



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DEMOGRÁFICOS QUE  
DIFERENCIAN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD (CINCO  
GRANDES) DE LOS CANDIDATOS QUE HAN SOLICITADO  
EMPLEO Y HAN SIDO EVALUADOS A TRAVÉS DE  
EVALUAR.COM, EN ECUADOR EN EL AÑO 2015**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al Grado  
de Magíster en Gestión del Talento Humano**

**Autor:**

**Federico Melciades Villacís Holguín**

**Director**

**Eduardo Alfonso Baldeón Padilla MSc.**

Quito–Ecuador

2016

**DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO**

Yo, Federico Melciades Villacís Holguín

Declaro bajo juramento que el trabajo de grado:

**INFLUENCIA DE LOS FACTORES DEMOGRÁFICOS QUE DIFERENCIAN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD (CINCO GRANDES) DE LOS CANDIDATOS QUE HAN SOLICITADO EMPLEO Y HAN SIDO EVALUADOS A TRAVÉS DE EVALUAR.COM, EN ECUADOR EN EL AÑO 2015**

Ha sido realizado por mí, y que no ha sido antes presentado, para ningún grado, calificación o registro profesional. Además, y de acuerdo a la Ley de Propiedad Intelectual, el presente trabajo de investigación pertenece los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial por su reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Quito, a 16 de septiembre de 2016



FEDERICO MELCIADES VILLACIS HOLGUIN

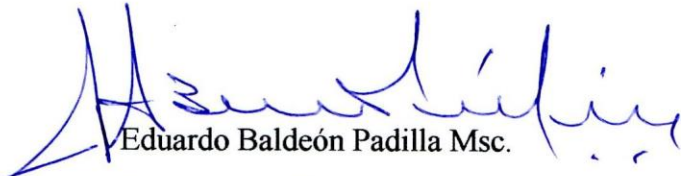
Cédula de Identidad: 0907732937

**INFORME DEL COMITÉ DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO**

En calidad de miembros del Comité de Grado, aprueban el presente informe de investigación de posgrado de la Universidad Tecnológica Equinoccial; por cuanto el maestrante **Federico Melciades Villacís Holguín**, con el título de tesis **“INFLUENCIA DE LOS FACTORES DEMOGRÁFICOS QUE DIFERENCIAN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD (CINCO GRANDES) DE LOS CANDIDATOS QUE HAN SOLICITADO EMPLEO Y HAN SIDO EVALUADOS A TRAVÉS DE EVALUAR.COM, EN ECUADOR EN EL AÑO 2015”**; ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los requisitos y méritos para ser admitido al acto de defensa de tesis.

Por lo mencionado, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Dado en Quito, 16 de septiembre de 2016



Eduardo Baldeón Padilla Msc.

**Director del Trabajo de Grado**



Mentor Genaro Sánchez de Valle Mgt.

**Evaluador**



Efraín Armando Flores Batallas, Msc

**Evaluador**

## DEDICATORIA

*Dedico el esfuerzo de este trabajo de investigación a mi esposa y a mi hijo que son la fuente y razón de todo crecimiento.*

**Federico**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a cada uno de mis profesores de la maestría por su generosidad al compartir sus conocimientos y experiencias para mi desarrollo profesional.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial por brindar la oportunidad de un posgrado en gestión del talento humano como aporte a la sociedad.

A mis compañeros de aula que con sus aportes hicieron de esta maestría más interesante y práctica.

A la empresa Evaluar.com y sus directivos por aprobar el uso de la información necesaria para esta investigación.

**Federico**

**FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO****PROYECTO DE TITULACIÓN**

<b>DATOS DE CONTACTO</b>	
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	<b>0907732937</b>
<b>APELLIDO Y NOMBRES:</b>	<b>VILLACIS HOLGUIN FEDERICO MELCIADES</b>
<b>DIRECCIÓN:</b>	<b>Espinoza Polit Oe4 393 y La Prensa</b>
<b>EMAIL:</b>	<b>federicovillacis@hotmail.com</b>
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	<b>2592509</b>
<b>TELÉFONO MOVIL:</b>	<b>0997206289</b>

<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>TÍTULO:</b>	<b>INFLUENCIA DE LOS FACTORES DEMOGRÁFICOS QUE DIFERENCIAN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD (CINCO GRANDES) DE LOS CANDIDATOS QUE HAN SOLICITADO EMPLEO Y HAN SIDO EVALUADOS A TRAVÉS DE EVALUAR.COM, EN ECUADOR EN EL AÑO 2015</b>
<b>AUTOR O AUTORES:</b>	<b>VILLACIS HOLGUIN FEDERICO MELCIADES</b>
<b>FECHA DE ENTREGA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:</b>	<b>16 de septiembre de 2016</b>
<b>DIRECTOR DEL PROYECTO DE TITULACIÓN:</b>	<b>Eduardo Alfonso Baldeón Padilla MSc.</b>
<b>PROGRAMA</b>	<b>PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO <input checked="" type="checkbox"/></b>
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	<b>Magister en Gestión del talento Humano</b>
<b>RESUMEN: Mínimo 250 palabras</b>	<b>El proceso de selección de personal tiene una importancia fundamental en la</b>

**gestión del talento humano, porque dentro de este proceso se evalúan y se consideran las variables que determinarían si una persona es idónea o no para contratarla y desarrollarla posteriormente.**

**En esta investigación se analizan dos variables importantes en esta toma de decisiones que son: los factores demográficos (VI) y su influencia en los factores de personalidad (VD); para ello, se ha tomado en cuenta al género, la edad, el nivel académico, el estado civil y la región del Ecuador como factores demográficos, y como factores de personalidad a: Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura al cambio, que son los cinco grandes factores de la personalidad propuestos por Casquete, 2014.**

**La población para esta investigación, está constituida por todos los aspirantes a diferentes puestos que se sometieron a la evaluación con el test BFP10, a través del portal Evaluar.com en el año 2015, y la muestra para este análisis está constituida por la totalidad de esta población, es decir 13.052 casos.**

**La hipótesis principal a probar fue: “Existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y**

	<p>han sido evaluados a través de <b>Evaluar.com</b> en Ecuador en el año <b>2015</b>".</p> <p>Como resultado de la comprobación de hipótesis a través del cálculo estadístico de diferencia de medias y de análisis de varianzas, se obtuvo el resultado de rechazo a la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, es decir que, si hay influencia de los factores demográficos porque si se encontraron diferencias significativas de las medias de los factores de personalidad, independientemente de las variables moderadoras que son el tipo de empresa y la distorsión de los resultados. Por lo tanto, se recomienda utilizar la información obtenida en esta investigación para la gestión del talento humano en las organizaciones como referente tanto en las contrataciones como en la reubicación o ascensos de personal, pero no como sustento para discriminación.</p>
<p><b>PALABRAS CLAVES:</b></p>	<p><b>Rasgos de personalidad, factores demográficos, diferencia estadísticamente significativa</b></p>
<p><b>ABSTRACT:</b></p>	<p><b>The recruiting process has a fundamental importance inside Human Resources Management, because inside of this process a candidate is evaluated</b></p>



**and all the variables that are consider will determinate if a person is ideal or not to be hire and develop. This investigation analyzes two of those variables, that are important in the decision making process which are: demographic facts (VI) and their influence in personality facts (VD); in order to do this, it is been taken in count the gender, age, academic level, civil status, and religion, in the Ecuadorian region: Energy, affability, tension, emotional stability and openness to change, which are five of the most important facts in personality that are propose for Casquete, 2014. Population that was chosen to be part of this investigation, was constituted of different recruiting candidates that were subjected to the BFP10 evaluation, throughout the “Evaluar.com” portal in the year 2015 and the sample for this analysis has the totality of this population, which in this case is 13.052 cases.**

**The primary hypothesis to probe was: “There is an influence in the demographic facts in the personality traits (The biggest five) of the candidates that have apply for jobs and have been evaluated throughout Evaluar.com portal in the year of 2015”**

	<p><b>As a result of the hypothesis' testing with statistical calculation of averages differentiation and ANOVA, it was obtained as a result the reject of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, this means that there is an influence over demographic facts because significate differences were found in the average from personality facts, independently of moderating variables which are type of company and result distortion. Therefore, it is recommended to use the information obtained from this investigation in practices that have to deal with Human Recourses Management inside organizations as a referent in hiring, relocations and job promotions, but not as a discrimination source.</b></p>
<b>KEYWORDS</b>	<b>Personality facts, demographics , difference statistically significant</b>

Se autoriza la publicación de este Proyecto de Titulación en el Repositorio Digital de la Institución.

f: \_\_\_\_\_



**VILLACIS HOLGUIN FEDERICO MELCIADES**

0907732937

### DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **VILLACIS HOLGUIN FEDERICO MELCIADES**, CI 0907732937 autor/a del proyecto titulado: **Influencia de los factores demográficos que diferencian los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com, en Ecuador en el año 2015** previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad Tecnológica Equinoccial a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Quito, 16 de septiembre de 2016

f: \_\_\_\_\_

VILLACIS HOLGUIN FEDERICO MELCIADES

0907732937

Quito, 16 de septiembre de 2016

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, **DANIEL PONCE MEJÍA** con cédula de identidad N.-1709220808 en calidad de Gerente General de REALWEB autorizo a **FEDERICO MELCIADES VILLACIS HOLGUIN**, realizar la investigación para la elaboración de su proyecto de titulación “**Influencia de los factores demográficos que diferencian los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com, en Ecuador en el año 2015**”, basada en la información proporcionada por la compañía.

f:



DANIEL PONCE MEJÍA  
1709220808

## TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO	II
INFORME DEL COMITÉ DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
TABLA DE CONTENIDOS	XIII
LISTA DE FIGURAS	XVI
LISTA DE TABLAS	XVII
LISTA DE ABREVIACIONES	XIX
LISTA DE ANEXOS	XX
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	3
<b>1.1 Introducción</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Contextualización del problema</b>	<b>3</b>
1.2.1 Planteamiento del problema	3
1.2.2 Formulación del problema de investigación	4
1.2.3 Sistematización del problema	4
<b>1.3. Sistema de hipótesis</b>	<b>5</b>
1.3.1 Hipótesis general	5
<b>1.4. Objetivos</b>	<b>5</b>
1.4.1 Objetivo general	5
1.4.2 Objetivos específicos	5
<b>1.5 Justificación y alcance</b>	<b>5</b>
1.5.1 Justificación	5
1.5.2 Alcance	6

---

**INFLUENCIA DE FACTORES DEMOGRÁFICOS EN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD**


---

<b>1.6 Marco de referencia</b>	<b>7</b>
1.6.1 Antecedentes de la investigación	7
1.6.2 Marco Teórico	7
<b>CAPITULO II. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Diseño de la investigación</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Tipo de investigación</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Metodología de la investigación</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Población y Muestra</b>	<b>12</b>
<b>2.5 Sistema de variables</b>	<b>13</b>
2.5.1 Tipos de variables	13
2.5.2 Matriz de operacionalización de variables	13
<b>2.6 Herramientas de investigación</b>	<b>14</b>
2.6.1. Test IBP-10 PERSONALIDAD	14
2.6.2 Fuente de datos	15
2.6.3 Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos	15
<b>CAPÍTULO III. ANALISIS DE RESULTADOS</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Estadística descriptiva</b>	<b>16</b>
3.1.1 Factores demográficos (variable independiente)	16
3.1.2 Factores de personalidad (variable dependiente)	22
<b>3.2 Prueba de hipótesis</b>	<b>22</b>
3.2.1 Prueba utilizada	22
3.2.2 Variables	23
3.2.3 Prueba de hipótesis de la variable independiente factores demográficos y variable dependiente factores de personalidad	24
3.2.4 Prueba de hipótesis de la variable moderadora y variable dependiente factores de personalidad	49
<b>3.3 Comprobación de hipótesis</b>	<b>60</b>
3.3.1 Comprobación de hipótesis por diferencia de medias	60
3.3.2 Comprobación de hipótesis por análisis de varianza	60
<b>CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>62</b>
4.1 Variables independiente vs variable dependiente	62
4.2 Variable dependiente vs variable independiente	62
4.3 Variables moderadoras	65
<b>4.4 Propuesta de mejora</b>	<b>66</b>
<b>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>67</b>
<b>5.1 Conclusiones</b>	<b>67</b>

**INFLUENCIA DE FACTORES DEMOGRÁFICOS EN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD**

---

<b>5.2 Recomendaciones</b>	<b>68</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	70
<b>1 Carta de autorización de uso de los datos de Evaluar.com</b>	<b>70</b>
<b>2 Ficha técnica del test</b>	<b>71</b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual por género .....	16
Figura 2 Distribución porcentual por edades .....	17
Figura 3 Distribución porcentual por regiones de Ecuador .....	18
Figura 4 Distribución porcentual por niveles académicos .....	19
Figura 5 Distribución porcentual por estado civil .....	20
Figura 6 Distribución porcentual por tipo de empresa .....	21
Figura 7 Distribución de puntajes de los factores de personalidad .....	22
Figura 8 Fórmula para la prueba de hipótesis .....	23
Figura 9 Diferencia de medias Género / Energía .....	24
Figura 10 Diferencia de medias Género / Afabilidad .....	25
Figura 11 Diferencia de medias Género / Tesón.....	26
Figura 12 Diferencia de medias Género / Estabilidad Emocional .....	27
Figura 13 Diferencia de medias Género / Apertura Mental .....	28
Figura 14 Diferencia de medias Edad / Energía .....	29
Figura 15 Diferencia de medias Edad / Afabilidad .....	30
Figura 16 Diferencia de medias Edad / Tesón.....	31
Figura 17 Diferencia de medias Edad / Estabilidad Emocional .....	32
Figura 18 Diferencia de medias Edad / Apertura Mental .....	33
Figura 19 Diferencia de medias Nivel Académico / Energía .....	34
Figura 20 Diferencia de medias Nivel Académico / Afabilidad .....	35
Figura 21 Diferencia de medias Nivel Académico / Tesón .....	36
Figura 22 Diferencia de medias Nivel Académico / Estabilidad Emocional .....	37
Figura 23 Diferencia de medias Nivel Académico / Apertura Mental.....	38
Figura 24 Diferencia de medias Estado Civil / Energía .....	39
Figura 25 Diferencia de medias Estado Civil / Afabilidad.....	40
Figura 26 Diferencia de medias Estado Civil / Tesón .....	41
Figura 27 Diferencia de medias Estado Civil / Estabilidad Emocional.....	42
Figura 28 Diferencia de medias Estado Civil / Apertura Mental .....	43
Figura 29 Diferencia de medias Región / Energía .....	44
Figura 30 Diferencia de medias Región / Afabilidad .....	45
Figura 31 Diferencia de medias Región / Tesón .....	46
Figura 32 Diferencia de medias Región / Estabilidad Emocional .....	47
Figura 33 Diferencia de medias Región / Apertura Mental .....	48
Figura 34 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Energía .....	49
Figura 35 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Afabilidad .....	50
Figura 36 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Tesón.....	51
Figura 37 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Estabilidad Emocional .....	52
Figura 38 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Apertura Mental.....	53
Figura 39 Diferencia de medias Género / Distorsión .....	54
Figura 40 Diferencia de medias Edad / Distorsión .....	55
Figura 41 Diferencia de medias Nivel Académico / Distorsión .....	56
Figura 42 Diferencia de medias estado Civil / Distorsión .....	57
Figura 43 Diferencia de medias Región / Distorsión.....	58
Figura 44 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Distorsión .....	59
Figura 45 Carta de autorización para uso del test y los datos .....	70



Figura 46 Ficha técnica del test BPF10 .....	71
--	----

### LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de variables .....	13
Tabla 2 Matriz variable independiente.....	13
Tabla 3 Matriz variable dependiente.....	14
Tabla 4 Matriz variables moderadoras .....	14
Tabla 5 Distribución por género .....	16
Tabla 6 Distribución por edades .....	17
Tabla 7 Distribución por regiones de Ecuador.....	18
Tabla 8 Distribución por nivel académico.....	19
Tabla 9 Distribución por estado civil .....	20
Tabla 10 Distribución por tipo de empresa .....	21
Tabla 11 Distribución de puntajes de los factores de personalidad .....	22
Tabla 12 Variables para probar hipótesis .....	23
Tabla 13 Prueba de hipótesis Género / Energía .....	24
Tabla 14 Prueba de hipótesis Género / Afabilidad .....	25
Tabla 15 Prueba de hipótesis Género / Tesón.....	26
Tabla 16 Prueba de hipótesis Género / Estabilidad Emocional .....	27
Tabla 17 Prueba de hipótesis Género / Apertura Mental.....	28
Tabla 18 Prueba de hipótesis Edad / Energía .....	29
Tabla 19 Prueba de hipótesis Edad / Afabilidad .....	30
Tabla 20 Prueba de hipótesis Edad / Tesón.....	31
Tabla 21 Prueba de hipótesis Edad / Estabilidad Emocional .....	32
Tabla 22 Prueba de hipótesis Edad / Apertura Mental.....	33
Tabla 23 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Energía.....	34
Tabla 24 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Afabilidad .....	35
Tabla 25 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Tesón .....	36
Tabla 26 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Estabilidad Emocional.....	37
Tabla 27 Prueba de hipótesis Nivel Académico Y Apertura Mental.....	38
Tabla 28 Prueba de hipótesis Esta Civil / Energía .....	39
Tabla 29 Prueba de hipótesis Estado Civil / Afabilidad.....	40
Tabla 30 Prueba de hipótesis Estado Civil / Tesón .....	41
Tabla 31 Prueba de hipótesis Estado Civil / Estabilidad Emocional .....	42
Tabla 32 Prueba de hipótesis Estado Civil / Apertura Mental .....	43
Tabla 33 Prueba de hipótesis Región / Energía .....	44
Tabla 34 Prueba de hipótesis Región / Afabilidad .....	45
Tabla 35 Prueba de hipótesis Región / Tesón.....	46
Tabla 36 Prueba de hipótesis Región / Estabilidad Emocional .....	47
Tabla 37 Prueba de hipótesis Región / Apertura Mental.....	48
Tabla 38 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Energía.....	49
Tabla 39 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Afabilidad .....	50
Tabla 40 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Tesón .....	51
Tabla 41 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Estabilidad Emocional.....	52
Tabla 42 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Apertura Mental .....	53
Tabla 43 Prueba de hipótesis Género / Distorsión .....	54
Tabla 44 Prueba de hipótesis Edad / Distorsión .....	55

Tabla 45 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Distorsión .....	56
Tabla 46 Prueba de hipótesis estado Civil / Distorsión.....	57
Tabla 47 Prueba de hipótesis Región / Distorsión .....	58
Tabla 48 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Distorsión .....	59
Tabla 49 Resumen de la comprobación de hipótesis por diferencia de medias .....	60
Tabla 50 Resumen de la comprobación de hipótesis por ANOVA .....	60

**LISTA DE ABREVIACIONES**

<b>TÉRMINO</b>	<b>ABREVIACIÓN</b>
Test de Big Five Personality 10	BFP10
Universidad Tecnológica Equinoccial	UTE
Variable independiente	VI
Variable dependiente	VD
Organización Mundial de la Salud	OMS
Análisis de varianza	ANOVA

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Autorización para usar los datos
Anexo 2	Ficha técnica del test

## RESUMEN

El proceso de selección de personal tiene una importancia fundamental en la gestión del talento humano, porque dentro de este proceso se evalúan y se consideran las variables que determinaran si una persona es idónea o no para contratarla y desarrollarla posteriormente.

En esta investigación se analizan dos variables importantes en esta toma de decisiones que son: los factores demográficos (VI) y su influencia en los factores de personalidad (VD); para ello, se ha tomado en cuenta al género, la edad, el nivel académico, el estado civil y la región del Ecuador como factores demográficos, y como factores de personalidad a: Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura al cambio, que son los cinco grandes factores de la personalidad propuestos por Casquete, 2014.

La población para esta investigación, está constituida por todos los aspirantes a diferentes puestos que se sometieron a la evaluación con el test BFP10, a través del portal Evaluar.com en el año 2015, y la muestra para este análisis está constituida por la totalidad de esta población, es decir 13.052 casos.

La hipótesis principal a probar fue: “Existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015”.

Como resultado de la comprobación de hipótesis a través del cálculo estadístico de diferencia de medias y de análisis de varianzas, se obtuvo el resultado de rechazo a la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, es decir que, si hay influencia de los factores demográficos porque si se encontraron diferencias significativas de las medias de los factores de personalidad, independientemente de las variables moderadoras que son el tipo de empresa y la distorsión de los resultados.

Por lo tanto, se recomienda utilizar la información obtenida en esta investigación para la gestión del talento humano en las organizaciones como referente tanto en las contrataciones como en la reubicación o ascensos de personal, pero no como sustento para discriminación.

### ABSTRACT

The recruiting process has a fundamental importance inside Human Resources Management, because inside of this process a candidate is evaluated and all the variables that are considered will determine if a person is ideal or not to be hired and developed.

This investigation analyzes two of those variables, that are important in the decision making process which are: demographic facts (VI) and their influence in personality facts (VD); in order to do this, it has been taken into account the gender, age, academic level, civil status, and religion, in the Ecuadorian region: Energy, affability, tension, emotional stability and openness to change, which are five of the most important facts in personality that are proposed for Casquete, 2014.

Population that was chosen to be part of this investigation, was constituted of different recruiting candidates that were subjected to the BFP10 evaluation, throughout the "Evaluar.com" portal in the year 2015 and the sample for this analysis has the totality of this population, which in this case is 13,052 cases.

The primary hypothesis to be tested was: "There is an influence in the demographic facts in the personality traits (The biggest five) of the candidates that have applied for jobs and have been evaluated throughout Evaluar.com portal in the year of 2015"

As a result of the hypothesis' testing with statistical calculation of averages differentiation and ANOVA, it was obtained as a result the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis, this means that there is an influence over demographic facts because significant differences were found in the average from personality facts, independently of moderating variables which are type of company and result distortion.

Therefore, it is recommended to use the information obtained from this investigation in practices that have to deal with Human Resources Management inside organizations as a referent in hiring, relocations and job promotions, but not as a discrimination source.

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Introducción

Con el presente trabajo de investigación se pretende determinar la influencia de los factores demográficos que diferencian los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de evaluar.com, en Ecuador en el año 2015.

De todas las evaluaciones para selección de personal existe muchos datos que no se aprovechan para analizar y obtener conclusiones útiles para la gestión del talento humano.

Los datos demográficos hacen referencia a las características personales que diferencia a los candidatos en un proceso de selección tanto en edad, género, nivel académico o región del país donde viven y cada uno de ellos tiene influencia en el comportamiento personal.

Los rasgos de personalidad que regularmente se evalúan en los procesos de selección, permiten inferir el probable comportamiento que tendrán en su lugar de trabajo o la forma de relacionarse con sus compañeros.

La pregunta que se plantea en esta investigación conduce a determinar si existen diferencias en los rasgos de personalidad dependiendo de los factores demográficos de las personas evaluadas.

La información que se obtenga de este análisis se la podrá difundir para uso y aprovechamiento práctico del talento humano.

### 1.2 Contextualización del problema

#### 1.2.1 Planteamiento del problema

Cuando un seleccionador de personal debe tomar la decisión de contratar a una persona para un puesto considera entre otros factores, la edad, género, estado civil, estudios, lugar de nacimiento y cómo estos factores influyen en los rasgos de la personalidad de los candidatos.

El seleccionador sin querer ser discriminatorio con los candidatos se plantea algunas inquietudes como: ¿Los nacidos en la costa serán menos afables?, ¿los mayores de 40 años

trabajarán con menos energía?, ¿el género femenino presentará mayor extraversión para atención al cliente?, ¿será que los solteros presentan mayor apertura mental que los casados?, o que ¿los que tienen cuarto nivel tendrán mayor estabilidad emocional?, entre otras preguntas.

Uno de los problemas es que se puede llegar a tomar la decisión de contratar a una persona por los resultados de la evaluación psicológica sin considerar las variables demográficas que influyen en los resultados.

Otro problema es que se prejuzgue a los candidatos por su origen, por su edad, por su género, por su nivel académico o por su estado civil, pudiendo sus hojas de vida ser eliminadas ya que se cuenta con un estudio que determine si estos factores en realidad van a influir en el comportamiento del candidato.

A falta de una investigación sobre las diferencias demográficas y sus rasgos de personalidad en la población económicamente activa, los seleccionadores de personal se ven limitados a utilizar su experiencia, referencias populares o culturales, apreciación subjetiva o incluso temores en base a generalizaciones no fundamentadas científicamente.

### **1.2.2 Formulación del problema de investigación**

¿Existe influencia de los factores demográficos que diferencian los rasgos de personalidad de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en el año 2015 en Ecuador?

