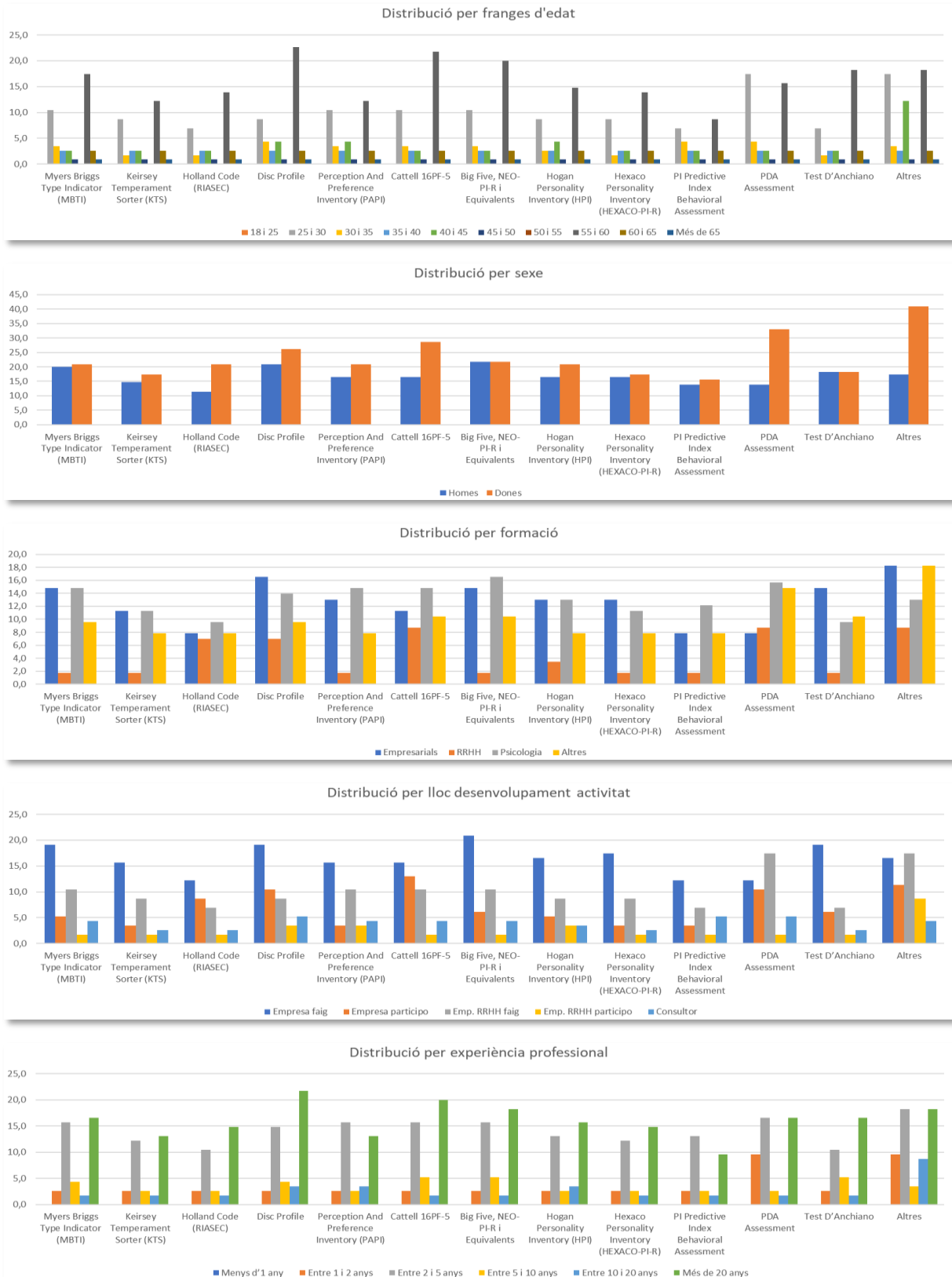
No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
181	16PF	Perfeccionisme	Autocontrol
182	Bizneo	Perseverança	Competències transversals
183	PAPI	Persistència conscient	Dimensions
184	LTUs	Personalització i comunicació (marca personal)	Recursos
185	PAPI	Pertànyer a grups	Escales de necessitats
186	D'Anchiano	Planificació	Dinàmica de gestió
187	LTUs	Planificació i atenció al detall	Competències transversals
188	Bizneo	Planificació i control	Competències transversals
189	LTUs	Planificació i gestió	Accions
190	Eusa	Planificació i organització	Competències d'assoliment
