

## SISTEMA WEB PARA LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO CONSIDERANDO LA CARACTEROLOGÍA RELACIONAL

Jesús Alberto Rosales Rubio  
jrosalesr1001@alumno.ipn.mx  
Montserrat Gabriela Pérez Vera  
mperezve@ipn.mx

Escuela Superior de Cómputo-IPN

Boletín No. 84  
1o. de mayo de 2021

### Resumen

El presente trabajo expone la descripción del desarrollo de un sistema Web que permita hacer una psicometría, con la intención de ayudar a la selección del personal en la integración de equipos de trabajo, en cualquier organización, mediante cálculos matemáticos para determinar la conducta y personalidad, mediante la caracterología relacional.

### Introducción

Aristóteles citado por (Arrieta, 2009) afirmó que “el hombre por naturaleza es un ser social...” y es por eso que a lo largo del tiempo se ha visto en la necesidad de interactuar con sus pares, estas interacciones se dan mediante la comunicación, la actitud y el comportamiento de cada uno por esta razón se define a las relaciones interpersonales como la base de la esfera social del individuo.[1]

El trabajo en equipo se trata de un pequeño grupo de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos.[2]

El funcionamiento de los equipos de trabajo es una preocupación creciente de la alta gerencia y de los líderes en general. El verdadero equipo tiene todo el potencial como para mejorar el desempeño de los pequeños grupos en todos los niveles de la empresa y su versatilidad está a tono con la velocidad, la intensa competencia y el cambio acelerado que enfrentan cada vez más organizaciones de alto desempeño.[3]

Reunir a un grupo de personas para realizar un trabajo no significa constituir un equipo de trabajo. El equipo exige coordinación, comunicación entre sus miembros, complementariedad, lealtad al equipo, etc.[4]

La puesta en marcha de un equipo de trabajo es un proceso complejo que pasa por diferentes fases:

- Hay que definir con claridad cuáles van a ser los objetivos que deberá alcanzar.[4]
- Hay que determinar su posición dentro de la organización.[4]

- Seleccionar a sus integrantes: en función de la tarea asignada hay que buscar a personas con capacidades y experiencia suficiente para cubrir las distintas facetas del trabajo encomendado. Hay que seleccionar personas con capacidad para trabajar en equipo.[4]
- Entre los integrantes se nombrará un jefe de equipo, en base a su mayor experiencia, su visión más completa del trabajo asignado, y su capacidad de conducir grupos.[4]

Desde la Psicología Social se puede analizar la efectividad o no de un grupo para realizar una tarea, de acuerdo a las fuerzas que actúan en su interior.[4]

- Afiliación y pertenencia.[4]
- Cooperación.[4]
- Pertinencia.[4]
- Comunicación.[4]
- Aprendizaje.[4]

Mencionado lo anterior, para que estos grupos tengan el mejor funcionamiento en equipo deben tener una evaluación de cualidades ó como mencionaremos a continuación test de comportamiento.

Los test de comportamiento en la actualidad se utilizan en un gran número de organizaciones y para distintos fines que van desde medir las reacciones que pudiera tener un candidato, hasta tratar de definir su personalidad y así poder medir y cuantificar una o varias características de la persona que se está evaluando. [4]

#### Desarrollo

Se desarrolló un sistema que tendrá interacción con el entrevistador y aspirante. El aspirante ingresará sus datos personales, así como sus respuestas al test, mediante el cálculo basado en las respuestas del usuario, se interpreta la personalidad. En este caso se usó la teoría de Le Senne ya que está basada y respaldada por estudios científicos de Psicología.

Con el sistema se busca acotar el tiempo de entrevista y trazar con mayor precisión el perfil del aspirante, luego entonces la aplicación tiene por objetivo proveer información complementaria al entrevistador para mejorar el proceso de selección.