### **1.2.3 Sistematización del problema**

- ¿Cuáles son los factores demográficos que más se han presentado en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015?
- ¿Qué rasgos de personalidad tienen mayor frecuencia en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015?
- ¿Cuál es la influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015?



### **1.3. Sistema de hipótesis**

#### **1.3.1 Hipótesis general**

**H1:** Existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.

**Ho:** No existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la influencia de los factores demográficos que diferencian los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar los factores demográficos que más se han presentado en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.
- Establecer los rasgos de personalidad tienen mayor frecuencia en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.
- Analizar la influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.

### **1.5 Justificación y alcance**

#### **1.5.1 Justificación**

En los perfiles de los diferentes puestos dentro de la organización se establecen los rasgos de personalidad que caracterizan a ese puesto y son parte de las competencias a estudiar al momento de la evaluación para selección de personal.

El nivel de importancia de la evaluación de los rasgos de personalidad lo plantea Collin de la siguiente manera.

(Collin, 2003, pág. 1), dice:

El análisis de los rasgos de personalidad es clave en los procesos de selección de candidatos, según indican investigaciones recientes que contemplan las habilidades o experiencias adquiridas en un segundo nivel de importancia.

Los resultados de esta investigación van a impactar en la labor diaria de los gestores del talento humano en las organizaciones, con un criterio más fundamentado y acercado a la realidad de los candidatos a los puestos de nuestro país.

También aportarán a la estandarización de los test psicológicos que evalúan los cinco factores de la personalidad a nivel mundial.

Además, se constituyen un aporte a las investigaciones antropológicas, sociales, culturales de Ecuador.

El resultado de esta investigación servirá como soporte para las decisiones legales que tienen que ver con la discriminación o no en los procesos de selección de personal en base a los factores demográficos.

Para realizar este análisis de la información cuento con la aprobación de la empresa Evaluar.com para utilizar la información

### **1.5.2 Alcance**

La presente investigación se realizará en base a 13.138 postulantes a diferentes cargos en Ecuador, evaluados con el test de personalidad BPF10 a través de la plataforma Evaluar.com en el año 2015.

## 1.6 Marco de referencia

### 1.6.1 Antecedentes de la investigación

Para esta investigación se debe considerar que es la población económicamente activa que se encuentra sin empleo o quiere cambiar de trabajo son quienes se someten a las evaluaciones de un proceso de selección de personal.

De acuerdo a la información del (INEC, 2015):

- Población en edad de trabajar (PET): 11,200.000.
- Población económicamente activa (PEA): 7,300.000
- Población económicamente inactiva (PEI): 3,800.000

De esa población económicamente inactiva de 3,8 millones, 13.052 (3.43%) personas han solicitado empleo y ha respondido al test a través de la plataforma Evaluar.com.

Evaluar.com es una empresa que se dedica a la evaluación on-line de los candidatos que solicitan empleo para diferentes empresas de Ecuador, Perú y Chile.

Buscando a través de diferentes fuentes de información sobre investigaciones similares realizadas no se ha encontrado ninguna similar que relacione los factores demográficos con los rasgos de personalidad.

### 1.6.2 Marco Teórico

#### 1.6.2.1 Rasgos de personalidad

Para comprender la variable dependiente de esta investigación tenemos que hacer referencia a definiciones de “Rasgos de Personalidad” que también se lo denomina “Factores de Personalidad” en la plataforma de Evaluar.com.

(Psicología Online, 2016), afirma:

**Rasgo** es un concepto científico que resume las conductas que las personas realizan en distintas situaciones y ocasiones. Los rasgos son constructos que permiten describir las diferencias individuales. Según Eysenck son disposiciones que permiten describir a las personas y predecir su comportamiento. No son observables, sino que se infieren de observar ciertos hechos. Así, rasgo es una disposición de comportamiento expresada en patrones consistentes de

funcionamiento en un rango amplio de situaciones. Constituye una dimensión o continuo a lo largo del cual se colocan las personas.

Planteada la personalidad desde el punto de vista de Cattell, Psicología Online (2016), plantea lo siguiente:

Personalidad: Aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada (Cattell). Lo que una persona hace (R o respuesta) es función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto,  $R = f(S, P)$ . El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes.

### 1.6.2.2 Cinco Rasgos de o factores de personalidad

Para analizar los resultados de esta investigación se ha considerado el modelo de los cinco factores de la personalidad por su nivel de importancia como lo plantean varios autores:

(Casquete, 2014), indica que “El modelo de los cinco factores es considerado por numerosos expertos en el campo de la psicología como uno de los más importantes a la hora de conceptualizar la personalidad”

(Laak, 1996), afirma: “La estructura de las cinco dimensiones es un mínimo común múltiplo al cual todos (como grupo representativo) contribuimos de un modo democrático”.

El fundamento psicométrico para evaluar estos cinco factores de personalidad está basado en la propuesta de Caprara G.V., Barbaraneli C. y Borgogni L. que plantean lo siguiente:

(Caprara, 1995), dice:

El modelo de los “Big Five” o Cinco Grandes factores (Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia), se propone como un intento de medición y unificación entre distintos puntos de vista existentes en la clasificación de los factores de la personalidad

En una de las investigaciones aplicando este modelo Depaula referencia lo siguiente:

Según (Depaula, 2013),

Al respecto, Salgado (1998) llevó a cabo tres meta-análisis considerando las cinco dimensiones de este modelo y la performance laboral, para lo cual seleccionó muestras de sujetos europeos civiles y militares del ejército; los resultados más relevantes de este estudio, indicaron que el factor estabilidad emocional (o neuroticismo) y el factor conciencia o responsabilidad resultan los predictores de mayor validez para ambas poblaciones, debiendo éstos ser ampliamente considerados en la selección de personal de múltiples ocupaciones correspondientes al ámbito civil y castrense.

Por lo tanto, se deben analizar cada uno de los cinco factores o dimensiones del modelo “Big Five” y obtener las diferencias para nuestro entorno cultural.

### **1.6.2.3 Los factores demográficos**

#### **1.6.2.3.1 Definición**

Para entender los factores demográficos primero tenemos que definir que es la demografía y así lo plantean en el diccionario demográfico multilingüe de Naciones Unidas:

Según (Naciones Unidas, 1959), “es la ciencia que tiene por objeto el estudio del volumen, estructura y desarrollo de las poblaciones humanas, desde un punto de vista principalmente cuantitativo

Para clasificar los datos de información demográfica la misma Naciones Unidad propone un estándar tipo de la siguiente manera:

(Naciones Unidas, 1959)

- Dimensión: hace referencia al tamaño de la población
- Estructura: la población se estudia según distintos caracteres que la dividen en subpoblaciones de interés, tales como: sexo, edad, lugar de residencia, estado civil, etc.
- Evolución: en tamaño, evolución temporal, etc.
- Caracteres generales: más propios de otras ciencias como la biometría, psicometría o genética (estado de salud, coeficiente intelectual, código ético, etc.)

#### **1.6.2.3.2 Factores demográfico utilizados**

Para esta investigación se ha utilizado el tipo demográfico de “estructura” en el que Naciones Unidas incluye: edad, sexo, estado civil, lugar de nacimiento, nacionalidad, lengua hablada, nivel de instrucción, nivel económico y fecundidad.

De todas estas posibilidades y por ya contar con la información, se ha utilizado los factores de: Edad, sexo, estado civil, lugar de nacimiento y nivel de instrucción, de la nacionalidad se ha analizado la muestra solo de ecuatorianos y de la lengua hablada, solo quienes hablan español y pudieron resolver la prueba. No se ha utilizado “nivel económico” ni “fecundidad” por no ser de interés para esta investigación.

#### **1.6.2.4 Evaluar.com**

Evaluar.com es el nombre comercial de la empresa cuya razón social es “Realweb”, esta empresa es parte de un holding denominado “Grupo Céntrico” cuyo denominador común son los servicios en línea.

En su página web (Evaluar.com, 2016), se define de la siguiente manera:

**Nosotros**

Evaluar.com es la herramienta más completa para evaluar tu talento humano.

**Nuestra Misión**

Ofrecer a nuestros clientes herramientas ágiles y efectivas para la evaluación de recursos humanos, productos y servicios.

**Nuestra Visión**

Ser la empresa especialista en evaluación y técnicas de medición con metodología online líder América Latina.

**Porque utilizar Evaluar.com**

Aquí otras razones por las que Evaluar es la clave del futuro:

**Tecnología.** Con evaluar.com la empresa no invierte en software ni hardware. Nuestra herramienta brinda todas las herramientas on line para llevar a cabo una evaluación.

**Profesionalismo.** Evaluar.com permite ejecutar un proceso de evaluación profesional, tomando en cuenta normas éticas y principios psicológicos de aplicación de evaluaciones, y garantizando la confidencialidad y reserva de información de sus evaluados.

**Efectividad.** Evaluar.com le permite ser más efectivo con sus evaluaciones, obtendrá información más enriquecida que por cualquier otro método de forma eficiente y eficaz.

**Tiempos.** Esperamos que su experiencia con evaluar.com pueda significar un ahorro de hasta un 60% en sus procesos operativos, la simplificación de tareas es una de nuestras fortalezas.

**Costos.** Ahorre costos significativamente hasta en un 40%, con disminución de cargas operativas y resultados más efectivos.

**Posicionamiento en Latinoamérica.** Actualmente evaluar.com cuenta con operaciones en Ecuador, Perú y Chile.

**Plataforma.** La plataforma tecnológica de [www.evaluar.com](http://www.evaluar.com) es desarrollada 100% online, promueve la filosofía de NO SOFTWARE logrando con este concepto muchas ventajas. Su empresa podrá liberarse de múltiples procesos que demandan mucho tiempo y esfuerzo. Este nuevo concepto se denomina Cloud Computing, y está revolucionando las empresas, es decir, que todo está en el Internet. Acceda desde cualquier parte del mundo tan sólo con conexión a Internet como utilizar facebook o gmail.

Evaluar.com lleva en el mercado cinco años poniendo a disposición de las empresas públicas y privadas una plataforma web con varios tipos de evaluaciones como son: Coeficiente de adecuación al puesto CAP, riesgos psicosociales, evaluación de desempeño, de clima laboral, de desvinculación laboral, de conocimientos, de hoja de vida, de integridad.

Para la presente investigación Evaluar.com brindó la autorización para el uso de su base de datos, específicamente de los resultados del test BFP10 del año 2015.

### **1.6.2.5 Los Candidatos evaluados**

Los candidatos evaluados de la presente investigación tienen las siguientes características demográficas:

- Entre los 18 y los 60 años de edad
- De géneros: Masculino y femenino
- De estado civil: Solteros, unión libre, casados y divorciados
- De nivel de instrucción: Secundaria, tercer nivel y cuarto nivel
- De las regiones: Costa, sierra y oriente
- De organizaciones: Públicas y privadas.

A más de estas características demográficas también hay que considerar que:

- Realizaron la evaluación en el año 2015 a través de la plataforma Evaluar.com, es decir de forma “online”
- Son personas que aplican a diferentes puestos de trabajo en las empresas que son cliente de Evaluar.com
- Por lo tanto, es una población económicamente activa que está buscando una fuente de trabajo o que quiere cambiarse de trabajo.
- Que dentro de todas las evaluaciones que realizaron los candidatos, la del test BFP10 es una de ellas para identificar factores de personalidad.

## CAPITULO II. METODOLOGÍA

### 2.1 Diseño de la investigación

Esta es una investigación cuantitativa por los resultados del test y el análisis estadístico de las variables

Es cualitativa por las conceptualizaciones y las conclusiones en base a los resultados obtenidos de la investigación.

### 2.2 Tipo de investigación

**Exploratoria.**-La investigación cumple con el tipo de investigación exploratoria ya que se analizará los resultados de evaluaciones de personalidad a un grupo de personas y la variable demográfica.

**Descriptiva.** -Se pretende describir los resultados obtenidos a través del test de personalidad. El instrumento que se utilizará para la medición es el test BFP-10 de Evaluar.com. Cabe recalcar, que se cuenta con el permiso de la empresa.

**Explicativa.** -Según los resultados del análisis de diferencia de medias. Se explicarán los resultados mediante conclusiones y se establecerán supuestos relacionados con temas afines a la investigación.

### 2.3 Metodología de la investigación

**Inductiva – deductiva** Se partirá de los datos de la investigación para sacar conclusiones generales se utilizará información teórica general para llegar a conclusiones particulares.

### 2.4 Población y Muestra

**Población:** 13.052 postulantes a diferentes puestos y diferentes empresas en Ecuador, a través de la plataforma de Evaluar.com

**Muestra:** 13.052 casos de postulantes a diferentes puestos y diferentes empresas en Ecuador, a través de la plataforma de Evaluar.com



## 2.5 Sistema de variables

### 2.5.1 Tipos de variables

Tabla 1 Tipos de variables

Variable independiente	Variable dependiente
Factores demográficos	Factores de personalidad
Variables modificadoras	
Distorsión de respuestas Tipos de empresa	

### 2.5.2 Matriz de operacionalización de variables

#### 2.5.2.1 Variable independiente

Tabla 2 Matriz variable independiente

Variable conceptual	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Preguntas	Posibles respuestas
Datos demográficos	Edad	Tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.	% rangos de edad	Edad:	20 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 a 69
	Género	«Género» se refiere a los roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad dada considera apropiados para los hombres y las mujeres. «Masculino» y «femenino» son categorías de género. OMS	% género	Género:	Masculino Femenino
	Estado civil	Condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	% estado civil	Estado civil:	Soltero Unión libre Casado Divorciado Viudo
	Nivel académico	Fases secuenciales del sistema de educación superior que agrupan a los distintos niveles de formación, teniendo en cuenta que se realicen antes o después de haber recibido la primera titulación que acredite al graduado para el desempeño y ejercicio de una ocupación o disciplina determinada	% nivel académico	Nivel académico:	Primaria Secundaria Tercer nivel Cuarto nivel
	Región natural	Una clase de región delimitada por criterios de geografía física, principalmente los que tienen que ver con el relieve y, en menor grado, con el clima, la hidrografía, la vegetación, los suelos y otros.	% región	Región	Costa Sierra Oriente

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

#### 2.5.2.2 Variable Dependiente

## INFLUENCIA DE FACTORES DEMOGRÁFICOS EN LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Tabla 3 Matriz variable dependiente

Variable conceptual	Dimensiones	Concepto	Indicadores	Posible respuesta
Cinco grandes factores de personalidad	Energía o extraversión	Personas que tiende a describirse como muy dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz.	Puntaje directo	Del 0 al 120
	Afabilidad o agrado	Personas que tiende a describirse como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática.	Puntaje directo	Del 0 al 120
	Tesón	Capacidad de autoregulación o autocontrol, tanto por lo que concierne a los aspectos inhibitorios, como por lo que concierne a los aspectos proactivos.	Puntaje directo	Del 0 al 120
	Estabilidad emocional	Personas que tiende a describirse como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.	Puntaje directo	Del 0 al 120
	Apertura mental o apertura a la experiencia	Personas muy cultas, informadas, interesadas por las cosas y experiencias nuevas, dispuestas al contacto con culturas y costumbres distintas.	Puntaje directo	Del 0 al 120

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

El cuestionario tiene 132 preguntas que están relacionadas con cada factor. (Anexo 3)

### 2.5.2.3 Variables modificadoras / confusas

Tabla 4 Matriz variables moderadoras

VARIABLE	TIPO	OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN
Distorsión de las respuestas	Modificadora	Test BFP-10: Factor distorsión
Tipo de empresa	Modificadora	Test BFP-10. Datos de identificación

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

## 2.6 Herramientas de investigación

### 2.6.1. Test IBP-10 PERSONALIDAD

Cabe destacar, que se cuenta con la autorización de la empresa para poderlo aplicar (anexo 1).

Autores originales:	G. V. Caprara. C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993)
Adaptación:	Evaluar.com 2014
Aplicación:	On line
Finalidad:	Evaluar 5 factores a través de 10 sub factores de la personalidad y una escala de distorsión
Tipificación:	Baremos en estenes de la población ecuatoriana (sobre 10).
Confiabilidad:	0.85
Validez:	0.92

### **2.6.2 Fuente de datos**

Plataforma y base de datos de Evaluar.com de las empresas evaluadas en el año 2015.

### **2.6.3 Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos**

Para el procesamiento de los datos se utilizará cuadros y gráficos de Excel, el análisis estadístico se realizará a través de análisis de factores demográficos, relación con factores de los test.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el cálculo de diferencia estadísticamente significativa de medias para muestras grandes con puntaje  $z$ . También se utilizó la comprobación de hipótesis por análisis de varianza ANOVA.

## CAPÍTULO III. ANALISIS DE RESULTADOS

### 3.1 Estadística descriptiva

#### 3.1.1 Factores demográficos (variable independiente)

##### 3.1.1.1 Género

Tabla 5 Distribución por género

GENERO	f	%
MASCULINO	6323	48
FEMENINO	6729	52
n=	13052	100

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

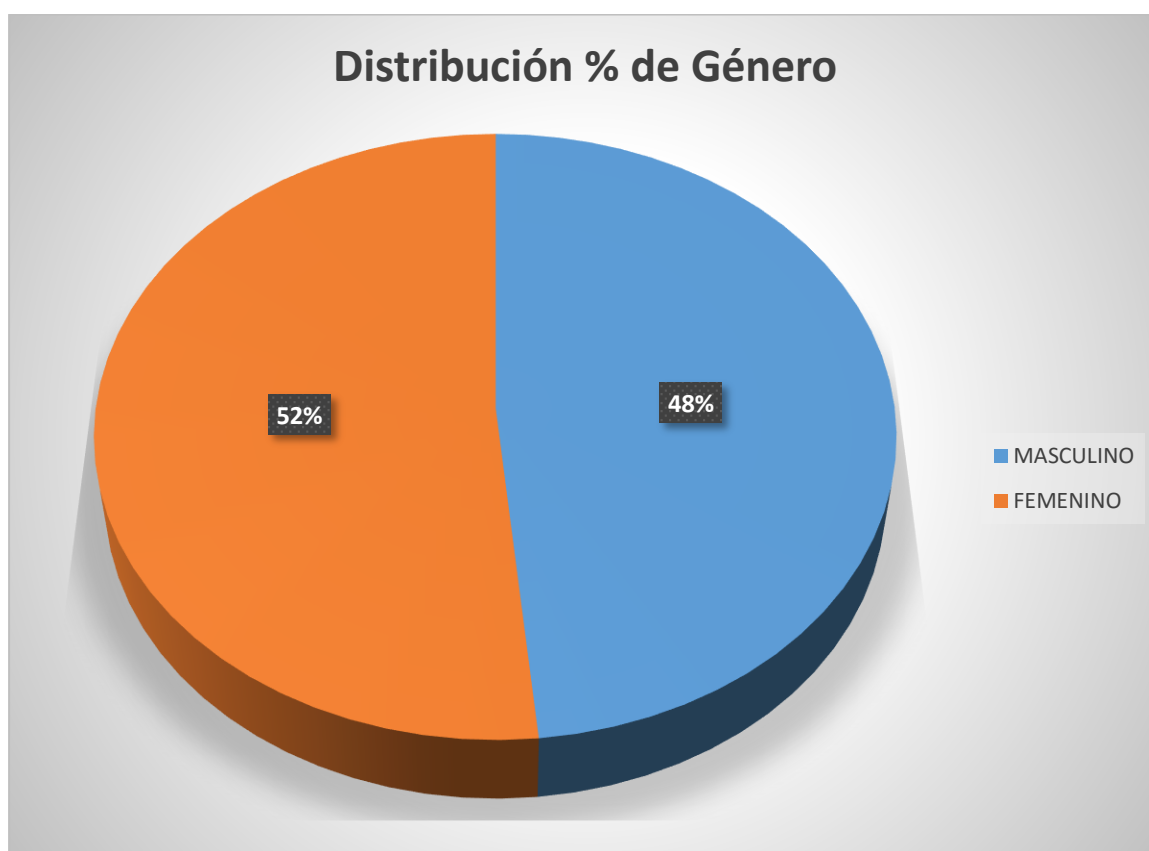


Figura 1 Distribución porcentual por género

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.1.1.2 Edades

Tabla 6 Distribución por edades

Li.	LS.	f	%
51	60	1301	10,0
41	50	2377	18,2
31	40	4026	30,8
21	30	5081	38,9
11	20	267	2,0
	n=	13052	100,0

