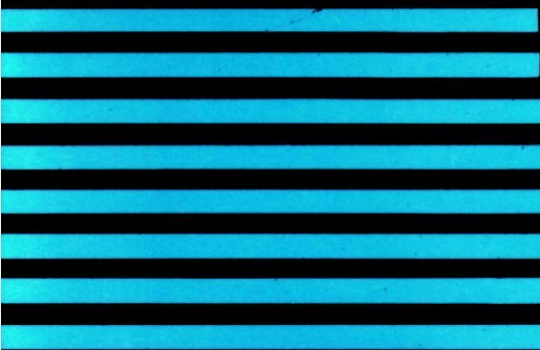


ME.PSI
(34)
2000
c.0



**MEMORIA
DE
TITULO**

**UNIVERSIDAD
GABRIELA MISTRAL**
LA UNIVERSIDAD PRIVADA AUTONOMA MAS ANTIGUA

MF.751
(34)
2000

M2686
C.O



Universidad Gabriela Mistral
Departamento de Psicología

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO
“Perfiles de Responsabilidad y Selección en Hospederías Hombres
Padre Lavín y Padre Hurtado del Hogar de Cristo”



Profesores Patrocinantes: Sr. Horacio Rivera.
Sra. Eve Marie Apfelbeck.
Sr. Iván Armijo.

Alumnas Memoristas: Sra. Ivette Inzulza Brajovic.
Srta. Rosa Ana Verdi Biava.

Departamento de Psicología

EVALUACION MEMORIA DE TITULO

I IDENTIFICACION

TITULO DE LA MEMORIA	“Perfiles de Responsabilidad y selección de Hospederías Hombres Padre Lavín y Padre Hurtado del Hogar de Cristo”
AUTOR (ES)	Ivette Insulza B. Rosa Ana Verdi B.
PROFESOR EVALUADOR:	Sra. Eve Maric Apfelbeck.
FECHA :	Mayo 2001

II CONTENIDOS

Evaluación (*)

Asigne una nota de 1 a 7 a cada aspecto presentado

2.1	Originalidad y/o relevancia de la investigación realizada	7.0.-
2.2	Fundamentación teórica, discusión bibliográfica presentada	6.5.-
2.3	Logro de los objetivos planteados en la investigación	7.0.-
2.4	Metodología general utilizada	7.0.-
2.5	Tratamiento de la información recopilada, análisis de resultados	6.8.-
2.6	Conclusiones y reflexiones finales presentadas	6.8.-

III ASPECTOS FORMALES

3.1	Capacidad de integración y síntesis teórica	6.0.-
3.2	Coherencia interna del trabajo presentado	6.5.-
3.3	Estilo de redacción (grado de precisión conceptual, lenguaje académico, etc.)	6.5.-
3.4	Grado de corrección ortográfica y de puntuación	6.0.-
3.5	Presentación formal de la bibliografía y fuentes utilizadas	4.0.-

(*) La nota final de la Memoria no tiene necesariamente que ser un promedio de estas evaluaciones parciales, dado que cada uno de los puntos detallados para los contenidos y los aspectos formales, tienen diferente ponderación para una nota global.

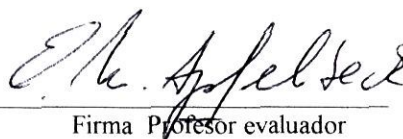
En comparación a los demás trabajos de esta línea de investigación, este destaca por su análisis y conclusiones en términos de su aproximación descriptiva a las características de las personas evaluadas en relación a los cargos. Sin embargo, se observan algunas dificultades en cuanto a establecer relaciones entre resultados discordantes.

Deben cuidar más el lenguaje, especialmente cuando describen a las personas:(ej:”poseen” un alto grado de ansiedad)

Será menester rehacer la bibliografía , faltan fechas de publicaciones, presenta errores ortográficos y no se ciñen a lo solicitado por la A.P.A. (a veces ponen las fechas después del lector, otras después de la editorial, o al final)

De acuerdo a la información anterior califico esta Memoria con nota
Nota en palabras (seis coma cuatro)

6.4.-



Firma Profesor evaluador

Departamento de Psicología

EVALUACION MEMORIA DE TITULO

I IDENTIFICACION

TITULO DE LA MEMORIA: "Perfiles de Responsabilidad y selección en Hospederías Hombres Padre Lavín y Padre Hurtado del Hogar de Cristo"

AUTOR (ES): Sra Ivette Inzulza Brajovic
Srta. Rosa Ana Verdi Biava

PROFESOR EVALUADOR: Horacio Rivera Besa

FECHA :15 de Diciembre del 2.000

II CONTENIDOS

Evaluación (*)

Asigne una nota de 1 a 7 a cada aspecto presentado

2.1	Originalidad y/o relevancia de la investigación realizada :	6.5
2.2	Fundamentación teórica, discusión bibliográfica presentada:	6.5
2.3	Logro de los objetivos planteados en la investigación:	6.5
2.4	Metodología general utilizada:	6.5
2.5	Tratamiento de la información recopilada, análisis de resultados:	6.5
2.6	Conclusiones y reflexiones finales presentadas :	6.5

III ASPECTOS FORMALES

3.1	Capacidad de integración y síntesis teórica	6.5
3.2	Coherencia interna del trabajo presentado :	7.0
3.3	Estilo de redacción (grado de precisión conceptual, lenguaje académico, etc.) :	6.5
3.4	Grado de corrección ortográfica y de puntuación:	7.0
3.5	Presentación formal de la bibliografía y fuentes utilizadas:	6.0

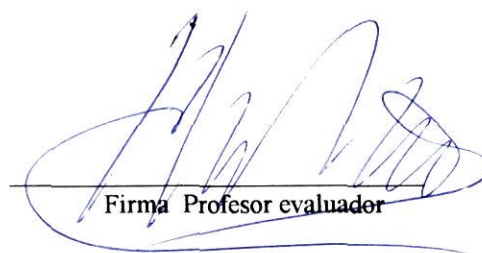
(*) La nota final de la Memoria no tiene necesariamente que ser un promedio de estas evaluaciones parciales, dado que cada uno de los puntos detallados para los contenidos y los aspectos formales, tienen diferente ponderación para una nota global.

IV SINTESIS DE LA EVALUACION Y COMENTARIOS

El trabajo presentado se inserta en la línea de investigación de gestión de personas en instituciones de beneficencia, las alumnas desarrollan un interesante esquema de integración de su trabajo presentando como hilo conductor a la figura del Beato Alberto Hurtado Cruchaga. En el capítulo de la pobreza logran una buena síntesis de la bibliografía y sobre esto efectúan una profunda reflexión que las conduce a hacer un planteamiento original sobre el tema. Los resultados y conclusiones resultan coherentes con el trabajo y de aplicación práctica para la institución.

De acuerdo a la información anterior califico esta Memoria con nota
Nota en palabras (seis coma ocho)

6.8



Firma Profesor evaluador

Agradecimientos:

Es de especial importancia agradecer a quienes colaboraron directa o indirectamente en la realización de este estudio.

En principio agradecemos al Hogar de Cristo por darnos la oportunidad de realizar nuestra memoria en esta Institución, y en especial a quienes hacen posible que esta gran obra tenga continuidad en el tiempo, específicamente a todas aquellas personas que se desempeñan actualmente en el área Hospederías de Hombres Padre Lavín y Padre Hurtado, quienes apoyaron fehacientemente nuestro estudio, confiando en nosotras, dedicándonos parte fundamental de su tiempo y acogiéndonos de sobremanera.

Además deseamos agradecer a nuestro profesor guía y coordinador, Don Horacio Rivera por su comprensión, apoyo y contención cuando fue necesario, así como también a Don Iván Armijo y Sra. Eve Marie Apfelbeck, por la orientación entregada para la concretización de nuestro estudio.

Finalmente consideramos de suma importancia agradecer en forma individual a quienes nos acompañaron en este importante etapa de nuestras vidas, especialmente:

A mis padres por su confianza y apoyo incondicional,
a mi marido por su colaboración y contención, y en
especial a mi hijo por haberme acompañado.

Ivette Inzulza Brajovic.

A Dios por guiar mi vida,
a mi Madre por su gran comprensión,
a Néstor por su enorme contención, ayuda y amor,
y a mi Padre, quien siempre confió en mí y me
acompaña en espíritu.

Rosa Ana Verdi Biava.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	
II.	ANTECEDENTES TEÓRICOS	05
	2.1. Vida y Obra del Padre Hurtado	05
	2.2. El Hogar de Cristo	08
	2.3. La Pobreza	12
	2.3.1. Reseña Historia acerca de la pobreza	12
	2.3.2. Repercusiones en nuestro País	14
	2.3.3. Definición del Concepto de Pobreza	14
	2.3.4. Heterogeneidad del Mundo de los Pobres	17
	2.3.5. Indicadores de la Pobreza	20
	2.4. Marco Legal de las Instituciones de Beneficencia	20
	2.4.1. Corporaciones y Fundaciones	21
	2.4.2. Marco Laboral de las Instituciones de Beneficencia	22
	2.5. Perfiles de Responsabilidad	23
	2.5.1. Evolución desde la Descripción de Cargo hacia el Perfil de Responsabilidad	24
	2.5.2. Definición de Perfil de Responsabilidad	26
	2.5.3. Hacia una Integración del Concepto de Perfil de Responsabilidad en el Hogar de Cristo	27
III.	OBJETIVOS	29
	3.1. Objetivo General	29
	3.2. Objetivos Específicos	29
IV.	METODOLOGÍA	30
	4.1. Diseño	30
	4.2. Análisis de los Datos	30
	4.3. Muestra	31



4.4. Instrumentos de Medición	32
4.5. Categorización de Variables	34
V. DESCRIPCION DE RESULTADOS OBTENIDOS	37
5.1. Estudio de Campo	37
5.1.1. Experiencia en la Hospedería de Hombres de Padre Lavín y Padre Hurtado.	37
5.1.2. Análisis Cualitativo del Estudio de Campo	38
5.2. Perfiles de Responsabilidad Cargos Hospederías	40
5.2.1. Perfil de Responsabilidad Educador	41
5.2.2. Perfil de Responsabilidad Manipulador de Alimentos	53
5.2.3. Perfil de Responsabilidad Asistente Social	60
5.2.4. Perfil de Responsabilidad Técnico Social	72
5.3. Perfiles de Selección Cargos Hospederías	82
5.3.1. Perfil de Selección Educador	82
5.3.2. Perfil de Selección Manipulador de Alimentos	85
5.3.3. Perfil de Selección Asistente Social	88
5.3.4. Perfil de Selección Técnico Social	91
5.4. Descripción de Datos Estadísticos	94
5.4.1. Población General Hospederías	94
5.4.2. Cargos Hospederías	102
5.5. Análisis de Resultados	121
VI. CONCLUSIONES	131
VII. BIBLIOGRAFÍA	136
VIII. ANEXOS	139

*“Amar al otro, sintiendo el rostro de Cristo plasmado en mi piel.
Pensar en la libertad de corazón, para poder salir de la celda que nos
forja la Humanidad”.*

I. INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta la investigación realizada en el Hogar de Cristo, específicamente en el área Hospederías que concierne a la atención de la población masculina, siendo fundamental mencionar que nuestro estudio constituye una parte de la gran investigación que se realizó y que tiene por objetivo entregar instrumentos tales como los Perfiles de Responsabilidad y Selección diferenciados en función de la población a atender, para otorgarles a las personas que se desempeñan en los cargos la seguridad de que su integridad no se verá afectada por el trabajo, si no que este tipo de trabajo les otorgará la oportunidad de crecer, como ser humano de la mejor forma posible. Así como llevar a cabo la comparación de éstos con las características de la población que se desempeña actualmente en los cargos que existen en esta área y a la vez analizar las condiciones físico ambientales que son las que caracterizan este lugar en la actualidad, pudiendo mencionar que de un estudio que buscaba dar respuestas al respecto sobre el cargo de Educador, terminó abarcando la mayoría de los cargos que implican un trato directo con las personas que llegan a estos lugares, que generalmente son jóvenes y adultos desposeídos, tanto afectiva como económicamente, siendo fundamental nuestro aporte al contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de quienes realizan labores de asistencia diaria a estas personas.

La relevancia que conlleva esta investigación radica en poder sistematizar y delimitar aquellas funciones y responsabilidades, relaciones laborales, ambiente laboral, entre otras, que se requieren para el desempeño de manera efectiva y eficiente en el puesto de trabajo, al elaborar Perfiles de Responsabilidad de los cargos. El uso de esta herramienta de gestión busca otorgarle mayor autonomía al trabajador, lo que implica además la capacidad de delegar y de hacerse responsable por el propio desempeño, desarrollando sus potencialidades en la labor que realizan, contribuyendo de esta manera al logro de los objetivos Institucionales. Por su parte el Perfil de Selección como herramienta de gestión nos permite seleccionar a la persona más idónea en términos de poseer las características necesarias para un buen desempeño.

Es así como nos enfocamos principalmente en lo relacionado con las exigencias del trabajo, las características de personalidad que debieran reunir las personas que trabajen en el área de Hospederías, dado que a quienes se atiende habitualmente en estos lugares son personas que pertenecen al segmento más pobre y marginado de nuestra sociedad, por ende se trata de seres

humanos a quienes la sociedad ha abandonado y que por lo tanto, no tienen la oportunidad de satisfacer sus más básicas necesidades de pan, techo, abrigo y afecto que en este lugar lo encuentran.

Ahora bien las Instituciones de Beneficencia son organizaciones que por su naturaleza, las personas que en ella trabajan, se ven expuestas a situaciones límites en términos emocionales, teniendo que orientarse a resolver problemáticas de gran envergadura con muy escasos recursos tanto tecnológicos como económicos desarrollándose el trabajo bajo las mínimas condiciones en algunos casos. Encontrando que los recursos reales disponibles son la creatividad, capacidades personales y vocación de servicio de quienes se desempeñan en estos lugares, en donde la gratificación económica no es el pilar principal de la motivación para trabajar, sino que en muchos casos obedece más bien a una profunda entrega con el que más lo necesita. Por esto es de suma importancia el poder conocer cuales son las características que les permitan a dichas personas enfrentar con eficiencia las demandas del ambiente en el cual se desenvuelven, pudiendo entregar de la mejor forma posible la acogida al desvalido, brindando un servicio humano con calidez, empatía y amor por el prójimo.

Cabe mencionar que estas Instituciones funcionan por una parte con voluntarios, pero además es imprescindible contar con trabajadores contratados para asegurar la entrega del servicio de manera continua, de ahí la importancia de nuestra investigación abocándonos a ellos.

Ahora bien los recursos con que cuentan las Instituciones de Beneficencia son bastante escasos, las remuneraciones son un tanto bajas, y los niveles de exigencia tanto física como mental, el nivel de compromiso y entrega son muy alta, puesto que los asistidos demandan un gran esfuerzo por parte del personal tomando en cuenta las diversas problemáticas que los aquejan y la extrema necesidad de afecto que tienen. Por ello la necesidad de contar con personas debidamente seleccionadas, para desempeñarse en forma adecuada en el puesto de trabajo que les corresponda.

Por su parte el Hogar de Cristo, es la más importante Institución, puesto que su cobertura es a nivel nacional otorgando atención a los distintos segmentos (niños, adultos, ancianos, etc.) siendo de vital importancia el aporte que con nuestra investigación se realice, puesto que repercutirá en una mejor gestión a futuro en la Institución.

Además, consideramos de suma importancia señalar que nuestra aproximación es de carácter científica, sin dejar de lado el aspecto humano que nos permitió adentrarnos en la realidad de

quienes trabajan en esta Institución, los cuales permiten que tenga continuidad la misión de ésta, dando un trato de la mejor forma posible al asistido.

La metodología empleada corresponde a un diseño No Experimental, Transversal, Descriptivo Correlacional. Para ello se realizaron observaciones de campo, entrevistas, cuestionarios y aplicaciones psicométricas y su consecutivo análisis, para quienes se desempeñan en las Hospederías de Varones con una población que corresponde a 32 personas encuestadas.

Nuestra investigación en su fase inicial consistió en una observación participante de la labor que realizan las personas que se desempeñan en los diferentes cargos que mantienen contacto directo con los asistidos de la Hospedería de Hombres Padre Hurtado y en la Hospedería de Jóvenes Adultos de Padre Lavín, con la finalidad de llegar a un mayor conocimiento de la realidad que se vive a diario en estos lugares. Así como también de cómo la carga física y psíquica afecta a estas personas.

Cabe mencionar que esto nos permitirá complementar la información para elaborar las herramientas de gestión antes mencionadas, pudiendo a partir de nuestra experiencia orientar nuestra investigación.

Luego de interiorizarnos de la labor de los trabajadores de las Hospederías señaladas, de haber logrado el establecimiento de un vínculo con ellos y de empaparnos de lo que nos ofreció esta experiencia, se procedió como una segunda fase a la administración de una batería de pruebas psicológicas para obtener información acerca de las características personales de quienes trabajan en estos lugares. Las pruebas utilizadas fueron el Cuestionario 16 PF Cattell, el Test de Aptitudes Generales, el Test de Frustración de Rosenzwaig, el Test de Completación de Frases de Sacks y el Test de Relaciones Objetales de Phillipson.

Cabe mencionar que paralelamente se llevó a cabo una revisión bibliográfica y consulta a expertos con respecto al tema de la pobreza, dado el contexto de extrema pobreza en que se inserta el Hogar de Cristo, como también conocer acerca de la vida y obra del Padre Hurtado que con su entrega hacia los más pobres, constituye una figura ejemplar, inspiradora y decisiva en nuestra motivación para el desarrollo de nuestra memoria. Además encontramos fundamental conocer acerca del marco legal y accionar característico de las Instituciones de Beneficencia, dado que el Hogar de Cristo es la más grande de ellas, impulsando día a día la creación de nuevas obras para extender una mano de ayuda, apoyo y esperanza para el más pobre de entre los pobres.

Así también se realizó una revisión sobre lo que constituye la Descripción de cargo y de la evolución de este concepto hacia el concepto de Perfil de Responsabilidad, dada la importancia de éste para los fines de nuestra investigación.

Luego en una tercera fase se analizaron los datos de la batería de pruebas a nivel cualitativo y cuantitativo, tanto a nivel poblaciones como en los cargos de Educador, Manipulador de Alimentos, Asistente Social y Técnico Social. Lo cual complementa de sobremanera la cuarta fase que se refiere específicamente a la realización de entrevistas con una pauta semiestructurada y con la observación nuestra, para así poder construir los Perfiles de Responsabilidad y de Selección de cada uno de estos cargos, pudiendo señalar que estas herramientas implican la observación de las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo, características de personalidad y forma en que desempeñan su trabajo estas personas.

Finalmente, en base a lo anteriormente realizado se unificó la información obtenida para poder llegar a una conclusión acabada que permitirá una mejor gestión a nivel Institucional, preocupándonos por salvaguardar la integridad física y psíquica de estas personas, como también de asegurar un adecuado desempeño de ellas, lo que repercutirá directamente en el asistido, pudiendo señalar algunas recomendaciones de cómo mejorar las condiciones de trabajo actuales para lograr lo antes mencionado.

II. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. Vida y Obra del Padre Hurtado

A continuación se presenta una revisión de los aspectos esenciales de lo que significó la figura del Padre Alberto Hurtado S.J, pretendiendo dar a conocer su vida, obra y pensamiento, para lograr comprender y adentrarnos en una de sus obras más importantes: El Hogar de Cristo. A través de conocer su vida podremos lograr entender la motivación del Padre al crear el Hogar, la misión de éste, sus objetivos y su desarrollo.

Es por esto, que también se analizará de manera importante la creación y evolución de esta Institución, abocándonos como foco de estudio a la Región Metropolitana. De este modo, conoceremos el entorno en el cual se desempeñan los funcionarios contratados por el Hogar de Cristo (“tíos”, “amigos”, “cuidadores” como comúnmente se les denomina), a fin de establecer los Perfiles de Responsabilidad y de Selección para los cargos en los cuales se desempeñan éstos, considerando el contexto en el cual se inserta el Hogar de Cristo..

La figura del Padre Hurtado ha pasado a ser el símbolo de la solidaridad, de la lucha en contra la pobreza, puesto que, con gran realismo mostró la situación de miseria en que se encontraba Chile, tanto en lo material como en lo espiritual, acompañándola con una nota de esperanza.

El Padre con sus prédicas, sus retiros y sus escritos ayudó a tomar conciencia de los problemas sociales e intentó hacer más justa la situación de los pobres, dejando en claro que su gran obra, el Hogar de Cristo, permanece como un recuerdo de su amor a los más necesitados, hasta la actualidad.

El Padre Hurtado nació el 22 de Enero de 1901, en Viña del Mar. Sus padres fueron Alberto Hurtado Larraín y Ana Cruchaga Tocornal. Cuando tenía solo cuatro años falleció su padre, viniéndose a vivir a Santiago por un período de 16 años como allegados en casa de hermanos de su madre y por esta misma razón habría retardado su ansiado ingreso a la Compañía de Jesús.

Estudió Leyes y Ciencias Políticas, recibiendo el título de abogado el 4 de agosto de 1923.