Objetivo general del desarrollo del sistema es el siguiente

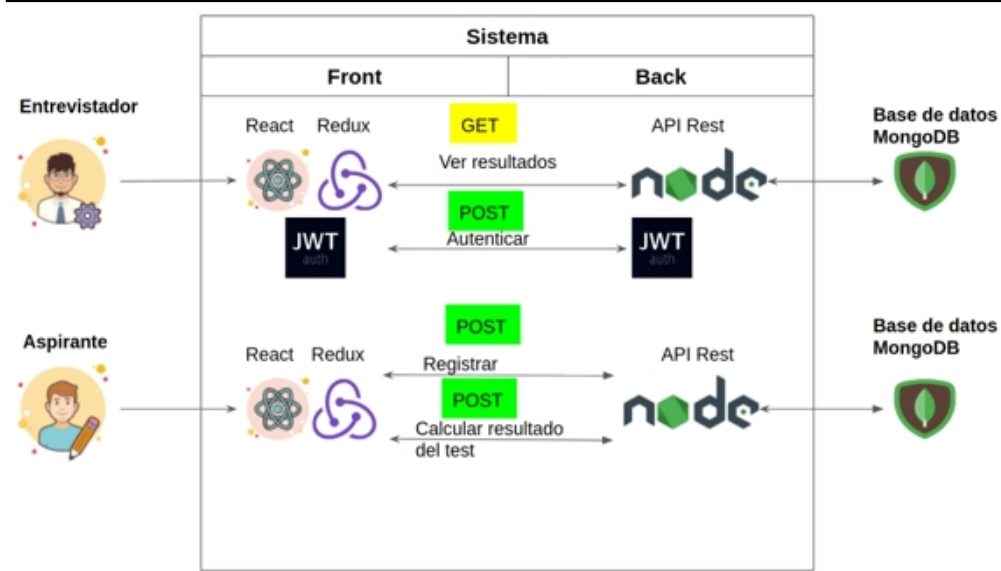
Desarrollar un sistema Web que identifique la conducta de las personas frente a los demás, utilizando la caracterología relacional, para la integración de equipos de trabajo.

Objetivos específicos

Diseñar un sistema web que realice las siguientes puntos:

- Registrar datos generales del aspirante./li>
- Registrar la respuesta de 55 preguntas del test.
- Calcular el resultado de acuerdo al teorema de Rene Le Senne.
- Módulo de autenticación del entrevistador.
- Muestra el resultado caracterológico.
- Resalta si el aspirante es compatible con la conducta que se determinará para el puesto deseado.

En la figura 1 se muestra la arquitectura del desarrollo Web.

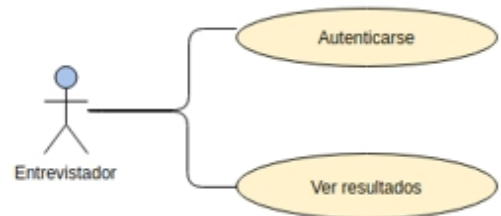


**Figura 1.** Arquitectura de sistema. Fuente. Creación propia .

En la figura 2 y 3 se pueden observar los diagramas de casos de uso que se diseñaron para el desarrollo Web.