191	PAPI	Planificador integrador	Escales de rol
192	HEXACO	Por	Emocionalitat
193	Bizneo	Preocupació per l'ordre i la qualitat	Competències transversals
194	D'Anchiano	Presa de decisions	Anticipació per a la millora
195	Bizneo	Presa de decisions	Competències transversals
196	16PF	Privadesa	Extraversió
197	Bizneo	Proactivitat	Competències transversals
198	D'Anchiano	Productivitat	Capacitat tècnica
199	BF	Prudència	Consciència
200	HEXACO	Prudència	Consciència
201	D'Anchiano	Qualitat	Capacitat tècnica
202	16PF	Raonament	
203	LTUs	Recolzament individual	Competències dels professionals
204	PAPI	Regles i supervisió	Escales de necessitats
205	PAPI	Relacionar-se estretament	Escales de necessitats
206	Bizneo	Resistència	Competències transversals
207	Eusa	Resolució de conflictes	Competències de mobilització
208	Eusa	Resolució de problemes	Competències d'assoliment
209	LTUs	Resolució de problemes	Competències transversals
210	Bizneo	Resolució de problemes	Competències transversals
211	Eusa	Responsabilitat	Competències d'assoliment
212	Bizneo	Responsabilitat	Competències transversals
213	Bizneo	Rigor professional	Competències transversals
214	PAPI	Ritme de treball	Escales de rol