El 13 de agosto de 1923 el Arzobispo de Santiago, Monseñor Crescente Errázuriz, informó positivamente sobre su candidatura al noviciado, luego de su larga espera para ingresar a la Compañía de Jesús.

También estudió filosofía, recibiendo en 1930 el grado de licenciado. En 1931 inició sus estudios de teología, pero la situación política española lo obligó a continuarlos en Lovaina, Bélgica. El mismo año inició estudios de Psicología y Pedagogía en este mismo lugar.

El 24 de agosto de 1933, recibió la orden sacerdotal, mientras que el 25 de julio de 1934, recibió su licenciado en Ciencias Pedagógicas y el doctorado el 10 de octubre de 1935.

El 15 de febrero de 1936 volvió a vivir a Chile, luego de permanecer más de diez años en el extranjero.

Su madre falleció en marzo de 1937, mientras que su hermano Miguel Angel falleció en septiembre de 1944.

En 1947 el Padre Hurtado partió a Europa por cinco meses con un pasaporte diplomático extendido por un laico radical (Raúl Juliet, ministro de Relaciones Exteriores), y en el Vaticano tuvo una trascendental entrevista con el Papa Pío XII, a quien presentó un informe realista de la situación socioeconómica de Chile y del Catolicismo desde el punto de vista de la doctrina de la Iglesia. Vuelve al país en enero de 1948.

El principal fruto de la vida de Alberto Hurtado fue ver que la religión católica tiene metas e ideas verdaderamente dignas de todo entusiasmo y capaces de atraer a la juventud, ya que, puso énfasis en la "Acción" del católico, es así como el número de postulantes al noviciado aumentó ostensiblemente bajo la inspiración del Padre, la vida religiosa se hizo más activa y participativa, alejándose del carácter meramente contemplativo de oración y claustro.

En 1947 nació la Acción Sindical y Económica de Chile, Asich, que dirigió el propio Padre Hurtado, dedicándose a difundir los derechos y deberes del empresario y del trabajador, a la luz de la doctrina social de la Iglesia.

El 16 de octubre de 1944 nació el Hogar de Cristo, siendo importante señalar que el 16 de octubre de 1994, exactamente medio siglo después, el Padre Hurtado fue beatificado.

En octubre de 1944, cuando nació el Hogar de Cristo, fue además el más triste de todos los octubre en la vida del Padre Hurtado. Supo que la campaña en su contra lo obligaría a abandonar la Acción Católica Juvenil, y con ella a miles de jóvenes que él asesoraba con abnegación y mucho cariño. El dolor de esos días era muy intenso y es fácil creer que, sumido en él, pudo demorar más su mirada en ese Cristo harapiento y enfermo que se le cruzó una noche en el camino. Su mayor dolor como sacerdote, como cristiano y como subordinado fue abandonar la Acción Católica contra su voluntad. Pero justamente el comportamiento de esos

días desgarradores fue lo que lo llevó más cerca del heroísmo. Luego de su renuncia tuvo un solo consuelo: su proyecto el Hogar de Cristo. Cambió, entonces, a sus niños de la Acción Católica, la mayoría de ellos de buen pasar, por los niños del Hogar de Cristo, que pasaban hambre y frío.

En marzo de 1950 se constituye la Residencia de Jesús Obrero, y el Padre Hurtado es nombrado primer superior. Mantuvo en el San Ignacio su oficina, como también su aposento y continuó como Capellán y Director del Hogar de Cristo.

En octubre de 1951, a pesar de la oposición inicial, aparece la primera edición de la revista Mensaje, llevó este nombre aludiendo al Mensaje que el Hijo de Dios trajo del cielo a la tierra y cuyas resonancias nuestra revista deseaba prolongar y aplicar a nuestra patria chilena y a nuestros atormentados tiempos.

El 18 de agosto el Padre Alberto Hurtado murió a los cincuenta y un años. La misa solemne y los funerales se celebraron el 20 de agosto. Fue enterrado junto al Hogar de Cristo, en la Parroquia Jesús Obrero.(Ganderats, L. A. 1994) (Rojas, H. 1996).

Ahora bien si nos centramos en sus habilidades, podemos señalar que su capacidad de convencer a partir de la oratoria era excepcional y muy superior a la palabra escrita. Sin embargo publicó varios libros (“Humanismo social”, “¿Es Chile un país católico?”, “Cine y moral”, “La crisis de la pubertad y la educación de la castidad”, “El orden social cristiano en los documentos de la jerarquía católica”, “El catolicismo en nuestros días”, “La vida afectiva en la adolescencia”, “Sindicalismo: Historia -Teoría - Práctica”, entre otros).

En cuanto a su pensamiento podemos señalar que en su libro “Humanismo Social” (1947), el Padre Hurtado nos muestra que nuestra patria atraviesa por una tremenda crisis de valores morales y religiosos, aún cuando nuestro pueblo acostumbra el bautismo en los niños, conservar imágenes religiosas en las casas, etc. Estas prácticas se acercaban más a lo supersticioso que a lo religioso, por lo cual la vida espiritual se había debilitado junto con mundanizarse, perdiendo su misión cristiana de estar inserta en un ambiente de verdad, simplicidad, alegría, sujeta a la caridad y al bien social. Ello sería un indicio de falta de equilibrio interior, casi de una “Neurosis Colectiva”, profunda, por lo cual planteó que la educación religiosa sería del pueblo es urgente, pues la mayoría de nuestras familias no cuentan con ella.

Postula que hay que enseñar la solidaridad, el compañerismo, el patriotismo, etc., mediante acciones para que éstas adquieran sentido, es decir, llevar la prédica a actos concretos en la sociedad para que tengan sentido. Sin embargo, ésta educación debe partir en el hogar. La formación social encierra un problema de orden moral: la educación de la voluntad. Esta no puede ser la obra de un maestro, sino de todos los educadores en una colaboración constante.

Ante todos los problemas de la sociedad chilena, su pensamiento que mejor resume el modo de enfrentarlo es: “La gran escuela del sentido social, de la justicia y de la caridad es la práctica, y ninguna práctica es más provechosa que el trato social de cada día. Más que toneladas de consejos sobre la necesidad del espíritu social, vale una hora de acción social”. (Hurtado, A., S. J. Tercera edición, 1994. “Humanismo social”, página 148).

Por esto, ante la sociedad de su época él vivió en un acto de amor a Dios que se traducía constantemente en un acto de amor al prójimo. Su vida fue de intensa oración y sacrificio; se esforzaba por remediar el dolor y solucionar necesidades, amaba a los pobres en el Hogar de Cristo; se preocupaba por los trabajadores y sus derechos en la ASICH; se interesaba por los intelectuales a través la revista MENSAJE; llamó a la juventud pidiéndole gestos de heroísmo; se dedicó sin renuncios a la Iglesia y a todos los que buscaban consejos o su consuelo. Todo esto lo transformó en una figura a seguir, de lo que debe ser el verdadero discípulo de Cristo en estos tiempos.

2.2. El Hogar de Cristo

Una noche lluviosa de octubre de 1944 el padre Alberto Hurtado se encontró con un hombre totalmente mojado y tiritando de frío. Esta figura se le diluyó, y apareció la de Cristo. Esta experiencia lo llevó a decidir que esta realidad no podía seguir ignorándose. (Rojas, H. 1996)

Al día siguiente, en un retiro espiritual para 50 señoras, inspira su prédica en este hecho y lanza la semilla de lo que sería la Institución haciendo un llamado a la solidaridad. Al término del sermón contaba con las primeras donaciones: un terreno y una pequeña suma de dinero. Otros ofrecen su trabajo. Entonces convoca a un grupo de laicos para que asumieran la responsabilidad de la obra a través de un directorio. Así nace el Hogar de Cristo, el 19 de octubre de 1944.

Dos meses después, el 21 de Diciembre, se coloca la primera piedra en un terreno donado en el barrio de Estación Central. Pero luego, por problemas de espacio, se comenzó a construir en un terreno cercano perteneciente a la Compañía de Jesús.

Mientras se construía el edificio, se arrienda una casa cercana, donde en septiembre de 1945 se inaugura la primera hospedería para niños y adolescentes.

El propio Padre salía cada noche a buscar niños vagos bajo los puentes del río Mapocho en su camioneta verde. Con café caliente y cigarrillos se sentaba a conversar con ellos. Al principio no lo querían acompañar, pero finalmente aceptaban, pues les inspiraba confianza. (Rojas, H. 1996)

En un principio se hospedaba a niños entre 5 y 19 años quienes sólo iban a dormir y recibían comida caliente. Al cabo de unos meses se pensó que era mejor que permanecieran allí también durante el día, transformándose la casa en Hospedería – Hogar de 25 niños.

Ya en el año 46 eran 50 los niños internos, a los que se sumaban 90 que sólo iban a dormir.

En ese mismo año surgió la segunda Hospedería en calle Tocornal, ahora para mujeres y niños pequeños. Sumaban 120 personas alojadas.

Finalmente el 16 de noviembre de 1946 se inauguró el Hogar de Cristo en Av. General Velásquez esquina Chorrillos.

Así, en Chorrillos 3828 funcionaba la hospedería de mujeres, con una capacidad para 70 personas, donde también se impartían clases de corte y costura. Mientras que en Chorrillos 3850 se ofrecían alojamiento a hombres con una disponibilidad de 80 camas.

En abril de 1945 el gobierno de Juan Antonio Ríos concedió la Personalidad Jurídica a la fundación, conformándose como una entidad dirigida por un directorio.

Con la muerte del Padre Hurtado en 1952, se produjo una natural desazón, pero a quienes comenzaron trabajando con él, se les hizo un deber moral continuar con su obra.

Así, en 1953 se construye una sala cuna y se inauguró un hogar de niñas. Posteriormente se aumentaron los talleres (gasfitería, mecánica, etc.). En 1954 se crea la “Funeraria Hogar de Cristo”.

En 1957 el Hogar organizó un Comité de Departamento de Viviendas entregando materiales de construcción a pobladores marginales. Paralelamente se creó el Servicio del Trabajo, donde 200 voluntarios (sacerdotes, universitarios, obreros, etc.) construyeron viviendas para, como dijo el Padre Hurtado; “Dar hogar a los que no tienen techo”.

Una vez consolidada la Institución en Santiago se vio la necesidad de extender la obra a todo el país, primero con las hospederías, luego con las viviendas, las funerarias, etc.

Ahora bien si nos abocamos a lo que es El Hogar de Cristo hoy, podemos mencionar que El Hogar de Cristo es una Institución de la Iglesia sin fines de lucro, cuya misión es: “Acoger dignamente y con amor a los más pobres entre los pobres; ancianos desamparados, a los sin techo, enfermos terminales carentes de apoyo y a niños y jóvenes sometidos a riesgos como abandono, y falta de oportunidad”. (Cuenta de actividades 1998, página 5).

Su acción también busca difundir la real dimensión de los problemas de los más desvalidos con el fin de crear consciencia que estimule iniciativas de alivio.

Esta labor debe ser eficiente, apolítica y versátil, y para ello el Hogar de Cristo se apoya en la caridad de los chilenos, cuyos aportes han financiado la infraestructura y las necesidades de hospederías, hogares, centros abiertos, policlínicos, escuelas, etc. También se apoya en la generosa ayuda y trabajo del voluntariado y personal remunerado, cuya abnegación no se compensa con un sueldo.

El Hogar de Cristo pretende ser un eslabón en una cadena nacional de solidaridad y usar su fortaleza, posibilidades y experiencia para apoyar a otros que también buscan atender a los pobres, como se estableció en la Cuenta de Actividades del Hogar en 1998.

El Hogar de Cristo tiene una estrecha vinculación con diversas Instituciones, que tienen objetivos similares a los de éste. Además se estimula una creciente integración con personas provenientes de movimientos de Iglesia y así mismo de diversas universidades.

El Hogar de Cristo en el ámbito de su misión, ha tenido que abarcar variadas necesidades en el área social (discapacidad física y mental, reinserción de jóvenes en riesgo social, desintegración familiar, etc.). Con el fin de realizar un manejo más eficiente de estos problemas se ha visto en la necesidad de adecuar su funcionamiento creando organizaciones propias para cada materia, es así como ha extendido sus atenciones a todo tipo de necesidades gracias a las cinco fundaciones asociadas que le colaboran, las cuales son la Fundación Padre Alvaro Lavín, cuya finalidad es que jóvenes marginados y en riesgo social descubran potencialidades y las desarrollen confiando en si mismos y así logren insertarse nuevamente en la sociedad, también la Fundación Rodrigo Zaldívar que tiene por finalidad contribuir a la rehabilitación y reinserción en la vida social aquellas personas que viven en la pobreza y que sufren de discapacidades preferentemente mentales, neurológicas o por trastornos del desarrollo psíquico.

Por su parte la Fundación Ayuda y Esperanza persigue como objetivo atender casos sociales de manera de dar una oportunidad de solucionar ciertos problemas económicos y ayudar a prevenir la desintegración familiar. Ahora bien el Centro Esperanza Nuestra atiende a discapacitados y enfermos crónicos de escasos recursos, uniéndolos en un movimiento cristiano de personas con discapacidad, con el fin de promover su desarrollo integral y así facilitar inserción en la sociedad. Finalmente la Fundación Padre Hurtado tiene por objetivo dar a conocer la figura y obra del Padre Hurtado, su vida, su pensamiento y su ejemplo.

En relación a la acción social podemos señalar que actualmente se realiza en 50 ciudades y/o localidades (filiales) con personas y familias muy pobres. Para ello se ha organizado en diez áreas sociales de trabajo. Estas áreas abarcan múltiples aspectos de la pobreza y a su vez diferentes grupos etéreos. Entre las áreas se cuentan: Ancianos, Niños, Trabajo comunitario, Hospedería, Minusválidos, Salud, Rehabilitación, Riesgo social y otras.

Si describiéramos las áreas de acción social, podríamos decir que por su parte el área Adulto Mayor, que cuenta con Hospederías y con Hogares para la atención de adultos mayores indigentes, con discapacidad severa psíquica o física, que no cuentan con la familia para su cuidado. El área de Trabajo Comunitario, tiene por misión el favorecer la calidad de vida de las familias que viven en campamentos y en localidades afectadas por la extrema pobreza, fortaleciendo procesos preventivos y promocionales que incentiven la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades.

Por su parte el área de Riesgo Social, busca a partir de diversas técnicas y métodos proporcionar espacios de acogida para la amplia gama de situaciones de conflicto social que afectan a las personas. Se aplican programas tales como: Niños de la Calle, Asesoría Jurídica, Comunidades Terapéuticas residenciales y ambulatorias, Talleres prevocacionales, Orientación y Consejería telefónica.

En el área Hospederías encontramos la Casa de Acogida de la Mujer, la Hospedería de Mujeres, la Hospedería de jóvenes adultos Padre Lavín y la Hospedería de hombres Padre Hurtado. Ahora bien estas últimas son las que corresponden a nuestra investigación.

También encontramos el área Salud, cuya misión es atender en el nivel primario los distintos programas del Hogar de Cristo y también en la calle, a personas con enfermedades agudas, crónicas y terminales.

El área Discapacidad se preocupa de las personas de extrema pobreza con alguna discapacidad física o psíquica.

El área Niños, pretende acoger dignamente a los niños y a sus familias con historias de vida que han puesto en riesgo su estabilidad como grupo social básico y fomentar valores cristianos y el desarrollo de potencialidades, en los ámbitos afectivo, social y espiritual.

También está el área de Atención Individual que es la más extendida en Santiago y filiales. Implica atender a familias de extrema pobreza en situación de emergencia, realizar un corto seguimiento y, si es necesario, derivarlas a otros programas del hogar de Cristo u otras instituciones. Las principales razones por las que se acude a esta área son: pobreza extrema, hambre, cesantía, desalojo de viviendas, enfermedades crónicas, psiquiátricas, SIDA, etc.

En el área del Voluntariado, encontramos que bastantes jóvenes colaboran con las distintas áreas del Hogar de Cristo.

Ahora bien, también existe el área concerniente a las Filiales, que son las sucursales del Hogar de Cristo necesarias de abrir en localidades del país donde los problemas existentes en el lugar ameritan que la Institución esté presente.

En cuanto a la distribución de las obras del Hogar de Cristo a lo largo del país podemos mencionar que el Hogar de Cristo sostiene más de 580 obras a lo largo de Chile y en la actualidad el Hogar cuenta con cincuenta filiales a lo largo del país. En ellas el Hogar de Cristo brinda todo tipo de servicios a sus asistidos.

Es importante destacar que las distintas áreas de atención del Hogar de Cristo, se han flexibilizado en el tiempo y lo seguirán haciendo según las necesidades sociales detectadas en el país, lo cual puede llevar a cerrar o abrir nuevos centros, programas, etc. debido a que su fin es ayudar “al más pobre entre los pobres” ya sea material y/o espiritual. Es decir, producto de los cambios y evolución propia del país y del mundo la institución se ve en la permanente necesidad de organizarse y cambiar para estar al servicio de los más necesitados.

2.3. La Pobreza

2.3.1. Reseña Histórica acerca de la Pobreza

Es importante mencionar aspectos históricos de cómo se ha ido enfrentando el tema de la pobreza en el mundo en general, especialmente en América Latina y luego en Chile para

entender como se ha tendido a conceptualizar la pobreza y cuales han sido las principales formas de enfrentamiento para la superación de ésta.

Con los ajustes ocurridos en los años '80, se convirtieron temporalmente en pobres gente que no lo era, pero quienes se vieron más afectados fue aquella forma de pobreza ancestral, es decir familias que han sido pobres por varias generaciones y que mantienen una larga acumulación de privaciones, en lo concerniente a la educación, vivienda y alimentación primordialmente.

Con respecto a los años '90 podemos señalar que se ha considerado como un tiempo de recuperación relativa de las capacidades productivas, pero con menos expectativas políticas comparado con otros países.

En 1980 la cantidad de personas en condición de pobreza ascendía a aproximadamente 130 millones de pobres, mientras que en 1990 la cifra bordeaba aproximadamente los 190 millones. En la actualidad se calcula que tenemos en el continente más de 200 millones de pobres, los que no han disminuido a pesar de que las cifras globales del desarrollo sean favorables, incluso podemos mencionar que han aumentado, siendo además los pobres de hoy distintos a los de hace 30 años los cuales eran campesinos, marginales, normalmente organizados, que daban batallas frente a los gobiernos por mejorar sus condiciones de vida demandando tierras y reforma agraria. Los pobres de los años '80 son tratados en forma distinta por la sociedad, fueron expulsados de las sociedades, para no verlos en los sitios a los que fueron confinados donde no molestan ni perturban el paisaje, están desorganizados. Los pobres de los años '90 son en su mayoría ocupados, no son cesantes, pero son trabajadores inestables y mal remunerados, primordialmente urbanos, viviendo en cinturones de miseria de las grandes ciudades, en donde la gente no los ve con facilidad. Comparten características comunes.: las personas que se encuentran inmersas en la pobreza están desesperanzados sintiendo que no les importan a nadie de la sociedad en que viven participando solo como actores secundarios, marginales y desconsiderados dentro del gran escenario que es la sociedad, (con las problemáticas de la delincuencia, drogadicción, violencia, desintegración familiar, alienación psicosocial, cuadros psiquiátricos, analfabetismo, inmersión en ambientes de conflictivas diversas, entre otros, que esto conlleva.)

2.3.2. Repercusiones en nuestro País

La conceptualización de que es la Pobreza a lo largo de la historia solo es considerada desde el punto de vista económico y nos parece importante dar cabida a una conceptualización más amplia, integral y no excluyente de los distintos tipos de pobreza que afectan a la sociedad, ya que, el mundo de los pobres implica una multicausalidad y multideterminismo.

Es así como en la actualidad se ha tratado de tener una perspectiva más amplia con respecto al tema de la pobreza, en donde podemos mencionar algunos de los esfuerzos realizados, de entre los cuales podemos señalar: La campaña del Hogar de Cristo para otorgar el beneficio de viviendas más dignas como lo son las mediaguas que se les entrega a aquellos sectores más desprovistos de un techo que los cobije. Otros programas se dirigen a la población indígena, donde se trata de superar problemas de tipo educacional en cuanto al otorgamiento de una educación gratuita, también se realizan programas para la incorporación de los discapacitados a las fuentes de trabajo. Además se llevan a cabo programas de capacitación laboral en las municipalidades para fomentar la inserción laboral. Con respecto a las madres solteras y con el objetivo de prever futuras disfunciones familiares se han llevado a cabo programas para fomentar la vida y no el aborto. Sin embargo, pese a todos los esfuerzos realizados no se ha podido dar solución al problema de la pobreza.

2.3.3. Definición del Concepto de Pobreza

No hay una definición unívoca con respecto a qué es la pobreza. El diccionario de la Real Academia Española define pobre como: “necesitado, que no tiene lo necesario para vivir”. Y la pobreza como: “calidad de pobre, falta o escasez.”

En el diccionario Razonado de Legislación y jurisprudencia, Joaquín Escriche define al pobre como: “El que carece de lo necesario para el sustento de la vida.” etimológicamente, el término pobre descende del latín pauper o pauperis que significa necesitado, menesteroso y falta de lo necesario para vivir o que lo tiene con mucha escasez, entendiéndose por escaso “que carece de algo para su entero complemento”. bajo esta definición, se entiende por pobre al que carece de lo necesario para su sustento material. Al que vive estrechamente, sometido a privaciones de cosas comunes.