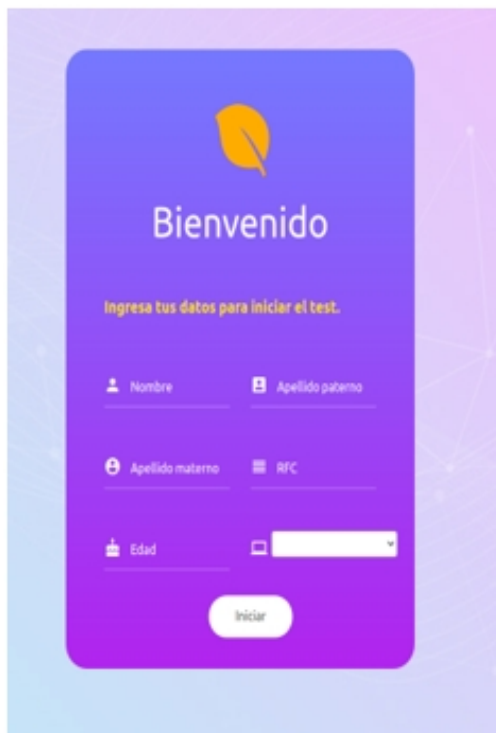


**Figura 2.** Caso de uso aspirante. Fuente. Creación propia.

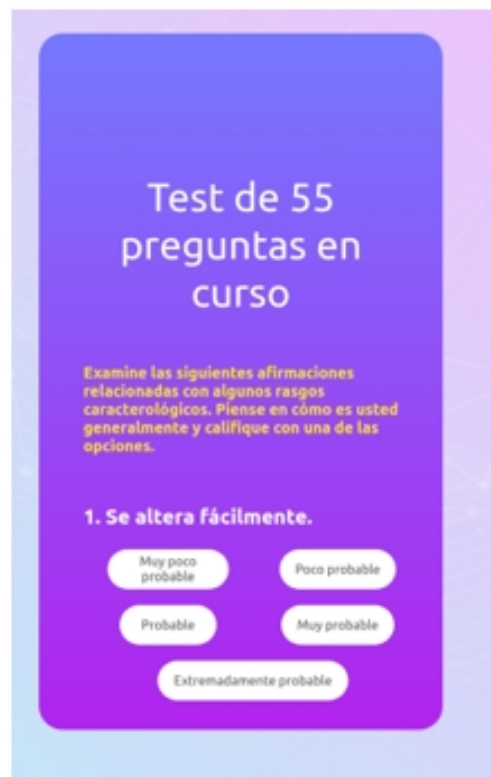


**Figura 3.** . Caso de uso entrevistador. Fuente. Creación propia.

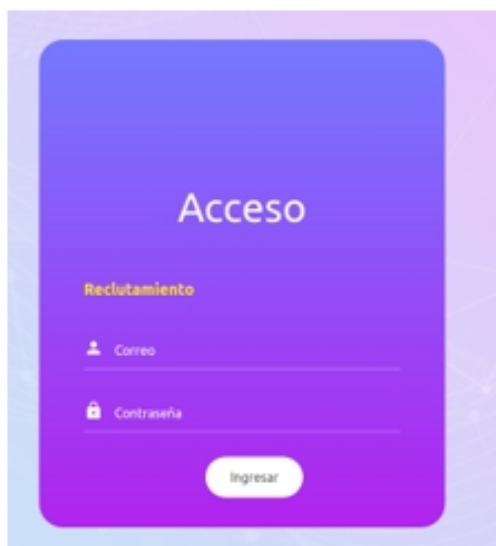
A continuación se muestran las pantallas del desarrollo donde se da la bienvenida y se da inicio para dar respuesta al Test de caracterología, ver figuras 4, 5 y 6.



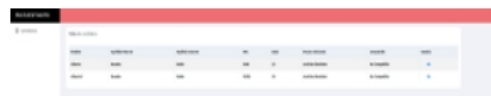
**Figura 4.** . Ingresa datos aspirante.  
Fuente. Creación propia



**Figura 5.** Responder test.  
Fuente. Creación propia



**Figura 6.** Acceso entrevistadores  
Fuente. Creación propia



**Figura 7.** Pantalla principal entrevistadores.  
Fuente. Creación propia

En las figura 8 y 9 se puede observar la imagen del resultado del aspirante, considerando la caracterología.

Resultado			
Nombre	RFC	Edad	Puesto solicitado
Alberto Rosales Rubio	RORJ920405	28	Analista diseñador
No Compatible			

**Figura 8.** Resultado aspirante. Fuente. Creación propia.

Elementos Secundarios	
Estrecho	
No Ávido	
Alocéntrico	
Conciliador	
Introverso	
Inalterable	
Tierno	
Apetente	

Elementos Fundamentales	
No Emotivo	
Activo	
Secundario	

**Figura 9.** Resultado caracterología aspirante. Fuente. Creación propia

En esta última figura se observa la tabla de resultados, considerando los rasgos caracterológicos y las calificaciones de las aseveraciones, ver figura 9.