215	HPI	Sense ansietat	Adequació
216	HPI	Sense ansietat social	Ambició
217	HPI	Sense culpa	Adequació
218	HPI	Sense depressió	Ambició
219	HPI	Sense hostilitat	Simpatia
220	HPI	Sense queixes somàtiques	Adequació
221	16PF	Sensibilitat	Duresa
222	Bizneo	Sensibilitat organitzacional	Competències transversals
223	HPI	Sensible	Simpatia
224	HEXACO	Sentimentalitat	Emocionalitat
225	Bizneo	Sentit d'efectivitat	Competències transversals

No.	Model	Descripció	Dimensió personalitat/Competència
226	PAPI	Ser contundent	Escales de necessitats
227	PAPI	Ser notat	Escales de necessitats
228	BF	Simpatia	Agradabilitat
229	HEXACO	Sinceritat	Honestedat-Humilitat
230	HEXACO	Sociabilitat	Extraversió
231	Bizneo	Sociabilitat	Competències transversals
232	PAPI	Sociabilitat	Dimensions
233	D'Anchiano	Supervisió	Dinàmica de gestió
234	PAPI	Tempo de treball	Dimensions
235	Bizneo	Tenacitat	Competències transversals
236	16PF	Tensió	Ansietat
237	Bizneo	Tolerància a l'estrès	Competències transversals
238	Eusa	Treball en equip	Competències de col·laboració
239	LTUs	Treball en equip	Competències transversals
240	Bizneo	Treball en equip	Competències transversals
241	PAPI	Treballador dur	Escales de rol