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

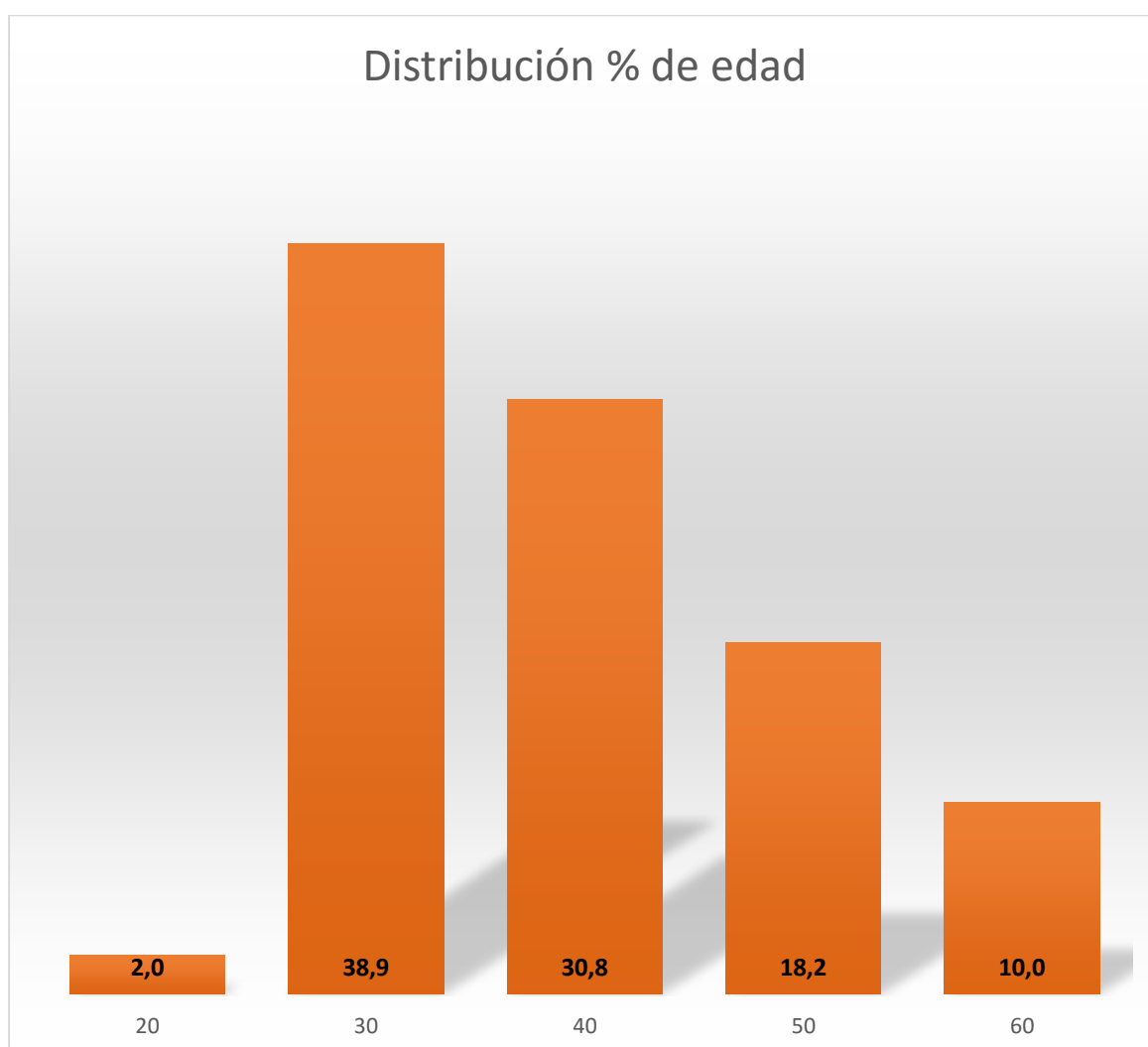


Figura 2 Distribución porcentual por edades

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.1.1.3 Regiones de Ecuador

Tabla 7 Distribución por regiones de Ecuador

REGIÓN	f	%
COSTA	4781	37
SIERRA	7779	60
ORIENTE	472	4
INSULAR	20	0
n=	13052	100

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

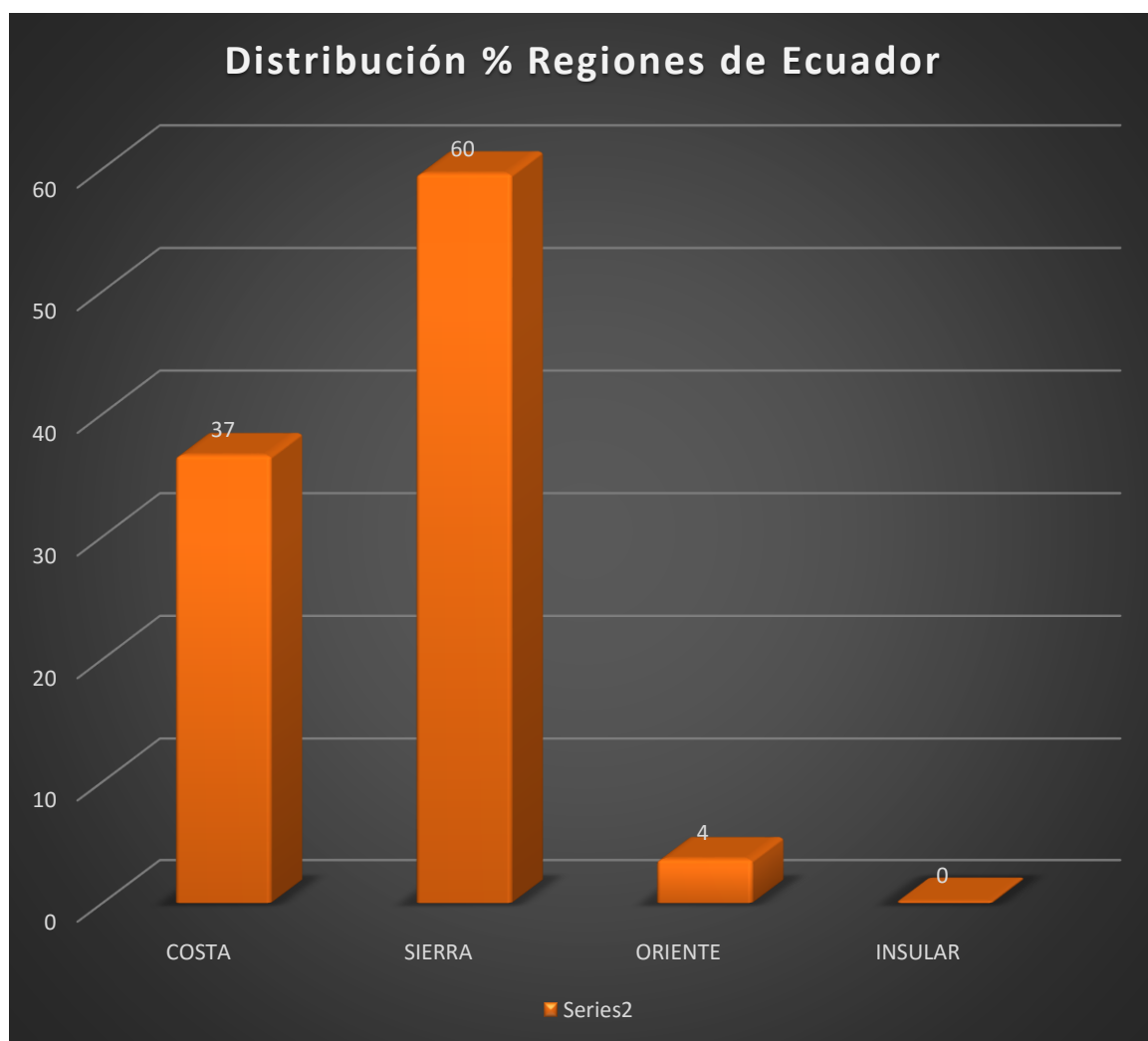


Figura 3 Distribución porcentual por regiones de Ecuador

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.1.1.4 Nivel académico

Tabla 8 Distribución por nivel académico

NIVEL ACADÉMICO	f	%
4TO NIVEL	2735	21,0
3ER. NIVEL	7329	56,2
SECUNDARIA	1533	11,7
PRIMARIA	27	0,2
NO ESPECIFICA	1428	10,9
n=	13052	100,0

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

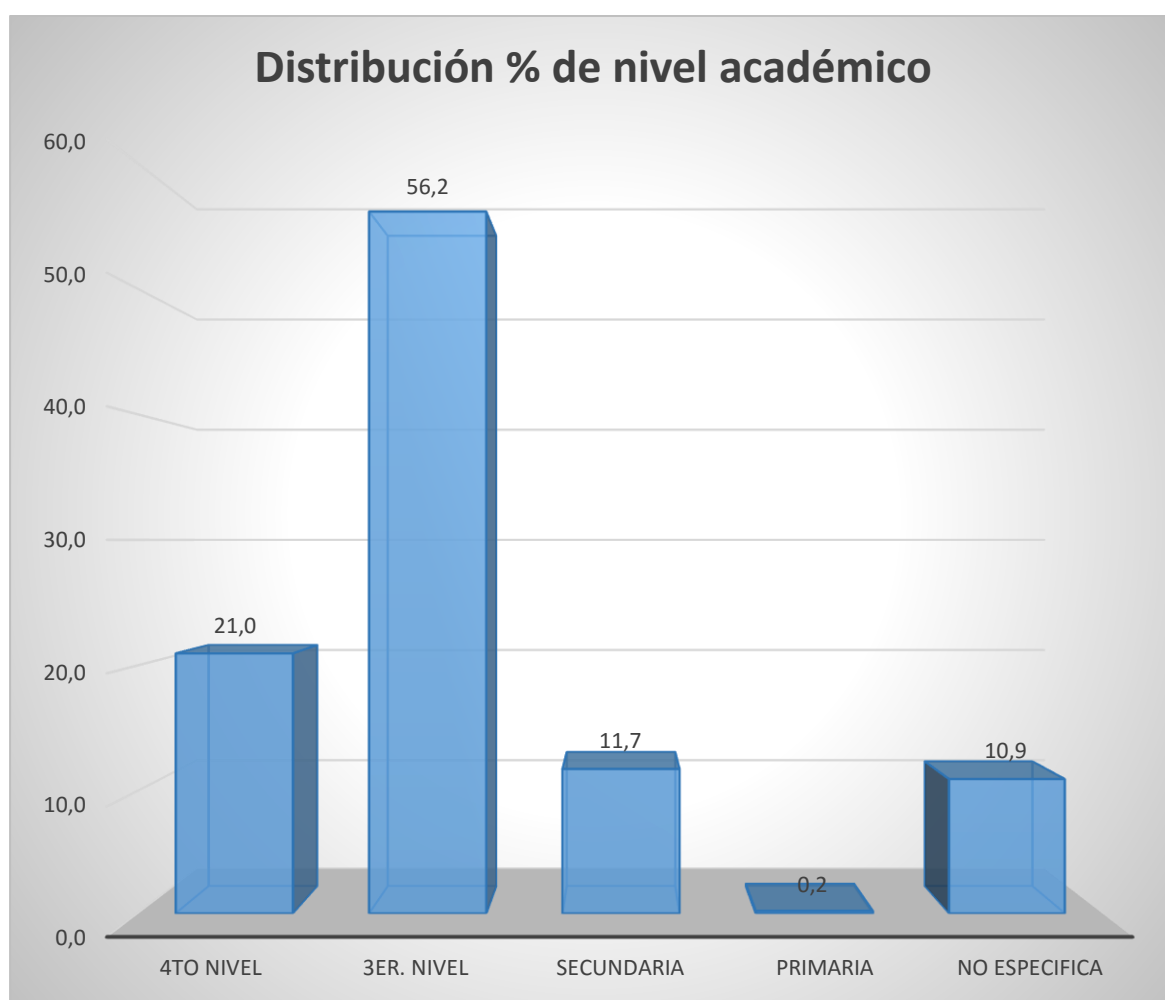


Figura 4 Distribución porcentual por niveles académicos

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.1.1.5 Estado Civil

Tabla 9 Distribución por estado civil

ESTADO CIVIL	f	%
SOLTERO	5302	41
CASADO	5345	41
UNIÓN LIBRE	947	7
DIVORCIADO	781	6
VIUDO	62	0
OTROS	615	5
n=	13052	100

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

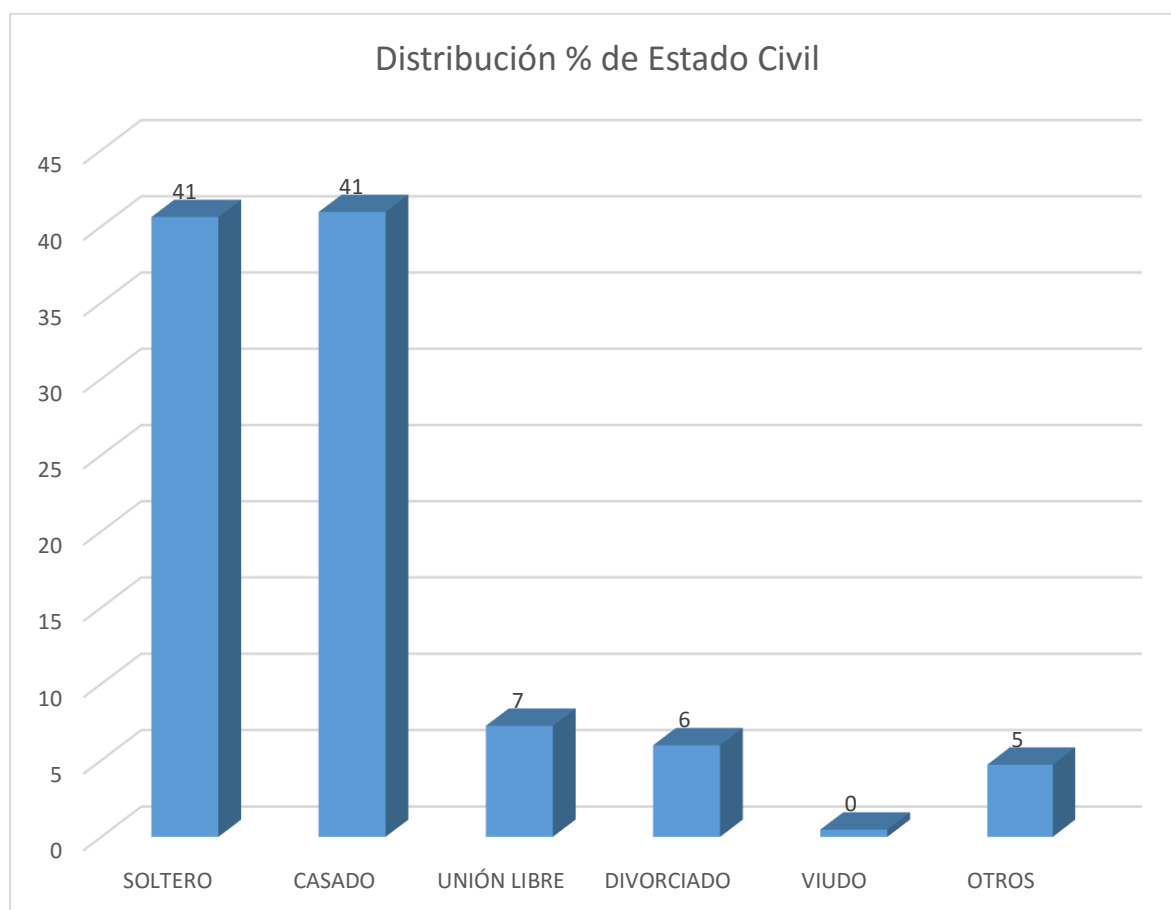


Figura 5 Distribución porcentual por estado civil

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor



### 3.1.1.6 Tipo de empresa

Tabla 10 Distribución por tipo de empresa

EMPRESA	f	%
PRIVADA	8515	65
PÚBLICA	4537	35
n=	13052	100

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor



Figura 6 Distribución porcentual por tipo de empresa

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.1.2 Factores de personalidad (variable dependiente)

Tabla 11 Distribución de puntajes de los factores de personalidad

Puntaje directo	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental
120	179	112	972	371	368
110	1542	1028	3332	1368	2360
100	4464	4203	4959	3017	4615
90	4932	5587	3032	4151	4229
80	1738	1947	703	2841	1331
70	176	167	50	998	138
60	20	6	3	252	9
50	0	1	0	47	1
40	1	1	1	7	1
n=	13052	13052	13052	13052	13052

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

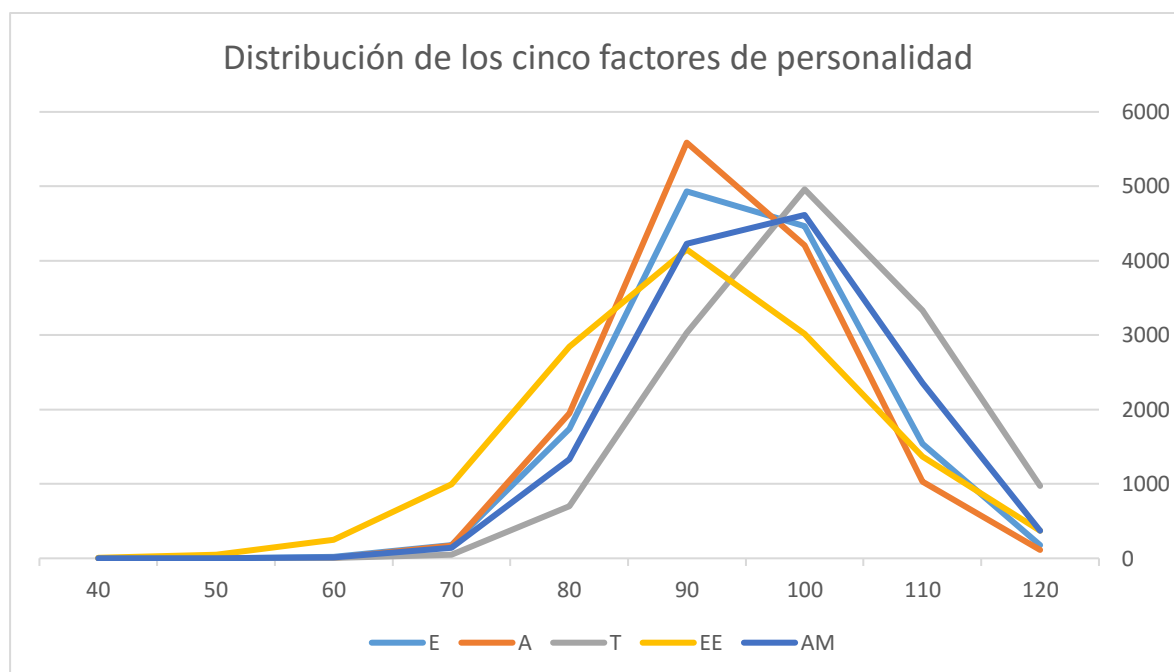


Figura 7 Distribución de puntajes de los factores de personalidad

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

## 3.2 Prueba de hipótesis

### 3.2.1 Prueba utilizada

Para comprobar la hipótesis se utilizó diferencia de medias para muestras grandes con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned}
 H_0: & \mu_1 = \mu_2 \\
 H_1: & \mu_1 \neq \mu_2 \\
 \alpha = & 0,05
 \end{aligned}$$

$$Z_0 = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\frac{\delta_1^2}{n_1} + \frac{\delta_2^2}{n_2}}}$$

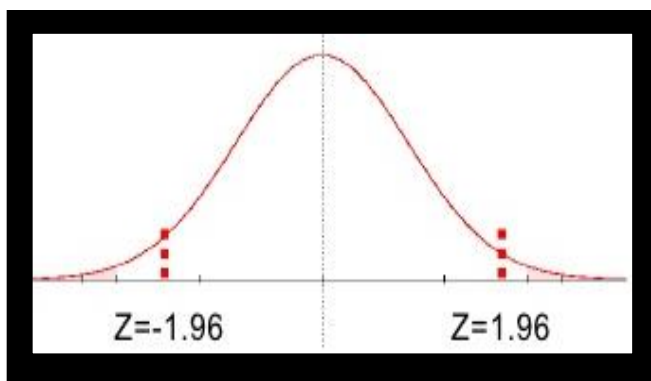


Figura 8 Fórmula para la prueba de hipótesis por diferencia de medias

Fuente: Excel 2016

Elaborado por: El autor

	Suma cuadrados				Grados de libertad	Cuadrado medio		F
Factor	SC factor	$\Sigma = \frac{C^2}{K}$		$\frac{(\Sigma x)^2}{n}$	c-1	SC factor	$\frac{SC \text{ factor}}{c-1}$	$\frac{SC \text{ factor}}{SC \text{ error}}$
Error	SC error	$\Sigma x^2$	-	$\Sigma = \frac{C^2}{K}$	n-c	SC error	$\frac{SC \text{ error}}{n-c}$	

Figura 9 Fórmula para la prueba de hipótesis ANOVA

Fuente: Excel 2016

Elaborado por: El autor

### 3.2.2 Variables

Tabla 12 Variables para probar hipótesis

<b>Variable independiente</b>		<b>Variable dependiente</b>
Factores demográficos		Factores de personalidad
	<b>Variables modificadoras</b>	
	Distorsión de respuestas	
	Tipos de empresa	

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3 Prueba de hipótesis de la variable independiente factores demográficos y variable dependiente factores de personalidad

#### 3.2.3.1 Prueba de hipótesis Género y Factores de Personalidad

##### 3.2.3.1.1 Prueba de hipótesis Género y Energía

Tabla 13 Prueba de hipótesis Género / Energía

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Géneros/Factor ENERGÍA		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Masculino		8,0	4,7
	Femenino			-4,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

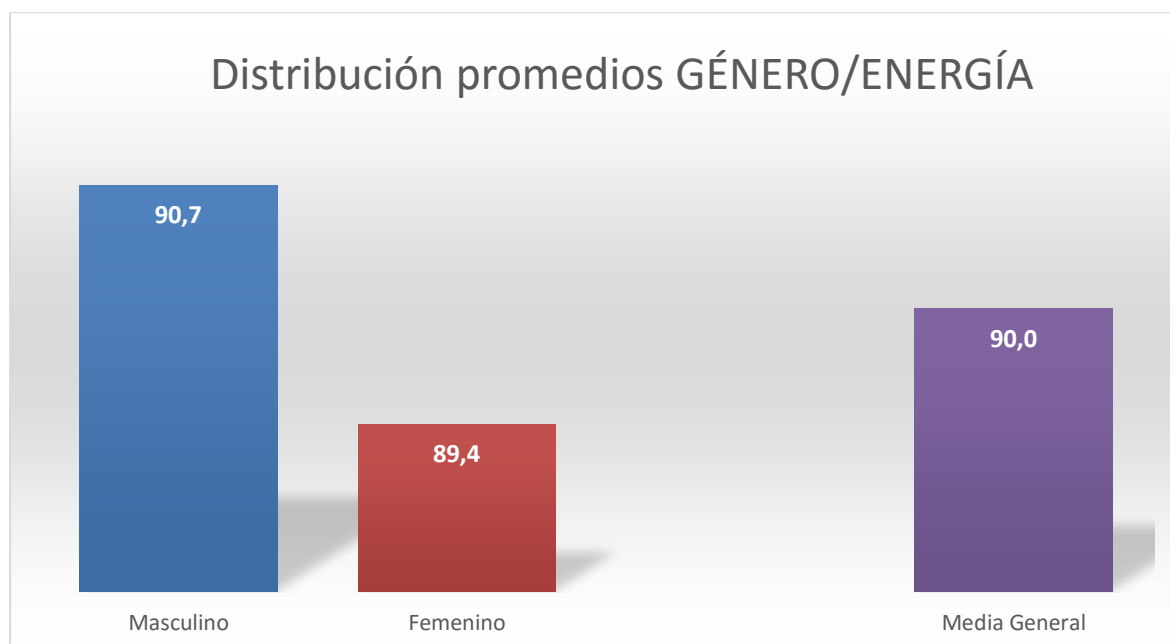


Figura 10 Diferencia de medias Género / Energía

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.1.2 Prueba de hipótesis Género y Afabilidad

Tabla 14 Prueba de hipótesis Género / Afabilidad

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Género/AFABILIDAD		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Masculino		-3,7	-2,2
	Femenino			2,1

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

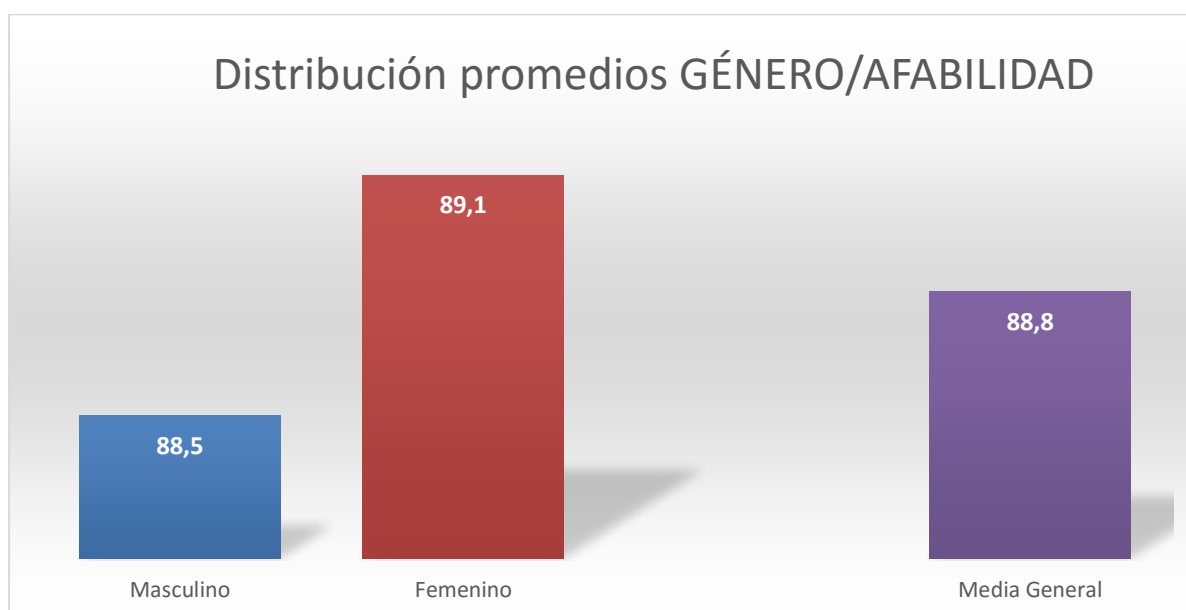


Figura 11 Diferencia de medias Género / Afabilidad

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.1.3 Prueba de hipótesis Género y Tesón

Tabla 15 Prueba de hipótesis Género / Tesón

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Género/TESÓN		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Masculino		4,6	2,7
	Femenino			-2,6

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

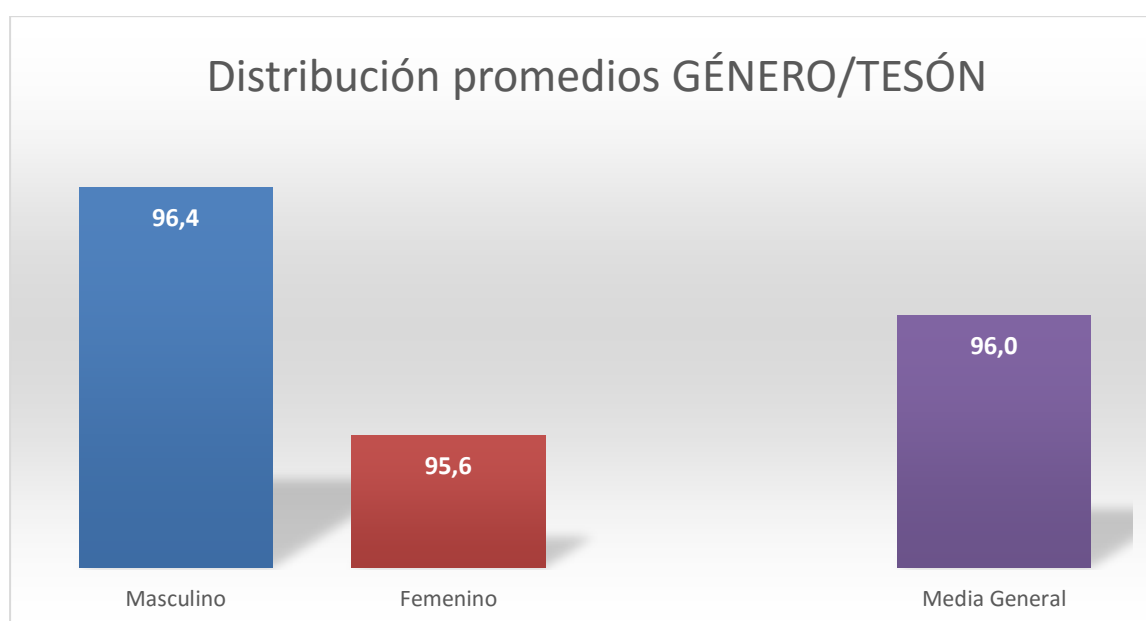


Figura 12 Diferencia de medias Género / Tesón

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.1.4 Prueba de hipótesis Género y Estabilidad Emocional