Se plantea al concepto de pobre como uno muy difícil de aislar de otras afines a él, como son la indigencia, la miseria y el pauperismo, tomando en consideración que estos últimos son especies de pobreza, la que aquí es tomada como género.

Por lo tanto, se entiende que judicialmente, es pobre, quien tiene derecho a litigar con beneficio de pobreza, que suele ser el sujeto que vive de un jornal o salario eventual, o quien no dispone de ingresos superiores al doble de esa base. Se encuentra en una difícil situación económica que, por carencia o escasez de recursos, le permite litigar con arreglo al denominado beneficio de pobreza, que lo exime del pago de costas y de honorarios o procuradores y abogado.

Otra forma de definición de la pobreza extraída de la entrevista realizada al Director Social del Hogar de Cristo, señor Benito Baranda, que maneja el Hogar de Cristo: “Es de aquella que corresponde a la extrema pobreza, la cual es multidimensional y multicausal. Se asocia además a la exclusión social, alienación, son personas que están fuera del sistema de desarrollo, sin oportunidades perdiendo así su grado de libertad porque tienen menos y no tienen oportunidades, viven marginados, el mundo se les achica”.

Además podemos señalar que la pobreza implica una relación. Alguien es pobre con respecto a otra situación. Las necesidades básicas siempre están determinadas por las culturas, por el tipo de sociedad en que a cada uno vive. Por ende el concepto de pobreza es relativo a las sociedades concretas y cambia con el tiempo.

Ahora bien, podemos diferenciar el concepto de la pobreza con el de extrema pobreza, según lo planteado en la encuesta Casen. Para la definición de ambos conceptos se toma en cuenta principalmente aquella variable referida a los ingresos del grupo familiar y los compara con una línea de pobreza definida a partir del costo de la canasta básica que considera necesidades alimentarias y no alimentarias. Quienes caen en esta línea se definen en situación de pobreza y los que están afectados por una situación de pobreza más dura se definen como indigentes.

Otra definición de pobreza es la dada por el Instituto de Libertad y Desarrollo, que entienden por extremadamente pobres a aquellas personas que no han alcanzando niveles mínimos de satisfacción de sus necesidades básicas y que, además, carecen de la capacidad de salir por sí mismos de esa situación. Esta última característica es la que hace que la extrema pobreza sea un estado social persistente en el tiempo, que se transmite de una generación a otra,

constituyendo un círculo vicioso que se retroalimenta y del cual es muy difícil escapar sin apoyo externo.

A nuestro juicio, es difícil llegar a una definición unívoca del concepto de pobreza y con respecto a quiénes son los pobres, y para una definición y delimitación del concepto de pobreza es necesario tener en cuenta que no solo se debe considerar una pobreza de índole económica, sino que tomando en cuenta la existencia de otros tipos de pobreza para poder llegar a una definición más integral, por lo que se hace necesario darle importancia a lo psicosocial, donde es de especial atención la pobreza de tipo afectiva, que tiene relación con un menoscabo en la autoestima, a veces un retraso de tipo sociocultural, un enajenamiento de la sociedad, bajo desarrollo de la creatividad, bajo desarrollo de su potencialidad o habilidades, unido a disfunciones familiares y escasas redes de apoyo, entre otras problemáticas.

Si bien debemos mencionar las carencias que caracterizan a los pobres, no debemos perder de vista los aspectos positivos que definen al ser humano, como lo es la dignidad en las personas, la cual es entendida, en el mundo de los pobres, como la esperanza de resolver su problema y que sólo exigen de la sociedad espacios adecuados para hacerlo.

La comprensión de la dignidad de los pobres es parte consustancial de una noción de pobreza no asistencialista, no paternalista, que posibilite su superación.

En el mundo de los pobres está la capacidad de superación de la pobreza. Si la carencia fuese un absoluto, los pobres irremediabilmente caerían en la espiral de la destrucción. En los pobres mismos está la capacidad de salir de la pobreza.

Para definir qué es ser pobre se hace imperativo reconocer primeramente que es el no ser pobre, para poder entender la pobreza, consideramos que el no ser pobre va de la mano con un proceso de ampliación de las opciones de la gente, que consiste en vivir una vida larga y sana, tener educación y disfrutar niveles decente de vida, libertad política, desarrollo humano, respeto por sí mismo y por los demás, teniendo las necesidades básicas fundamentales satisfechas, como alimentación, vivienda, ropa, educación formal y espiritual, de otro modo su ausencia puede obstaculizar otras oportunidades. Desde este punto de vista la pobreza significa que se deniegan las oportunidades y opciones más fundamentales de el desarrollo de las personas, como es vivir una vida larga y sana, creativa, libertad, dignidad respeto por sí mismo y los otros, tener acceso a la educación, salud, vivienda, alimentación, vestimenta, etc.

Si bien no existe una definición unívoca del concepto, por que es un fenómeno multicausado y multideterminado por distintos factores, podemos partir de esta base para poder entender que existe una gran heterogeneidad en el mundo de los pobres, donde esta pobreza va afectando de diferentes maneras, existiendo pobreza tanto de tipo material, económica, así como también social que dice relación tanto a aspectos tales como,: las dificultades geográficas, discriminación de distintas etnias, discapacidades físicas, que conllevan dificultades laborales, así como también psicológicas, problemas de drogadicción, alcoholismo, disfunción familiar, etc., que conforman un círculo vicioso en la pobreza, afectando sus vidas, estas deben ser considerada para poder comprender el fenómeno de la pobreza en su gran y real dimensión, de este modo poder llegar a ella y plantearse las estrategias de intervención en pro de su superación.

2.3.4. Heterogeneidad del Mundo de los Pobres

Desde la perspectiva Jurídica podemos señalar los siguientes tipos:

Pobre de solemnidad:

Se define como el que lo es de notoriedad. Es el que lo es notoriamente y se ve obligado a pedir limosna para su sustento.

Indigente: Se entiende por indigencia a la falta de medios para alimentarse o vestirse. El indigente es el falto de medios para subvenir a las necesidades materiales de la vida. Como sinónimos de indigente encontramos los de: mísero, pobre, carente, necesitado.

Mendigo:

Es aquella persona que habitualmente pide una limosna, este es, aquella que se da para socorrer a una necesidad determinada.

Es importante su estudio en el derecho pues debe ubicarla en un plano normativo, esto es, reglamentarla, combatirla y sancionarla.

Si consideramos una perspectiva social-geográfica, podemos señalar otros tipos de pobrezas, de entre las cuales hemos encontrado definiciones relevantes como la señalada por el Sr. Benito Baranda que señala la existencia de una pobreza físico espacial, que dice relación con la pobreza producto de aislamientos geográficos (rural o urbano), o aislamiento por etnias.

Dentro de la pobreza por etnias, encontramos a la pobreza indígena, que se caracteriza por ser uno de los grupos más afectados por la pobreza y los problemas que ésta conlleva, constituyendo un mundo pobre en cuanto al acceso a los bienes materiales modernos, pero poseen y son depositarios de una enorme riqueza cultural.

Por su parte la pobreza rural, muy relacionada con las exportaciones agropecuarias y el trabajo temporal, es la pobreza ligada a las faenas forestales, a la descampesinización producto de las nuevas plantaciones forestales, a las actividades pesqueras, y numerosas otras situaciones.

Ahora bien si consideramos la pobreza desde la perspectiva socioeconómica, podemos señalar que está referida a la pobreza producto de la escasez de bienes materiales.

También hay pobreza que no es por atraso sino como consecuencia del desarrollo y cambios económicos del país, pudiendo denominarse pobreza de tipo moderno.

Hay sectores, y quizá los mayoritarios en el país, cuya pobreza no se origina tanto en la falta de trabajo, sino en la mala calidad del empleo, en lo bajo de sus remuneraciones, en la falta de seguridad social, en el no cumplimiento de las leyes laborales mínimas y factores de esta naturaleza.

Finalmente podemos señalar que desde la perspectiva del desarrollo humano y social, habría un tipo de pobreza que es por Desestructuración Familiar. Al respecto podemos mencionar que la familia constituye el principal elemento formador de capital social y humano. El capital humano es requisito para el avance cultural y político de una nación, es factor clave para lograr el desarrollo económico e igualdad de oportunidades.

En materia de familia el país se encuentra en una situación mas o menos normal en comparación con otros países, sin embargo, en la juventud se están dando mayor numero de nacimientos fuera del matrimonio, convivencias a temprana edad, y disfunciones familiares de distinta índole, las cuales, en un estudio realizado por el SENAME contribuyen a la

perpetuación de la pobreza, por que fallan las redes de apoyo social básicas para la superación de la pobreza. (Revista Instituto Libertad y Desarrollo #386, 1998)

También podemos mencionar que hay un tipo de pobreza llamada Psicosocial, referida a la pobreza cultural, religiosa o espiritual. Por su parte la pobreza cultural tiene que ver con una carencia de conocimientos, lo cual puede deberse a la imitación de otras culturas, entre otros factores.

Mientras que la pobreza espiritual tiene que ver con la escasez o falta de creencias religiosas que traen aparejados.

También está el tipo de pobreza afectiva, que tiene que ver con una carencia de redes sociales como empobrecimiento de las relaciones interpersonales y que tiene su gran influencia en el mundo individualista en el cual constantemente vivimos.

Si bien cada una de estos tipos de pobreza se plantean por separado para una definición de cada una de ellas, éstas se presentan en forma integrada en las personas con predominio de una sobre las otras, no siendo éstas categorías excluyentes.

En resumen podemos señalar, que hay pobreza producto de situaciones específicas, muchas veces no directamente derivadas de causas económicas-sociales. Como es el caso de: Los discapacitados, los cuales al poseer una carencia física, acentúan en sí mismos los problemas del entorno social que les ha tocado vivir. También tenemos al grupo de la tercera edad, las personas ancianas, que ven aumentada su pobreza por su propia condición etaria, el caso de las mujeres jefas de hogar, en que el marido, hombre o jefe de hogar ha hecho abandono de la casa o familia y por lo tanto las condiciones de pobreza se ven multiplicadas, dificultad de acceso a la educación, producto de las condiciones geográficas, etc., que deben tomarse en cuenta en el momento que se intenta definir qué es la pobreza, para lo cual es importante destacar que no es un fenómeno aislado, es multicausado y multideterminado por diversos factores que se deben considerar, sin perder de vista que no son excluyentes unas de otras, ya que van conformando un círculo de pobreza de la cual es difícil salir, si se le considera como factores aislados.

2.3.5. Indicadores de la Pobreza

Encontramos definiciones de indicadores de carencia en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, los que corresponden al Ingreso exiguo o la falta de un ingreso estable, que se refiere a la expresión material más evidente de la pobreza. También está la carencia de Bienes, puesto que la pobreza se expresa en la falta de bienes y sobre todo en la dificultad para acceder a ellos. Otro indicador es el problema del Hábitat, que es sin duda la expresión material más relevante de la falta de bienes. También están los problemas de Salud y el difícil acceso a los sistemas de salud que es sin duda una expresión relevante de la pobreza.

Otro aspecto considerado como un indicador es carencias en cuanto a el acceso a la educación y la cultura. Ahora bien, generalmente el conjunto de carencias económicas en cuanto al nivel de ingresos, el hábitat, características psicofísicas y salud, conducen a la falta de educación y cultura.

2.4. Marco Legal de las Instituciones de Beneficencia

Las Instituciones de Beneficencia son entidades constituidas generalmente bajo la forma jurídica de personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, que tienen por objeto dar apoyo patrimonial o monetario, a personas de escasos recursos que viven en situación desmedrada o en franca situación de pobreza material y espiritual.

Estas Instituciones se estructuran, como personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, lo que les permite desenvolverse en el ámbito del derecho con autonomía e independencia de las personas naturales que la conforman en su base. Es decir, se estructuran como personas jurídicas, independientes de las personas naturales que las conforman.

Esta forma jurídica les permite, además, ser titulares de una serie de prerrogativas y beneficios, especialmente de carácter tributario, que la ley ha previsto para fomentar y apoyar los fines altruistas que persiguen.

La gran mayoría de las Instituciones de Beneficencia se constituyen como personas jurídicas de derecho privado, creada por un voluntad colectiva o individual, para alcanzar ciertos objetivos, sin fines de lucro y que asumen el carácter de corporaciones o fundaciones. (Algunas de ellas

pueden ser creadas por ley, adoptando el carácter de personas jurídicas de derecho público, las que se regulan en todo de acuerdo a las prescripciones de su ley creadora).

Además se reglamentan jurídicamente, en cuanto se organizan como Corporaciones o Fundaciones, forma que asume la mayoría de ellas.

En consecuencia, es necesario, para entender las Instituciones de Beneficencia, estudiar los aspectos más característicos de las Corporaciones y Fundaciones, y que se entiende por personalidad jurídica, para conocer los beneficios y obligaciones.

2.4.1. Corporaciones y Fundaciones

Las Corporaciones y Fundaciones están reguladas preferentemente en los artículos 545 y siguientes del Código Civil y en un Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, correspondiente al Decreto Supremo número 110 de 17 de Enero de 1.979, publicado en el Diario Oficial de fecha 20 de Marzo de 1.979.

Nuestro Código Civil no define lo que debe entenderse por Corporaciones y Fundaciones. Sin embargo, del análisis de las disposiciones que las reglamentan, se pueden desprender algunos elementos para la definición de las mismas.

Las Corporaciones son colectividades de personas asociadas para conseguir un fin no lucrativo y común de ayuda a sus miembros, con medios propios y dotadas de personalidad jurídica.

Las Fundaciones son establecimientos y obras creadas por una persona, habiéndoseles dotado de un patrimonio a tal objeto destinado, y conformándose en su acción a un estatuto establecido en el acta de constitución. También se les define como “patrimonio afecto a un fin”.

Entre los aspectos más importantes del funcionamiento de las Instituciones de Beneficencia, podemos señalar que:

En cuanto a su autonomía patrimonial, lo que pertenece a una Corporación y a una Fundación, no pertenece ni en todo o en parte a ninguno de los individuos que la componen o la administran y, recíprocamente, las deudas de ellas no dan a nadie derecho para demandarlas, en todo o en parte, a ninguno de los individuos que componen la Corporación o Fundación, ni dan acción sobre los bienes propios de ellos, sino sobre los bienes de la Fundación o de la Corporación.

En cuanto a la voluntad y adopción de decisiones y acuerdos en el seno de estas organizaciones, en las Corporaciones es la mayoría de sus miembros y en las Fundaciones, la mayoría de sus administradores que tengan según sus Estatutos voto deliberativo, lo que constituye una sala o reunión legal de la Corporación o Fundación entera y a su vez, la voluntad de la mayoría de la sala es la voluntad de la Corporación o Fundación. Todo lo cual se entiende sin perjuicio de las modificaciones que los estatutos de la Corporación o Fundación establezcan a este respecto.

Los actos del representante de la Corporación y de la Fundación, en cuanto no excedan de los límites del ministerio que se les ha confiado, son actos de la Corporación y Fundación. Por el contrario, en cuanto excedan de estos límites, sólo obligan personalmente al representante de ellas.

Los Estatutos de toda Corporación y Fundación tienen fuerza obligatoria sobre toda la entidad y sus miembros y administradores, respectivamente, están obligados a obedecerlos bajo las penas que los mismos estatutos impongan.

Las Corporaciones y Fundaciones pueden adquirir bienes de todas clases a cualquier título.

Finalmente, las Corporaciones y Fundaciones no pueden disolverse por sí mismas, sin la aprobación de la autoridad que legitimó su existencia. Pero pueden ser disueltas por dicha autoridad o por la ley, a pesar de la voluntad de sus miembros o administradores, si llegan a comprometer la seguridad o intereses del Estado, o no actúan en armonía con el objeto de la Institución.

2.4.2. Aspectos laborales de las Instituciones de Beneficencia

Las Instituciones de Beneficencia son contribuyentes y deben estar inscritas en el Rol Único Tributario.

Las relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo que dice relación con el carácter de Fundación o Corporación y sus trabajadores, a ésta normativa, deben someterse estas entidades en la celebración, modificación y terminación del contrato de trabajo, remuneraciones, feriado, reglamento interno, organización sindical, negociación colectiva, etc. y dar cumplimiento además, a las normas previsionales y de seguridad social contenidas en el D.L. 3.500 y demás leyes complementarias.

Además, están exentas del Impuesto a la Renta aquellas Instituciones de Beneficencia que determine el Presidente de la República.

La condición de tratarse de Instituciones de Beneficencia, por sí sola no la exime del pago de IVA. Solamente quedan exentas de IVA las Importaciones que constituyan donaciones calificadas como tales a juicio de el Servicio Nacional de Aduanas, destinadas a Corporaciones y Fundaciones.

Cabe mencionar que quienes trabajan asalariadamente en el Hogar de Cristo, se rigen por las disposiciones contenidos en el código del trabajo. Las relaciones laborales entre los empleadores que tengan el carácter de fundación o corporación y sus trabajadores, deben someterse a la celebración, modificación y terminación del contrato de trabajo, remuneraciones, feriado, reglamento interno, organización sindical, negociación colectiva, etc., y dar cumplimiento a las normas provisionales y de seguridad social, contenidas en el D.L 3500 y demás leyes complementarias. En consecuencia, estas personas tienen los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador remunerado, no importa el ámbito al cual pertenezcan. Por lo tanto se hace necesaria una modificación a las políticas de gestión de personas, que permita cambios positivos y visionarios, de manera consecuente con la misión del Hogar de Cristo.

2.5. Perfiles de Responsabilidad

Para entender lo que es un perfil de responsabilidad es indispensable revisar el concepto de descripción de cargo, ya que es a partir de la evolución de este concepto, que nace el concepto de perfiles de responsabilidad.

La Descripción de Cargo es un proceso mediante el cual se recogen y sistematizan las funciones y tareas, así como las interacciones necesarias que requiere la organización para alcanzar las metas propuestas.

Se habla de cargos no de personas, porque el cargo existe más allá de quien lo ocupe. El cargo corresponde a la posición jerárquica, mientras que el puesto se refiere a la clasificación del cargo. Se diferencia de funciones, que son las tareas específicas que deben hacer las personas.

Por su parte la Posición dice relación con que cada persona ocupa una posición.

La descripción de cargo funciona como un inventario previo de datos respecto de la situación que se tratará, alimentando todos los demás procesos de información indispensables para su planteamiento, su organización, coordinación y control.

La descripción de cargo es una relación escrita que delinea los deberes y las condiciones relacionadas con el cargo

La descripción de cargo es el proceso mediante el cual se determinan los elementos o hechos que componen la naturaleza de un cargo y que lo hacen distinto de todos los otros cargos dentro de la organización. Es la relación detallada de las atribuciones o tareas del cargo (lo que el ocupante debe hacer) , de los métodos empleados para la ejecución (como lo debe hacer) y los objetivos del cargo (para que lo hace).

2.5.1. Evolución desde la Descripción de Cargo hacia el Perfil de Responsabilidad

El diseño de Perfiles de Responsabilidad como instrumento de gestión de personal fue propuesto por los psicólogos Pilar Sandoval y Horacio Rivera en 1997.

Surge de la observación de que las Descripciones de Cargo se centran solo en la tarea, cerrando posibilidades, sin ayudar a avanzar, lo que limita a los trabajadores. Es el resultado de una búsqueda de agilizar la gestión de personas a través del instrumento. El Perfil de Responsabilidad es un instrumento que hace a las personas proactivas, se centra en responsabilidades, no en tareas. Esto constituye un incentivo para los trabajadores.

Teóricamente, el Perfil de Responsabilidad es el proceso de delegación de responsabilidades en la gestión de personas. Este proceso consta de tres pasos:

Como primer paso se debe asignar un Objetivo, que consiste en dar al colaborador o trabajador el objetivo que debe cumplir en su desempeño laboral, cuales son las metas que debe alcanzar. Se trata de mencionar o sugerir procedimientos, no dar tareas puntuales. El objetivo es la contribución del colaborador a la organización.

El segundo paso se refiere a otorgar Autoridad, lo que implica confiar en el trabajador, dejar que en el trabajo cada persona cumpla con sus obligaciones por sí solo, sin la necesidad de un jefe que lo vigile. Además implica permitir al trabajador realizar la toma de algunas decisiones para las cuales esta capacitado.

El tercer paso consiste en realizar una Evaluación del cumplimiento de las responsabilidades por parte del trabajador, en que medida se han alcanzado las metas propuestas y cuales son los errores cometidos.

Por ende podemos señalar que el uso de Perfiles de Responsabilidad implica necesariamente la capacidad de delegar. El Jefe debiera tener un rol de asesor para solucionar problemas, orientando a sus colaboradores. Para esto es fundamental creer en el crecimiento de las personas, otorgándoles libertad. Si se logra que el colaborador sea independiente, aportará mayor valor agregado a su trabajo. Además, al compartir las responsabilidades se distribuye la carga de trabajo de manera mas equitativa y justa.