242	LTUs	Ús de tècniques de coaching	Competències dels professionals
243	LTUs	Ús de tècniques de marca personal	Competències dels professionals
244	16PF	Vigilància	Independència
245	HPI	Virtuós	Prudència
246	LTUs	Visió	Idees i oportunitats
247	Bizneo	Visió de futur	Competències transversals
248	Eusa	Visió positiva	Competències personals
249	Bizneo	Visió prospectiva	Competències transversals
250	HEXACO	Vitalitat	Extraversió
251	BF	Vulnerabilitat	Neuroticisme

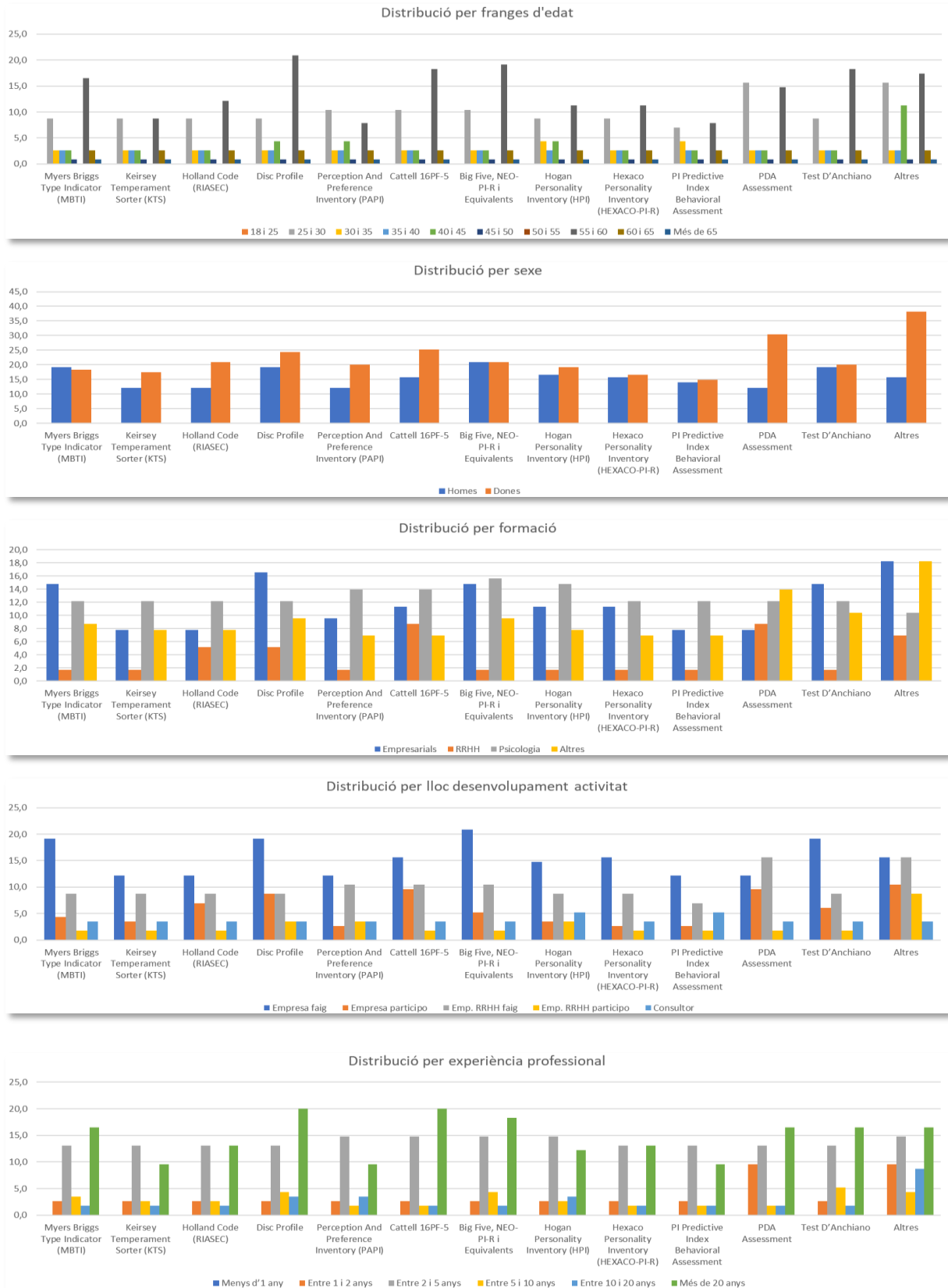
Gràfiques 1. Criteris utilitzats en la selecció de personal



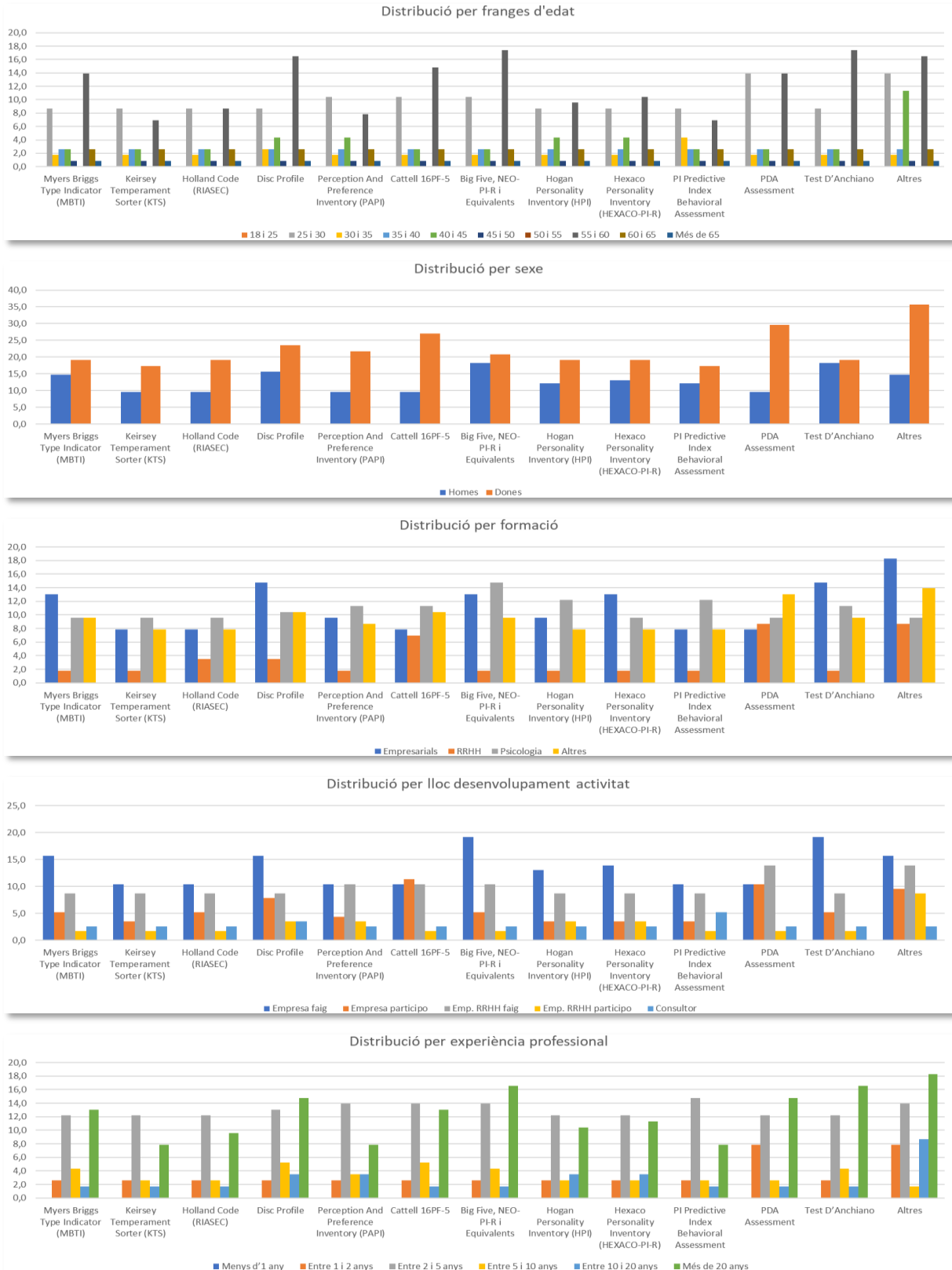