Rasgos caracterológicos	Calificación de las aseveraciones					Suma	Dividir entre 5
No emotivo 1-5	1	12	23	34	45	---	---
Emotivo 6-10							
No activo 1-5	2	13	24	35	46	---	---
Activo 6-10							
Primario 1-5	3	14	25	36	47	---	---
Secundario 6-10							
Estrecho 1-5	4	15	26	37	48	---	---
Amplio 6-10							
No ávido 1-5	5	16	27	38	48	---	---
Ávido 6-10							
Egocéntrico 1-5	6	17	28	39	50	---	---
Alocéntrico 6-10							
Dominante 1-5	7	18	29	40	51	---	---
Conciliador 6-10							
Introverso 1-5	8	19	30	41	52	---	---
Extraverso 6-10							
Inalterable 1-5	9	20	31	42	53	---	---
Cíclico 6-10							
Seco 1-5	10	21	32	43	54	---	---
Tierno 6-10							
Apetente 1-5	11	22	33	44	55	---	---
Inapetente 6-10							

**Figura 9.** Tabla de resultado. Fuente. Caracterología Relacional[5]

### Conclusiones

A lo largo de este proyecto se realizó la búsqueda de una problemática la cual es la importancia de los test en la formación de equipos, de acuerdo a esto observamos que no existía un examen dedicado a cada perfil, sino sólo arrojaba información general.

La solución que se consideró relevante fue mostrar las características específicas que se informarán a los reclutadores, además de que por medio del perfil solicitado en comunicación con la empresa y nuestro especialista configuraremos correctamente con el teorema propuesto el cual es fundamentado científicamente, se llegará a una conclusión de atributos específicos para ese perfil.

Otra variante que se observó fue que la mayoría de las empresas que se dedican a realizar estos test realizan su cobro por medio de créditos el cual va dirigido a cada examen realizado, luego entonces se decidió romper el paradigma, enfocarlo a los perfiles por lo cual el cobro se realizó por perfiles.

Se realizó una estimación del presupuesto que se requerirá para el desarrollo del proyecto y se comparó con varias opciones, hasta concluir con un presupuesto. Dentro de este presupuesto se consideraron la renta de un servidor aws, la luz, el internet, la computadora, un programador, el especialista perfilador, la campaña de marketing.

De ahí se partió para realizar una arquitectura con la librería ReactJs que se mantenga en comunicación con una api en nodejs y está actualice la base de datos NoSQL. La complejidad de este desarrollo fue en el aprendizaje de la librería así como los patrones de diseño que utiliza además de crear una interfaz intuitiva y atractiva con el usuario, así como implementar la funcionalidad de esta.

Otro reto que se involucró fue el estudio de la teoría caracterológica que usamos, así como todo los conceptos que este contiene, algunos conocidos otros no tanto e implementarlo en un plan de negocios.

#### Referencias

1. Bastidas Morales, L. S. (2020). *estrés y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores multifuncionales de supercines de la ciudad de quito, en el año 2018* (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica).
2. Ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso.
3. Katzenbach, J. R. (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Ediciones Granica SA.
4. Solorio, R. M. (2012). *Trabajo en equipo. dgrh. salud. gob* Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>.
5. s.a. (año). *Test de selección basado en la personalidad del candidato, Héctor Gerardo Toledo Rosillo* [Online]. <https://www.gestiopolis.com/test-de-seleccion-basado-en-la-personalidad-del-candidato/>
6. A. M. L. d. L. Luna María Cruz Galindo, (año). *Caracterología Relacional* 1st ed., trillas, Ed. trillas, 2013