Por lo general los trabajadores evitarán asumir responsabilidades, principalmente debido al temor a fallar, no percibir recompensa por aceptar responsabilidades. Ahora bien esta recompensa va mas allá de la compensación económica y por la adversidad a correr riesgos.

En la mayoría de las organizaciones chilenas se utilizan las Descripciones de Cargo como instrumento de gestión de personal. Pero esto coarta a las personas ya que las limita en un espacio de decisión. Concibe al trabajador como una especie de “robot” que debe realizar tareas operativas puntuales de una manera específica. El Perfil de Responsabilidad hace a las personas sentirse importantes para la organización, favoreciendo el compromiso con esta.

El uso de Perfiles de Responsabilidad es un tema incipiente en las organizaciones de nuestro país. Es un instrumento que produce cambios, por lo tanto es necesario adecuarlo a la organización y a la madurez de los líderes y colaboradores.

Se debe diagnosticar la cultura y forma de administración de la empresa, conociendo en que medida se acepta la autorresponsabilidad y el otorgar espacios de libertad.

Los autores del instrumento proponen, por el momento, realizar una mezcla entre la asignación de responsabilidades y de tareas operativas a los trabajadores, para conseguir con éxito la transición desde Descripciones de Cargo hacia Perfiles de Responsabilidad. (Sandoval, P. 2000).

Por ende hoy en día se propone reemplazar la Descripción de cargo por los Perfiles de Responsabilidad, que cumplirá los mismos objetivos pero ampliando el campo de responsabilidades del trabajador, permitiéndole desempeñarse más proactivamente.

2.5.2. Definición de Perfil de Responsabilidad

Responsabilidad se define como “la obligación de responsabilizarse de alguna cosa o por alguna persona”, ”Deuda u obligación de reparar y satisfacer por sí o por otro a consecuencia de delito, de culpa o de otra causa legal”, “Cargo u obligación moral que resulta para uno, del posible yerro en cosa o asunto determinado”.

Un Perfil de Responsabilidad considera la responsabilidad como un hacerse cargo del propio trabajo, dando al individuo la posibilidad de tomar decisiones creativas, contribuyendo a la Empresa. El Perfil de Cargo se centra en las tareas a realizar, no en el individuo.

Es un instrumento de gestión de personas orientado a la búsqueda de la contribución de un cargo, al logro de las metas del área a la que pertenece y de la organización en la que se inserta. Su objetivo es establecer las principales responsabilidades inherentes y propias a un cargo determinado, y que permitan orientar productivamente a las personas hacia el cumplimiento de las metas asignadas.

Se obtiene a partir de un procedimiento mediante el cual se recogen y sistematizan funciones y tareas, así como las interacciones necesarias que requiere la organización para alcanzar las metas propuestas. Constituyéndose en una guía que orienta al empleado en las funciones generales que deben realizar.

Las Etapas para confeccionar un Perfil de Responsabilidad son la Recolección de Información que se refiere a la recopilación inicial de antecedentes de un cargo, el Análisis, que dice relación con el procesamiento de la información recogida. Finalmente se procede a la Descripción o Perfil que es el conjunto de información ordenada y sistemática, relativa al objetivo, funciones, responsabilidades y requisitos para un cargo, y el perfil requerido de su ocupante.

De entre las utilidades de un Perfil de Responsabilidad podemos mencionar que es eficaz en el Reclutamiento y en la Selección de Personal, sirviendo además para realizar capacitación, optimizar la estructura organizativa, definición de exigencias del cargo (por lo que orienta el reclutamiento, la selección, la capacitación y el desarrollo de carrera). Además explícita la formación requerida para un desempeño eficaz, define objetivos y estándares del puesto, lo que orienta la evaluación de desempeño, define la contribución de cada cargo, lo que sirve de base

para establecer el valor relativo del puesto. También orienta la implantación de medidas de seguridad en el trabajo.

Entre los elementos importantes que componen estas herramientas de gestión de personas, se menciona el Nivel de Competencias requerido.

El Nivel de Competencias es uno de los elementos que componen tanto una Descripción de Cargo como un Perfil de Responsabilidades; son una parte de estos y no pueden reemplazarlos.

Por lo tanto, es importante definir este concepto:

Las competencias se definen como un conjunto de conocimientos, experiencia, habilidades, actitudes y autoestima que garantizan el desempeño eficiente del rol asignado.

Las Competencias deben ser definidas para cada organización particular, considerando que: son dinámicas, requieren de las aptitudes para su desarrollo, implican una experiencia y un dominio real de la actividad asignada, las habilidades se relacionan con procesos psicomotores, permiten sobrepasar los límites del funcionamiento Cognitivo, existe una asociación directa entre las competencias y las misiones a cumplir. Se refieren a series de comportamientos.

De gran importancia al definir las competencias necesarias para un cargo, son las habilidades necesarias. La administración por habilidades, se refiere a la planificación y desarrollo del personal, dentro de la organización, en relación a las capacidades para realizar una tarea o un conjunto de tareas, en conformidad con determinados patrones exigidos por la organización.

2.5.3. Hacia una Integración del Concepto de Perfiles de Responsabilidad en el Hogar de Cristo

El Hogar de Cristo , en tanto Institución de Beneficencia, es una entidad sin fines de lucro, cuyos objetivos establecidos en los estatutos se refieren a dar apoyo, no solo espiritual, sino también material, a personas de escasos recursos, que viven en situación desmedrada o en franca situación de pobreza.

La inclusión de Perfiles de Responsabilidad a los cargos de las personas que están en contacto directo con los asistidos, en el Hogar de Cristo, permitirá el aporte individual de un valor agregado al trabajo que se realiza. Al hacerse responsables del cumplimiento de objetivos, el estatus y la percepción que el trabajador tiene de sí mismo cambia, haciéndose más dignos. Esto incide en que la motivación de las personas hacia su labor diaria, y la identificación que se

tiene para con la Institución se eleva, y al mismo tiempo la calidad del trabajo mejora, en tanto se hace proactivo.

No obstante, cabe señalar que la inclusión de esta herramienta a la gestión de personas del Hogar de Cristo, implica una serie de cambios, para los cuales cabe preguntarse si el Hogar de Cristo está preparado.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

“Elaborar un Perfil de Responsabilidad y de Selección para el cargo de Educador, el que se desempeña en el área Hospedería Hombres Padre Lavín y Padre Hurtado del Hogar de Cristo”.

3.2. Objetivos Específicos

“Elaborar Perfiles de Responsabilidad y de Selección para el cargo de Manipulador de Alimentos, Asistente Social y Técnico Social, que se desempeñan en esta área”.

“Conocer las características de Personalidad y forma de desempeñarse laboralmente de las personas que trabajan en las Hospederías, contrastándolo con la información obtenida tras la aplicación de pruebas psicológicas y observación participativa”.

“Conocer la realidad del Hogar de Cristo desde una perspectiva psicológica”.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño

El diseño utilizado es no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Se utilizó un diseño no experimental ya que en esta investigación se observaron los fenómenos tal cual como se dan en la realidad. Además, no se manipularon las variables y los sujetos evaluados pertenecían a un grupo determinado.

Se trata de un diseño transversal, ya que, se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Siendo nuestro propósito el de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Además, es un tipo de diseño descriptivo correlacional, ya que, se presentará un panorama que tiene por objetivo describir relaciones entre dos o más variables. Cabe señalar que lo que mediremos será la relación de estas en un tiempo determinado.

Para ello se realizó una secuencia de observaciones, entrevistas y aplicaciones psicométricas en las distintas unidades que posee el Hogar de Cristo, y que en nuestra memoria en particular está referido a la Unidad de Hospedería Hombres de Padre Lavín y Padre Hurtado.

4.2. Análisis de los Datos

En esta investigación se realizaron análisis diversos, tales como:

Observación participante, en la cual sé interactuó con las personas que trabajan a diario en las Hospederías de Hombres Padre Hurtado y en la Hospedería de Jóvenes Adultos Padre Lavín, pudiendo experimentar lo que significa este tipo de trabajo y de la entrega que conlleva para con el más desvalido. Para esto trabajamos por un período de una semana en un principio, lo cual se extendió a un tiempo mayor, dado el despertar de nuestra vocación de servicio.

A continuación se observaron las distintas manifestaciones de la conducta de los trabajadores que dan vida a la obra del Padre Hurtado en los lugares antes mencionados, realizándose un análisis cualitativo de la información. Después se procedió a categorizar y codificar en variables. Cabe mencionar que este análisis tuvo por objetivo encontrar indicadores o patrones comunes para los funcionarios que trabajan en esta área del Hogar de Cristo, para finalmente

efectuar una comparación entre estos patrones comunes, los datos encontrados a través de los tests y la observación realizada en las Hospederías de atención a la población masculina.

Luego se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Pruebas Psicológicas, para indagar sobre aspectos relacionados con la Personalidad y las Aptitudes Intelectuales de las personas que actualmente se desempeñan en esta Institución. Los resultados obtenidos se analizaron a través de Estadística Descriptiva, considerando a la población en general, como también a cada uno de los cargos de quienes ahí se desempeñan. Además se realizó un Análisis Correlacional de los datos, usando el coeficiente de correlación de Pearson. Esto con la finalidad de encontrar aquellas relaciones significativas entre las variables, tanto intratest como intertest.

4.3. Muestra

La población que se abarcó corresponde a los funcionarios que desempeñan labores de asistencia diaria en las Unidad del Hogar de Cristo que corresponden a las Hospederías de Hombres, de Padre Lavín y Padre Hurtado. Cabe mencionar que se consideró a la población total, correspondiente a 34 personas, con una deserción de dos personas, correspondiente a aquellos que se desempeñan en el cargo de Director Hospedería y Chofer, lo cuales no fueron encuestados por no disponer del tiempo necesario para responder a las pruebas ni entrevistas sobre el cargo en el cual se desempeñan.

De estas 32 personas, 15 corresponden a la Hospedería de Hombres Padre Lavín y 17 a la Hospedería de Hombres Padre Hurtado, que se distribuyen en los cargos de la siguiente manera: 1 jefe de Unidad, 19 Educadores, 4 Técnicos Sociales, 3 Asistentes Sociales, 3 Manipuladores de Alimentos, 1 Auxiliar de Aseo y 1 Secretaria.

Evaluándose a quienes se desempeñan en los cargos de Monitores N°2 (que corresponden al cargo de Educador), Asistente Social, Técnico Social y Manipulador de Alimentos, pudiendo señalar que se contó con la colaboración de todas las personas que se desempeñan en estos cargos.

4.4. Instrumentos de Medición

Para poder describir los Instrumentos de Medición utilizados, consideramos importante señalar el concepto de Personalidad con el cual se trabajó, dado que para la elaboración de los Perfiles de Responsabilidad y Selección se considera como fundamental las características de Personalidad de los ocupantes del cargo.

Por ende podemos mencionar que la Personalidad ha sido estudiada a partir de diferentes orientaciones teóricas, por lo que ha sido definida por cada una de las perspectivas dependiendo de sus objetivos.

Una de las definiciones clásicas de Personalidad es la que ofrece Allport como “una organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicosociales que determinan sus ajustes únicos a su ambiente” (Allport, 1965).

De manera de entender la definición que nos ofrece Allport, es necesario analizar cada uno de los componentes:

Organización dinámica: Se entiende como una organización activa. Debe ser considerada como algo en constante desarrollo y cambio.

Sistemas psicofísicos: El término sistemas hace referencia a rasgos o grupos de rasgos en estado activo o latente. El término psicofísicos hace alusión a que la personalidad no es algo exclusivamente mental ni exclusivamente neural. La organización reúne la actividad del cuerpo y de la mente, las que se dan juntas en una unidad personal.

Determinan: Los sistemas que forman la personalidad son en todo sentido tendencias determinantes, y cuando son excitadas por estímulos adecuados, provocan aquellos actos de ajuste expresivos por los cuales la personalidad se vuelve observable.

Ajuste a su ambiente: Esta frase tiene un significado funcional evolutivo. El término "ajuste" debe ser interpretado de forma suficientemente amplia para que incluya las inadaptaciones, y "ambiente" ha de incluir tanto el ambiente conductual (significativo para el individuo) como el

ambiente geográfico circundante. El ajuste no debe ser considerado como la mera adaptación reactiva.

Únicos: en rigor todo ajuste de una persona es único en el tiempo, en espacio y en cualidad.

Cabe destacar que si bien la personalidad se va desarrollando, en especial hasta la adolescencia, esta se define también como estable en el tiempo en donde la persona actúa de manera consistente en las diversas situaciones.

La personalidad entendida por Raymond B. Cattell es un conjunto de rasgos organizados jerárquicamente y diferenciados en tres niveles (rasgos superficiales, rasgos de primer orden y rasgos de segundo orden), rasgos que permiten predecir lo que la persona hace o dirá en una situación determinada, que se relacionan con todas sus conductas, (manifiestas como encubiertas) y que mantienen una interrelación constante con el medio ambiente en el que la persona está inserta.

A modo de conocer la personalidad de quienes son objeto de nuestra investigación, se aplicó la siguientes batería de tests psicológicos: Cuestionario de los 16 PF de Cattell, Batería General de Test de Aptitudes (G.A.T.B), Test de Completación de Frases de Sacks (SSCT), Test de Frustración (P.F.T.) y Test de Relaciones Objetales (T.R.O.) (1).

En cuanto a las variables a evaluar estas son las siguientes:

Estilos de Personalidad: se analizarán en base a los resultados de la aplicación del Test de Relaciones Objetales de Phillipson abreviado(TRO), 16 PF Catell, y Test de Completación de Frases de Sacks (SSCT).

Análisis de cargo: se evaluará a través del estudio de resultados del conjunto de las pruebas psicológicas aplicadas, observación directa y entrevistas personales.

Tolerancia a la Frustración: Se evaluará por medio del análisis de resultados de la aplicación del test de frustración de Rozenzweig.

1) Descripción de estas pruebas en anexo.

Habilidades Intelectuales: se evaluará a través de la aplicación del GATB.

Areas de Conflicto: se estudiará a partir de la observación directa, análisis de los resultados de las pruebas aplicadas y entrevistas personales.

Relaciones interpersonales: se va a evaluar por medio del análisis de resultados del Test de Relaciones Objetales, Completación de frases de Sacks, 16 PF Catell, por la observación participante y entrevistas personales.

Carga física y mental: variable que será medida a través de la aplicación de pruebas psicológicas y la observación directa y participante.

4.5. Categorización De Variables

En el 16 PF Catell existen las siguientes variables, dividiéndose en factores de primer y segundo orden:

Factores de primer orden:

A (sizotimia y afectotimia; fría, afectuosa)

C (poca fuerza del ego, mucha fuerza del ego; estable, inestable)

E (sumisión, dominancia; débil o conformista , dominante)

F (desurgencia, surgencia; prudencia, descuido)

G (poca o mucha fuerza del superego; despreocupación, perseverancia o sensatez)

H (tréctica, parmia; reprimida, atrevida o espontánea)

I (harria, premsia; confianza en sí misma, persona influenciable o dependiente)

L (alaxia, protensión; confiable, suspicaz)

M (praxernia, autia; ser convencional, ser poco convencional)

N (sencillez, astucia; sencilla y natural, ser astuta y fría)

O (adecuación, culpabilidad; desconfianza en sí mismo, ser aprensivo o preocupado)

Q1 (conservadurismo, radicalismo; pensamiento convencional, pensamiento crítico liberal)

Q2 (adhesión al grupo, autosuficiencia; ser dependiente, autosuficiencia)

Q3 (baja integración, mucho control de su autoimagen; inadaptación social, adaptación social)

Q4 (poca tensión érgica, mucha tensión érgica; tranquilidad, intranquila o tensa)

Factores de segundo orden:

Q21 (introversión, extroversión)

Q22 (ansiedad baja, ansiedad alta)

Q23 (sensibilidad y emocionalidad)

Q24 (dependencia, independencia)

En la Batería de Test de Aptitudes Generales (GATB), existen las siguientes variables :

Aptitud General (GATBG)

Aptitud Verbal (GATBV)

Aptitud Numérica (GATBN)

Aptitud Espacial (GATBS)

En el Test de Frustración de Rosenzwaig, se dan las siguientes variables:

OD (bloqueo por frustración)

ED (respuestas defensivas)

NP (orientado a la solución)

Por su parte en el test de Relaciones Objetales de Phillipson, existen las siguientes variables:

Tipo de pensamiento (TPEN)

Nivel de pensamiento (NPEN)

Organización y Planificación (ORG)

Productividad (PROD)

Autonomía (AUTO)

Adaptación a situaciones nuevas (ADAP)

Modalidad de contacto:

- Vínculo con los pares (VPAR)

- Presencia de líder (LIDER)

- Tipo de liderazgo (TLID)
- Identificación del líder (ILID)
- Vínculo con los superiores
- Vínculo con los subordinados
- Capacidad par integrar equipos de trabajo

Finalmente en el Test de Completación de Frases de Sacks, se dan las siguientes variables:

Familia

Sexo

Relaciones Interpersonales

Concepto de Sí Mismo.

V. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

5.1. Estudio de Campo

5.1.1. Experiencia en la Hospedería de Hombres Padre Hurtado y Padre Lavín

Al emprender el viaje hacia la realidad de las Hospederías de Hombres Padre Hurtado y Padre Lavín, se pudo constatar de varias necesidades que atañen a estas personas y, de lo importante de esta investigación para contribuir en el futuro a encontrar a las personas más aptas para trabajar en una institución tan importante como lo es el Hogar de Cristo.

Se pudo observar que dada la gran heterogeneidad de la población que ahí llega, se somete al personal a grandes exigencias, lo que implica una gran carga tanto física como psicológica, puesto que además de recibir, atender, dar de comer y alojar a los hospedados, a quienes llaman “amigos”, y “tatas”, también se debe escuchar la diversidad de problemas que los aquejan. Esto, se pudo experimentar al realizar las numerosas funciones que desempeñan los educadores, frente a lo cual se sintió bastante cansancio al final del día, pero cabe destacar que este agotamiento se acompañaba de una alegría y satisfacción inmensa al poder entregar parte del tiempo y dedicación a quienes más lo necesitan, es decir, a los asistidos, pero también a los Educadores.

En varias ocasiones se sintió la gran demanda por parte de los asistidos de ser escuchados acerca de sus problemas e historias de vida, lo que a veces hacía sentir tristeza, y ganas de ayudar, tratando de empatizar con ellos, y a veces alegría y dicha por la oportunidad que significaba el trabajar en este lugar. Frente a esto se pudo percatar que una de las necesidades primordiales que atañen a los educadores es el ser “escuchados y contenidos”.

Al conversar con los educadores, se pesquisó la necesidad de desarrollo personal, educación integral y capacitación para entender las diferencias individuales de entre quienes se hospedan en el Hogar, para poder comprender mejor a los asistidos.

Durante la mayor parte del tiempo que se estuvo en el Hogar se sintió la acogida de muchos de ellos, sin embargo, había quienes se sentían evaluados y mostraban una actitud más reticente.

La experiencia vivida en los Hogares permitió sentirse muy bien con uno mismo, más útil, más cristianos, mejor como personas. También fue importante la buena acogida dada por los funcionarios del Hogar, y el poder darnos cuenta de las características más sobresalientes de quienes se desempeñan en los distintos cargos, como la disposición a ayudar, capacidad de superar obstáculos, vocación social, solidaridad, respeto por las personas, flexibilidad en el trato, tolerancia frente a la frustración, capacidad de resistir largas horas laborales y un sistema de turnos que implica bastante agotamiento tanto físico como mental. Además de mantener un contacto afectuoso, pero pudiendo poner límites y reglas para el buen funcionamiento del Hogar. Todo lo cual requiere de la capacidad de trabajar en equipo, participar y desempeñar múltiples funciones, y una escucha activa a los asistidos.

5.1.2. Análisis Cualitativo del Estudio de Campo

De entre las demandas que se le exigen a las personas que se desempeñan en las Hospederías Hombres podemos mencionar las siguientes:

- El trato con los asistidos debe ser muy positivo (se les debe tratar muy bien).
- Existiendo alta exigencia en cuanto a la participación y desempeño en múltiples tareas y funciones.
- Deben ser capaces de resistir largas horas de trabajo, que con el tiempo produce bastante agotamiento.
- Además poseer capacidad de entrega y paciencia en cuanto a las demandas de los asistidos, siendo perseverantes al no ver resultados inmediatos ni tener gratificaciones.
- Tolerancia a la frustración y al estrés tanto físico como psicológico.
- Capacidad de trabajar en equipo, y manejarse con personas de distintas personalidades, situaciones de vida y patologías, así como también capacidad de manejar la angustia, con un adecuado involucramiento y compromiso afectivo, poseer empatía y poder poner límites sin perder el contacto afectivo.
- Además es importante la vocación para el trabajo social con personas necesitadas, con una actitud positiva frente a la vida, sabiendo superar los obstáculos. Para lo cual se requiere que

ciertas necesidades estén satisfechas, siendo las afectivas la principal, así como también el ser escuchados y sentirse protegidos, perteneciendo a un grupo, permitiendo el desarrollo personal y educación integral, como también darle un sentido a su existencia, sintiéndose estimados, valiosos e importantes y suplir sus necesidades de trascendencia.