Gràfiques 2. Coneixement general dels tests preguntats



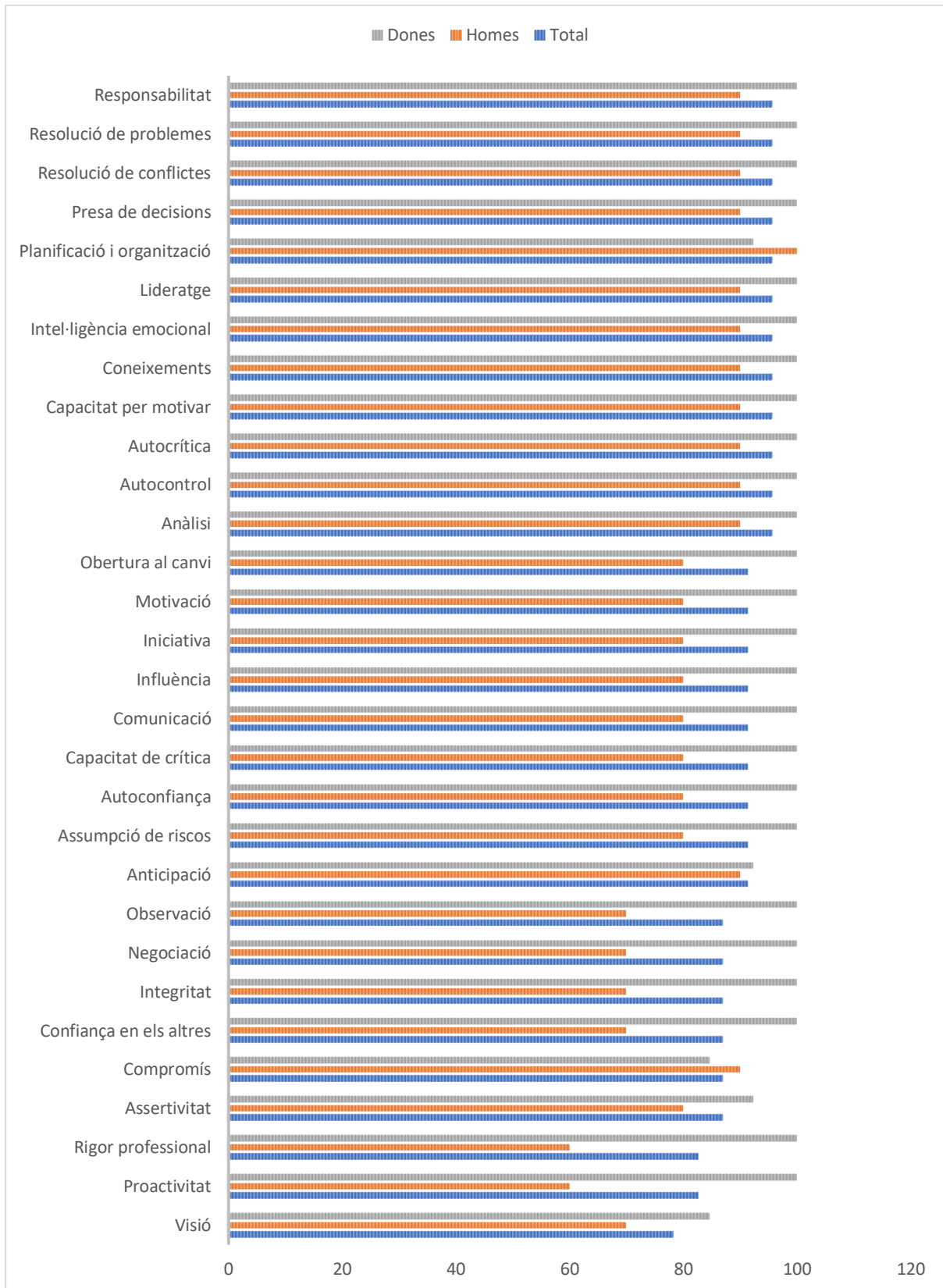
Gràfiques 3. Coneixement de la validesa predictiva dels tests preguntats



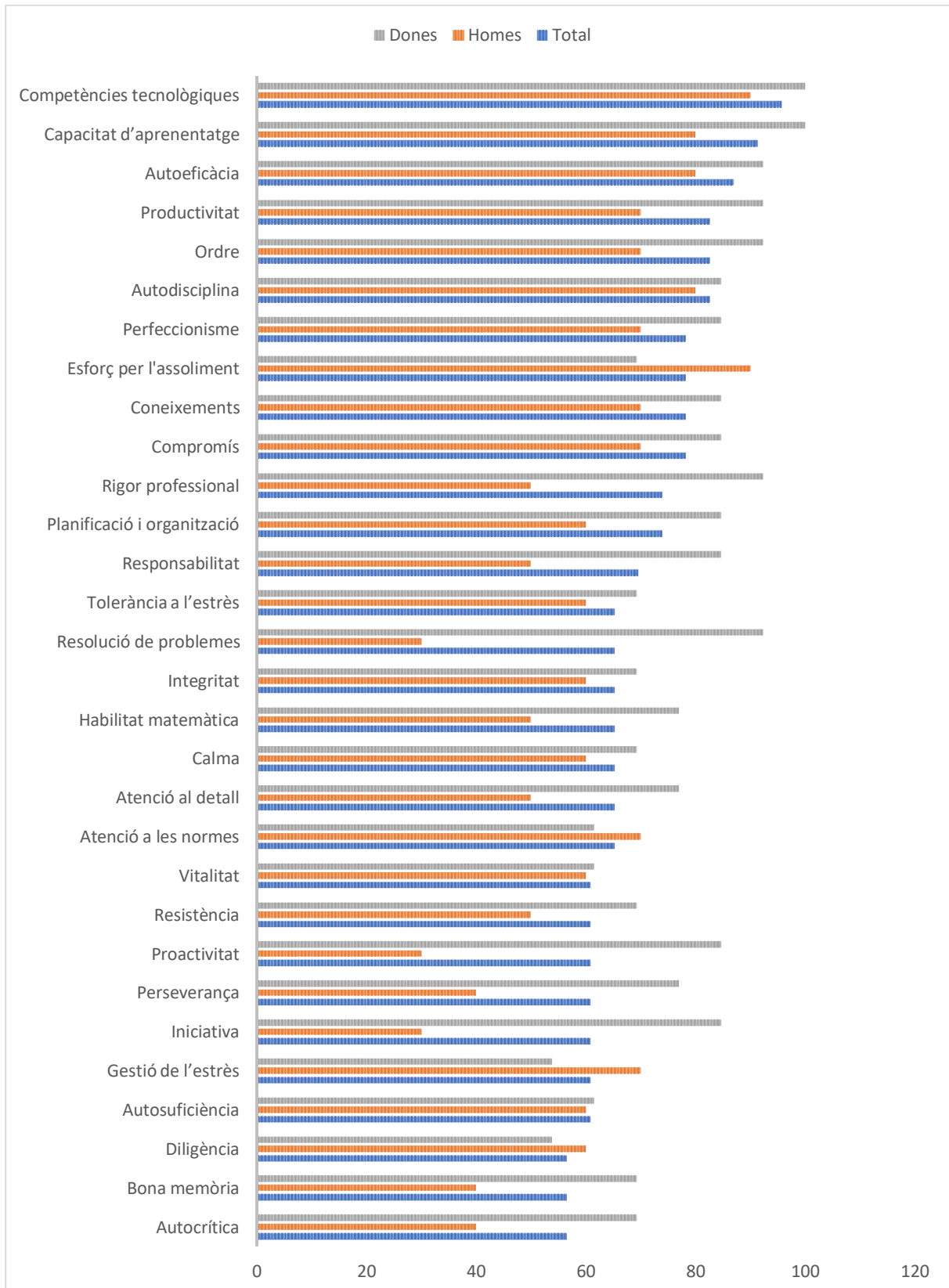
Gràfiques 4. Experiència professional en l'ús dels tests preguntats



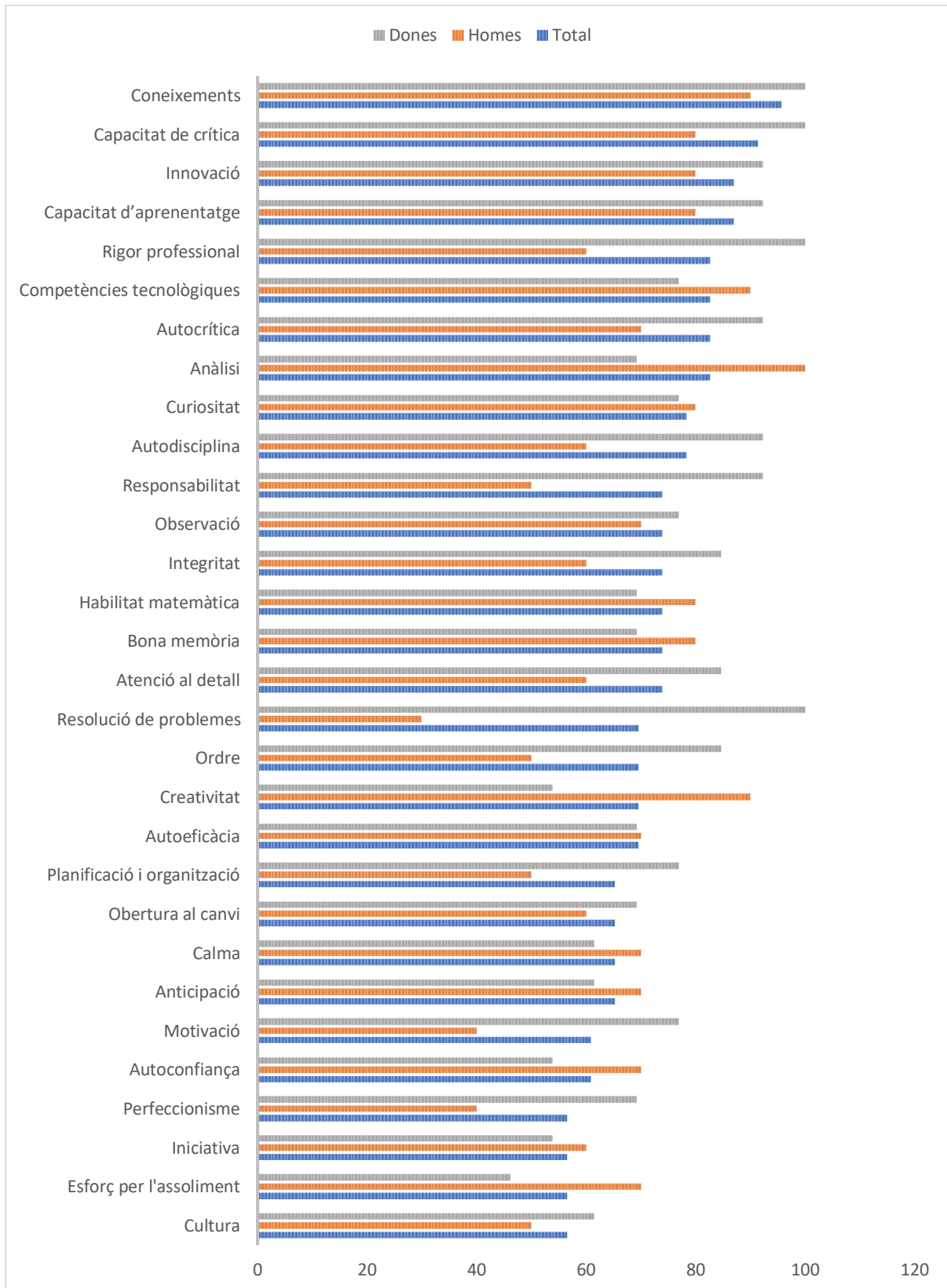
Gràfica 5. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Dirigeix*



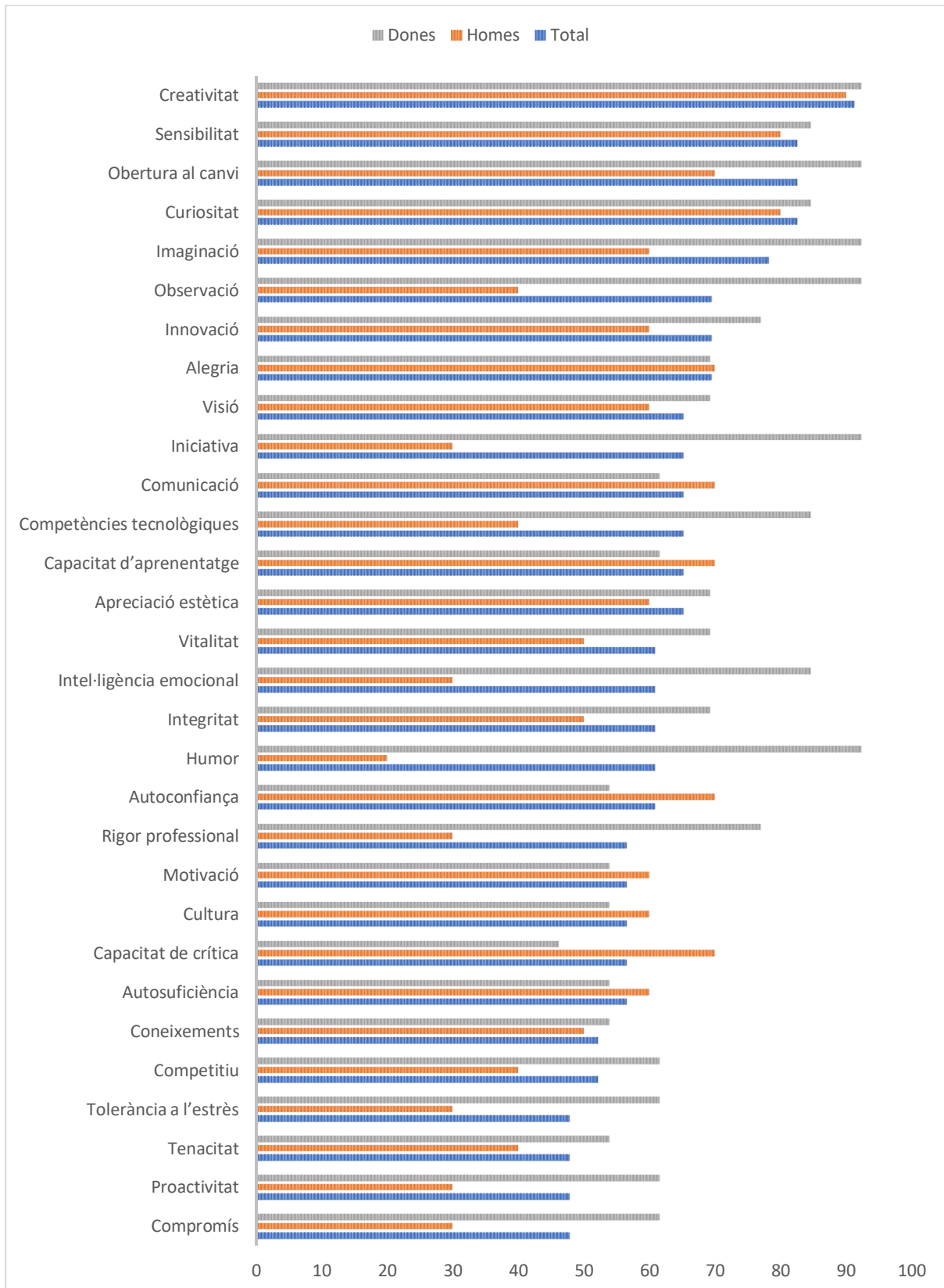
Gràfica 6. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Fa*



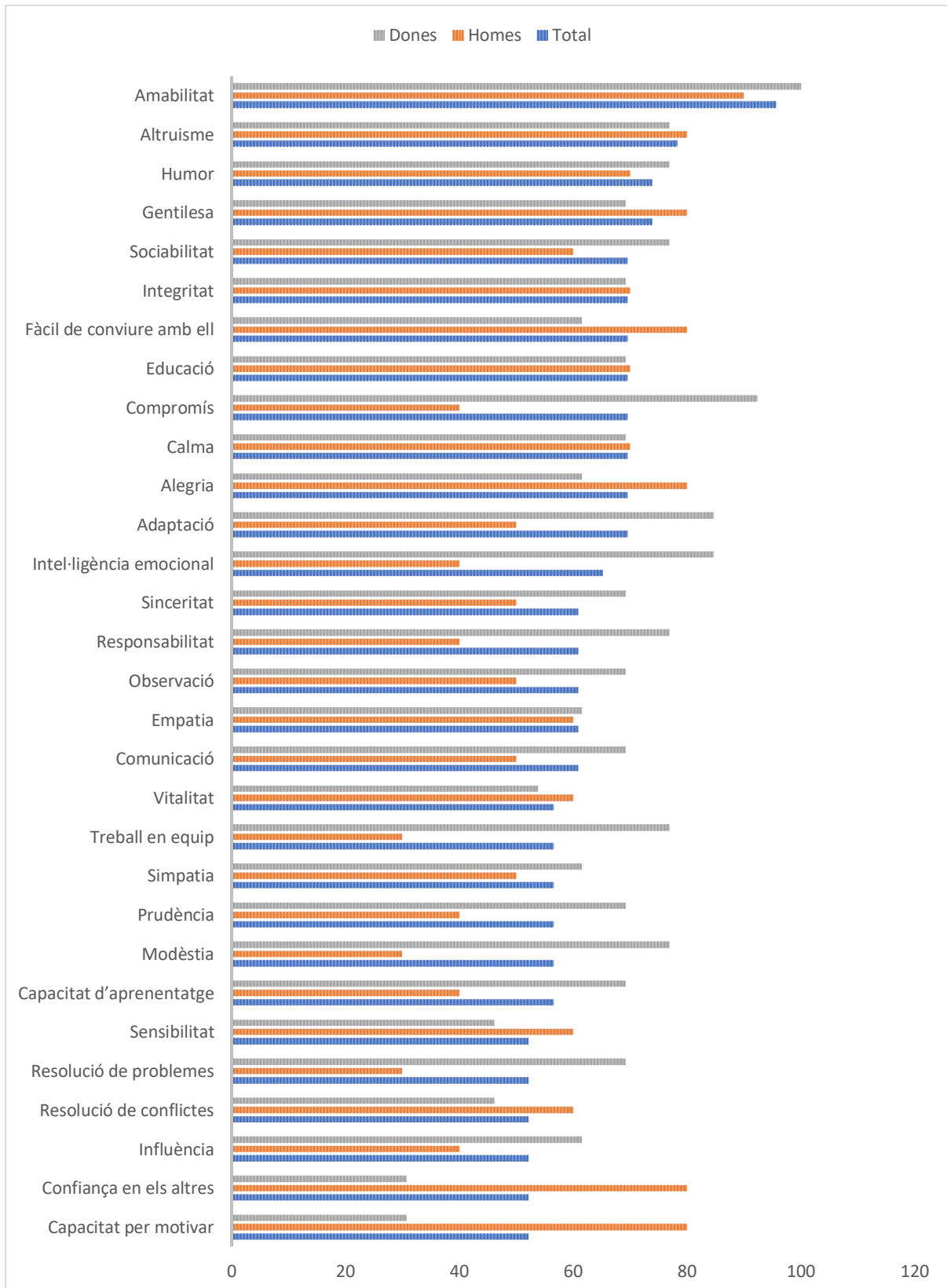
Gràfica 7. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Pensa*