Tabla 16 Prueba de hipótesis Género / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Género/ESTABILIDAD EMOCIONAL		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Masculino		3,5	2,1
	Femenino			-2,0

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

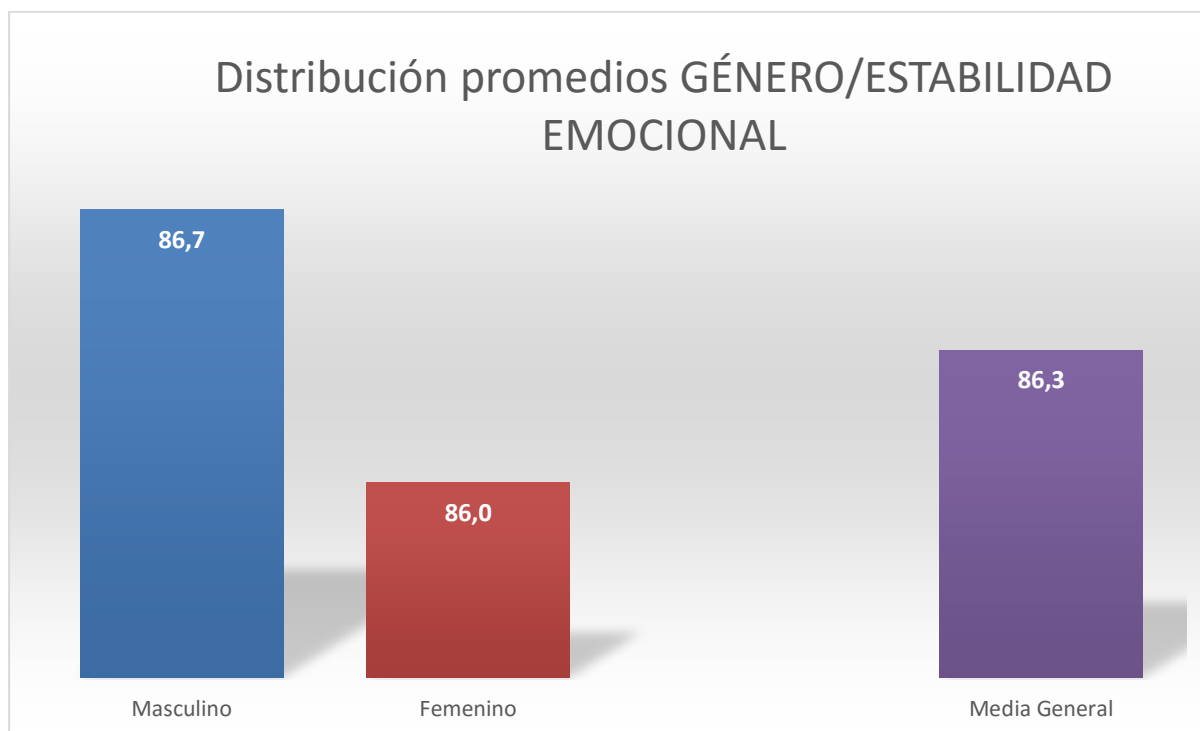


Figura 13 Diferencia de medias Género / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.1.5 Prueba de hipótesis Género y Apertura Mental

Tabla 17 Prueba de hipótesis Género / Apertura Mental

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Género/APERTURA MENTAL		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Masculino		9,4	5,5
	Femenino			-5,3

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

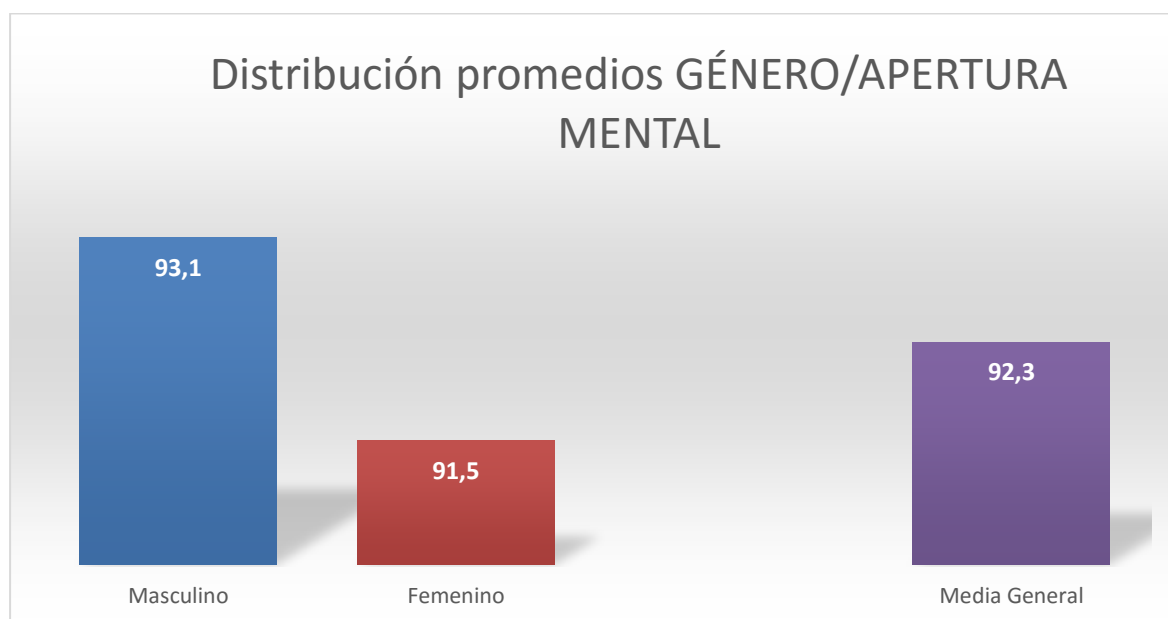


Figura 14 Diferencia de medias Género / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor



### 3.2.3.2 Prueba de hipótesis Edad y Factores de Personalidad

#### 3.2.3.2.1 Prueba de hipótesis Edad y Energía

Tabla 18 Prueba de hipótesis Edad / Energía

Rechazo Ho $\alpha=0,05$	Aceptación Ho	EDAD/ENERGÍA					
	Edades	20	30	40	50	60	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-1,3	-2,6	-2,6	1,9	-1,6
	30			-3,7	-3,2	5,9	-1,1
	40				-0,1	8,1	3,4
	50					7,5	2,7
	60						-6,8

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

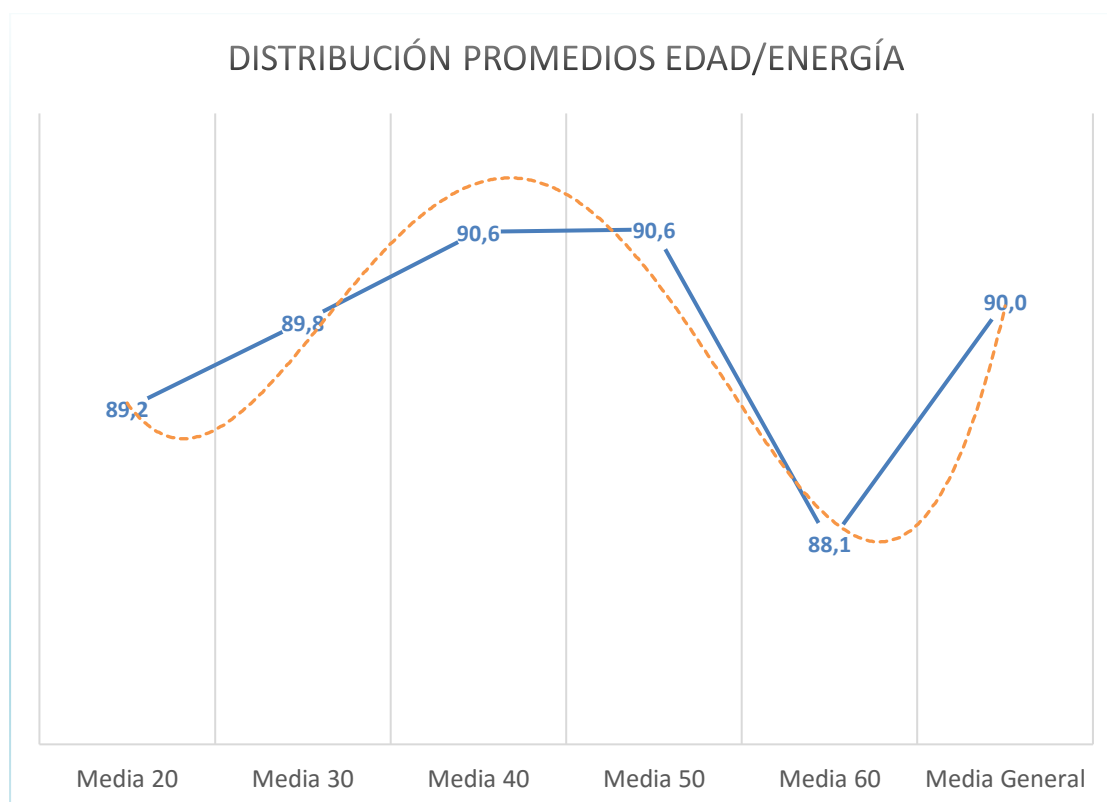


Figura 15 Diferencia de medias Edad / Energía

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.2.2 Prueba de hipótesis Edad y Afabilidad

Tabla 19 Prueba de hipótesis Edad / Afabilidad

Rechazo	Aceptación	Edad/AFABILIDAD					
Ho	Ho						
$\alpha=0,05$	Edades	20	30	40	50	60	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-3,2	-4,3	-6,3	-5,0	-4,4
	30			-3,4	-8,3	-4,2	-4,3
	40				-5,2	-2,0	0,1
	50					1,9	6,0
	60						2,2

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

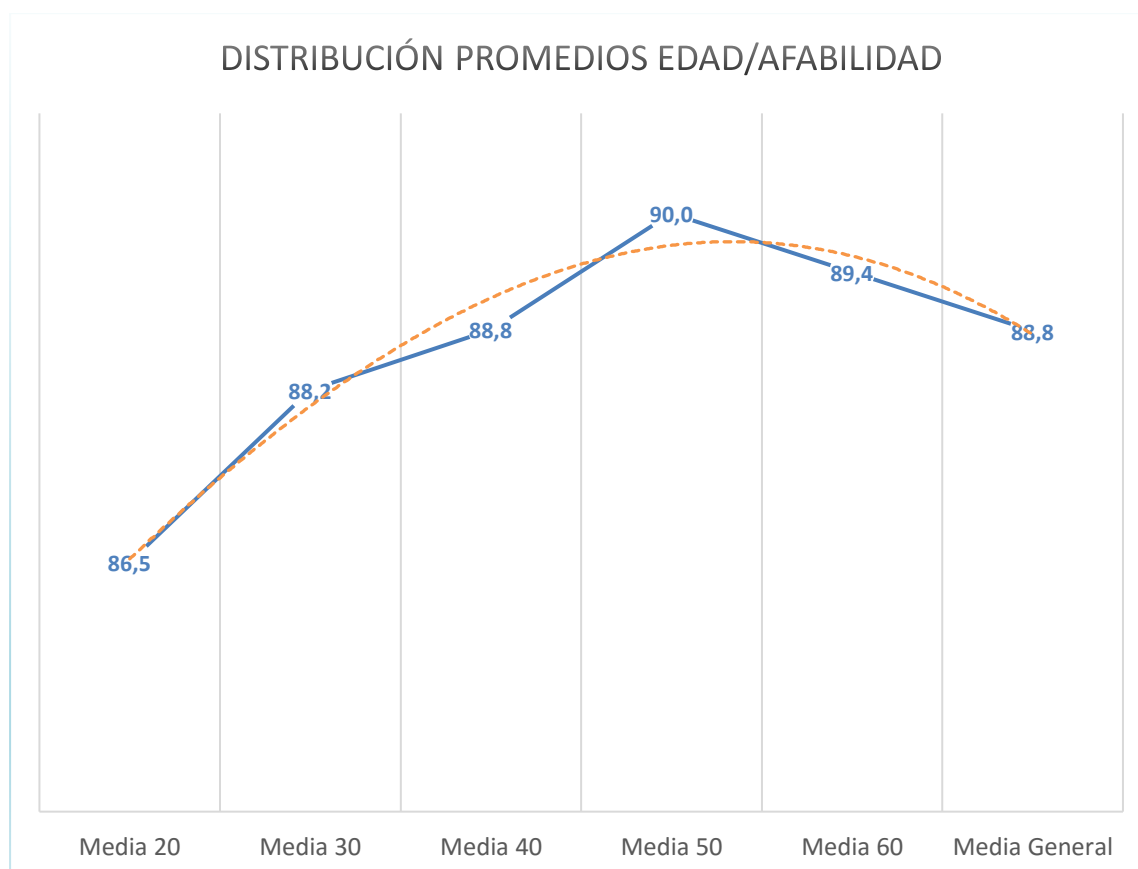


Figura 16 Diferencia de medias Edad / Afabilidad

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.2.3 Prueba de hipótesis Edad y Tesón

Tabla 20 Prueba de hipótesis Edad / Tesón

Rechazo	Aceptación	Edad/TESÓN					
Ho	Ho						
$\alpha=0,05$	Edades	20	30	40	50	60	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-2,4	-3,9	-5,3	-2,9	-3,5
	30			-4,5	-7,5	-1,4	-4,0
	40				-3,5	1,3	1,6
	50					3,8	5,3
	60						-0,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

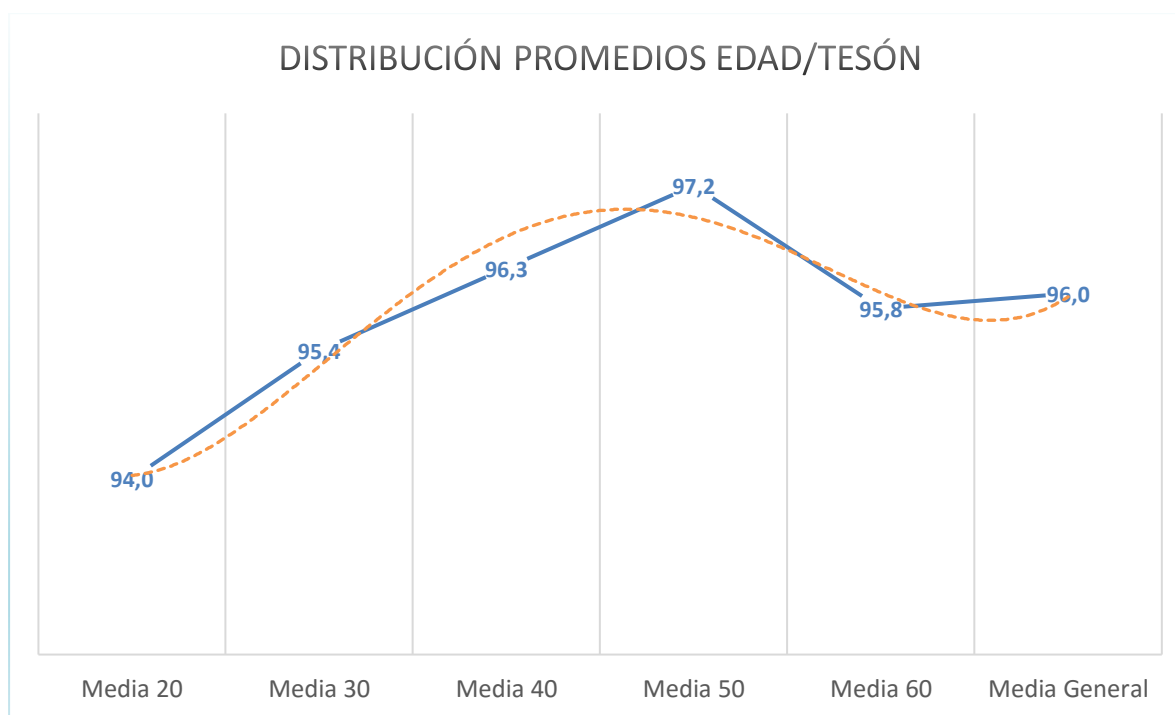


Figura 17 Diferencia de medias Edad / Tesón

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.2.4 Prueba de hipótesis Edad y Estabilidad Emocional

Tabla 21 Prueba de hipótesis Edad / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho	Aceptación Ho	EDAD/ESTABILIDAD EMOCIONAL					
$\alpha=0,05$	Edades	20	30	40	50	60	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-3,0	-4,2	-2,7	-0,7	0,0
	30			-4,0	0,3	4,6	-0,7
	40				3,3	7,0	4,6
	50					3,8	7,0
	60						3,8

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

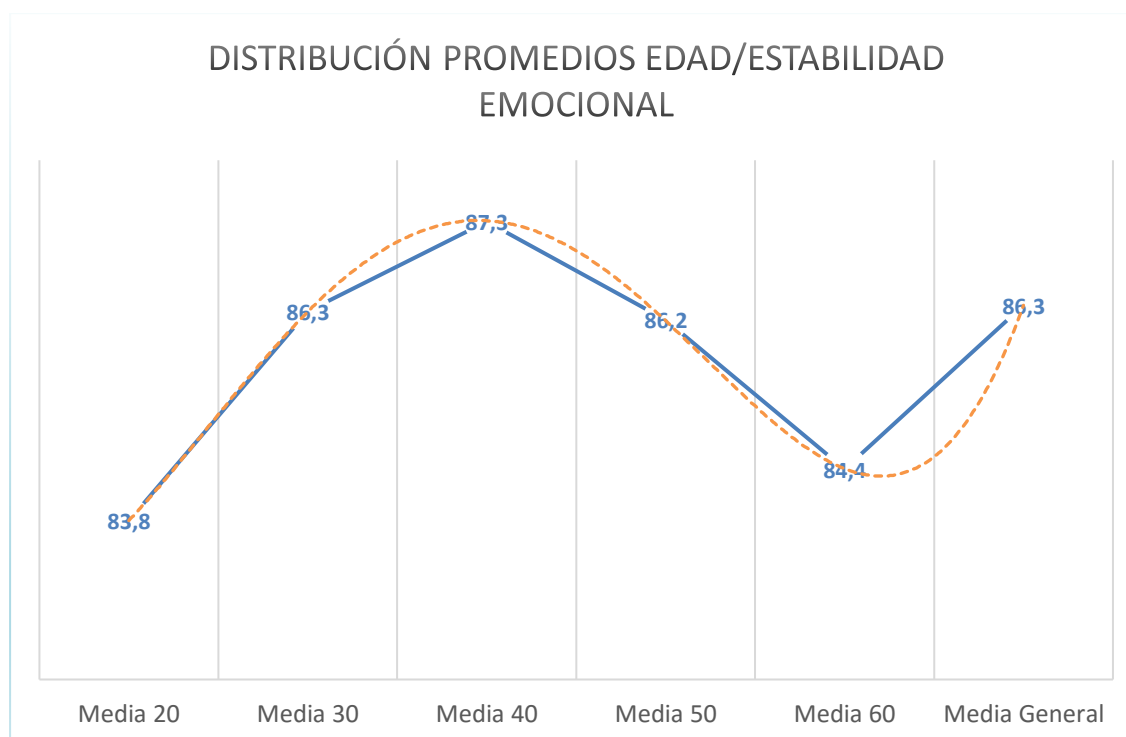


Figura 18 Diferencia de medias Edad / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.2.5 Prueba de hipótesis Edad y Apertura Mental

Tabla 22 Prueba de hipótesis Edad / Apertura Mental

Rechazo Ho $\alpha=0,05$	Aceptación Ho	EDAD/APERTURA MENTAL					
	Edades	20	30	40	50	60	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-2,9	-4,5	-8,2	-7,3	0,0
	30			-5,0	-14,1	-9,9	-7,3
	40				-9,6	-6,6	-9,9
	50					1,0	-6,6
	60						1,0

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

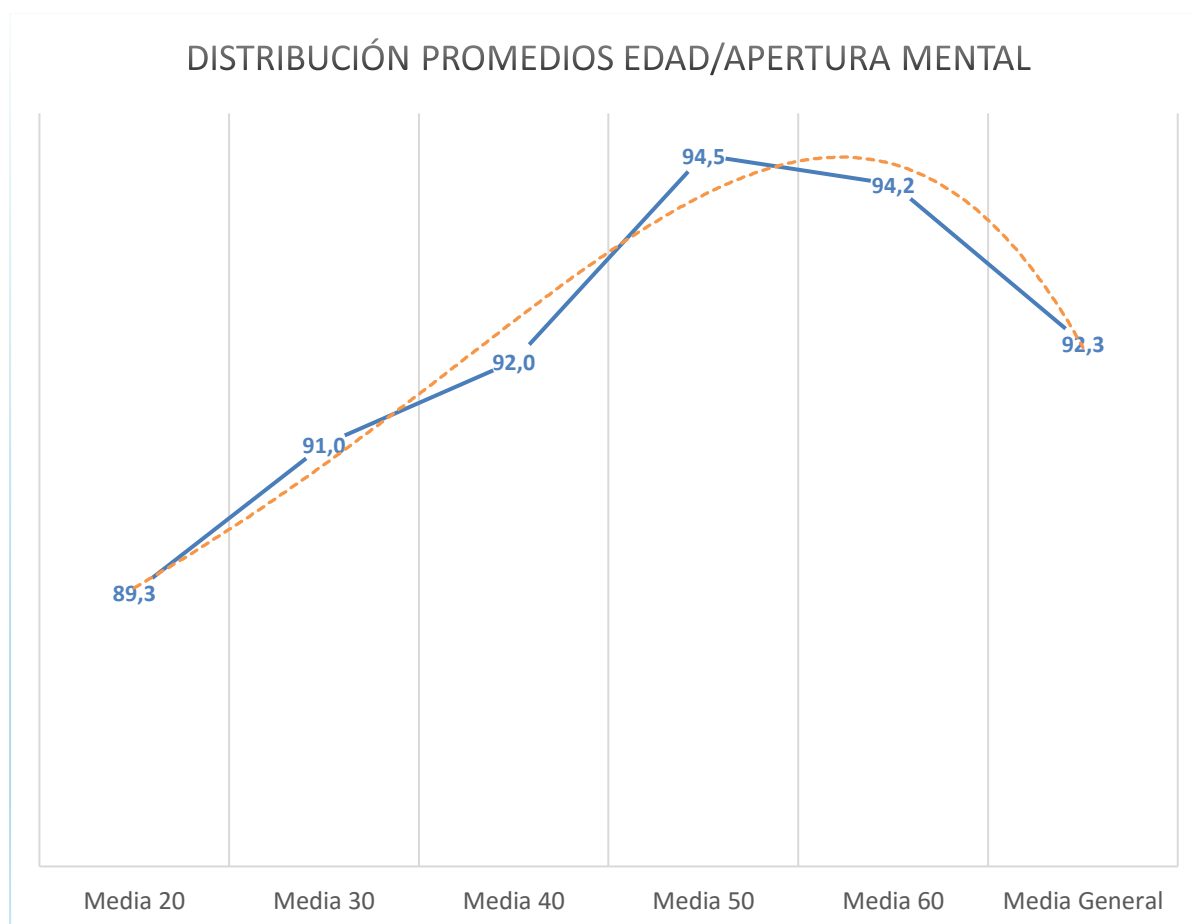


Figura 19 Diferencia de medias Edad / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.3. Prueba de hipótesis Nivel Académico y Factores de personalidad

#### 3.2.3.3.1 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Energía

Tabla 23 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Energía

Rechazo Ho	Aceptación Ho	NIVEL ACADÉMICO/ENERGÍA			
		2	3	4	GENERAL
$\alpha=0,05$	<b>Niveles</b>				
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	2		-4,8	-6,8	-4,6
	3			-3,6	0,7
	4				4,4