Dentro de los patrones conductuales más frecuentes que se pudieron observar, podemos señalar los siguientes:

- Los trabajadores entran a trabajar para satisfacer necesidades monetarias y sociales.
- En general el trato de los funcionarios hacia los asistidos es bueno y de mucha exigencia y compromiso emocional.
- Los trabajadores sienten un desgaste emocional muy grande mas que físico.
- Mayor tendencia hacia la conformación de grupos y cohesión de estos como una forma de apoyo mutuo, sin embargo en algunas 'instituciones existe competencia y rivalidad entre los compañeros de trabajo.
- Tendencia de la organización hacia una estructura piramidal
- Muchas veces se da escasa comunicación entre los trabajadores lo cual genera mucha tensión.
- Algunos funcionarios presentan un cierto recelo con la organización (Hogar de Cristo), por cuanto creen que la preocupación se centra solo en los asistidos quitando atención a sus necesidades personales.
- Se observa una tendencia por parte de los trabajadores a percibir su labor como algo extenuante, desgastador y estresante, pese a esto consideran que el trabajo es muy gratificante.
- Frecuentemente los trabajadores se centran más en la realización de tareas más que en la labor de educador (no es en todas las instituciones)

Como críticas de los Trabajadores hacia La Institución, podemos mencionar la falta de instancias de capacitación (psicológica y social) y desarrollo personal, entrega de pautas de manejo, pautas para tolerar la Frustración, manejo de angustia etc. Carencia de una instancia de expresión de emociones y experiencias que pueda resultar terapéutica para los trabajadores: Demandan necesidad de contención y apoyo Integración de un espacio dentro de la jornada que sirva para el descanso de los trabajadores.

Los Afectos movilizados durante la experiencia, se refieren a sentimientos de rechazo, inutilidad, aislamiento, soledad, impotencia, frustración por no ver cambios inmediatos y por saber que queda tanto por hacer, agotamiento físico y psíquico, tensión, dolor y angustia, temor por el enfrentamiento a algo nuevo, gratificación afectiva (demostración de cariño y acogida por parte de los asistidos), el despertar de una vocación social, ternura, compasión y empatía. Ahora bien, como otra dimensión podemos señalar el tomar conciencia de una realidad distinta, como también la vivencia de un cambio personal.

5.2. Perfiles de Responsabilidad Cargos Hospederías

A partir de las entrevistas realizadas y de la observación participante llevada a cabo, se elaboraron los Instrumentos de gestión que movilizaron la realización de nuestro estudio, es así como se presentan a continuación.

5.2.1. Perfil de Responsabilidad Educador

Identificación del Cargo:

- a) Nombre del cargo: Monitor de Hospedería N°2 (Educador).
- b) Area social: Hospederías.
- c) Unidad social: Hospedería Hombres Padre Lavín.(1)
- d) Ubicación física: Esperanza # 1125. Comuna de Santiago (2).
- e) Cargo del supervisor: Director Hospedería Padre Lavín (3).
- f) Cargo al cual supervisa: Ninguno.
- g) Número de ocupantes del cargo: 8 (4).
- h) Horario de trabajo: Por turnos de 12 horas en forma alternativa (3 días turno de día, 3 días turno de tarde, 3 días turno de noche y un día libre.)
Horarios de los turnos: 7:30 A. M . a 5:30 P. M., 11:00 A. M . a 8:00 P. M., 1:00 P. M . a 10:00 P. M., 8:00 P. M . a 7:30 A.M. y 21:00 P. M . a 8:30 P.M.(5).

Principales Objetivos del Cargo:

Acoger y dignificar al asistido, ofreciéndole una escucha abierta con respecto a las problemáticas que lo aquejan, otorgando un apoyo constante para el posterior egreso del asistido y en lo posible posibilitar su recuperación en términos de estabilidad y de acuerdo a la problemática que presenten.

-
- (1) La otra Unidad Social corresponde a la Hospedería Hombres Padre Hurtado.
 - (2) La ubicación física de la Hospedería de Hombres Padre Hurtado corresponde a Padre Hurtado # 3812.
 - (3) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado el supervisor del cargo de Educador corresponde al cargo de Jefe de Unidad y Coordinador de Área.
 - (4) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado el número de ocupantes de este cargo corresponde a 11.
 - (5) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado los turnos son de 12 horas, en que 3 días el horario es de 8:00 a 20:00 hrs., 3 noches de 20:00 a 08:00 hrs. y un día fijo de 07:30 a 19:30 hrs.

Finalidad:

Entregar una óptima atención al asistido, atendiendo todas sus necesidades de manera afectuosa, cariñosa, tomando en cuenta las diferencias individuales de acuerdo a las diversas que éstos presentan (cuadros psiquiátricos, problemas familiares que comúnmente tienen que ver con la desintegración familiar, VIH, homosexualidad, enfermedades diversas, entre otros).

Proteger y cuidar la integridad física y psíquica del asistido, considerando la realidad de extrema pobreza en la que ellos se encuentran inmersos.

Atender y asistir de manera integral al asistido, procurando que se sienta apoyado.

Fortalecer la acogida del asistido.

Hacer un buen uso de la red social tanto interna como externa, para realizar una atención adecuada y llevar a cabo derivaciones de urgencia oportuna.

Actitudes Requeridas:

Poseer una actitud que refleje su Vocación de Servicio, teniendo una actitud Cristiana en el sentido de que son personas que representan al Hogar de Cristo y están bajo la visión de lo que fue el Padre Hurtado. Por ende en su desempeño deben dejar de manifiesto una actitud de compañerismo, cooperación y comprensión tanto con el asistido como con sus compañeros de trabajo.

Capacidad de observación y de comprensión de las diversas problemáticas sociales de las personas que ingresan a este lugar, procurando estar alerta permanentemente para resolver problemas en forma rápida y efectiva y siendo capaz de decodificar el lenguaje no verbal del asistido.

Actitud pedagógica y que además refleje su disposición a aprender, siendo necesario que se eduque a las personas, teniendo en consideración la diversidad de problemáticas que atañen a los asistidos.

Actitud de escucha activa, estableciendo un trato personalizado con el asistido, caracterizándose por poseer la suficiente sensibilidad frente a las problemáticas dolorosas que presentan éstas personas. Estar capacitados emocionalmente para afrontar situaciones críticas que puedan presentar los asistidos, demostrando comprensión, paciencia, cierto grado de

empatía, de acuerdo a las demandas que presente el asistido como también orientándolo a salir adelante.

Entregar un trato íntegro y honesto hacia el asistido siendo capaz de entregar los servicios básicos al asistido, de la mejor forma posible para que se el asistido se sienta digno.

Ser tolerante, logrando trabajar bajo presión y reaccionar oportuna y eficientemente ante las diversas exigencias que se le imponen a su cargo (como lo es el enfrentar día a día situaciones difíciles , por ejemplo con personas que llegan embriagados producto del consumo de alcohol).

Impacto y Sentido del Cargo

Principal Contribución que la Realización del Cargo aporta al Hogar de Cristo:

Dada la heterogeneidad de la población, con el creciente aumento de los hospedados que presentan cuadros psiquiátricos, o bien dado la senectud (específicamente en la Hospedería Padre Hurtado) de las personas que son atendidos, se pueden esperar bastantes casos de patologías orgánicas, demencias, etc., por ende es necesario que hayan personas que fortalezcan la acogida, dando respuestas oportunas en derivaciones tanto internas como externas, y por ende, requiriéndose conocimiento y uso eficiente de redes de derivación, realizando una atención las 24 horas del día.

Este cargo es de vital importancia, dado que, se requiere contar con personas que realmente se comprometan a diario con los asistidos, adoptando una actitud pedagógica para con ellos. Por ende se podría mencionar que el educador es la parte vertebral de la Hospedería, influyendo en los asistidos, los cuales pueden darse cuenta que hay una preocupación por ellos, entregando los Servicios Básicos de Alojamiento, Alimentación, Aseo y Orientación, ayudando a fomentar la dignidad y respeto del asistido junto con la entrega de cariño, afecto.

Principales Responsabilidades que se deben asumir en la realización del cargo, con sus respectivas funciones:

Responsabilidad	Función
Acoger y dignificar al asistido de una buena forma, siendo capaz de ser empático, con una escucha abierta y	Recepción de puerta, realización de entrevista, llenar ficha social, diagnóstico inicial de la situación social, evaluación diaria de los avances de la persona en

asegurando la confidencialidad de la información.	relación a los compromisos establecidos(de su situación de trabajo, de su situación médica, etc.), atender al teléfono y entregar información que se le solicite.
Realizar el control de asistencia diaria.	Recibir y registrar quienes llegan a dormir. Controlar estrictamente que no ingresen personas en estados de ebriedad y /o drogadicción.
Evaluación y derivación de casos difíciles.	Realización de entrevista, citar a asistencia social y control con la Asistente Social de la asistencia diaria de los asistidos.
Enseñar y orientar a los asistidos en todo momento.	Educarlos, conversarles, mantener una buena comunicación.
Registrar, rendir y entregar los enseres. Observar que los enseres dados sean a personas que realmente lo necesiten. Posibilitar el cuidado de materiales y recursos.	Orden, clasificación y distribución de prendas de vestir y ropa de cama quienes lo necesitan.
Realización de tareas administrativas y entrega de recaudación.	Registrar, rendir y entregar los dineros recolectados.
Velar por el cumplimiento de las reglas básicas de la hospedería, específicamente en lo relacionado con el ingreso de personas que pueden ocasionar conflictos.	Control de ingreso del asistido, evitando la permanencia de personas que han llegado en estado de ebriedad y/o drogadicción.
Mantener el orden y un adecuado uso de los espacios, en el interior de la hospedería.	Mantener un buen comportamiento de los asistidos al interior de la hospedería y limpieza del lugar. Rondas nocturnas en los dormitorios.
Recibir turno y enterarse de las novedades del día anterior.	Leer el cuaderno de novedades, hablar con los compañeros del turno anterior.

Realizar la despertada.	Despertar a los asistidos a las horas que correspondan para que asistan a sus determinados trabajos.
Establecer contactos con redes tanto internas como externas.	Llamadas telefónicas, contacto con el resto del personal que está en la hospedería.
Coordinar las atenciones sociales	Establecimiento de fechas para las atenciones sociales de los asistidos (nuevos y antiguos).
Facilitar la entrega de alimentos.	Ayudar a sus compañeros manipuladores de alimentos, a dar la alimentación a los asistidos, habilitando el uso del comedor (6).
Realizar talleres de acuerdo a las necesidades de los asistidos.	Captar cuales son las problemáticas que presentan los asistidos.
Limpieza General de la Hospedería.	Aseo de Hospedería en Baños, Muros, Ventanas, Pisos y Puertas y cambio de Ropa de Cama (7).

Ambito de toma de decisiones

Decisiones exclusivas y relevantes que debe tomar la persona que desempeña el cargo:

En el ingreso o de las personas al lugar para pernoctar (al interior de la hospedería).

En el apoyo de enseres (entregar ropa)

Al realizar derivaciones de urgencia, en caso de generarse situaciones críticas de algún asistido.

Sanción o expulsión temporal, mandar a hospederías comerciales o suspender por 3 días aproximadamente. en caso de que un asistido presente alguna conducta inadecuada (embriagues, drogadicción, disturbios, etc.), si es que estas conductas son en un grado moderado y no se repiten en el tiempo.

Decisiones compartidas y relevantes que debe tomar:

Decidir sobre la autorización de almuerzos.

Decidir sobre que actividad se realizará (por ejemplo ver TV o realizar actividades recreativas).

(6) Esto se observó solamente en la Hospedería Jóvenes Adultos de Padre Lavín.

(7) Esto se pesquisó solamente en la Hospedería Hombres Padre Hurtado.

En la prohibición de ingreso o reingreso del asistido(que por su mal comportamiento: robo, violencia, u otra situación que sea complicada, no puede seguir ni reingresar posteriormente a la hospedería).

En pedir apoyo a Servicio Social sobre casos problemáticos, siendo el educador el puente (entre asistido y servicio social) para que Servicio Social decida. También en situaciones de VIH, Esquizofrenia, Homosexualidad, Menores en Riesgo, en que se debe llegar a una decisión en conjunto, sobre las medidas a tomar en esos casos en particular.

Aceptación de reingresos frecuentes.

Fijar términos de estadías a los hospedados y decidir sobre suspensión definitiva.

Permitir la permanencia de un hospedado durante el día.

En casos sociales el otorgar beneficios (para sacar carnet de identidad por ejemplo).

Relaciones con otros cargos

Principales relaciones laborales del cargo y sus objetivos:

Relaciones	Objetivos
Director	Poder coordinar el trabajo diario (instrucciones, intercambio de información, cumplimiento de metas, evaluación de medidas) y tener la aprobación sobre determinados temas.
Asistente Social	Para la atención de los asistidos y acordar los beneficios que ellos pueden tener acá. Entregar información relevante(citaciones, egresos, etc.). Para transmitir información sobre el primer acercamiento con el asistido.
Técnico social	Para la atención de los asistidos y acordar los beneficios que ellos pueden tener acá.
Otros Educadores	Para realizar mejor el trabajo y coordinar las funciones dentro de la Hospedería. También para coordinar las evaluaciones de las personas

	e intervenciones, recordatorio de las reglas a cumplir con respecto a los amigos.
Manipuladores de alimentos	Para efectos de alimentación diaria y colaciones para los asistidos. Informe del número de personas que almuerzan y cenan, para que el personal de cocina ejecute.
Auxiliar de aseo	Para la coordinación del orden del lugar, entrega y mantenimiento de un stock de enseres.
Voluntariado.	Coordinación y Cooperación para entregar una mejor atención.
Posta Central	Derivar a asistidos que presenten una situación crítica de salud.
Carabineros	Para encontrar gente extraviada.
CIAM	Coordinar el trabajo y realización de talleres (8).
Bodega	Suministrar ropa de diario y cama para cambio, de los asistidos (9).
Municipalidad	Brindar ayuda a personas desalojadas o con problemas de vivienda.
Secretarias	Realizar todo el trabajo administrativo (10).

(8) Solo en Hospedería Padre Hombres Padre Hurtado.

(9) Solo en Hospedería Padre Hombres Padre Hurtado.

(10) Solo en Hospedería Padre Hombres Padre Hurtado.

Exigencias del cargo

Exigencias Organizacionales

Normas que la organización exige cumplir para el adecuado desempeño del cargo:

Responsabilidad en el desempeño de su trabajo, puntualidad y cumplimiento del horario de la jornada laboral, como también cumplimiento de las reglas internas que dicen relación con la Misión y Visión del Hogar de Cristo, como es la acogida con cariño y respeto dignificando las personas, no abusando del poder que se tiene frente a otro con mayor vulnerabilidad, otorgando los servicios básicos de Alimentación, Alojamiento y Aseo lo cual se exige en forma rígida .

También se exige en forma rígida, cumplir con las tareas asignadas (registro de la información, recepción de los asistidos, recepción de la recaudación, rondas nocturnas en los dormitorios, control de ingreso y egreso de los asistidos).

Además se exige en forma fehaciente que se dé un trato transparente al asistido, asegurándoles la confidencialidad.

Características de los procedimientos:

Por lo general los procedimientos son poco claros e imprecisos y tendiendo a ser considerados como flexibles, siendo conocidos por la mayor parte del personal, existiendo flexibilidad en el orden en que éstos se ejecutan.(11).

Exigencias ambientales

Características ambientales:

Luminosidad: Es regular, de fuente artificial y natural, encontrando pocas ventanas y puertas por donde entre la luz natural, por ende es un lugar un tanto oscuro. Cabe mencionar que por las noches la luminosidad es artificial y de poca intensidad.

Ventilación: Es insuficiente, dada la fuerte mezcla de olores provenientes de la cocina, habiendo solo un extractor y contando con muy pocas ventanas, y por ende, poca afluencia del aire a los espacios (12).

(11) En cambio en la Hospedería Hombres Padre Hurtado los procedimientos tienden a ser considerados como claros y precisos en su mayoría.

(12) Por su parte la Hospedería de Hombres Padre Hurtado, cuenta con pocas ventanas y sólo una escotilla, lo cual dificulta la ventilación mezclándose los olores y haciendo el aire pesado.

Temperatura ambiente: Es regular, por falta de fuentes de calor y por la propia infraestructura y ubicación del lugar, es muy frío y además los educadores deben enfrentar fuertes cambios de temperatura al movilizarse por el recinto.

Higiene del lugar: Es regular. Pese a los esfuerzos por mantener la limpieza, dada la gran afluencia de público, se pierde la higiene del lugar rápidamente. Además los dormitorios son sucios, y por ser viejos se ven como sucios.

Comodidades: Regulares. No existen muchas comodidades, dado que trabajan con los implementos básicos, trabajan en muebles que necesitan reparación, no hay estufa ni ventilador. Pero sobretodo se necesita de un computador e impresora más moderno.

Presencia de polvo: Es baja. Solo hay en el patio y un poco en el hall cuando son las horas de ingreso a la hospedería (13).

Presencia de agentes tóxicos: Es mediana, ya que, a veces se ocupan dosis muy altas de cloro.

Presencia de ruido: El ruido ambiental es mediano, por la locomoción colectiva que pasa por la calle que da a la entrada de la hospedería, el volumen de la TV y cuando llegan los asistidos por la tarde.

Humedad: No hay.

Otros: Presencia de gérmenes y enfermedades en forma alta producto de la cantidad de gente que se hospeda.

Características de infraestructura

Espacio físico: Es insuficiente, porque es pequeño para la gran cantidad de público que reciben (14).

Distribución del lugar: Es regular. Está bien distribuido la oficina de educadores dado al espacio del que se dispone, pero el comedor y hall es muy pequeño para la gran cantidad de asistidos. Además este último año aumentó la población que llega a la Hospedería.

Muebles: Son regulares, algunos muebles son muy antiguos y otros presentan un evidente deterioro.

(13) En cambio en la Hospedería Hombres Padre Hurtado la presencia de polvo proviene principalmente de la calle por la gran cantidad de locomoción colectiva que circula por el sector, siendo su presencia alta en cantidad.

(14) Mientras que en la Hospedería de Hombres de Padre Hurtado el espacio físico es suficiente, evitándose que se generen aglomeraciones a excepción del período de invierno donde la demanda aumenta considerablemente.

Estética del lugar: Es regular, falta renovar pintura y adornar un poco. Los muros están un tanto sucios.

Material de construcción: Es regular, material sólido y división de oficinas con tabiquería, por lo que no hay una buena aislación. .

Oficinas: Es regular. Pequeña para la función que se cumple en ella, que se relaciona con recibir entre 150 y 200 personas, sin embargo al encontrándose a la entrada de la hospedería permite el recibimiento inmediato del asistido (15).

Condiciones del lugar (baños, dormitorios, etc.): Son regulares, ya que los baños son muy antiguos, pero hay agua caliente. Por su parte los dormitorios son fríos, sin renovación de pintura y en un espacio muy reducido. Además faltan camas y se les dan colchonetas para que duerman, absorbiendo todo el frío del suelo, y a veces hasta las colchonetas se hacen pocas.

Otros: No hay un lugar donde descansar ni tampoco un lugar de esparcimiento.

En general la infraestructura con poca mantención, además de ser insuficiente para el número de hospedados (16).

Exigencias físicas

Desplazamientos: El educador permanece sentado en un porcentaje de aproximadamente 25%. En cuanto a permanecer de pie, inmóvil o con poco desplazamiento, lo está en un porcentaje de un 25%, mientras que caminando en un 45% y subiendo escaleras en un 5% aproximadamente.

Posiciones frecuentes: En cuanto a posiciones más frecuentes a realizar, están principalmente el agacharse, levantar objetos, personas y desplazar objetos. Sin embargo el empujar, es una de las posiciones que presenta más baja frecuencia.

(15) Mientras que en la Hospedería de Hombres de Padre Hurtado la oficina tiene espacio suficiente para trabajar ya que sólo es necesario una persona dentro del lugar y los asistidos son atendidos por una ventanilla.

(16) Por su parte en la Hospedería de Hombres de Padre Hurtado lo más destacable es que se encontró que existe bastante humedad, siendo muy fría, sin embargo, esta condición presenta ventajas en verano, al ser un lugar fresco sin el influjo del calor.

Exigencias mentales

Intelectuales:

La memoria se utiliza especialmente para recordar nombres de hospedados, tiempo de permanencia, fecha de ingreso y salida, historia de vida del asistido, remedios que se dejan en la oficina para darlos durante la noche a los asistidos. También es necesaria la atención y concentración en una frecuencia alta, específicamente para llevar a cabo la recepción y registro del asistido.

Con respecto a la comunicación verbal para el establecimiento de una relación en la mejor forma posible con el asistido, solucionar problemas de diversa índole de acuerdo a la diversidad de problemáticas que presentan los asistidos, y el sacar cuentas para rendir los dineros diarios o para ver las estadísticas de asistidos diarios, entre otras, se puede concluir que se exigen en un nivel alto para el desempeño del cargo, debido a las funciones que cumplen dentro del hogar.

También es importante señalar la necesidad de una mediana capacidad para planificar, acerca de acciones a seguir de acuerdo a las problemáticas de los asistidos, y de aspectos relativos a la hospedería, se puede señalar que se exigen medianamente.