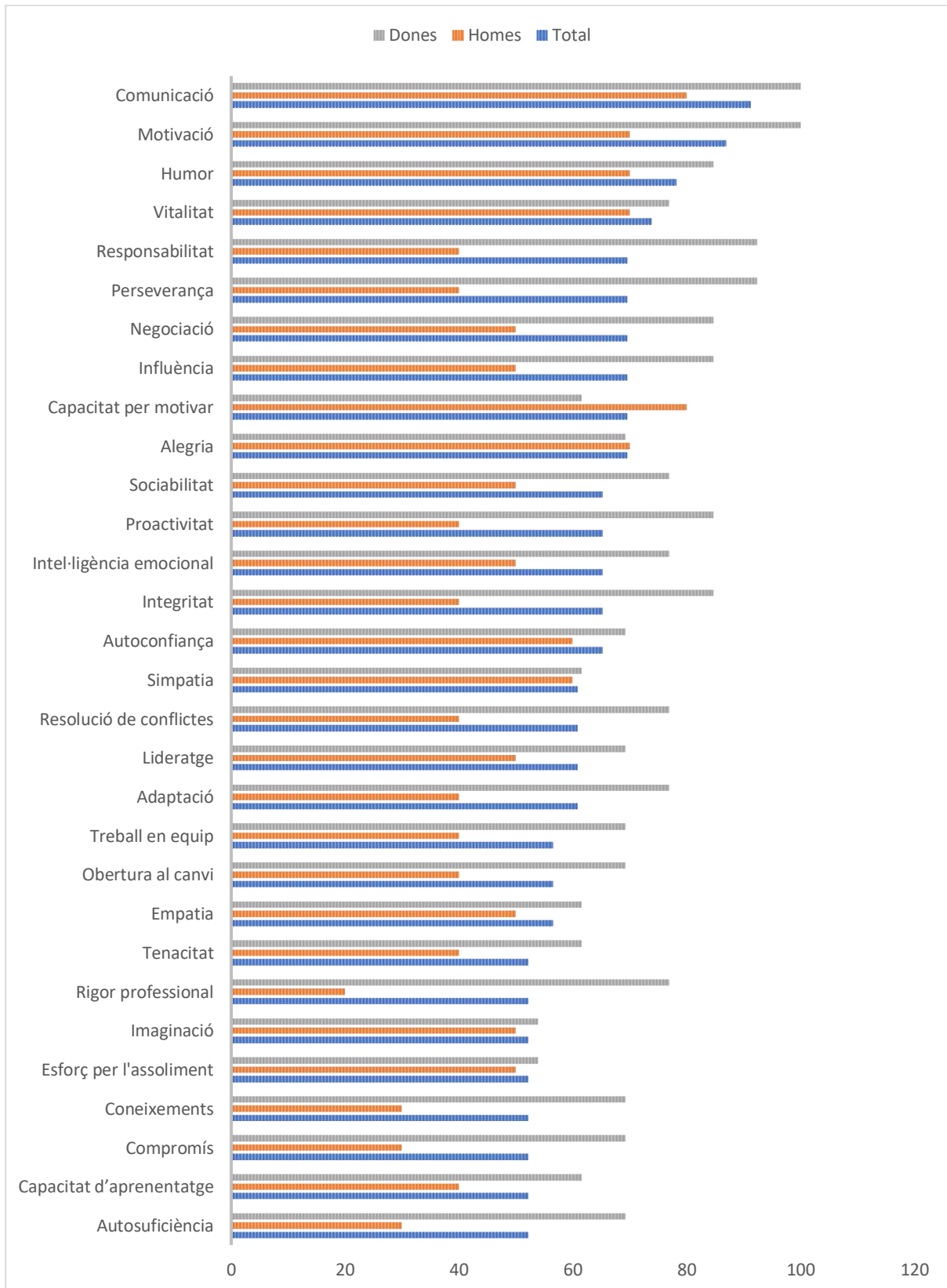
Gràfica 8. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Crea*



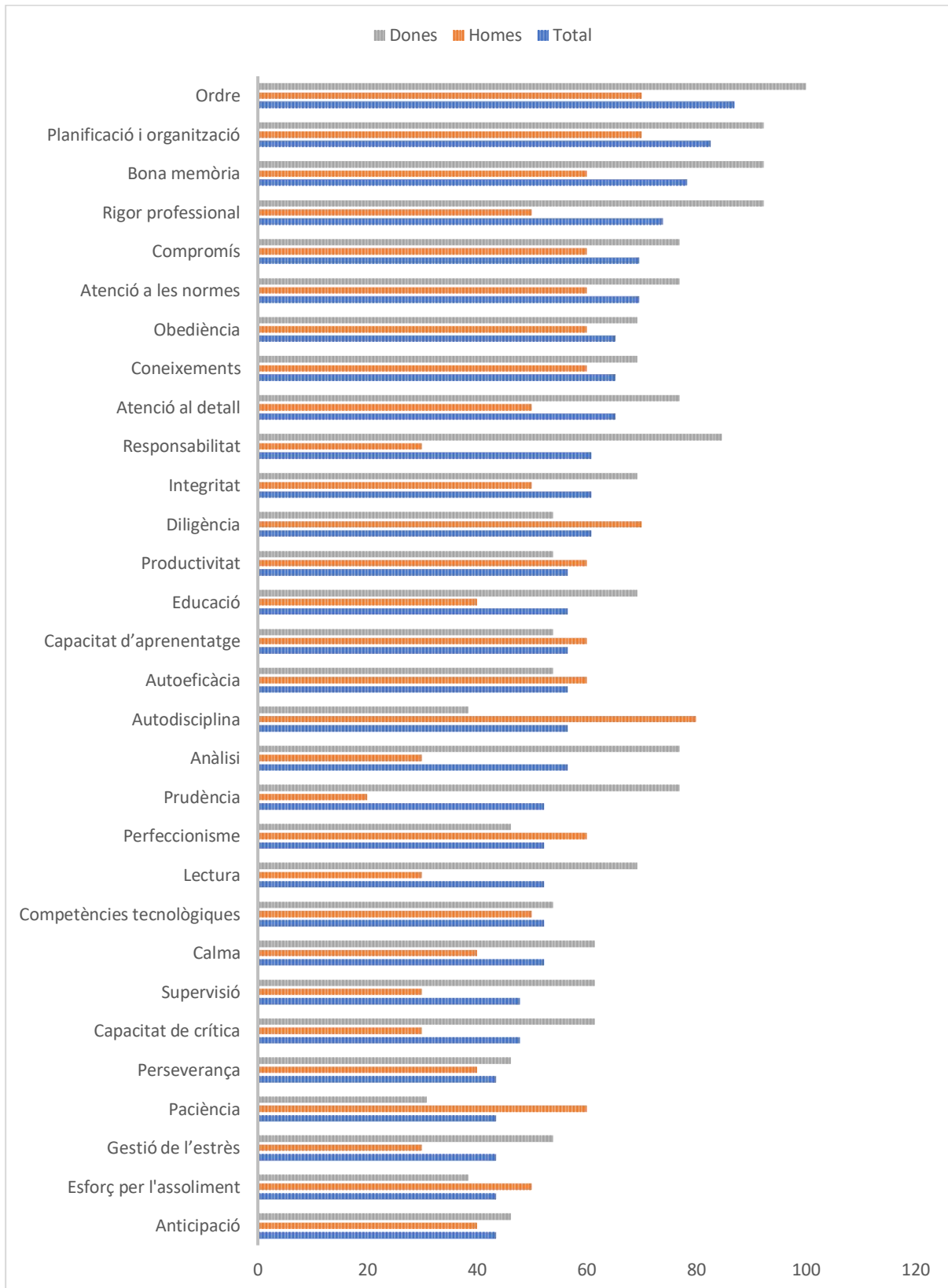
Gràfica 9. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Ajuda*



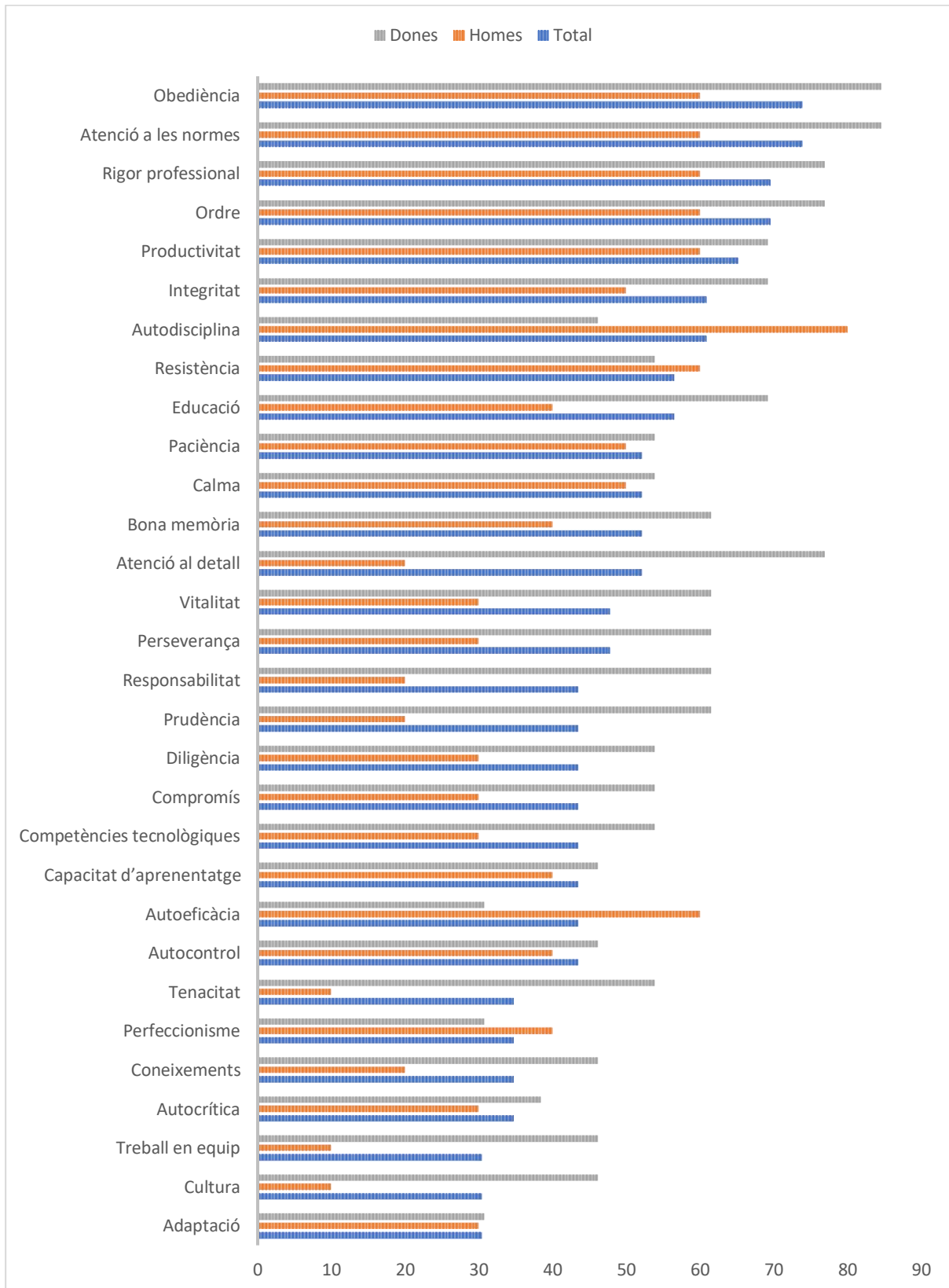
Gràfica 10. Llista dels 30 primers trets de la personalitat per a *Persuadeix*



Gràfica 11. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Organitza*



Gràfica 12. Llista dels 30 primers trets de la personalitat rellevants per a *Repeteix*



Gràfica 13. Llista dels 30 primers ítems menys idonis del test de personalitat