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

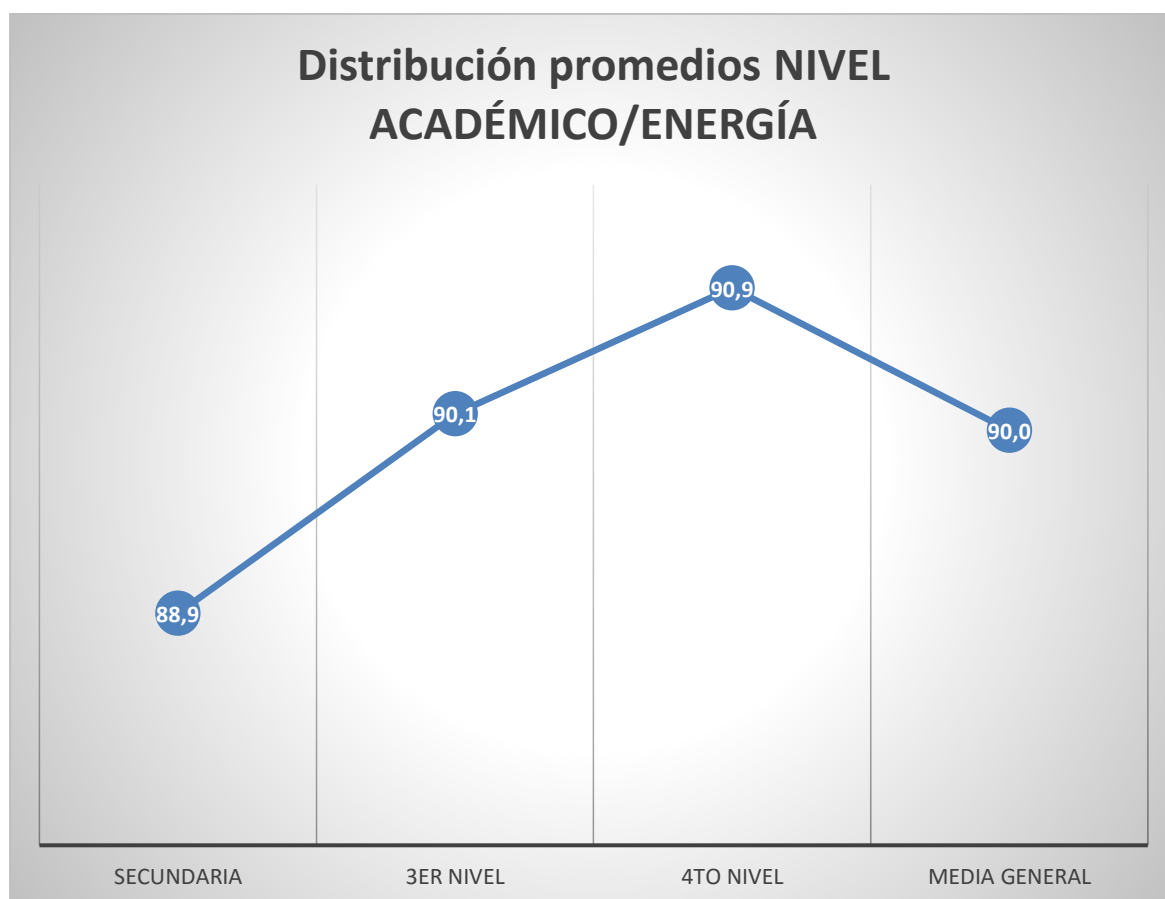


Figura 20 Diferencia de medias Nivel Académico / Energía

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.3.2 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Afabilidad

Tabla 24 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Afabilidad

Rechazo	Aceptación	NIVEL ACADÉMICO/AFABILIDAD			
Ho	Ho				
$\alpha=0,05$	Niveles	2	3	4	GENERAL
PRUEBA	2		-8,8	-14,0	-9,0
HIPÓTESIS	3			-9,4	-0,1
$z=1,96$	4				9,8

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

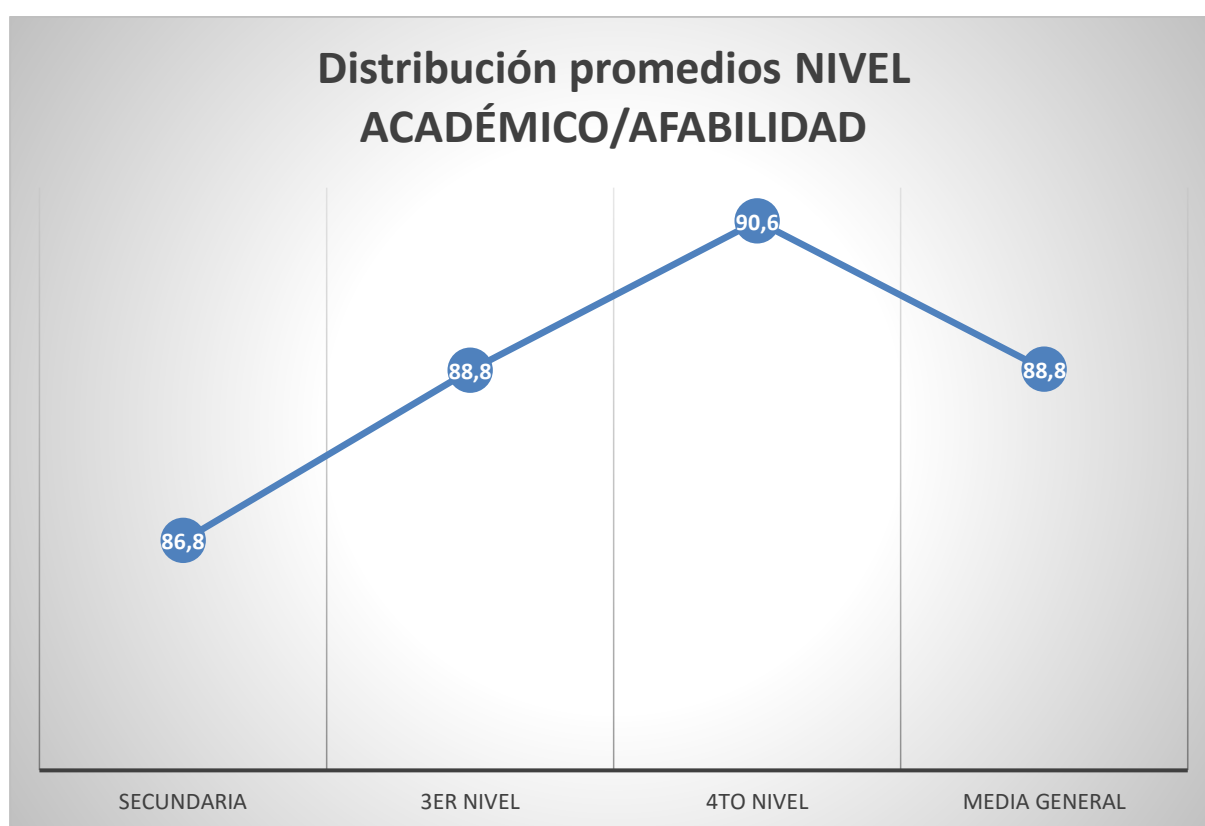


Figura 21 Diferencia de medias Nivel Académico / Afabilidad

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.3.3 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Tesón

Tabla 25 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Tesón

Rechazo Ho	Aceptación Ho	NIVEL ACADÉMICO/TESÓN			
		2	3	4	GENERAL
$\alpha=0,05$	<b>Niveles</b>				
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	2		-7,8	-14,4	-8,6
	3			-10,7	-1,0
	4				10,7

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

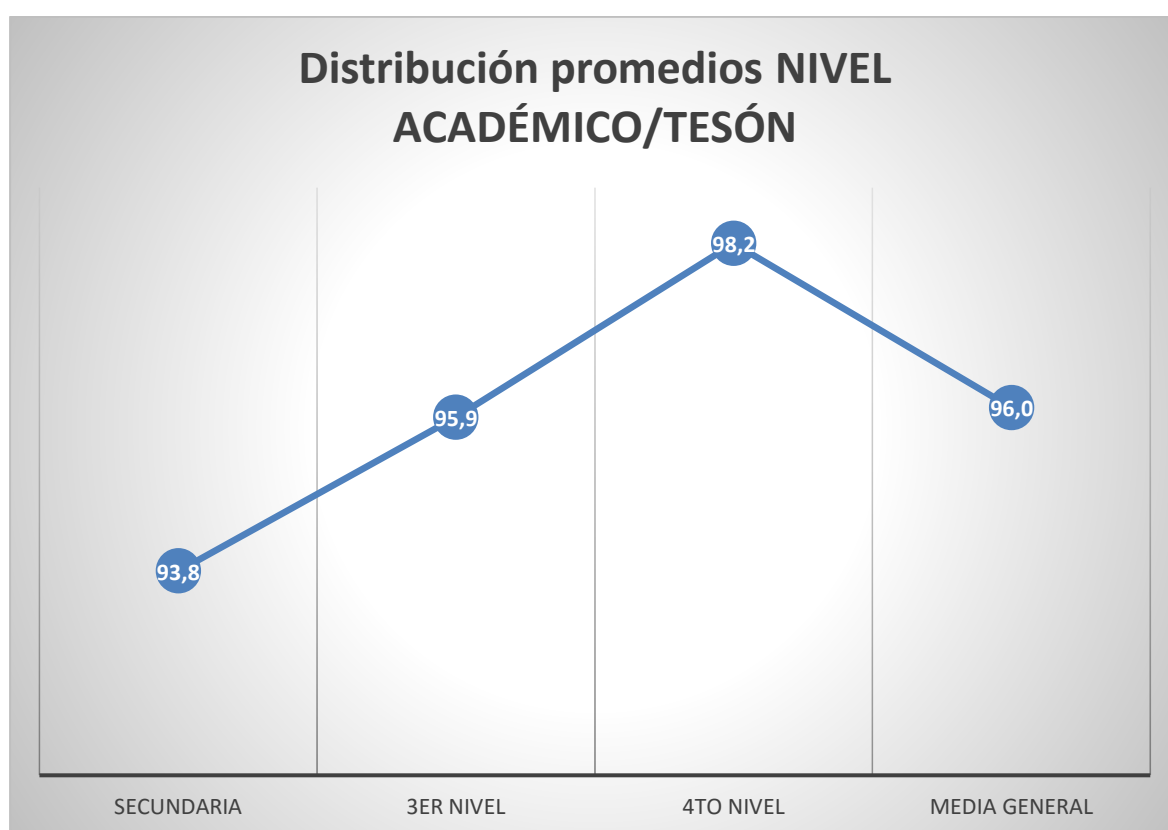


Figura 22 Diferencia de medias Nivel Académico / Tesón

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor



**3.2.3.3.4 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Estabilidad Emocional**

Tabla 26 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho $\alpha=0,05$	Aceptación Ho <b>Niveles</b>	NIVEL ACADÉMICO/ESTABILIDAD EMOCIONAL			
		2	3	4	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	2		-4,7	-4,4	-3,9
	3			-0,5	1,7
	4				1,7

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

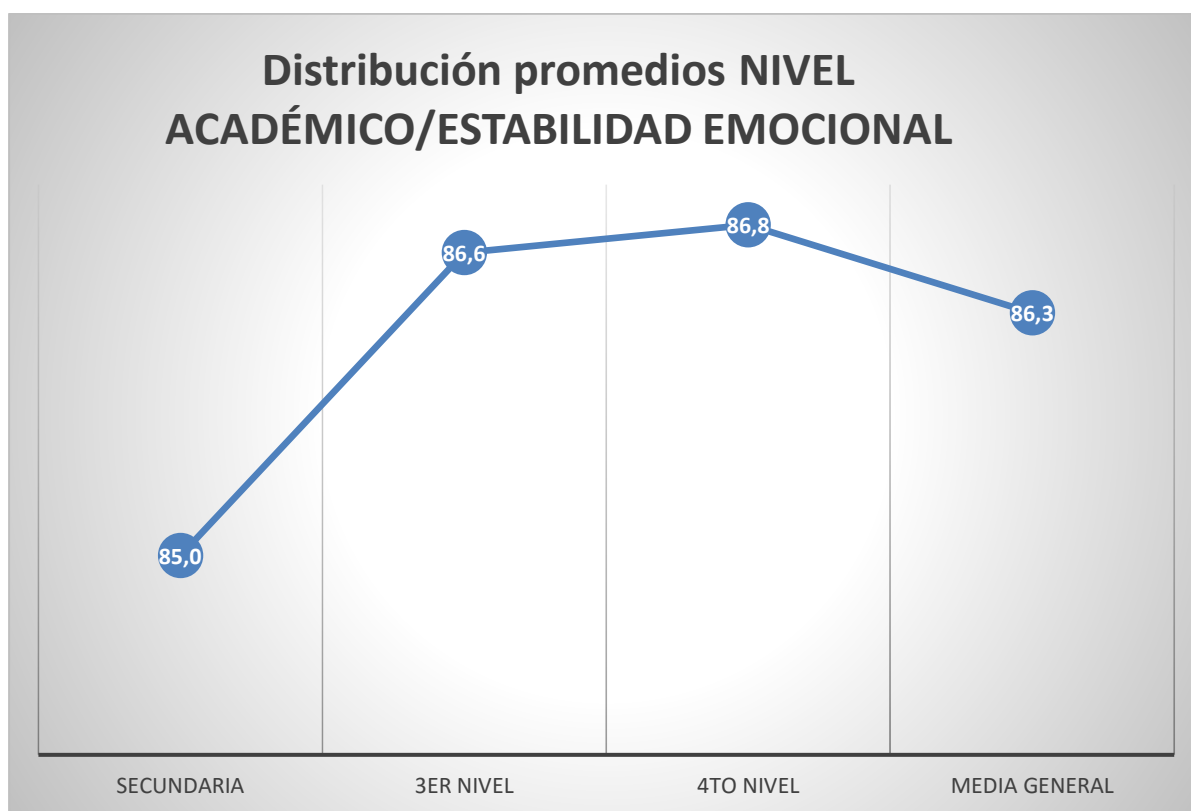


Figura 23 Diferencia de medias Nivel Académico / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.3.5 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Apertura Mental

Tabla 27 Prueba de hipótesis Nivel Académico Y Apertura Mental

Rechazo Ho	Aceptación Ho	NIVEL ACADÉMICO/APERTURA MENTAL			
		2	3	4	GENERAL
$\alpha=0,05$	<b>Niveles</b>				
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	2		-14,2	-26,5	-16,2
	3			-19,5	-2,6
	4				19,0

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

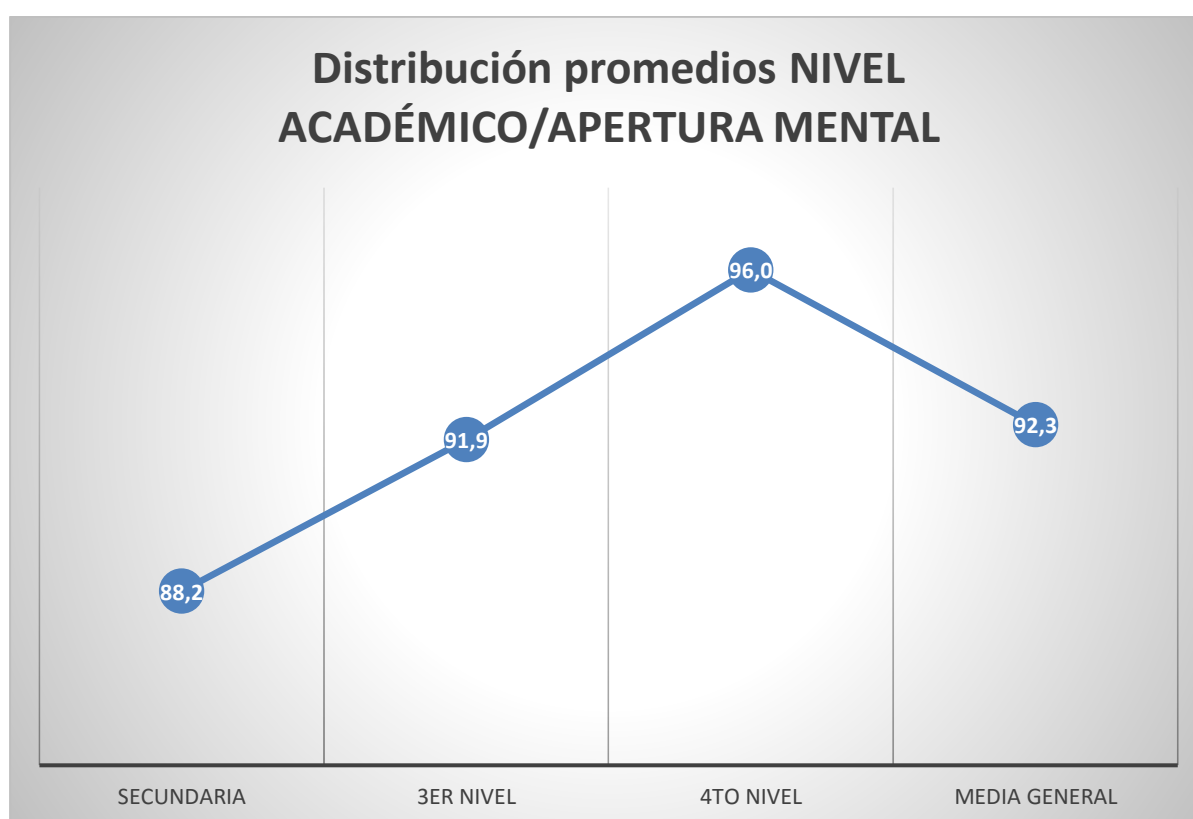


Figura 24 Diferencia de medias Nivel Académico / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.4 Prueba de hipótesis Estado Civil y Factores de personalidad

#### 3.2.3.4.1 Prueba de hipótesis Estado Civil y Energía

Tabla 28 Prueba de hipótesis Esta Civil / Energía

Rechazo Ho	Acceptación Ho	ESTADO CIVIL/ENERGÍA				
$\alpha=0,05$	E. Civil	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		-2,3	-5,9	-4,3	-3,9
	UNIDOS			-0,9	-1,7	0,5
	CASADOS				-1,3	3,1
	DIVORCIADOS					2,8

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

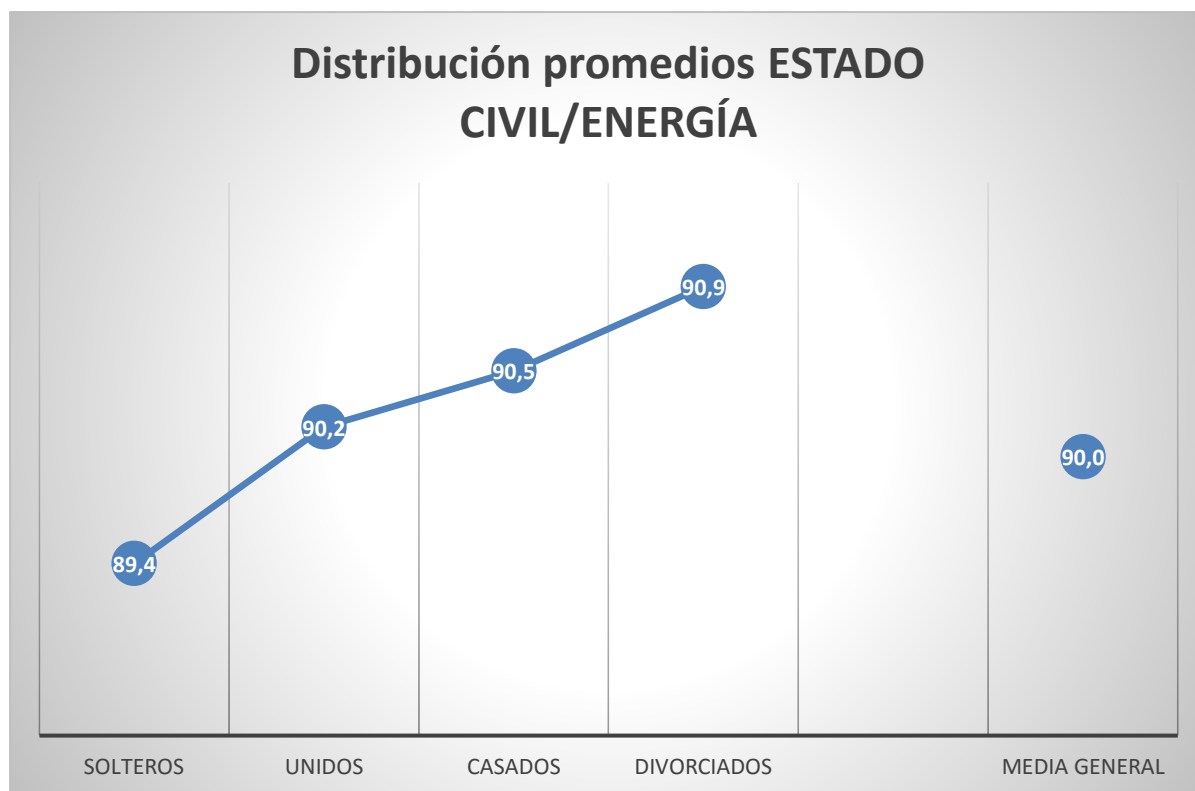


Figura 25 Diferencia de medias Estado Civil / Energía

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.4.2 Prueba de hipótesis Estado Civil y Afabilidad

Tabla 29 Prueba de hipótesis Estado Civil / Afabilidad

Rechazo Ho	Aceptación Ho	ESTADO CIVIL/AFABILIDAD				
$\alpha=0,05$	E. Civil	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		2,5	-6,6	-3,7	-3,3
	UNIDOS			-6,0	-4,7	-4,1
	CASADOS				-0,3	4,5
	DIVORCIADOS					2,4

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

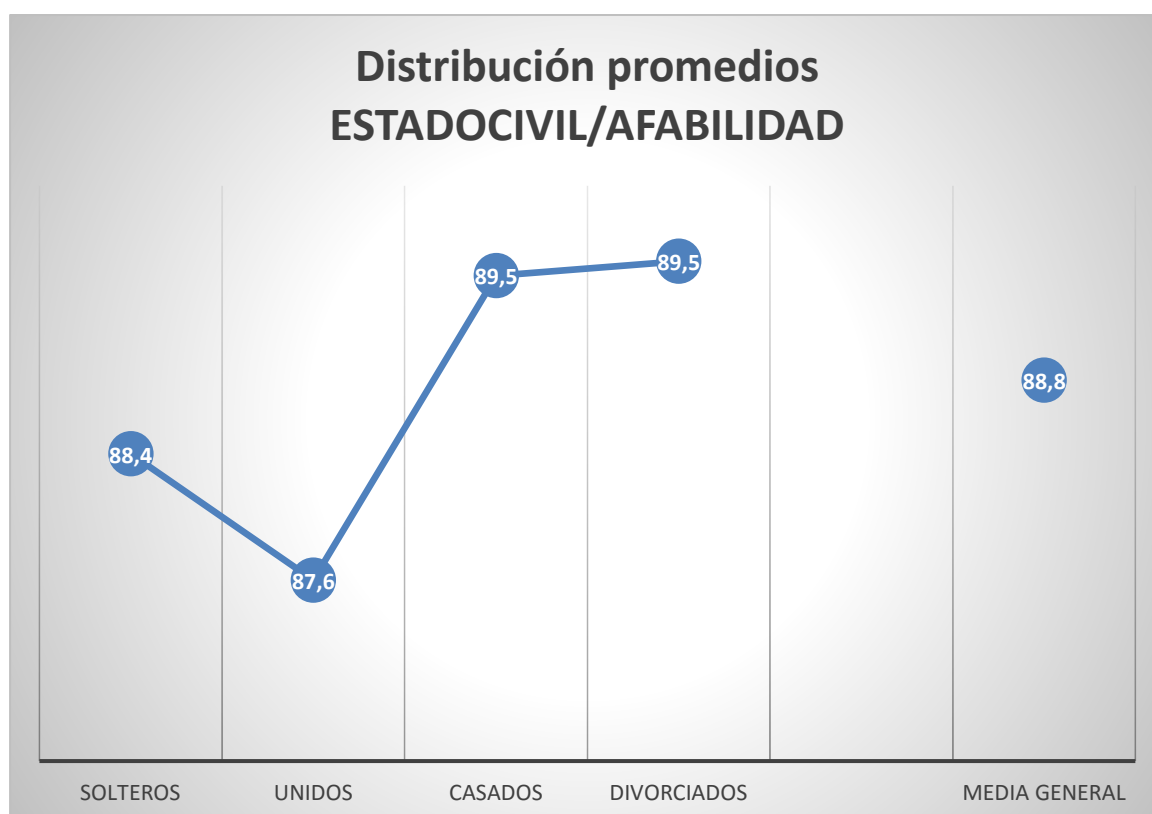


Figura 26 Diferencia de medias Estado Civil / Afabilidad

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.4.3 Prueba de hipótesis Estado Civil y Tesón