Afectivas:

Se requiere un alto monto de tolerancia a la frustración y un alto control de impulsos debido a que atienden a personas con problemáticas diversas y en una gran cantidad a enfermos psiquiátricos y trastornos de personalidad con exacerbación de algunas características de personalidad, estando constantemente sometidos a situaciones conflictivas, lo cual se refleja en recibir continuamente rabia, incomprensión, rechazo, agresión, ansiedad, angustia lo cual conlleva a trabajar en ambiente de alto estrés y tensión tomando en consideración las problemáticas intensas que deben enfrentar a diario. Además como el personal de este cargo tiene un contacto directo con los asistidos, la frecuencia e intensidad en que se ven expuestos a este tipo de situaciones es por lo general alto. Cabe señalar que están constantemente demandados a entregar comprensión, ternura y amor a los asistidos, siendo empáticos y dándoles la mejor acogida posible.

Con respecto a la entrega de compasión podemos mencionar que esta se presenta con una mediana intensidad, dado que los educadores tratan de dar a entender (con acciones) a los asistidos el que tengan dignidad y respeto por ellos mismos.

Nivel de competencia

Nivel de educación formal mínimo y especializaciones necesaria que requiere la realización del cargo:

El nivel de educación formal mínimo debe ser enseñanza media cursada. Con respecto a la especialización que se requiere, ésta dice relación con el manejo de grupos, trabajo en equipo y nociones básicas sobre alcoholismo, drogadicción y primeros auxilios.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área técnico – profesional:

Se requieren cursos o talleres, de tipo instructivo sobre trastornos mentales y forma de abordamiento de éstos, manejo de grupo, conocimientos en primeros auxilios, conocimientos básicos en computación.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área social – personal:

Se requieren cursos o talleres que faciliten el desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales, como también en lo referido al mejoramiento de la comunicación, para así posibilitar la integración y eficiencia de los equipos de trabajo. Otro aspecto relevante de capacitar se refiere a lo relacionado al conocimiento y manejo de la frustración y del estrés.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área espiritual:

Vocación de servicio para ayudar al más necesitado, teniendo conocimiento de la misión, visión y objetivos del Hogar de Cristo.

5.2.2. Perfil de Responsabilidad Manipulador de Alimentos

Identificación del Cargo:

- a) Nombre del cargo: Manipulador de Alimentos.
- b) Area social: Hospedería.
- c) Unidad social: Hospedería Hombres Padre Lavín.
- d) Ubicación física: Esperanza # 1125. Comuna de Santiago.
- e) Cargo del supervisor: Director Hospedería Padre Lavín.
- f) Cargo al cual supervisa: Ninguno.
- g) Número de ocupantes del cargo: 3.
- h) Horario de trabajo: Por turnos alternantes, de 9:00 AM a 19:00 PM y de 14:00 PM a 22:00 PM.

Principales Objetivos del Cargo:

Preparación de los alimentos procurando la higiene en su manipulación y balance nutritivo, posibilitando suplir una necesidad básica insatisfecha, no olvidando educar y orientar al asistido.

Finalidad:

Otorgar la alimentación básica necesaria al asistido, pudiendo educarlo con respecto a hábitos alimenticios e higiene, como también orientarlos cuando les comentan sus problemáticas.

Actitudes Requeridas:

Responsabilidad, prolijidad y orden en su desempeño diario, procurando dar un buen trato al asistido, caracterizándose por una actitud afectuosa, de escucha abierta y comprensiva.

Impacto y Sentido del Cargo

Principal Contribución que la Realización del Cargo Aporta al Hogar de Cristo:

Procurar dar un trato más personalizado al hospedado, supliendo su carencia de necesidad básica de alimentación.

Principales responsabilidades que se deben asumir en la realización del cargo:

Responsabilidad	Función
Higiene en la preparación de los alimentos.	Cortar, picar, cocinar, lavar, etc.
Servir los alimentos.	Llenar, bandejas con comida y distribuir las en el comedor.
Calcular los insumos necesarios para cada comida.	Preguntar cuanta gente es la que comerá, dependiendo del numero de la población de asistidos. Preparar colaciones para los asistidos que llegan más tarde.
Control de dietas y alimentos en casos especiales.	Preocuparse de que se ingiera la dosis necesaria de medicamentos. Preparar la alimentación especial en caso de dietas indicadas por médicos. (Problemas estomacales, úlceras, convalecencias, etc.)
Fomentar el desarrollo de hábitos (como por ej. lavarse las manos) y buenos modales (como por ej. Agradecer por la comida, respetar turnos para ingresar al comedor, entre otros).	Conversar con los asistidos sobre la necesidad de fomentar hábitos y buenos modales, como también crear actividades o delegarles funciones para que aprendan de ello, como lo es el permitirles ayudar en la cocina y también en el repartir los alimentos, etc.
Mantenimiento del orden y limpieza de la cocina y comedor.	Trapear pisos, limpiar muebles, mesas y utensilios utilizados.

Ámbito de toma de decisiones

Decisiones exclusivas y relevantes que debe tomar la persona que desempeña el cargo:

Con respecto al menú diario, procurando el equilibrio nutritivo de esté en su preparación.

Con respecto a la cantidad d comida que se preparará a diario, de acuerdo a la población que es atendida.

Decisiones compartidas y relevantes que debe tomar:

En lo relativo a los medicamentos que se deben administrar durante tarde y noche a los asistidos, lo cual se estipula otorgar durante las comidas.

También de acuerdo a las dietas que son necesarias para algunos casos especiales.

Relaciones con otros cargos

Principales relaciones laborales del cargo y sus objetivos:

Relaciones	Objetivos
Director	Informaciones referidas a lo que se considera como extrapauta (fuera de la pauta asignada). Despacho del pedido mensual y coordinación en actividades especiales. Despacho de facturas y boletas de insumos diarios.
Servicio Social	Con respecto a determinadas dietas y medicamentos en casos especiales.
Educadores	Información en aquellos casos en que se autorizan almuerzos para algunos hospedados.
Departamento de Nutrición	Informe pauta mensual de mercaderías.
Nutricionista	Informar sobre preparación de los alimentos en cuanto al balance nutricional necesario.
Proveedores de Insumos	Para hacer pedidos (gas, pan etc.).
Otros Manipuladores de Alimentos	Para coordinar el trabajo a realizar.
Voluntariado	Coordinación y cooperación para la entrega de los alimentos.

Exigencias del cargo

Exigencias Organizacionales

Normas que la organización exige cumplir para el adecuado desempeño del cargo:

Responsabilidad en el desempeño de su trabajo, puntualidad y cumplimiento del horario de la jornada laboral, como también cumplimiento de las reglas internas que dicen relación con la Misión y Visión del Hogar de Cristo, como es la acogida con cariño y respeto dignificando las personas, otorgando el servicios básicos de Alimentación, en forma rígida.

Además se les exige en forma más bien flexible mantener despejada la cocina de personas ajenas a ella, dado que este lugar presenta ciertos riesgos, como cuchillos, fuego, etc.

Características de los procedimientos:

Por lo general los procedimientos son claros y precisos, siendo conocidos por la mayor parte del personal, existiendo flexibilidad en el orden en que éstos se ejecutan.

Exigencias ambientales

Características ambientales:

Luminosidad: Es buena, de fuente artificial y natural, pero hay pocas ventanas y puertas por donde entre la luz natural, o bien se encuentran cerrada.

Ventilación: Es regular, ya que posee un extractor, pero igualmente se pasan los olores para el resto de la hospedería. Por lo tanto, hace falta mayo ventilación.

Temperatura ambiente: Es regular, dado que se caracteriza por ser constantemente elevada (por el calor de la cocina).

Higiene del lugar: Excelente, siempre permanece en optimas condiciones.

Comodidades: Son suficientes, dado que la cocina es amplia y se dispone de los utensilios necesarios para trabajar.

Presencia de polvo: Prácticamente no hay.

Presencia de agentes tóxicos: Es baja, dado que no hay un contacto directo con los útiles de aseo.

Presencia de ruido: El ruido ambiental es bajo, puesto que la cocina está alejada de donde se conglomeran los asistidos.

Humedad: Es regular, dado que en la cocina constantemente hay bastante agua con la que se trabaja, además de que se encuentran los baños próximos a ella.

Características de infraestructura

Espacio físico: Es suficiente, dado que es bastante espacioso el lugar de trabajo.

Distribución del lugar: Es adecuada, pudiendo mejorarse si se separa la oficina de la bodega.

Estética del lugar: Es regular, falta renovar pintura y adornar un poco.

Material de construcción: Es regular, material sólido en las paredes que dan hacia la calle y división de oficina, bodega y comedor con tabiquería.

Oficinas: es regular, dado que es bastante pequeña y además sirve de bodega, pero cabe mencionar que para la función que se cumple en ella (hacer pedidos, contestar llamados telefónicos), es adecuada.

Condiciones del lugar (baños, dormitorios, etc.): Son regulares, ya que los baños son muy antiguos, pero el lugar de trabajo por lo general es adecuado.

Otros: No hay un lugar donde descansar ni tampoco un lugar de esparcimiento, utilizando el comedor de los funcionarios para comer y descansar, el cual es pequeño para la cantidad de funcionarios que hay.

En general la infraestructura con poca mantención.

Exigencias físicas

Desplazamientos: El Manipulador de Alimentos permanece sentado en un porcentaje de aproximadamente 20 %. Mientras que de pie y caminando en un 80 %.

Posiciones frecuentes: En cuanto a posiciones más frecuentes a realizar, están principalmente el agacharse, empujar, levantar y desplazar objetos

Exigencias mentales

Intelectuales:

La memoria, atención y concentración se utiliza especialmente para elaborar la minuta de pedidos de mercadería y preparación de los alimentos.

Con respecto al manejo verbal podemos señalar que es requerido medianamente, mientras que el solucionar problemas con respecto a lo requerido para su cargo, se requiere en forma baja. También es importante señalar la necesidad de una mediana capacidad para planificar, en lo referido a la preparación de los alimentos, horarios, división de funciones con el otro Manipulador de Alimentos con el que comparte el turno.

También se requiere cierta capacidad numérica y espacial para manejar cantidades de alimentos requeridas para la cantidad de asistidos diarias.

Se requiere un adecuado monto de tolerancia a la frustración y control de impulsos debido a que tienen que atender a algunas personas que constantemente están criticando los alimentos preparados, que rechazan lo que les sirven, o que les transmiten la rabia que tienen, lo cual conlleva a trabajar en un ambiente de cierta tensión. Cabe señalar que este cargo pese a no estar en un contacto directo constante con los asistidos, igualmente se les demanda entregar comprensión, ternura y amor a los asistidos, siendo empáticos y dándoles la mejor acogida posible, dado que el asistido ve en cada uno de los cargos (Educador, Asistente Social, Técnico Social, etc.) a alguien a quien pueden acudir. Además deben poseer la capacidad de trabajar en equipo con el resto del personal, de manera de otorgar un trato integral al asistido.

Nivel de competencia:

Nivel de educación formal mínimo y especializaciones necesaria que requiere la realización del cargo: El nivel de educación formal mínimo debe ser enseñanza media cursada. Con respecto a la especialización que se requiere, ésta dice relación con conocimientos de salud y nutrición.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área técnico – profesional: Se requieren cursos o talleres, de tipo instructivo sobre trastornos mentales y forma de abordamiento de éstos, para poder entender el comportamiento de los hospedados.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área social – personal:

Se requieren cursos o talleres que faciliten el desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales, como también en lo referido al mejoramiento de la comunicación, para así posibilitar la integración y eficiencia de los equipos de trabajo.

Conocimientos necesarios para la realización del cargo, en área espiritual:

Vocación de servicio para ayudar al más necesitado, teniendo conocimiento de la misión, visión y objetivos del Hogar de Cristo.

5.2.3. Perfil De Responsabilidad Asistente Social

Identificación del cargo:

- a) Nombre del cargo: Asistente Social.
- b) Area social: Hospederías.
- c) Unidad social: Hospedería Hombres Padre Lavín (1).
- d) Ubicación física: Esperanza # 1125. Comuna de Santiago (2).
- e) Cargo del supervisor: Director Hospedería Padre Lavín (3).
- f) Cargo al cual supervisa: Técnico Social.
- g) N° de ocupantes del cargo: 1 (4).

Horario de trabajo: De 8:30 a 18:00hrs. (Lunes, Miércoles y Viernes, de 11:30 a 21:30 hrs. (Martes) y de 10:00 a 19:30 hrs. (Jueves).

(Este cargo tiene turnos diferidos por la realización de la atención social de los hospedados durante la tarde y por la coordinación con la psiquiatra) (5).

Principales objetivos del cargo:

Planificar las gestiones sociales y programar las actividades realizadas por el servicio social en función de las necesidades de la Hospedería, lo cual se verá reflejado en la entrega de un servicio integral a los hospedados, realizando trabajos de derivación tanto interna como externa cuando se requiera. Es importante además realizar diagnóstico, orientación, supervisión y evaluación del trabajo con los hospedados, de acuerdo a un plan de trabajo de ayuda social Institucional.

(1) La otra Unidad Social corresponde a la Hospedería Hombres Padre Hurtado.

(2) La ubicación física de la Hospedería de Hombres Padre Hurtado corresponde a Padre Hurtado # 3812.

(3) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado el supervisor del cargo de Asistente Social corresponde al cargo de Jefe de Unidad y Coordinador de Área.

(4) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado el número de ocupantes de este cargo son 2 personas.

(5) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado los turnos son de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 hrs.

Finalidad:

Dar un servicio profesional especializado a los asistidos, buscando alternativas de apoyo, propuestas sobre posibles soluciones de problemas y evaluación frente a cada caso, tomando en consideración las diferencias individuales existentes, de acuerdo a las problemáticas diversas que éstos presentan (cuadros psiquiátricos, problemas familiares que comúnmente tienen que ver con la desintegración familiar, VIH, homosexualidad, demencia, cuadros orgánicos, entre otros), propiciando la entrega de la mejor ayuda posible intentando dar alternativas de solución para los problemas, dignificando a los asistidos y así cumplir con la misión entregada por el Padre Hurtado, reflejando la palabra de Cristo.

Actitudes requeridas:

Debe ser capaz de trabajar en equipos para resolver los problemas sociales que aquejan a los asistidos, además de una actitud de entrega con respecto a sus conocimientos a ayuda necesaria para los Técnicos Sociales. De este modo, llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible.

Debe poseer capacidad resolutoria y ejecutora para llevar a cabo lo planificado, siendo importante su capacidad de escucha abierta, comprensión, empatía y actitud de servicio social para el mejor enfrentamiento de los problemas que aquejan a los asistidos y llevar a cabo el diagnóstico y derivaciones correspondientes garantizando la confidencialidad, lo que dice relación con una ética apropiada.

Impacto y sentido del cargo

Principal Contribución que la Realización del Cargo aporta al Hogar de Cristo:

Consiste en ayudar a despejar problemas en los asistidos contactándose con redes internas y externas, coordinando técnicamente las funciones con los Técnicos Sociales en Pro de una óptima atención de los hospedados y distribución de recursos con los que se cuenta, aportando con sus conocimientos y vocación de servicio siendo esto fundamental para resolver los problemas sociales que aquejan a los asistidos y poder reinsertarlos en el ámbito familiar, laboral y social, entregando respeto y dignificando a las personas, haciendo que éstos tomen conciencia de sus problemáticas.

Principales responsabilidades que se deben asumir en la realización del cargo:

Responsabilidad	Función
<p>Realizar el diagnóstico y derivación del asistido, posibilitando que éste asuma su situación de vida y se den cuenta de sus capacidades, para poder utilizarlas.</p> <p>Hacer que el asistido tome conciencia de su problemática.</p>	<p>Llevar a cabo entrevistas sociales a los asistidos.</p> <p>Identificar la problemática del asistido.</p> <p>Establecer compromisos con los asistidos.</p> <p>Llevar a cabo un seguimiento de los hospedados, a través de fichas manteniéndolas actualizadas.</p>
<p>Asegurar al asistido la confidencialidad de la información.</p>	<p>Uso correcto de la información entregada por el asistido.</p>
<p>Tomar decisiones importantes y buscar soluciones en conjunto con el equipo de trabajo.</p>	<p>Participar en reuniones de equipo, para la coordinación y capacitación.</p> <p>Dirigir el trabajo de los Técnicos Sociales, planificando las actividades a realizar en la Hospedería, como también llevar a cabo la evaluación de casos especiales atendidos por los técnicos sociales.</p>
<p>Establecer contacto con jefaturas en policlínicos o sala para ingreso de enfermos.</p>	<p>Solicitar hora a médico o ingreso a salas.</p>
<p>Avalar información del asistido para otra institución.</p>	<p>Elaborar informes sociales y/o certificados.</p>
<p>Salida a terreno para buscar red familiar.</p>	<p>Visitas domiciliarias.</p>
<p>Establecer contactos con redes tanto internas como externas para realizar la derivación adecuada del</p>	<p>Realizar gestiones telefónicas con instituciones, para llevar a cabo las derivaciones oportunas de los asistidos.</p>

asistido.	Contestar los llamados telefónicos. Orientación telefónica. Contacto con el resto del personal que está en la hospedería con respecto a tomar decisiones en cuanto al asistido.
Entrega de estadísticas de las atenciones sociales a la Central.	Controlar fichas sociales y médicas.
Rendir al Departamento de Contabilidad del Hogar, el dinero otorgado de 250.000 pesos.	Hacer caja chica.
Coordinación con psiquiatra para realizar atenciones.	Dar información a la psiquiatra sobre la situación social de los asistidos.
Coordinación reuniones de Servicio Social.	Fijar hora, especificar los contenidos a tratar durante la reunión.

Ámbito de toma de decisiones

Decisiones exclusivas y relevantes que debe tomar la persona que desempeña el cargo:

Decidir sobre el ingreso o egreso de los hospedados (6).

En los casos difíciles o conflictivos determinar el egreso y justificarlo.

Permanencia del asistido durante el día por un tiempo mayor a una semana.

Para tomar la decisión final sobre el otorgamiento de un monto de dinero superior al habitual por una situación particular como por ejemplo para un arriendo o pasaje por un tiempo largo.

Decidir con respecto a funciones administrativas y permisos.

(6)En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado se derivan a los Hospedados a Hogares de ancianos o psiquiátricos, lo cual se debe a la población de avanzada edad que asiste a diario en este lugar.

Decisiones compartidas y relevantes que debe tomar:

En casos especiales como: en cuanto a como proceder con respecto a casos difíciles, puesto que por ejemplo hay asistidos que presentan algún tipo de patología y no cumplen con los compromisos realizados previamente. En derivaciones que se presentan como necesarias y que corresponden a casos más graves como personas con VIH, incapacidad física, problemas psiquiátricos graves, patologías orgánicas, problemas conductuales, entre otros.

Se decide sobre el tiempo de permanencia en la hospedería de casos especiales. En el otorgamiento del beneficio de la permanencia durante el día de algunos asistidos.

Gasto en dinero para una actividad o insumo que no tenga directa relación con los asistidos.

Solicitud de apoyo para gestiones sociales de un Educador.

En cuanto a la forma de proceder cuando llegan menores complicados (14 – 15 años), que llegan a pedir alojamiento (7).

Suspender la estadía del asistido en la hospedería (fecha de termino) y termino de beneficios en la hospedería.

Cabe señalar que por lo general la Asistente Social considera a sus colaboradores (Técnicos Sociales) como personas a las cuales puede delegar funciones y confiar en su desempeño laboral, teniendo el interés por conformar un trabajo como equipo.

Relaciones con otros cargos

Principales relaciones laborales del cargo y sus objetivos:

Relaciones	Objetivos
Jefe de Unidad	Para que evalúe las decisiones tomadas por Servicio Social y ver si la apoyará. (Se refiere a casos conflictivos que no acatan normas y es necesario suspenderles el alojamiento).
Técnicos Sociales	Evaluar situaciones sociales, buscar alternativas de solución en equipo, en relación a las problemáticas que presentan los hospedados.
Psiquiatra	Evaluación de la Salud Mental del asistido.

Educadores	Aporte en el conocimiento de la persona en otro ámbito (fuera de la oficina), siendo fundamental su opinión para determinar apoyos y tiempos de estadía. También para coordinar las atenciones sociales y verificación de cumplimientos de compromisos.
Manipuladores de alimentos	Para solicitar beneficios para el asistido como: apoyo en la entrega de medicamentos en la noche a los beneficiarios que no pueden tomarse los medicamentos por su cuenta (8).
Auxiliar de aseo	Para situaciones de apoyo de útiles de aseo y pedido de aseamiento (bañar) a hospedados que van al médico (9).
Hospitales, policlínicos	Para solicitar atención a los asistidos. Para pedir horas y para derivar asistidos que presenten una situación crítica de salud.
Familiares del asistido	Para pedir apoyo y colaboración en el tratamiento.

(7) Esto se da en la Hospedería de Jóvenes Adultos de Padre Lavín.

(8) Esto se da en la Hospedería de Jóvenes Adultos de Padre Lavín.

(9) Esto se da en la Hospedería de Jóvenes Adultos de Padre Lavín.