Tabla 30 Prueba de hipótesis Estado Civil / Tesón

Rechazo Ho	Aceptación Ho	ESTADO CIVIL/TESÓN				
$\alpha=0,05$	E. Civil	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		-1,0	-7,9	-3,4	-4,4
	UNIDOS			-3,3	-1,9	-1,1
	CASADOS				0,6	5,0
	DIVORCIADOS					1,6

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

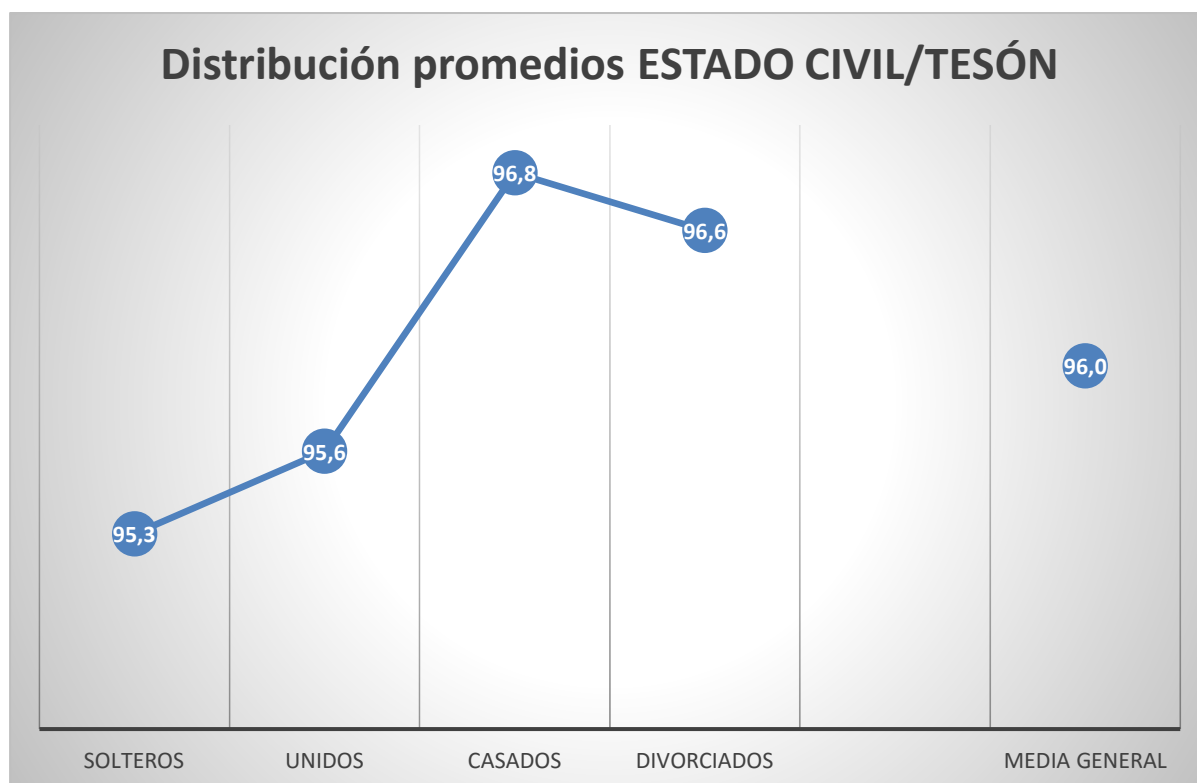


Figura 27 Diferencia de medias Estado Civil / Tesón

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.4.4 Prueba de hipótesis Estado Civil y Estabilidad Emocional

Tabla 31 Prueba de hipótesis Estado Civil / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho	Aceptación Ho	ESTADO CIVIL/ESTABILIDAD EMOCIONAL				
$\alpha=0,05$	E. Civil	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		-1,4	-4,4	-0,8	-2,4
	UNIDOS			-1,0	0,4	0,3
	CASADOS				1,4	2,8
	DIVORCIADOS					-0,3

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

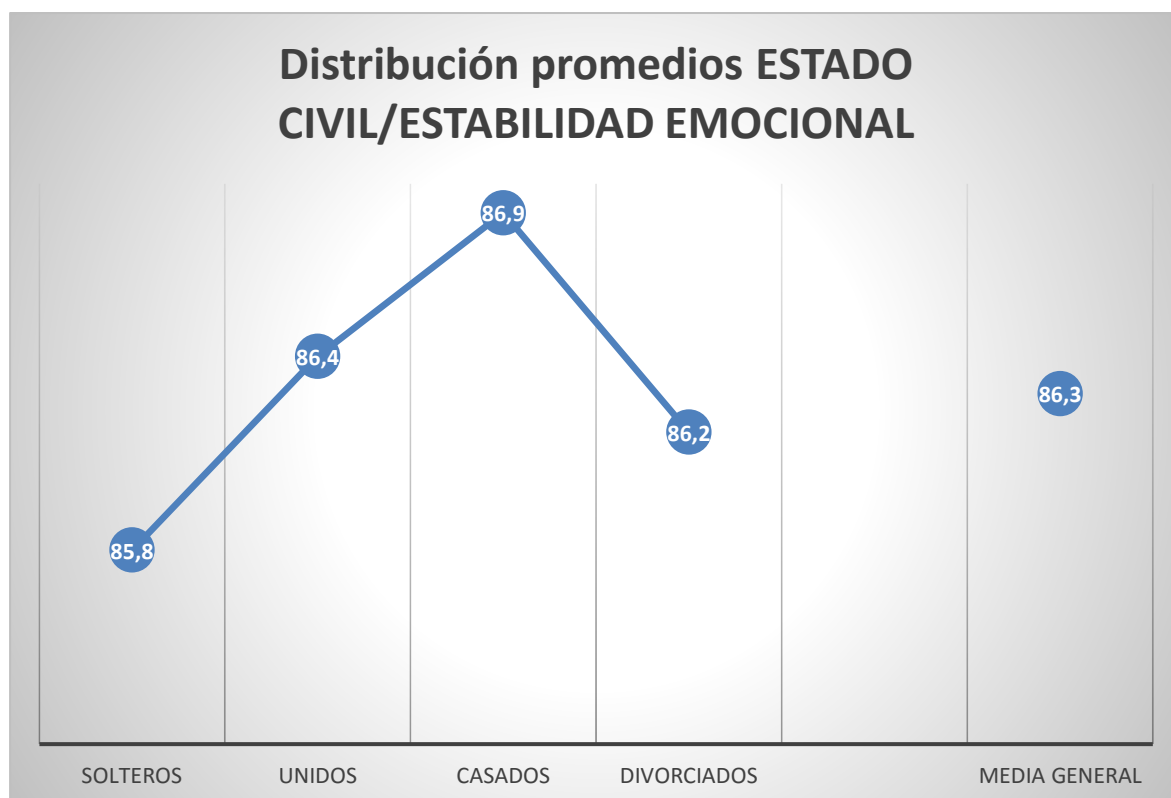


Figura 28 Diferencia de medias Estado Civil / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.4.5 Prueba de hipótesis Estado Civil y Apertura Mental

Tabla 32 Prueba de hipótesis Estado Civil / Apertura Mental

Rechazo Ho	Aceptación Ho	ESTADO CIVIL/APERTURA MENTAL				
$\alpha=0,05$	E. Civil	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		2,4	-6,7	-4,2	-3,5
	UNIDOS			-6,0	-5,0	-4,1
	CASADOS				-0,7	4,5
	DIVORCIADOS					2,8

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

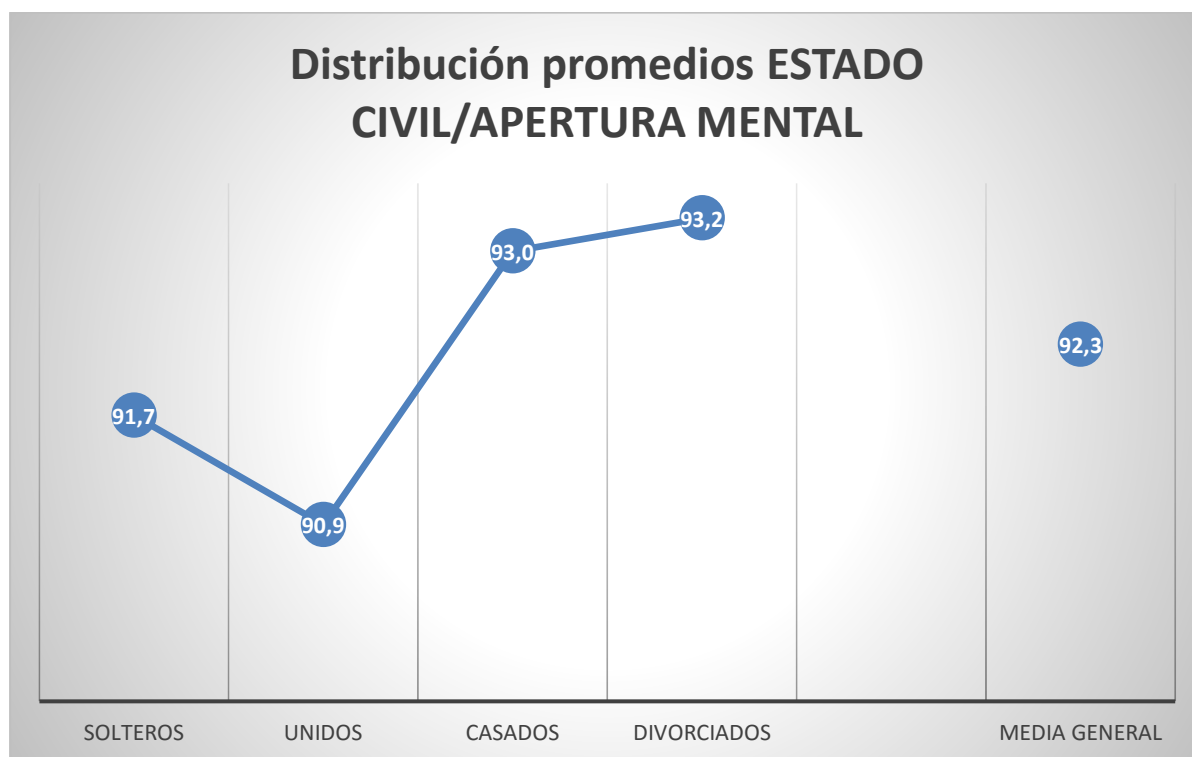


Figura 29 Diferencia de medias Estado Civil / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.3.5 Prueba de hipótesis Región y Factores de personalidad

#### 3.2.3.5.1 Prueba de hipótesis Región y Energía

Tabla 33 Prueba de hipótesis Región / Energía

Rechazo Ho	Aceptación Ho	REGIÓN/ENERGÍA			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Costa		-0,6	3,1	-0,1
	Sierra			3,4	0,7
	Oriente				-3,3

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

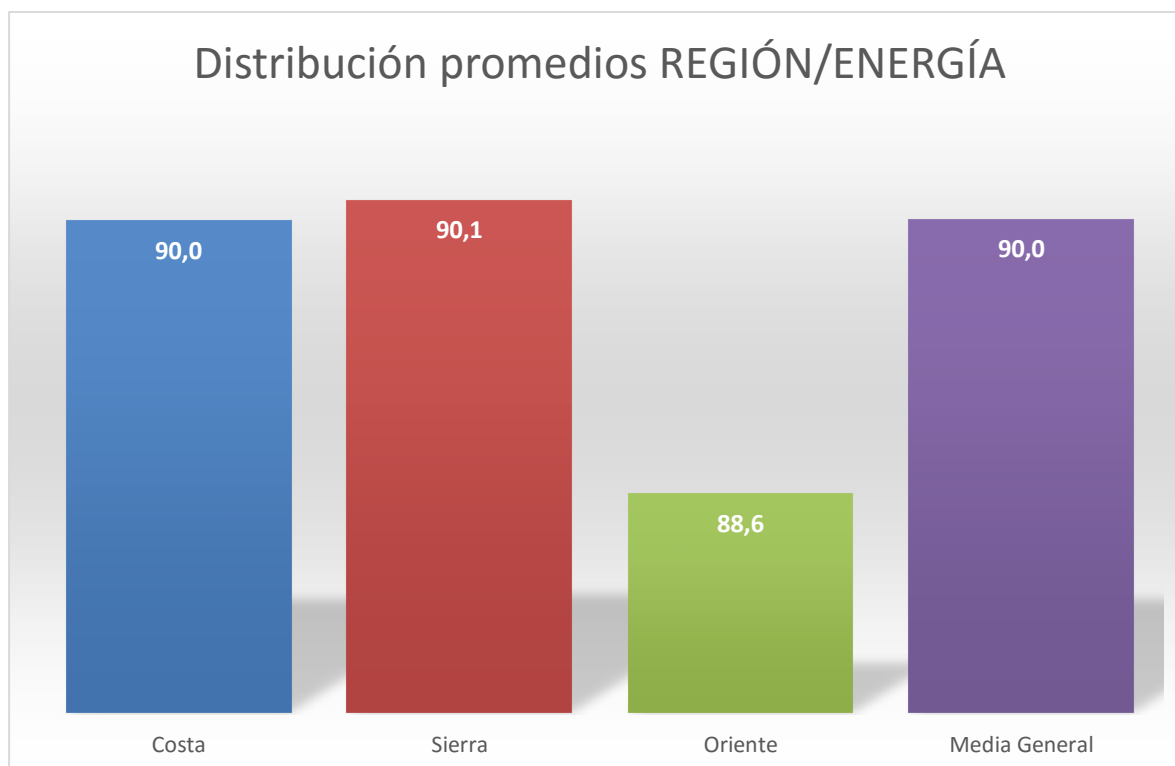


Figura 30 Diferencia de medias Región / Energía

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor



### 3.2.3.5.2 Prueba de hipótesis Región y Afabilidad

Tabla 34 Prueba de hipótesis Región / Afabilidad

Rechazo Ho	Aceptación Ho	REGIÓN/AFABILIDAD			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Costa		-6,1	0,5	-3,9
	Sierra			2,9	3,2
	Oriente				-1,9

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

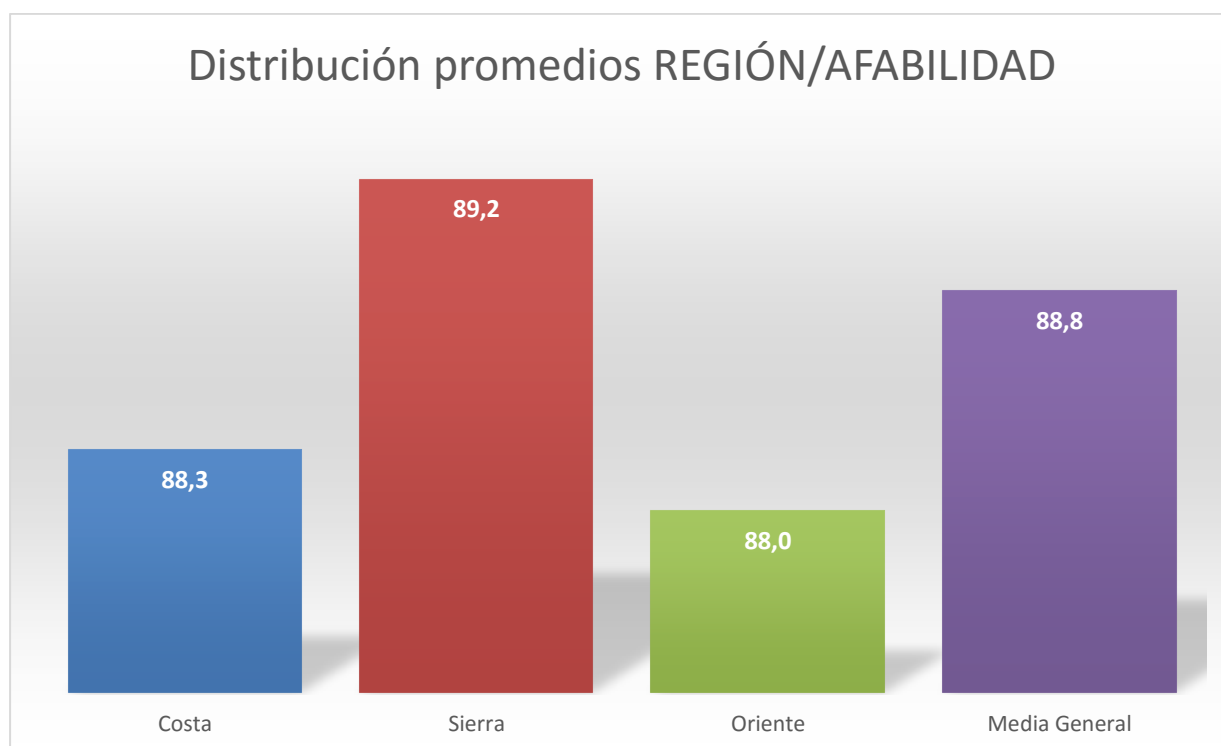


Figura 31 Diferencia de medias Región / Afabilidad

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.5.3 Prueba de hipótesis Región y Tesón

Tabla 35 Prueba de hipótesis Región / Tesón

Rechazo Ho	Aceptación Ho	REGIÓN/TESÓN			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Costa		-1,3	2,5	-0,5
	Sierra			3,0	1,0
	Oriente				-2,8

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

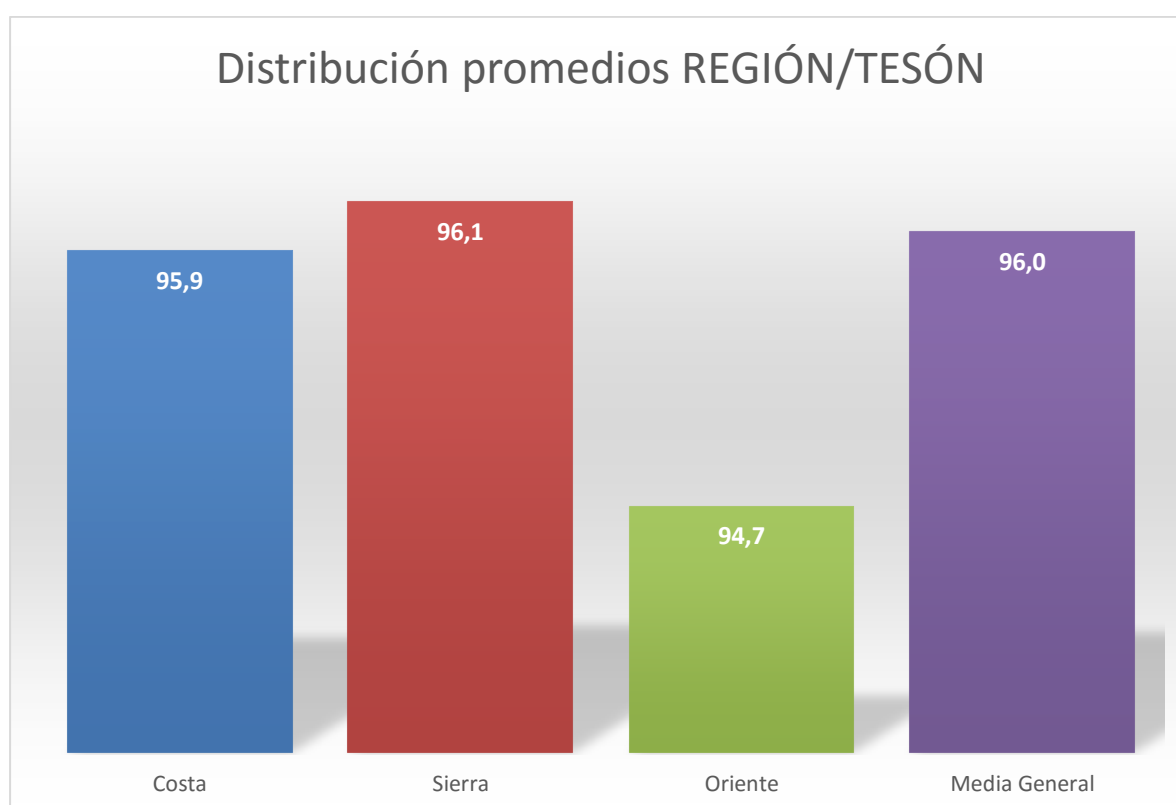


Figura 32 Diferencia de medias Región / Tesón

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.5.4 Prueba de hipótesis Región y Estabilidad Emocional

Tabla 36 Prueba de hipótesis Región / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho	Aceptación Ho	REGIÓN/ESTABILIDAD EMOCIONAL			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Costa		0,0	4,9	0,5
	Sierra			5,0	0,6
	Oriente				-4,9

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

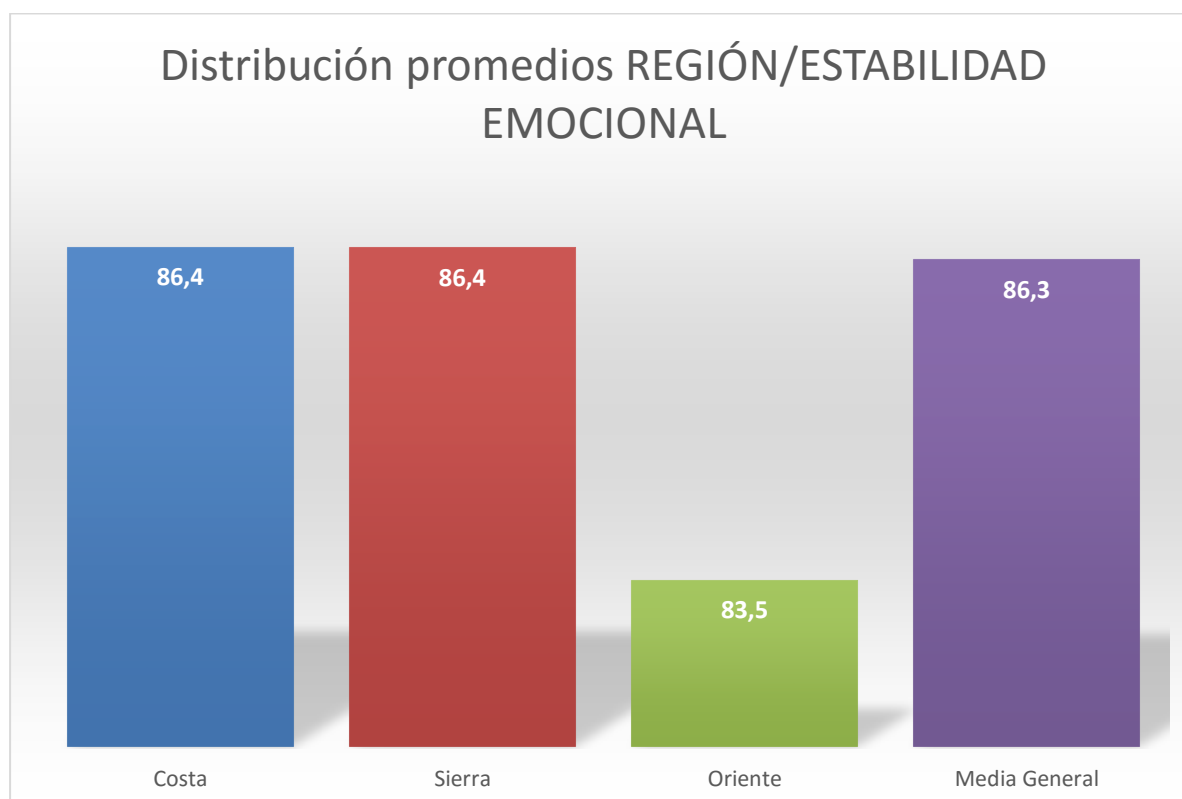


Figura 33 Diferencia de medias Región / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.3.5.5 Prueba de hipótesis Región y Apertura Mental

Tabla 37 Prueba de hipótesis Región / Apertura Mental

Rechazo Ho	Aceptación Ho	REGIÓN/APERTURA MENTAL			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA	Costa		-0,5	-0,6	-0,4
HIPÓTESIS	Sierra			-0,4	0,2
$z=1,96$	Oriente				0,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