Exigencias del cargo

Exigencias Organizacionales

Normas que la organización exige cumplir para el adecuado desempeño del cargo:

La responsabilidad en el desempeño de su trabajo, puntualidad y cumplimiento del horario de la jornada laboral (lo cual tiene que ver con el cumplimiento del contrato), como también la entrega de documentos que informen sobre las gestiones de Servicio Social son exigidos en forma rígida.

Responsabilidad en cuanto a otorgar un buen trato al hospedado, lo que se refiere a darle un trato digno, acogiéndolo con cariño y respetándolo, no abusando del poder que se tiene frente a otro con mayor vulnerabilidad. Esto es exigido en forma rígida al igual que el asegurar la confidencialidad de la información al asistido, entregando dedicación, tolerancia, preocupación, cariño y empatía hacia el asistido.

Rendir gastos en cuanto a beneficios otorgados a los asistidos, realizando la caja chica también son exigidos en forma rígida.

Aumentar el número de atenciones sociales, dado el aumento de las personas que se hospedan, otorgando una buena atención social y la utilización de Recursos conscientemente y responsabilidad en cuanto a dineros que se manejan para el beneficio del asistido son exigidos en forma rígida.

Características de los procedimientos:

Por lo general los procedimientos son claros y precisos, existiendo flexibilidad en el orden en que éstos se ejecutan (10).

Siendo conocidos por la mayor parte del personal, y conocidos a través de la experiencia diaria en el trabajo.

(10) En cambio en la Hospedería Hombres Padre Hurtado los procedimientos tienden a considerarse como poco claros e imprecisos, dado que los pasos a seguir para la realización de las tareas son flexibles, percibiéndose bastante libertad para la realización de su trabajo en cuanto a quien, como y cuando atender.

Exigencias ambientales

Características ambientales:

Luminosidad: Es regular, de fuente artificial y natural. En general hay buena iluminación artificial, pero en la oficina, donde se realizan diariamente las atenciones sociales (tanto de la Asistente Social como de las Técnicos Sociales), no hay ventanas por donde entre la luz natural.

Ventilación: Es deficiente, dada la fuerte mezcla de olores provenientes de la cocina, no hay ventanas hacia el exterior natural (dando hacia el hall las ventanas y puertas de las oficinas para las atenciones sociales) (11).

Temperatura ambiente: Regular, por falta de fuentes de calor(no hay estufas) y por la propia infraestructura y ubicación del lugar, es bastante frío en invierno y caluroso en verano, no habiendo ventiladores (12).

Higiene del lugar: Es buena. Se realiza aseo diariamente en el lugar de trabajo, manteniéndolo en forma adecuada por el auxiliar de aseo. (13).

Comodidades: Es regular, se trabaja con implementos básicos, las sillas están en medianas condiciones, no hay estufa ni ventilador. Pero sobretodo se necesita de un computador e impresora más moderno, para realizar el trabajo en forma más rápida. Y un fax para poder comunicarse con la Central.

Presencia de polvo: Es baja. Solo hay (pero poco) en el hall cuando ingresan los asistidos a la hospedería, pudiendo filtrarse a las oficinas para las atenciones sociales, ya que dan hacia el hall. (14)

Presencia de agentes tóxicos: Es baja, ya que, a veces por las mañanas el olor al cloro es un tanto fuerte (dependiendo de la cantidad que se utilice), además el humo de los cigarrillos que fuman los asistidos es bastante en los horarios de la tarde.

(11) Mientras que en la Hospedería Hombres Padre Hurtado se cuenta con dos ventanas las cuales permanecen cerradas y sólo se ventila por la puerta principal, la cual queda retirada de las oficinas. Por tanto, la ventilación del lugar es de mala cantidad y calidad.

(12) Mientras que en la Hospedería de Hombres Padre Hurtado dado lo frío del lugar, en verano permanece fresco durante el día.

(13) En la Hospedería Hombre Padre Hurtado la higiene del lugar es mantenida por los propios funcionarios en sus tiempos libres, siendo esta regular.

(14) En la Hospedería Hombres Padre Hurtado, la presencia de polvo es alta y proviene principalmente de la calle.

Presencia de ruido: Es regular, el volumen de la TV es bajo salvo cuando llegan los asistidos en que se sube el volumen. También cuando llegan los asistidos por la tarde, aumenta la cantidad de ruido dada la gran cantidad de gente que se hospeda.

Humedad: Es Baja. No hay humedad pero si se caracteriza por ser un lugar frío.

Otros: Presencia de gérmenes por enfermedades que atañen a los hospedados.

Además la presencia de olores fuertes que se producen dada la gran cantidad de hospedados en un lugar tan reducido y de que los hospedados no se presentan a las entrevistas bañados.

Características de infraestructura

Espacio físico: Es regular, siendo pequeño el lugar de trabajo.

Distribución del lugar: Es buena, hay adecuada comunicación entre las oficinas, por encontrarse juntas. Pero no hay salida a espacios abiertos en forma inmediata frente a cualquier problema que se presente. (15)

Muebles: Son regulares, Se dispone de lo necesario, pero son un tanto antiguos y con falta de reparación. No hay un computador al día.

Estética del lugar: Es regular, falta decoración y colorido, está un tanto deteriorado, presentando daños a simple vista.

Material de construcción: Es regular, material sólido pero la división de oficinas es con tabiquería, por lo que no hay una buena aislación y se escucha lo que hablan las personas de la oficina colindante.(16)

Oficinas: Regular, hay 3 oficinas para Servicio Social, una de las cuales utiliza la Asistente Social, estando comunicada con las otras dos oficinas (de las Técnicos Sociales), pudiendo favorecer la comunicación en el momento de realizar las entrevistas sociales.(17)

(15) En la Hospedería Hombres Padre Hurtado, el lugar es muy estrecho para habilitar dos escritorios para cuatro personas, y llevar a cabo las entrevistas sociales.

(16) En la Hospedería Hombres Padre Hurtado, material sólido de concreto, presentando ventajas como seguridad y aislamiento.

(17) En la Hospedería Hombres Padre Hurtado, Sólo existen dos oficinas que deben albergar a cuatro personas, siendo insuficiente y reduciendo el espacio para llevar a cabo la labor de Servicio Social.

Condiciones del lugar (baños, dormitorios, etc.): Es regular, los baños para el personal son higiénicos pero es necesario que se implemente una ducha., además no hay un lugar de esparcimiento ni de descanso para ellos.(18)

Sala de descanso: No hay un lugar donde descansar ni tampoco un lugar de esparcimiento.

Otros: En general la infraestructura con poca mantención y comodidades para desempeñarse de la mejor forma posible. Además no hay casilleros o un lugar privado donde dejar los enseres personales.

Exigencias Físicas

Desplazamientos:

En cuanto a los desplazamientos y posiciones corporales que son requeridas para la ejecución del cargo, podemos señalar que el Asistente Social permanece sentado en un porcentaje de aproximadamente 60%. En cuanto a permanecer de pie, inmóvil o con poco desplazamiento, lo está en un porcentaje de un 20% , mientras que caminando en un 20%.

Posiciones frecuentes:

Con respecto a las posiciones que la asistente social realiza con mayor frecuencia podemos señalar que éste se agacha, lleva a cabo acciones como levantar objetos, o bien desplazando objetos en forma media.

En cuanto a levantar personas o apoyarlos en el caminar (asistidos enfermos), o empujar objetos podemos señalar que se manifiesta en forma baja.

Exigencias mentales

Intelectuales:

La memoria se utiliza especialmente para recordar nombres, fechas de las atenciones, toma de medicamentos e historia de vida de los hospedados, tiempo de permanencia, fecha de ingreso y salida. También es necesaria la atención y concentración en una frecuencia alta, específicamente para llevar a cabo la atención social del asistido y específicamente para pesquisar posibles patologías físicas y mentales de ellos.

(18) En la Hospedería Hombres Padre Hurtado, el lugar en general es un tanto frío y húmedo.

Con respecto a la demanda de comunicación y expresión verbal para el establecimiento de una relación en la mejor forma posible con el asistido, solucionar problemas de diversa índole de acuerdo a la diversidad de problemáticas que presentan, se puede concluir que se exigen en un nivel alto para el desempeño del cargo, debido a las funciones que cumplen dentro del hogar.

En cuanto al rendir los dineros empleados para beneficios de los asistidos y para ver las estadísticas de asistidos que reciben atención social, se puede decir que se exigen medianamente.

También es importante señalar la necesidad de una mediana capacidad para planificar, acerca de acciones a seguir de acuerdo a las problemáticas de los asistidos, y de aspectos relativos a la hospedería en lo que se refiere a la atención social, se puede señalar que se exigen medianamente.

Con respecto a la capacidad de aprendizaje, ésta se exige en un nivel medio.

Afectivas:

Se requiere un alto monto de tolerancia a la frustración y un alto control de impulsos debido a que atienden a personas con problemáticas diversas de entre las cuales cuenta una gran cantidad de enfermos psiquiátricos, siendo necesario que tengan paciencia, sobre todo con respecto a los no cumplimientos de compromisos que puedan manifestar los asistidos. Cabe señalar que esto se refleja en recibir frecuentemente la rabia, incompreensión, rechazo, agresión, ansiedad, angustia lo cual conlleva a trabajar en ambiente de alto estrés y tensión tomando en consideración las problemáticas intensas que presentan los asistidos que demandan la atención social. Además como el personal de este cargo (en forma similar al cargo de educador), tiene un contacto directo con los asistidos, la frecuencia e intensidad en que se ven expuestos a este tipo de situaciones es por lo general alto.

Cabe señalar que están frecuentemente demandados a entregar comprensión, ternura y amor a los asistidos, siendo empáticos y dándoles la mejor acogida posible, posibilitando que en este trato cálido, se pueda hacer tomar conciencia al asistido de su problema y de las alternativas para salir delante de las que dispone.

Con respecto a la entrega de compasión podemos mencionar que esta se presenta con una mediana intensidad, dado que la Asistente Social (así como los educadores) tratan de dar a entender (con acciones) a los asistidos el que tengan dignidad y respeto por ellos mismos.

Nivel de competencia

Nivel de educación formal mínimo y especializaciones necesaria que requiere la realización del cargo:

El nivel de educación formal mínimo debe ser enseñanza Universitaria en la carrera de Asistencia Social.

Con respecto a la especialización que se requieren, ésta dice relación con conocimientos en gerontología, manejo de grupos, trabajo con familias, y nociones básicas sobre alcoholismo, drogadicción y problemas aparejados, nociones sobre ética social.

Conocimientos sobre el proceso de entrevista y también sobre trastornos psiquiátricos.

Conocimientos o técnicas necesarias para la realización del cargo, en el área Técnico – Profesional:

Se requieren cursos o talleres, de tipo instructivo sobre Salud Mental y estrategias de intervención frente a estos casos, manejo de problemáticas de alcoholismo y drogadicción, manejo de grupo, intervención familiar en crisis, conocimientos básicos en computación.

Conocimientos o técnicas necesarias para la realización del cargo, en el área Social – Personal:

Se requieren cursos o talleres que faciliten el desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales, como también en lo referido al mejoramiento de la comunicación, para así posibilitar la integración y eficiencia de los equipos de trabajo. Otro aspecto relevante de capacitar se refiere a lo relacionado con el conocimiento personal, al conocimiento y manejo de la frustración y del estrés , como algunas técnicas de relajación en relación a éste. También algún tipo de inducción sobre como utilizar las redes de apoyo tanto internas como externas.

Conocimientos o técnicas necesarias para la realización del cargo, en el área espiritual:

Vocación de servicio para ayudar al más necesitado, teniendo conocimiento de la misión, visión y objetivos del Hogar de Cristo.

5.2.4. Perfil De Responsabilidad Técnico Social

Identificación del Cargo:

- a) Nombre del cargo: Técnico Social.
- b) Area social: Hospederías.
- c) Unidad social: Hospedería Hombres Padre Lavín (1).
- d) Ubicación física: Esperanza # 1125. Comuna de Santiago (2).
- e) Cargo del supervisor: Asistente Social.
- f) Cargo al cual supervisa: Ninguno.
- g) N° de ocupantes del cargo: 2.
- h) Horario de trabajo: De 8:30 a 18:00 hrs.

Principales Objetivos del Cargo:

Apoyar la labor de la asistente social en lo relacionado con las atenciones sociales de los asistidos, realizando básicamente gestiones en terreno (como por ejemplo acompañar al médico, visita a familiares, etc.), trámites (como por ejemplo tramitación de pensiones, carnet de identidad, etc.) y atención social a los asistidos.

Para esto realizan diagnóstico, orientación y posterior derivación del asistido, apoyándolo para que éste egrese de la Hospedería de la mejor manera.

Finalidad:

Lograr un bienestar en la calidad de vida del asistido, llevando a cabo labores técnicas y en terreno, posibilitando una atención profesional a la gran afluencia de personas que requieren de atención social en la Hospedería.

(1) La otra Unidad Social corresponde a la Hospedería Hombres Padre Hurtado.

(2) La ubicación física de la Hospedería de Hombres Padre Hurtado corresponde a Padre Hurtado # 3812.

Actitudes requeridas:

Deben dar una adecuada acogida al asistido teniendo una actitud empática, de escucha activa, teniendo paciencia, sabiduría y capacidad de observación para orientarlo de la mejor forma. Además debe garantizar la reserva o confidencialidad de la información, caracterizándose por mantener una actitud ética apropiada.

Otro aspecto importante es que debe tener una actitud responsable, siendo asertivo en sus decisiones y manejando los conocimientos técnicos básicos con respecto a lo que es un diagnóstico y redes de apoyo institucionales tanto internas como externas.

También es fundamental su compromiso y entrega a la labor social, dando un sentido social a su accionar, reflejando una actitud y espíritu de servicio.

También debe tener una actitud de compañerismo, cooperación y comprensión tanto con el asistido como con sus compañeros de trabajo.

Impacto y sentido del cargo

Principal Contribución que la Realización del Cargo aporta al Hogar de Cristo:

El accionar del Técnico Social repercute en beneficios para el asistido, fundamentalmente detectar problemas y realizar derivaciones, otorgándole una atención personalizada en términos de sus requerimientos, posibilitando que tome conciencia de su problemática (sobre todo en los casos de personas que han sido alcohólicos y/o drogadictos), y de sus posibilidades de reinserción social y laboral.

Principales responsabilidades que se deben asumir en la realización del cargo:

Responsabilidad	Función
Planificar y coordinar las actividades con la Asistente Social y Educadores.	Leer libro de novedades, participar en reuniones en equipo, coordinación y visualización de aspectos a capacitar.
Realizar al igual que el Asistente Social el diagnóstico y derivación del asistido, posibilitando que éste asuma su situación de vida y se den cuenta	Realizar la atención social al asistido (entrevista, diagnóstico, derivación). Recopilar antecedentes sociales del asistido. Identificación de la problemática del asistido y

de sus capacidades, para poder utilizarlas	colaboración en lo relacionado con casos difíciles.
Supervisar la entrega de enseres y la toma de medicamentos en forma adecuada.	Entrega de prendas de vestir y medicamentos al asistido.
Solucionar los problemas eficazmente, posibilitando que el asistido viva de mejor manera.	Acompañamiento (por ejemplo con el asistido que está enfermo). Asistir en la toma de medicamentos. Realizar trámites (como comprar pasajes, pedir horas de atención en el hospital, trámites funerarios, etc.).
Comprobar información que el hospedado entrega.	Visitas domiciliarias.
Entregar apoyo y contención al asistido que se encuentra hospitalizado.	Visitas a asistidos hospitalizados.
Solicitar apoyo de la familia.	Entrevista con familiares.
Manejar mayor información sobre el asistido.	Entrevista con el médico tratante.
Realizar contactos con los empleadores.	Para solicitar el pago por el trabajo realizado a los asistidos.
Revisar las fichas de los asistidos.	Para constatar que se han cumplido los compromisos acordados con los asistidos (estadía, pagos, etc.) y citarlos cuando no están cumpliendo.
Velar porque los enseres sean entregados a los beneficiados en sus domicilios.	Entrega de los beneficios de la Hospedería (enseres, trato digno, preocupación por la problemática, etc.).
Manejo y rendición de recursos económicos, para el apoyo del asistido.	Comprar pasajes, entregar dinero para sacar carnet de identidad, etc.). Informar a la Asistente Social de los recursos económicos empleados.

Establecer contactos con redes tanto internas como externas para realizar la derivación adecuada del asistido.	Llamadas telefónicas. Contestar los llamados telefónicos. Orientación telefónica. Contacto con el resto del personal que está en la hospedería con respecto a tomar decisiones en cuanto al asistido.
--	--

Ámbito de toma de decisiones:

Decisiones exclusivas y relevantes que debe tomar la persona que desempeña en el cargo

Estipular el tiempo de permanencia del asistido en la hospedería.

El beneficio de otorgamiento de la gratuidad (no pago diario de hospedaje), la autorización a recibir el beneficio del almuerzo, a algunos asistidos.

Realizar la derivación del asistido.

Acompañar al asistido al Hospital.

El otorgamiento del apoyo económico básico que se debe dar al asistido, según su problemática.

Decisiones compartidas y relevantes que debe tomar:

En el momento de iniciar el trabajo, se distribuyen las tareas del día según los intereses de cada Técnico Social (por ejemplo para realizar la atención social de un asistido al que ya se ha atendido previamente).

En el otorgamiento del beneficio de la permanencia durante el día de algunos asistidos, como también en cuanto a suspender la estadía del asistido en la hospedería Por ende tiene que ver con casos especiales, de acuerdo a como proceder frente a casos complejos, los cuales son llevados a reuniones del Equipo de Asistencia Social.

Principales relaciones laborales del cargo y sus objetivos:

Relaciones	Objetivos
Director	Para solicitar permisos y solicitudes de capacitación.
Asistente Social	Para solicitar apoyo con respecto a casos difíciles.

	<p>Para la coordinación del trabajo.</p> <p>También para la rendición de dinero e informes sobre los asistidos.</p>
Técnico social	<p>Para la distribución del trabajo diario (tareas o funciones).</p> <p>Para pedir opinión sobre un determinado caso.</p>
Educadores	<p>Para coordinar las citaciones sociales, verificar cumplimientos de compromisos y solicitudes.</p>
Manipuladores de alimentos	<p>Para solicitar beneficios para el asistido como: el coordinar entrega de medicamentos durante los horarios de comidas a los asistidos que estén con prescripción de medicamentos. Y también para la entrega de colaciones en la noche y autorización de almuerzos en algunos casos especiales (3).</p>
Auxiliar de aseo	<p>Para situaciones de apoyo de útiles de aseo y pedido de aseamiento para un asistido (como caso especial) (4).</p>
Con redes internas como el área de adulto mayor, comunidades terapéuticas, etc.	<p>Para mejorar el proceso de derivación y traslado de los asistidos.</p>
Hospitales, Policlínicos	<p>Para el trámite de las pensiones.</p>
Municipalidades, INP	<p>Para solicitar atención a los asistidos.</p> <p>Para pedir horas y para derivar asistidos que presenten una situación crítica de salud.</p>
Familiares del asistido	<p>Para pedir apoyo y colaboración en el tratamiento.</p>
Taxista o vehículo de turno	<p>Para solicitar el traslado a un determinado lugar.</p>

(3) Esto en la Hospedería Jóvenes Adultos Padre Lavín.

(4) Esto en la Hospedería Jóvenes Adultos Padre Lavín.

Exigencias del Cargo

Exigencias Organizacionales:

Las normas que la organización exige cumplir son rígidas en cuanto al término del horario, puntualidad y la entrega de información sobre los asistidos a la Asistente Social, así como también, el mantener el compromiso de velar por la Misión de la Unidad y del Hogar de Cristo.

Características de los procedimientos:

Por lo general los procedimientos son claros y precisos (5), existiendo flexibilidad en el orden en que éstos se ejecutan.

Siendo conocidos por la mayor parte del personal a través de la experiencia diaria en el trabajo.

Exigencias ambientales

Características ambientales:

Luminosidad: Es regular, de fuente artificial y natural. En general hay buena iluminación artificial, pero en la oficina, donde se realizan diariamente las atenciones sociales no hay ventanas por donde entre la luz natural.

Ventilación: Es deficiente, Las ventanas que hay no dan hacia el exterior natural, permaneciendo cerradas (6).

Temperatura ambiente: Regular, por falta de fuentes de calor(no hay estufas) y por la propia infraestructura y ubicación del lugar, es bastante frío en invierno y caluroso en verano, no habiendo ventiladores(7).

Higiene del lugar: Es buena. Se realiza aseo diariamente en el lugar de trabajo, manteniéndolo en forma adecuada.

(5) Mientras que en la Hospedería Hombres Padre Hurtado se tiende a considerar que los procedimientos son poco claros e imprecisos en su mayoría.

(6) En la Hospedería de Jóvenes Adultos Padre Lavín además se tienden a percibir fuertes olores a comida provenientes de la cocina, que no posee una adecuada ventilación.

(7) Mientras que en la Hospedería de Hombres Padre Hurtado en verano el ambiente se caracteriza por ser bastante fresco.

Comodidades: Es regular. No existen muchas comodidades, dado que trabajan con los implementos básicos, las sillas están en medianas condiciones, además no hay estufa ni ventilador. Pero sobretodo se necesita de un computador e impresora más moderno, para realizar el trabajo en forma más rápida.