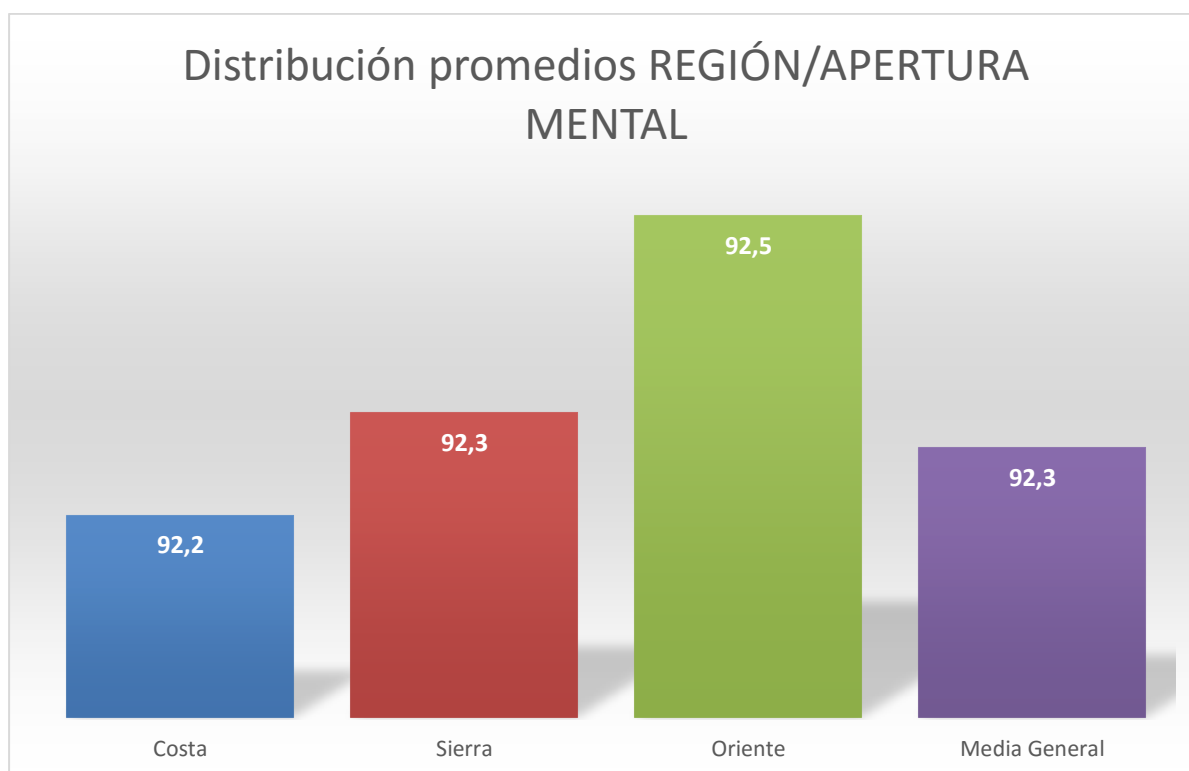


Figura 34 Diferencia de medias Región / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4 Prueba de hipótesis de la variable moderadora y variable dependiente factores de personalidad

#### 3.2.4.1 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Factores de personalidad

##### 3.2.4.1.1 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Energía

Tabla 38 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Energía

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/ENERGÍA		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		3,2	1,5
	Pública			-2,2

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

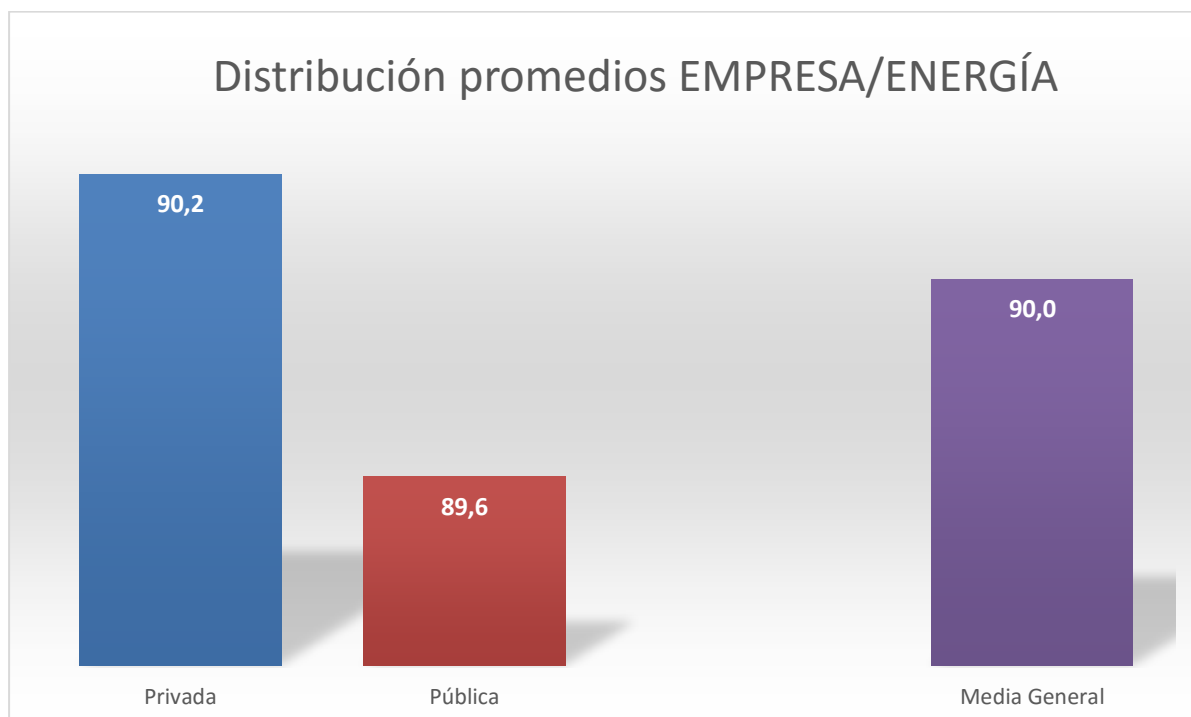


Figura 35 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Energía

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.4.1.2 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Afabilidad

Tabla 39 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Afabilidad

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/AFABILIDAD		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		-3,0	-1,4
	Pública			2,0

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

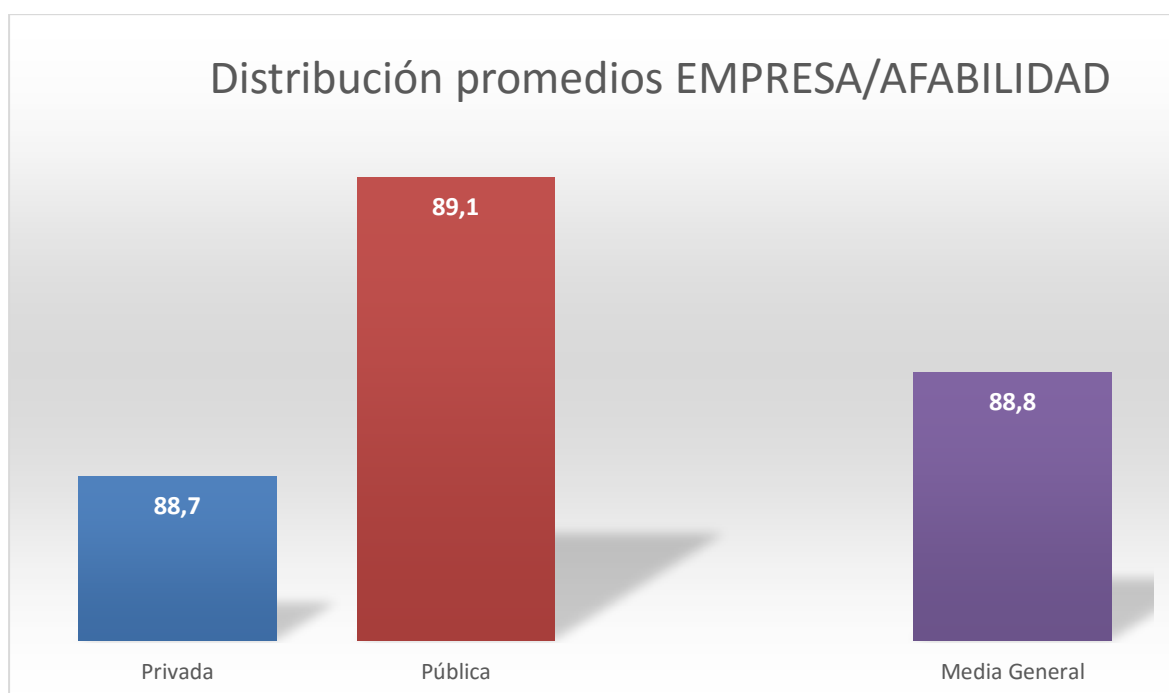


Figura 36 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Afabilidad

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.1.3 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Tesón

Tabla 40 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Tesón

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/TESÓN		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		-2,7	-1,3
	Pública			1,8

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

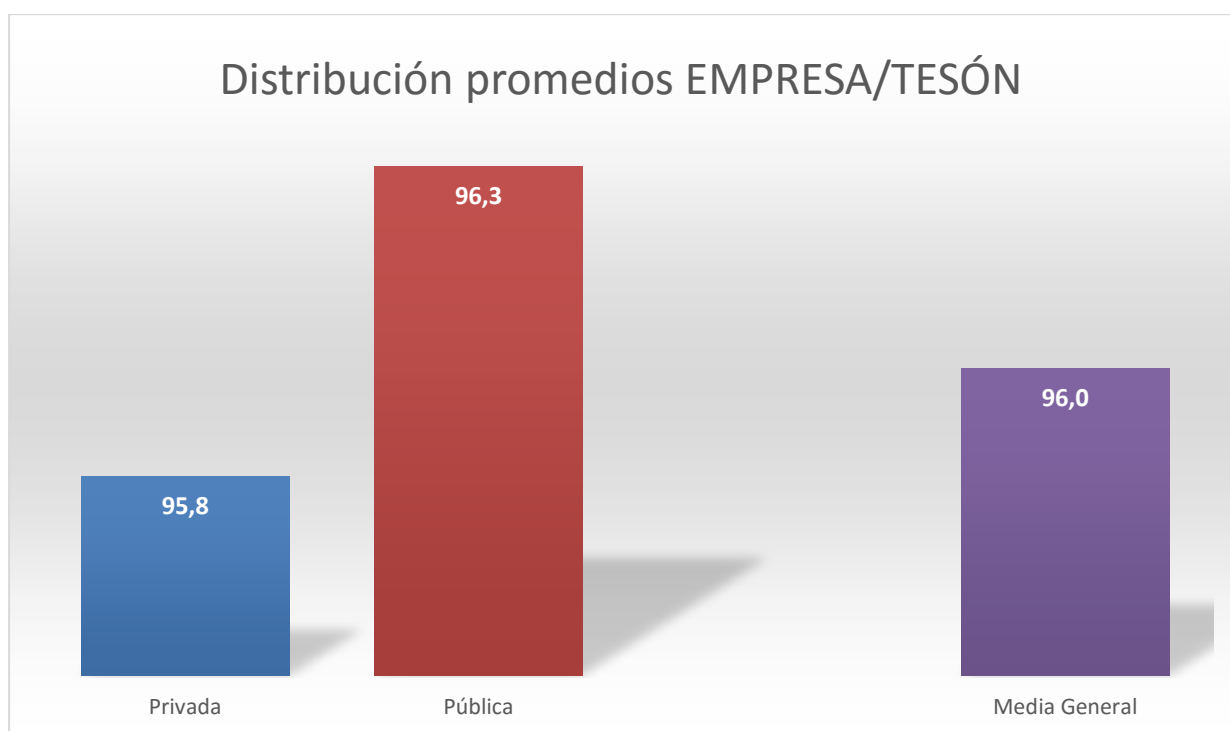


Figura 37 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Tesón

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.1.4 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Estabilidad Emocional

Tabla 41 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Estabilidad Emocional

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/ESTABILIDAD EMOCIONAL		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		5,9	2,9
	Pública			-4,0

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

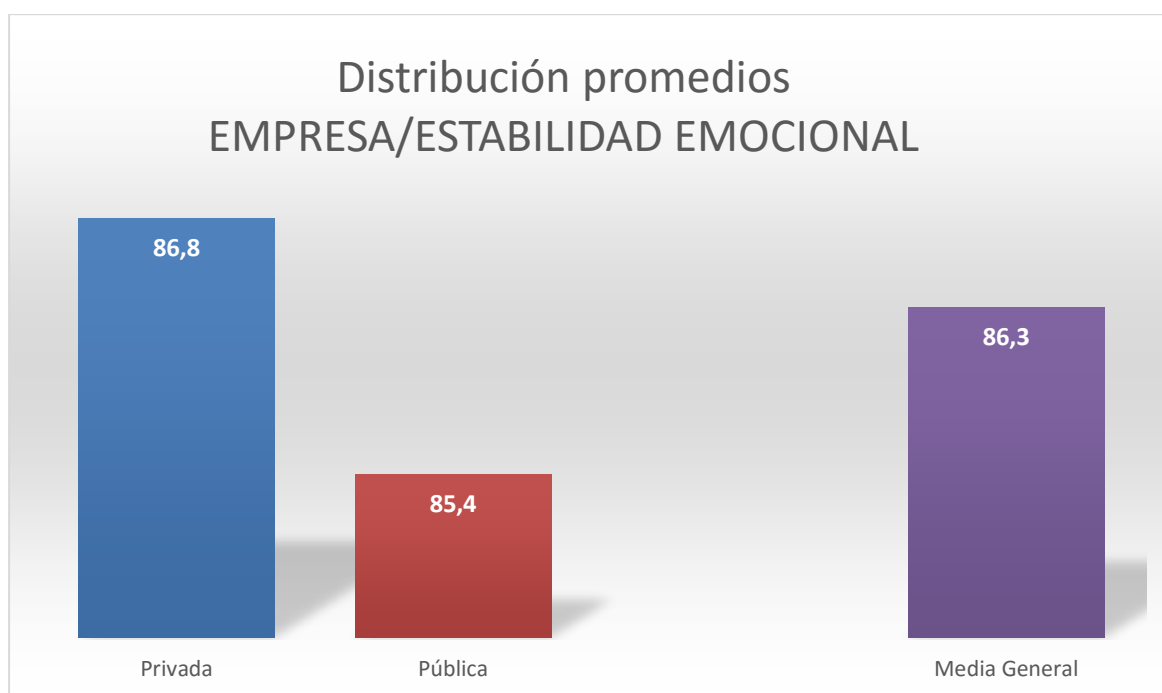


Figura 38 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Estabilidad Emocional

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor



### 3.2.4.1.5 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Apertura Mental

Tabla 42 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Apertura Mental

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/APERTURA MENTAL		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		-21,1	-10,2
	Pública			14,3

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

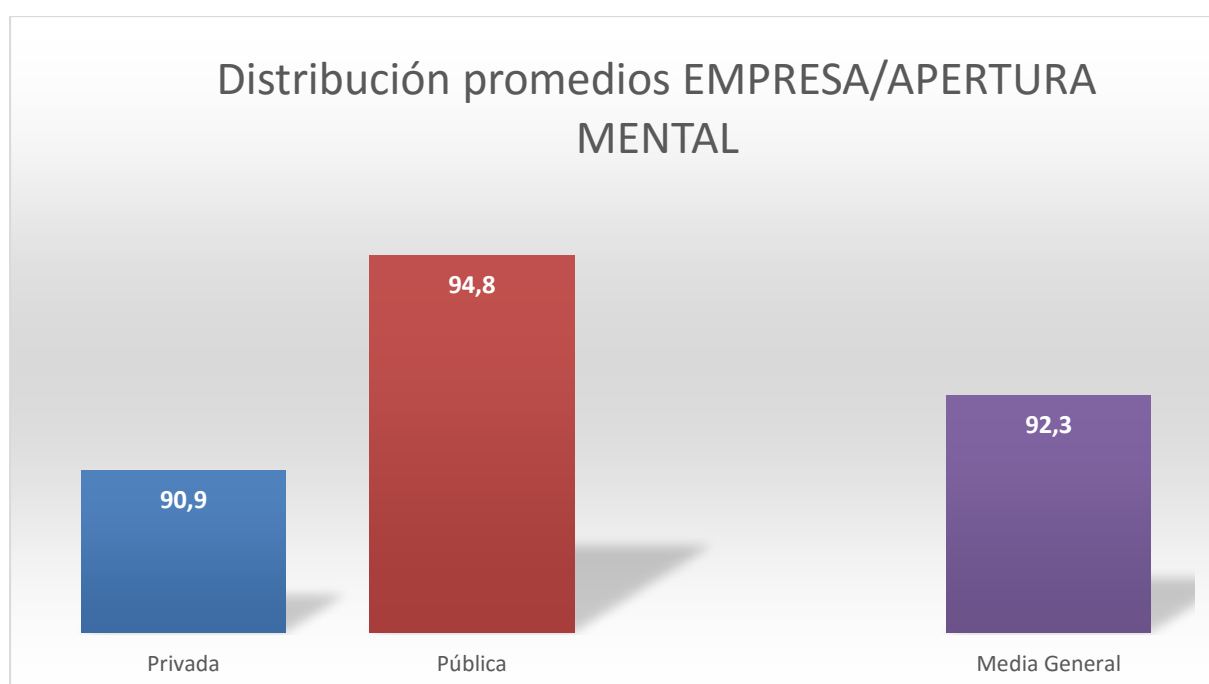


Figura 39 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Apertura Mental

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.2 Prueba de hipótesis Género y Distorsión

Tabla 43 Prueba de hipótesis Género / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Género/Distorsión		
$\alpha=0,05$	Género	Masculino	Femenino	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS z=1,96	Masculino		4,4	2,5
	Femenino			-2,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

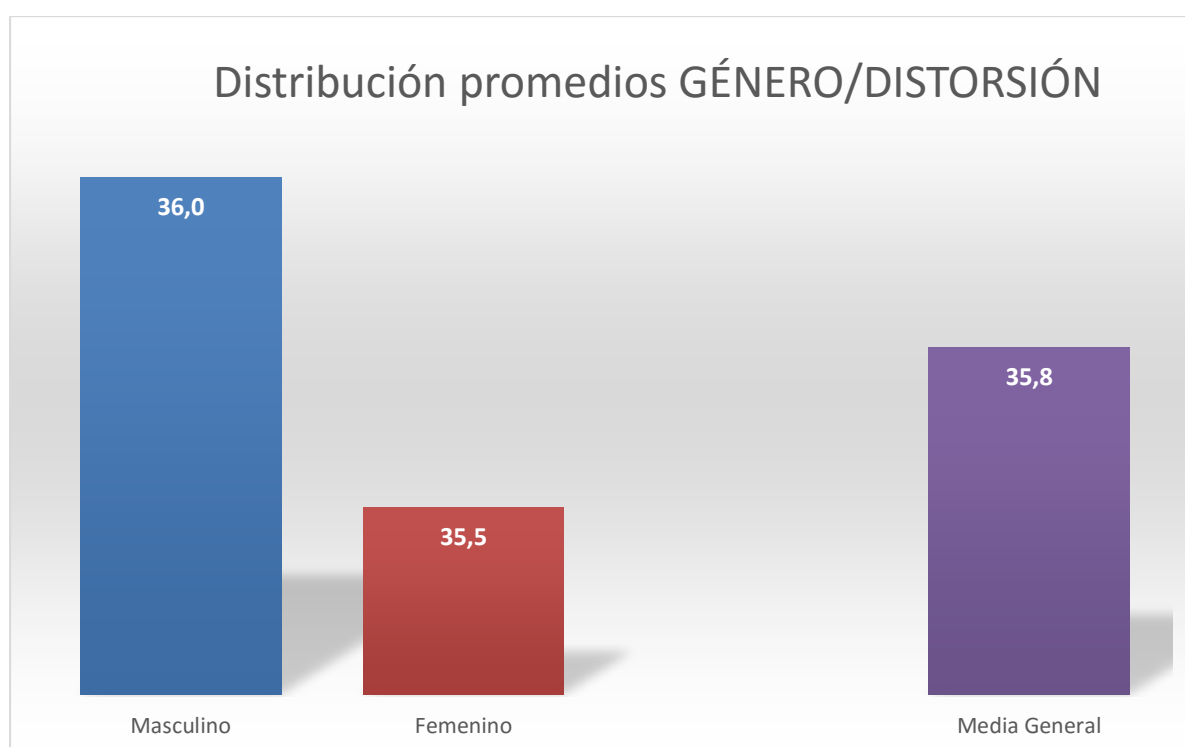


Figura 40 Diferencia de medias Género / Distorsión

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.3 Prueba de hipótesis Edad y Distorsión

Tabla 44 Prueba de hipótesis Edad / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación	Edad/Distorsión					
	Ho	20	30	40	50	60	GENERAL
$\alpha=0,05$	<b>Edades</b>						
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	20		-0,7	-1,1	-1,6	-2,8	0,0
	30			-1,2	-2,2	-4,5	-2,8
	40				-1,2	-3,6	-4,5
	50					-2,4	-3,6
	60						-2,4

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

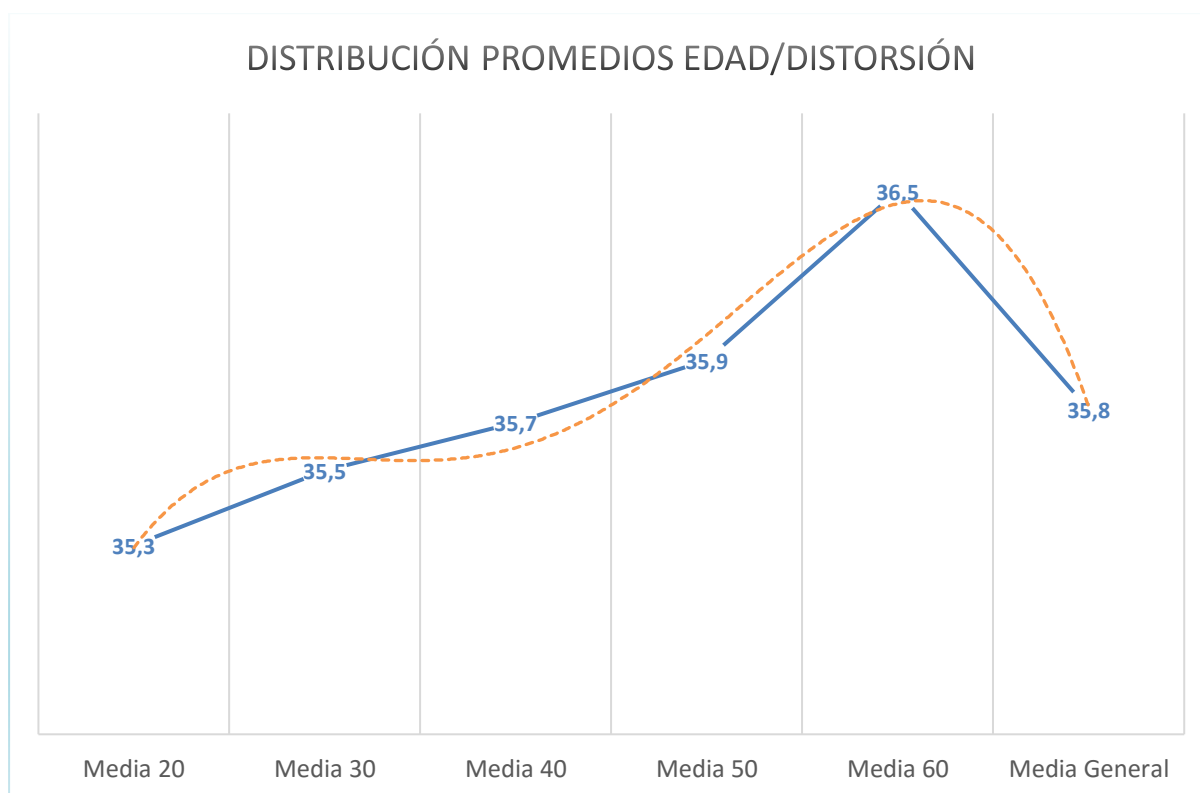


Figura 41 Diferencia de medias Edad / Distorsión

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

### 3.2.4.4 Prueba de hipótesis Nivel Académico y Distorsión

Tabla 45 Prueba de hipótesis Nivel Académico / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación	Nivel académico/Distorsión			
	Ho	2	3	4	GENERAL
$\alpha=0,05$	<b>Niveles</b>				
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	2		4,8	4,2	3,9
	3			0,2	-2,0
	4				-1,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

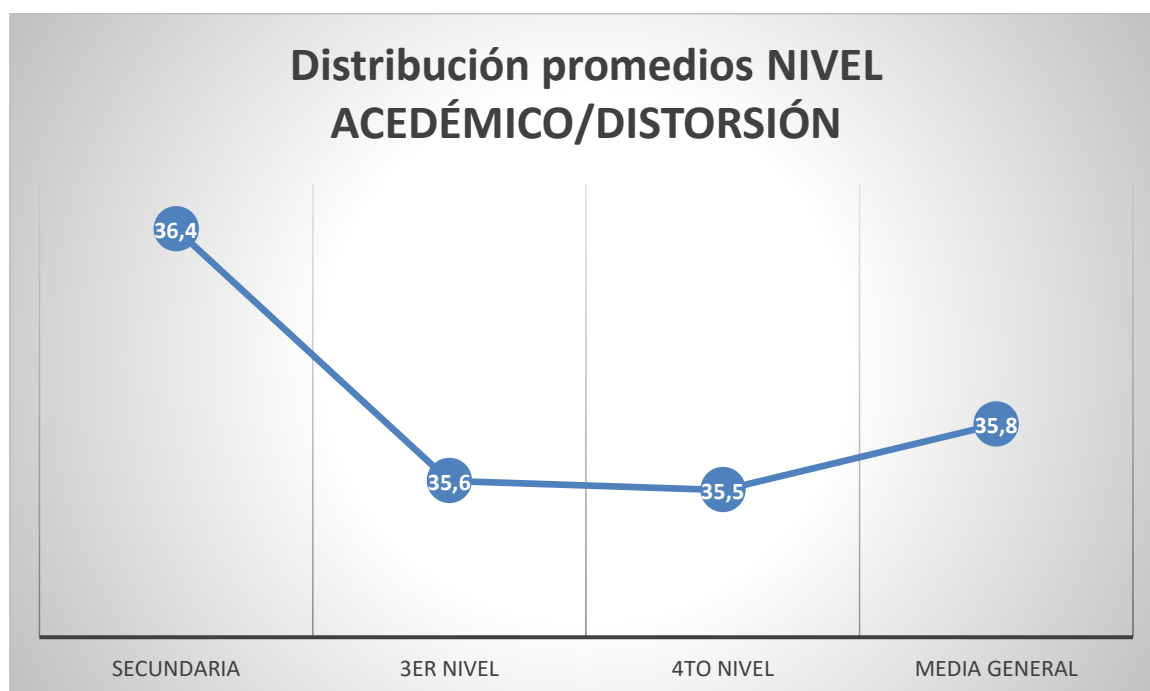


Figura 42 Diferencia de medias Nivel Académico / Distorsión

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.5 Prueba de hipótesis Estado Civil y Distorsión

Tabla 46 Prueba de hipótesis estado Civil / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Estado civil/Distorsión				
$\alpha=0,05$	<b>E. Civil</b>	SOLTEROS	UNIDOS	CASADOS	DIVORCIADOS	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	SOLTEROS		-1,8	-5,0	-1,7	-3,5
	UNIDOS			-0,8	0,0	0,3
	CASADOS				0,9	2,5
	DIVORCIADOS					0,2

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

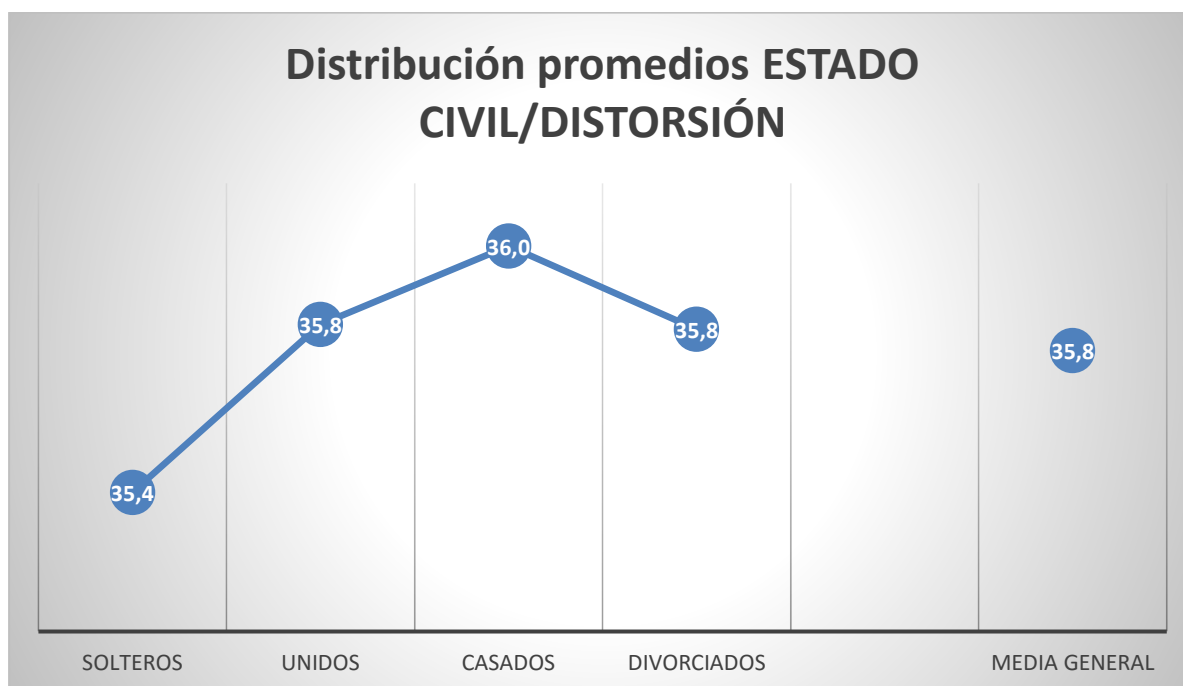


Figura 43 Diferencia de medias Estado Civil / Distorsión

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.6 Prueba de hipótesis Región y Distorsión

Tabla 47 Prueba de hipótesis Región / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Región/Distorsión			
$\alpha=0,05$	Regiones	Costa	Sierra	Oriente	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Costa		4,0	-1,8	2,4
	Sierra			-3,3	-2,3
	Oriente				2,7

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

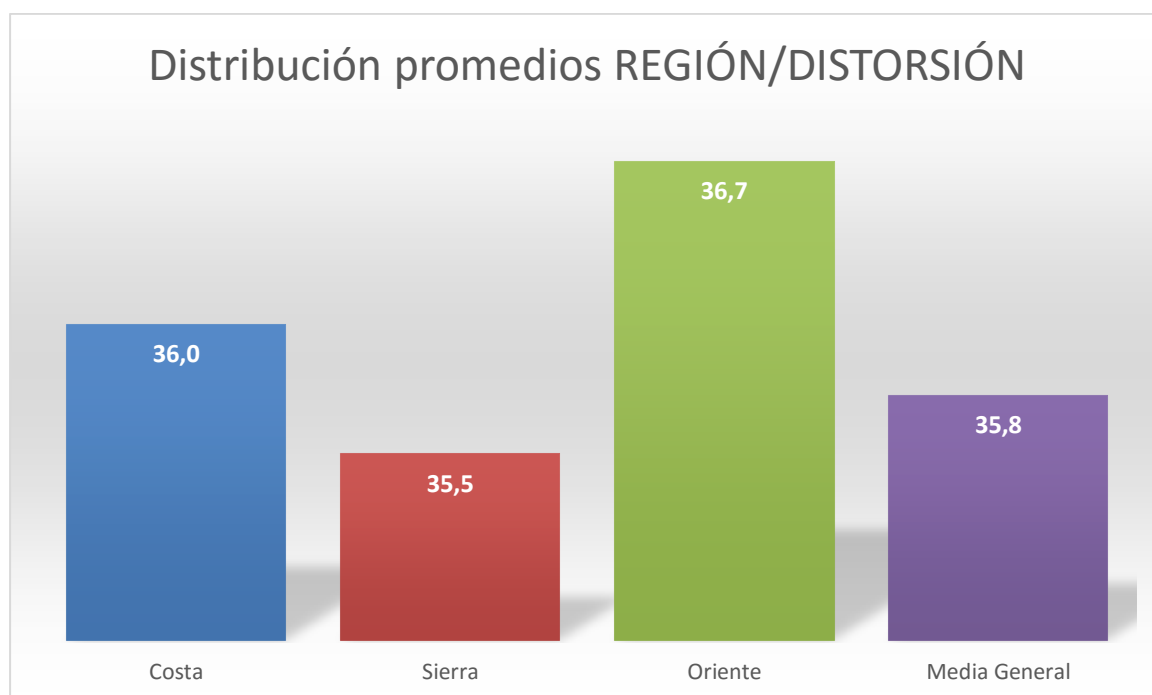


Figura 44 Diferencia de medias Región / Distorsión

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

### 3.2.4.7 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa y Distorsión

Tabla 48 Prueba de hipótesis Tipo de Empresa / Distorsión

Rechazo Ho	Aceptación Ho	Tipo empresa/Distorsión		
$\alpha=0,05$	<b>Empresa</b>	Privada	Pública	GENERAL
PRUEBA HIPÓTESIS $z=1,96$	Privada		-3,7	-1,8
	Pública			2,5

Fuente: Presente investigación

Elaborado por: El autor

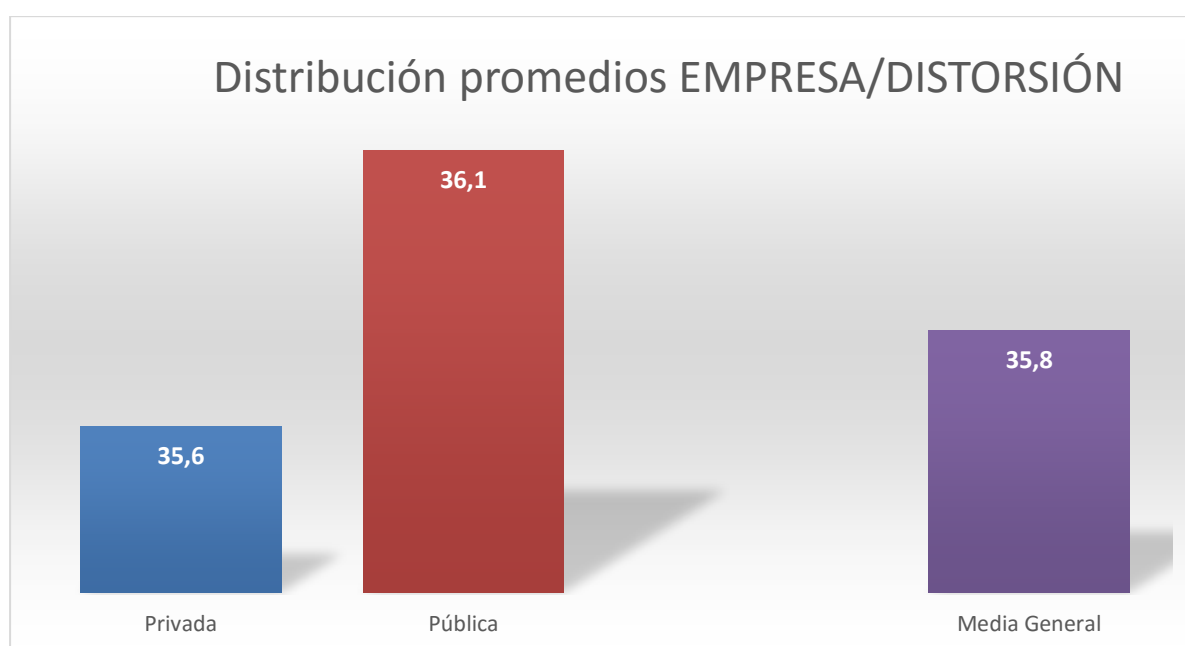


Figura 45 Diferencia de medias Tipo de Empresa / Distorsión

### 3.3 Comprobación de hipótesis

#### 3.3.1 Comprobación de hipótesis por diferencia de medias

Tabla 49 Resumen de la comprobación de hipótesis por diferencia de medias

RESUMEN DE LA COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS POR DIFERENCIA DE MEDIAS						
FACTORES DE PERSONALIDAD						
FACTORES DEMOGRÁFICOS	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental	Distorsión
Género	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Edad	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Aceptación Ho
Nivel Académico	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Estado civil	Aceptación Ho	Rechazo de Ho	Aceptación Ho	Aceptación Ho	Rechazo de Ho	Aceptación Ho
Región	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Aceptación Ho	Aceptación Ho
Tipo de empresa	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
RESUMENE DE LA COMPROBACION DE HIPÓTESIS POR ANOVA						
FACTORES DE PERSONALIDAD						
FACTORES DEMOGRÁFICOS	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental	Distorsión
Género	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Edad	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Nivel Académico	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Estado civil	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho
Región	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Aceptación Ho	Rechazo de Ho
Tipo de empresa	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho	Rechazo de Ho

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor

#### 3.3.2 Comprobación de hipótesis por análisis de varianza

Tabla 50 Resumen de la comprobación de hipótesis por ANOVA

n= 13052	Resultados de F						$\alpha= 0,05$
FACTORES DEMOGRÁFICOS	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental	Distorsión	Crítico para f
Género	63,3	13,9	21,3	12,1	88,1	19,0	3,84
Edad	21,1	24,1	18,2	15,9	71,6	6,2	2,37
Nivel Académico	22,7	104,4	113,7	11,1	358,4	11,5	3,00
Estado civil	14,4	23,1	22,1	6,5	24,3	8,3	2,61
Región	5,9	20,6	5,3	12,4	0,3	12,3	3,00
Tipo de empresa	218,9	218,9	8,0	37,0	478,9	14,3	3,84

Fuente: Presente investigación  
Elaborado por: El autor



Se rechaza la hipótesis nula:

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.

Se acepta la hipótesis alterna:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad (cinco grandes) de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.

## CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Variables independiente vs variable dependiente

En la mayor parte de los factores demográficos (VI) influyen en los factores de personalidad (VD) a excepción de:

- En el análisis de diferencia de medias, el factor demográfico “Estado Civil” no presenta diferencias significativas en los factores de personalidad: Energía, tesón, estabilidad emocional, pero si en: Afabilidad y Apertura Mental.
- Tanto en la comprobación por diferencia de medias como por análisis de varianzas, el factor demográfico “Región” no presenta diferencia estadísticamente significativa en el factor apertura al cambio.

### 4.2 Variable dependiente vs variable independiente

#### 4.2.1 Factor Energía

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de media se encontró que no hay diferencia estadísticamente significativa en el factor demográficos estado civil. Es decir, son similares los resultados de “Energía” independiente que este soltero, casado, divorciado, unido o viudo.
- Si existe diferencia estadísticamente significativa de medias en los factores demográficos de género, edad, nivel académico y región. Siendo más altos los niveles de energía en el género masculino que en el femenino, entre los 31 y los 50 años, en las personas de tercero y cuarto nivel académico, y más alto en costa y sierra que en el oriente.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Energía” para ninguno de los factores demográficos.

#### 4.2.2 Factor Afabilidad

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de medias, en el factor “Afabilidad”, si hay diferencia estadísticamente significativa en todos los factores demográficos de la siguiente manera:
  - Género: Presenta promedio más alto el género femenino que el masculino
  - Edad: Se evidencia una tendencia creciente del factor afabilidad entre los 20 y los 50 años.
  - Nivel académico: El factor afabilidad va en aumento desde el nivel secundario hasta el cuarto nivel.
  - Estado civil: Las medias más bajas se encuentran en los solteros y de unión libre, los promedios más altos en los casados y divorciados.
  - Región: La media más en afabilidad es en la región sierra. Similares en costo y oriente.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Afabilidad” para ninguno de los factores demográficos.

#### 4.2.3 Factor Tesón

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de medias, en el factor “Tesón” no hay diferencia estadísticamente significativa en el factor demográfico estado civil, es decir, son similares los niveles de tesón entre solteros, unidos, casados o divorciados.
- Si hay diferencia estadísticamente significativa del factor de personalidad “Tesón” en los factores demográficos de:
  - Género: Es más alto en el género masculino que en el femenino.
  - Edad: Presenta una tendencia creciente entre los 20 y los 50 años, baja a los 60 años.
  - Nivel académico: Aumenta significativamente desde el nivel secundario al cuarto nivel.
  - Región: No hay diferencia estadísticamente significativa entre costa y sierra, pero es mucho más baja en la región oriente.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Tesón” para ninguno de los factores demográficos.

#### 4.2.4 Estabilidad Emocional

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de medias, en el factor de personalidad “Estabilidad Emocional” no hay diferencia estadísticamente significativa en el estado civil, es decir que el nivel estabilidad emocional es similar sea soltero, unido, casado o divorciado.
- En el factor “Estabilidad Emocional” si hay diferencia estadísticamente significativa en los siguientes factores demográficos:
  - Género: Es más alto el promedio en el género masculino que en el femenino.
  - Edad: Aumenta significativamente el promedio de estabilidad emocional de los 20 a los 40 años y luego comienza a descender a los 50 y más bajo a los 60 años.
  - Nivel académico: hay diferencia estadísticamente significativa entre el nivel secundario y el tercero y cuarto nivel que son similares.
  - Región: Los promedios son similares en costa y sierra, y significativamente más bajo en la región oriente.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Estabilidad Emocional” para ninguno de los factores demográficos.

#### 4.2.5 Factor Apertura Mental

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de medias, en el factor de personalidad “Apertura Mental”, no hay diferencia estadísticamente significativa en el factor demográfico “Región”, es decir que los promedios de costa, sierra y oriente son similares en este factor.
- En el factor de personalidad “Apertura Mental” si hay diferencia estadísticamente significativa en los siguientes factores demográficos:
  - Género: Es más alta la apertura mental en el género masculino que en el femenino.
  - Edad: Va aumentado significativamente las medias desde los 20 a los 50 años y disminuye ligeramente a los 60 años.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, si hay diferencias significativas en “Apertura Mental” específicamente para el factor demográfico “Región”.

### 4.3 Variables moderadoras

#### 4.3.1 Tipo de empresa

- En el análisis de diferencia de medias de las variables moderadoras se aprecia que no hay diferencia estadísticamente significativa de los tipos de empresa en relación a cada factor de personalidad, por lo tanto, no modifica o altera los resultados.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Tipo de empresa” para ninguno de los factores de personalidad.

#### 4.3.2 Distorsión

- En la comprobación de hipótesis por diferencia de medias:
  - El factor distorsión del test no ha afectado a los resultados de: Edad, estado civil y región.
  - El factor distorsión de las respuestas si ha afectado a: Género, nivel académico y tipo de empresa.
  - En el factor género, es más alta la distorsión en el género masculino que en el femenino, sin que sea significativo en el baremo del test.
  - En el factor nivel académico, es el nivel secundario que presentan un puntaje más alto en distorsión, sin que sea significativo en el baremo del test.
  - En el factor tipo de empresa, son los postulantes a empresas pública los que obtiene un puntaje más alto en relación a la empresa privada, sin que sea significativo en el baremo del test.
- En la comprobación de hipótesis por ANOVA, no hay diferencias significativas en “Distorsión” para ninguno de los factores demográficos.

#### **4.4 Propuesta de mejora**

La mayor aplicación de estos resultados es en los procesos de selección de personal en las empresas, así como en los programas de desarrollo o de reubicación de los empleados dentro de una empresa.

En el proceso de selección de personal se debe considerar que, en los factores demográficos de género, edad, nivel académico y región, sí existe diferencias significativas para los factores de personalidad comprobadas estadísticamente y, por lo tanto, si se debe considerar en el momento de la decisión de contratación.

En este mismo proceso de selección, no se debe considerar la influencia del factor demográfico de estado civil como influyentes en los factores de personalidad de los candidatos.

En el factor “Apertura Mental” se debe considerar que no existe diferencias significativas si el candidato viene de la costa, sierra u oriente.

## CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Objetivos	Conclusiones
<p>Determinar los factores demográficos que más se han presentado en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.</p>	<p>Los factores demográficos que han presentado los candidatos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Género:</b> 48% masculino, 52% femenino.</li> <li>✓ <b>Edad:</b> Hasta 20 años, 2%; hasta 30 años 39%; hasta 40 años, 31%; hasta 50 años, 18% y hasta 60 años 10%.</li> <li>✓ <b>Regiones:</b> Costa, 37%; sierra, 60%, oriente, 4% y región insular, 0%.</li> <li>✓ <b>Nivel académico:</b> Cuarto 21%; tercero 56%, secundaria 18%, primaria 0.2% y otros que no contestaron 11%.</li> <li>✓ <b>Estado civil:</b> Soltero 41%, casado 41%, unión libre 7%, divorciados 6%, viudos 0% y otros 5%.</li> <li>✓ <b>Tipo de empresa:</b> Privada 65% y pública 35%.</li> </ul>
<p>Establecer los rasgos de personalidad tienen mayor frecuencia en los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015.</p>	<p>Los rasgos de personalidad de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015 fueron: Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional, Apertura Mental y Distorsión para la variable moderadora.</p> <p>Todos los factores presentaron una tendencia a la distribución normal por lo cual se puede inferir desde los estadígrafos de la muestra a los parámetros de la población.</p>
<p>Analizar la influencia de los factores demográficos en los rasgos de personalidad de los candidatos que han solicitado empleo y han sido evaluados a través de Evaluar.com en Ecuador en el año 2015</p>	<p>Después de hacer la prueba de hipótesis por diferencia estadísticamente significativa de medias se concluye que:</p> <p>En general, si hay diferencia estadísticamente significativa en los factores de personalidad dependiendo de los factores demográficos analizados.</p> <p>Las variables moderadoras no presentan una diferencia estadísticamente significativa, por lo tanto, no han influido en la relación de las variables</p>

## **5.2 Recomendaciones**

Utilizar la información obtenida en esta investigación para la gestión del talento humano en las organizaciones como referente tanto en las contrataciones como en la reubicación o ascensos de personal.

Considerar en los procesos de selección de personal los factores demográficos como: género, edad, nivel académico, estado civil y región; como indicadores que influyen en los factores de personalidad.

Ubicar a los colaboradores de una empresa en los diferentes puestos de trabajo de acuerdo a las diferencias de sus factores demográficos que influyen en los factores de personalidad como: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura al cambio.

Aprovechar la información de esta investigación con fines de desarrollar mejor la gestión del talento humano y no como forma de discriminación.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

- Caprara, B. B. (1995). *BFP Cuestionario Big Five*. Madrid: TEA Ediciones.
- Casquete. (2014). *La Personalidad como Factor Clave en el Empleabilidad de los Individuos*. Madrid: Universidad Pontífica de Comillas.
- Chiavetano, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Bogota: McGRAW-HILL.
- Collin, B. (2003). Las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad. *Focus.ie.edu*, 1.
- Depaula. (2013). *Análisis del Modelo Big Five de la Personalidad como Predictor de la Inteligencia Cultural*. Buenos Aires: Instituto de Enseñanza Superior del Ejército.
- Evaluar.com. (2016). *Web Evaluar.com*. Obtenido de <http://www.evaluar.com/quienes-somos>
- INEC. (2015). *Indicadores Laborales*. Quito.
- Laak. (1996). Las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad. *Revisata de Psicología de la PUCP Vol. XIV No.2 Universidad de Utrechr*, 1.
- Michaels, E. (2003). *La guerra por el talento*. Norma.
- Naciones Unidas. (1959). *Diccionario demografico multilingüe*. New York: Demopedia.
- Psicología Online. (2016). *Psicología Online*. Obtenido de <http://www.psicologia-online.com/pir/definicion-de-rasgo.html>
- Ramirez, D. (16 de Septiembre de 2012). *Color abc*. Obtenido de <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/desarrollo-del-talento-humano-451051.html>

## ANEXOS

## 1 Carta de autorización de uso de los datos de Evaluar.com



Figura 46 Carta de autorización para uso del test y los datos

## 2 Ficha técnica del test

**Ficha técnica**

**BFP 10**

**eváluar**

**PERSONALIDAD**

**BFP 10 TEST DE PERSONALIDAD BIG FIVE**

**01 ¿QUÉ ES?**  
Evaluación de 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de distorsión. Consta de 132 preguntas en escala de Likert.

**02 ¿A QUIÉN SE APLICA?**  
Aplicable a cargos auxiliares, asistenciales, mandos medios, supervisiones, jefaturas y gerencias de línea (no recomendable para cargos operativos, es decir, para personas que no han completado la secundaria)

**03 ¿QUÉ EVALÚA?**  
Dinamismo, dominancia, cooperación, cordialidad, escrupulosidad, perseverancia, control de emociones, control de impulsos, apertura de cultura, apertura de experiencia; más una escala de distorsión.

**BENEFICIOS**  
Representa los principales rasgos de personalidad basados en los conocimientos/creencias de la "gente común" y validada por la investigación científica.

**BASE TEÓRICA**  
Esté basada en el modelo de los Big Five, en la taxonomía de Catell (1970) de 16 factores, en los tres superfactores de Guilford, y en los ocho factores principales de Comrey. La prueba toma en cuenta todas estas teorías y sus métodos empleados en la construcción de las escalas, distintas técnicas de análisis factorial.

<b>Tiempo</b> 30 min. aprox.	<b>Confiabilidad</b> 0,80	<b>Validez</b> 0,75 0,92	<b>Actualización de Baremo</b> Diciembre de 2015
---------------------------------	------------------------------	--------------------------------	---

Figura 47 Ficha técnica del test BPF10