Presencia de polvo: Es baja. Solo hay (pero poco) en el hall cuando ingresan los asistidos a la hospedería, pudiendo filtrarse a las oficinas para las atenciones sociales, ya que dan hacia el hall (8).

Presencia de agentes tóxicos: Es regular, ya que, a veces por las mañanas el olor al cloro es un tanto fuerte (dependiendo de la cantidad que se utilice), además el humo de los cigarrillos que fuman los asistidos es alto y los olores fuertes de los asistidos (olor a pies, a desaseo, entre otros).

Presencia de ruido: Es regular, el volumen de la TV o radio es bajo salvo cuando llegan los asistidos en que se sube el volumen También cuando llegan los asistidos por la tarde, aumenta la cantidad de ruido dada la gran cantidad de gente que se hospeda.

Humedad: Es Baja. No hay humedad pero si se caracteriza por ser un lugar frío (9).

Otros: Presencia de gérmenes por enfermedades que atañen a los hospedados.

Características de infraestructura:

Espacio físico: Es regular, siendo pequeño el lugar de trabajo, pero cada Técnico Social tiene su propia oficina.

Distribución del lugar: Es buena, hay adecuada comunicación entre las oficinas, por encontrarse juntas. Pero no hay salida a espacios abiertos en forma inmediata frente a cualquier problema que se presente.

Muebles: Son regulares, Se dispone de lo necesario, pero son un tanto antiguos y con falta de reparación. No hay un computador al día.

Estética del lugar: Es regular, falta decoración y colorido, está un tanto deteriorado.

(8) Mientras que en la Hospedería de Hombres Padre Hurtado, la presencia de polvo es alta dada la cercanía a calle y plaza.

(9) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado tiende a haber mayor humedad.

Material de construcción: Es regular, material sólido pero la división de oficinas es con tabiquería, por lo que no hay una buena aislación y se escucha lo que hablan las personas de la oficina colindante(10).

Oficinas: Regular, hay 2 oficinas para las Técnicas Sociales las cuales están separadas, con pocas comodidades, incluso guardando ropa para los asistidos en una de ellas (11).

Condiciones del lugar (baños, etc.): Es regular, los baños para el personal son higiénicos pero es necesario que se implementen mejor.

Sala de descanso: No hay un lugar donde descansar ni tampoco un lugar de esparcimiento.

Otros: En general la infraestructura con poca mantención y comodidades para desempeñarse de la mejor forma posible. Además no hay casilleros o un lugar privado donde dejar los enseres personales.

Exigencias Físicas

Desplazamientos:

En cuanto a los desplazamientos y posiciones corporales que son requeridas para la ejecución del cargo, podemos señalar que el asistente social permanece sentado en un porcentaje de aproximadamente 40%. En cuanto a permanecer de pie, inmóvil o con poco desplazamiento, lo está en un porcentaje de un 10% , mientras que caminando en un 50%.

Posiciones Frecuentes:

Con respecto a las posiciones que el educador realiza con mayor frecuencia podemos señalar que éste se agacha, lleva a cabo acciones como levantar objetos, o bien desplazando o empujando objetos en forma media.

En cuanto a levantar personas o apoyarlos en el caminar (asistidos enfermos), podemos señalar que se manifiesta en forma baja.

(10) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado, la construcción es sólida.

(11) En la Hospedería de Hombres Padre Hurtado solo existen dos oficinas que deben albergar a cuatro personas, reduciendo el espacio para llevar a cabo la atención social.

Exigencias mentales

Intelectuales:

La memoria se utiliza especialmente para recordar nombres, fechas de las atenciones, toma de medicamentos e historia de vida de los hospedados, tiempo de permanencia, etc. También es necesaria la atención y concentración en una frecuencia alta, específicamente para llevar a cabo la entrevista con el asistido y específicamente para pesquisar posibles patologías físicas y mentales de los asistidos.

Con respecto al manejo verbal y solucionar problemas de diversa índole de acuerdo a la diversidad de problemáticas que presentan los asistidos, se puede concluir que se exigen en un nivel alto para el desempeño del cargo, debido a las funciones que cumplen.

En cuanto al rendir los dineros empleados para beneficios de los asistidos y para ver las estadísticas de asistidos que reciben atención social, se puede decir que se exigen medianamente.

También es importante señalar la necesidad de una mediana capacidad para planificar, acerca de acciones a seguir de acuerdo a las problemáticas de los asistidos, y de aspectos relativos a la Hospedería en lo que se refiere a la atención social, se puede señalar que se exigen medianamente.

Afectivas:

Se requiere un alto monto de tolerancia a la frustración y un alto control de impulsos debido a que atienden a personas con problemáticas diversas de entre los cuales cuenta una gran cantidad de enfermos psiquiátricos o con otras patologías, siendo necesario que tengan paciencia, sobre todo con respecto al no cumplimiento de compromisos que puedan manifestar los asistidos. Cabe señalar que esto se refleja en recibir frecuentemente la rabia, incomprensión, rechazo, agresión, ansiedad, angustia lo cual conlleva a trabajar en ambiente de alto estrés y tensión tomando en consideración las problemáticas intensas que presentan los asistidos que demandan la atención social. Además como el personal de este cargo (en forma similar al cargo de educador), tiene un contacto directo con los asistidos, la frecuencia e intensidad en que se ven expuestos a este tipo de situaciones es por lo general alto.

Cabe señalar que están frecuentemente demandados a entregar comprensión, ternura y amor a los asistidos, siendo empáticos y dándoles la mejor acogida posible, posibilitando que en este

trato cálido, se pueda hacer tomar conciencia al asistido de su problema y de las alternativas para salir delante de las que dispone.

Con respecto a la entrega de compasión podemos mencionar que esta se presenta con una mediana intensidad, dado que las Técnicas Sociales (así como los educadores) tratan de dar a entender (con acciones) a los asistidos el que tengan dignidad y respeto por ellos mismos.

Nivel de competencia

Nivel de educación formal mínimo:

El nivel de educación formal mínimo debe ser enseñanza técnica, de tipo Técnico Social.

Especializaciones necesaria que requiere la realización del cargo:

Con respecto a la especialización que se requiere, ésta dice relación con el manejo de grupos, trabajo con familias, y nociones básicas sobre alcoholismo, drogadicción y problemas aparejados.

Conocimientos para la realización del cargo en el área Técnico - Profesional:

Se requieren cursos o talleres, de tipo instructivo sobre Salud Mental y estrategias de intervención, manejo de problemáticas de alcoholismo y drogadicción, manejo de grupo, intervención familiar en crisis, conocimientos básicos en computación.

Conocimientos para la realización del cargo en el área Social - Personal:

Se requieren cursos o talleres que faciliten el desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales, como también en lo referido al mejoramiento de la comunicación, para así posibilitar la integración y eficiencia de los equipos de trabajo. Otro aspecto relevante de capacitar se refiere a lo relacionado con el conocimiento personal, al conocimiento y manejo de la frustración y del estrés, como algunas técnicas de relajación en relación a este.

Conocimientos para la realización del cargo en el área Espiritual:

Vocación de servicio para ayudar al más necesitado, teniendo conocimiento de la misión, visión y objetivos del Hogar de Cristo.

5.3. Perfiles de Selección Hospederías

5.3.1. Perfil de Selección Educador

Identificación:

Cargo: Monitor N-2 Hospedería (Educador).

Sede del Cargo: Hospedería Hombres Padre Hurtado.

Hospedería Hombres Padre Lavín.

Supervisado por: Jefe de Unidad.

Supervisa a: No ejerce supervisión.

Nivel de competencia:

Nivel Educativo requerido para el cargo: De preferencia enseñanza media completa o en su defecto enseñanza media incompleta con experiencia laboral en lugares tales como municipalidades, comunidades de iglesia o toda Institución que implique algún grado de trabajo social.

Capacitación y perfeccionamiento requerido para el cargo: Conocimientos en primeros auxilios, nociones básicas sobre las problemáticas del alcoholismo y drogadicción.

Experiencia necesaria para el cargo: Un año mínimo, habiendo realizado trabajo comunitario o bien haberse desempeñado en alguna Institución de Beneficencia.

Estabilidad en el plano laboral en los últimos dos años: (considerándose deseable o positivo que al dividir el número de años de experiencia laboral por el número de trabajos en los cuales se ha desempeñado, el cociente sea lo más cercano posible a 1. Por el contrario cuando menos se acerque a 1 la persona será menos aconsejable).

Requisitos Personales

Intelectuales o Cognitivos:

Nivel Intelectual

Muy Superior	Superior	Normal Superior	Normal	Indiferente
			x	

Habilidades Intelectuales requeridas para el cargo

	Alta	Media	Baja	Indiferente
Capacidad de aprendizaje	x			
Capacidad de abstracción		x		
Capacidad verbal	x			
Capacidad numérica			x	
Capacidad memorística	x			
Capacidad de atención y concentración	x			
Capacidad de análisis y síntesis		x		
Creatividad	x			
Capacidad de adaptación ante situaciones nuevas	x			
Capacidad de organización y planificación		x		
Capacidad práctica para la resolución de problemas	x			

Personalidad:

Madurez o Estabilidad Emocional

Muy estable	Estable	Inestable ocasionalmente	Tendencia a la inestabilidad	Inestable
	x			

Introversión-Extraversión

Introversión	Tendencia a la introversión	Equilibrado	Tendencia a la extraversión	Extraversión
		x		

Relaciones Interpersonales (capacidad de establecer contacto y calidad del contacto)

Muy buena	Buena	Normal	Regular	Indiferente
	x			

Rasgos de Personalidad

	Alta	Media	Baja
Motivación de logro	x		
Responsabilidad	x		
Orden y método	x		
Iniciativa		x	
Liderazgo		x	
Aceptación de normas	x		
Impulsividad			x
Tolerancia a la frustración	x		
Autonomía		x	
Seguridad en sí mismo		x	
Tolerancia a la rutina		x	
Tolerancia al trabajo bajo presión	x		
Flexibilidad	x		
Capacidad empática	x		

Motivación:

Grado de motivación

Alta	Media	Baja
x		

Tipo de motivación requerida para el cargo

	Alta	Media	Baja
Económica		x	
Para el trabajo formativo		x	
Personal (para el trabajo social, es decir, con personas en condición extremas: pobreza, discapacidades, etc.)	x		

Vocación de Servicio:

Alta	Media	Baja
x		

Contraindicaciones: Alto nivel de impulsividad, alto monto de agresividad, conductas psicopáticas, no ser poseedor de una vocación de Servicio.

5.3.2. Perfil de Selección Manipulador de Alimentos

Identificación:

Cargo: Manipulador de Alimentos.

Sede del Cargo: Hospedería Hombres Padre Lavin.

Supervisado por: Jefe de Unidad.

Supervisa a: No ejerce supervisión.

Nivel de competencia:

Nivel Educativo requerido para el cargo: De preferencia enseñanza media completa o en su defecto enseñanza media incompleta con experiencia laboral en lo que respecta al cargo.

Capacitación y perfeccionamiento requerido para el cargo: Conocimientos sobre alimentación y nutrición.

Experiencia necesaria para el cargo: Un año mínimo en el cargo, o bien habiendo desempeñado funciones acorde con el cargo.

Estabilidad en el plano laboral en los últimos dos años: (Considerándose deseable o positivo que al dividir el número de años de experiencia laboral por el número de trabajos en los cuales se ha desempeñado, el cociente sea lo más cercano posible a 1. Por el contrario cuando menos se acerque a 1 la persona será menos aconsejable).

Requisitos Personales

Intelectuales o Cognitivos:

Nivel Intelectual

Muy Superior	Superior	Normal Superior	Normal	Indiferente
			x	

Habilidades Intelectuales requeridas para el cargo

	Alta	Media	Baja	Indiferente
Capacidad de aprendizaje		x		
Capacidad de abstracción				x

Capacidad verbal		x		
Capacidad numérica		x		
Capacidad memorística	x			
Capacidad de atención y concentración	x			
Capacidad de análisis y síntesis				x
Creatividad		x		
Capacidad de adaptación ante situaciones nuevas	x			
Capacidad de organización y planificación		x		
Capacidad práctica para la resolución de problemas		x		

Personalidad:

Madurez o Estabilidad Emocional

Muy estable	Estable	Inestable ocasionalmente	Tendencia a la inestabilidad	Inestable
	x			

Introversión-Extraversión

Introvertido	Tendencia a la introversión	Equilibrado	Tendencia a la extroversión	Extrovertido
		x		

Relaciones Interpersonales (capacidad de establecer contacto y calidad del contacto)

Muy buena	Buena	Normal	Regular	Indiferente
	x			

Rasgos de Personalidad

	Alta	Media	Baja
Motivación de logro		x	
Responsabilidad	x		
Orden y método	x		
Liderazgo			x
Aceptación de normas	x		
Impulsividad			x
Tolerancia a la frustración	x		
Autonomía		x	
Seguridad en sí mismo		x	
Tolerancia a la rutina	x		

Tolerancia al trabajo bajo presión	x		
Flexibilidad		x	
Capacidad empática	x		

Motivación:

Grado de motivación

Alta	Media	Baja
x		

Tipo de motivación requerida para el cargo

	Alta	Media	Baja
Económica		x	
Para el trabajo formativo		x	
Personal (para el trabajo social, es decir, con personas en condición extremas: pobreza, discapacidades, etc.)	x		

Vocación de Servicio:

Alta	Media	Baja
x		

Contraindicaciones: Alto nivel de impulsividad, alto monto de agresividad, conductas psicopáticas, no ser poseedor de una vocación de Servicio.

5.3.3. Perfil de Selección Asistente Social

Identificación:

Cargo: Asistente Social de Hospedería Hombres.

Sede del Cargo: Hospedería Hombres Padre Hurtado.

Hospedería Hombres Padre Lavin.

Supervisado por: Jefe de Unidad.

Supervisa a: Técnico Social.

Nivel de Competencia:

Nivel Educativo requerido para el cargo: Profesional universitario, egresado o titulado de la carrera de Asistente Social.

Capacitación y perfeccionamiento requerido para el cargo: Conocimientos en Gerontología, Ética Social, Problemáticas de Alcoholismo y Drogadicción, como también tener conocimientos sobre Salud Mental y Estrategias de Intervención, Técnicas de Entrevista, Manejo Familiar en Crisis y Manejo de Grupo. Ahora bien, todos estos conocimientos deben tener un grado de profundidad mayor que los Técnicos Sociales.

Experiencia necesaria para el cargo: Tener un año mínimo de experiencia de desempeño laboral en Instituciones de Beneficencia, Municipalidades, etc., o bien realizando algún tipo de trabajo comunitario, en el que haya puesto en práctica los conocimientos aprendidos en su formación de Asistente Social.

Estabilidad en el plano laboral en los últimos dos años: (considerándose deseable o positivo que al dividir el número de años de experiencia laboral por el número de trabajos en los cuales se ha desempeñado, el cociente sea lo más cercano posible a 1. Por el contrario cuando menos se acerque a 1 la persona será menos aconsejable).

Requisitos Personales

Intelectuales o Cognitivos:

Nivel Intelectual requerido para el cargo

Muy Superior	Superior	Normal Superior	Normal	Indiferente
			x	

Habilidades Intelectuales requeridas para el cargo

	Alta	Media	Baja	Indiferente
Capacidad de aprendizaje	x			
Capacidad de abstracción	x			
Capacidad verbal	x			
Capacidad numérica	x			
Capacidad memorística	x			
Capacidad de atención y concentración	x			
Capacidad de análisis y síntesis	x			
Creatividad	x			
Capacidad de adaptación ante situaciones nuevas	x			
Capacidad de organización y planificación		x		
Capacidad práctica para la resolución de problemas	x			

Personalidad:

Madurez o Estabilidad Emocional

Muy estable	Estable	Inestable ocasionalmente	Tendencia a la inestabilidad	Inestable
	x			

Introversión-Extraversión

Introvertido	Tendencia a la introversión	Equilibrado	Tendencia a la extroversión	Extrovertido
		x		

Relaciones Interpersonales (capacidad de establecer contacto y calidad del contacto)

Muy buena	Buena	Normal	Regular	Indiferente
	x			

Rasgos de Personalidad

	Alta	Media	Baja
Motivación de logro	x		
Responsabilidad	x		
Orden y método	x		
Iniciativa	x		
Liderazgo	x		
Aceptación de normas	x		
Impulsividad			x
Tolerancia a la frustración	x		
Autonomía		x	
Seguridad en sí mismo		x	
Tolerancia a la rutina		x	
Tolerancia al trabajo bajo presión	x		
Flexibilidad	x		
Capacidad empática	x		

Motivación:

Grado de motivación

Alta	Media	Baja
x		

Tipo de motivación requerida para el cargo

	Alta	Media	Baja
Económica		x	
Para el trabajo formativo		x	
Personal (para el trabajo social, es decir, con personas en condición extremas: pobreza, discapacidades, etc.)	x		

Vocación de Servicio:

Alta	Media	Baja
x		

Contraindicaciones: Alto nivel de impulsividad, alto monto de agresividad, conductas psicopáticas, no ser poseedor de una vocación de Servicio.

5.3.4. Perfil De Selección Técnico Social

Identificación:

Cargo: Técnico Social de Hospedería Hombres.

Sede del Cargo: Hospedería Hombres Padre Hurtado.

Hospedería Hombres Padre Lavin.

Supervisado por: Asistente Social.

Supervisa a: No ejerce supervisión.

Nivel de Competencia:

Nivel Educativo requerido para el cargo: Técnico Social, un año de estudios mínimo en un Instituto que otorgue formación en la especialidad de Técnico Social.

Capacitación y perfeccionamiento requerido para el cargo: Nociones básicas en Gerontología, Ética Social, Problemáticas de Alcoholismo y Drogadicción, como también tener conocimientos sobre Salud Mental y Técnicas de Entrevista.

Experiencia necesaria para el cargo: Tener un año mínimo de experiencia de desempeño laboral en Instituciones de Beneficencia, Municipalidades, etc., o bien realizando algún tipo de trabajo comunitario, en el que haya puesto en práctica los conocimientos aprendidos en su formación de Técnico Social.

Estabilidad en el plano laboral en los últimos dos años: (considerándose deseable o positivo que al dividir el número de años de experiencia laboral por el número de trabajos en los cuales se ha desempeñado, el cociente sea lo más cercano posible a 1. Por el contrario cuando menos se acerque a 1 la persona será menos aconsejable).

Requisitos Personales

Intelectuales o Cognitivos:

Nivel Intelectual requerido para el cargo

Muy Superior	Superior	Normal Superior	Normal	Indiferente
			x	

Habilidades Intelectuales requeridas para el cargo

	Alta	Media	Baja	Indiferente
Capacidad de aprendizaje	x			
Capacidad de abstracción		x		
Capacidad verbal		x		
Capacidad numérica		x		
Capacidad memorística	x			
Capacidad de atención y concentración	x			
Capacidad de análisis y síntesis		x		
Creatividad	x			
Capacidad de adaptación ante situaciones nuevas	x			
Capacidad de organización y planificación	x			
Capacidad práctica para la resolución de problemas	x			

Personalidad:

Madurez o Estabilidad Emocional

Muy estable	Estable	Inestable ocasionalmente	Tendencia a la inestabilidad	Inestable
	x			

Introversión-Extraversión

Introvertido	Tendencia a la introversión	Equilibrado	Tendencia a la extroversión	Extrovertido
		x		

Relaciones Interpersonales (capacidad de establecer contacto y calidad del contacto)

Muy buena	Buena	Normal	Regular	Indiferente
	x			

Rasgos de Personalidad

	Alta	Media	Baja
Motivación de logro	x		
Responsabilidad	x		
Orden y método	x		
Iniciativa		x	
Liderazgo			x
Aceptación de normas	x		
Impulsividad			x
Tolerancia a la frustración	x		
Autonomía		x	
Seguridad en sí mismo		x	
Tolerancia a la rutina		x	
Tolerancia al trabajo bajo presión	x		
Flexibilidad	x		
Capacidad empática	x		

Motivación:

Grado de motivación

Alta	Media	Baja
x		

Tipo de motivación requerida para el cargo

	Alta	Media	Baja
Económica		x	
Para el trabajo formativo		x	
Personal (para el trabajo social, es decir, con personas en condición extremas: pobreza, discapacidades, etc.)	x		

Vocación de Servicio:

Alta	Media	Baja
x		

Contraindicaciones: Alto nivel de impulsividad, alto monto de agresividad, conductas psicopáticas, no ser poseedor de una vocación de Servicio.

5.4. Descripción de Datos Estadísticos

5.4.1. Población General Hospederías

Cuestionario 16 PF Cattell:

A partir de los datos obtenidos acerca del comportamiento de la población encuestada que se desempeña a diario en el área Hospederías Hombres, podemos concluir que la mayoría de las personas tienden a presentar una actitud afectuosa, participativa y con disposición a colaborar con quienes le rodean, teniendo una actitud de aceptación hacia las normas del grupo, siendo responsables, disciplinados y persistentes.

Además tenderán hacia una actitud más controlada, socialmente escrupulosa, que piensan antes de actuar y que no se dejan dominar por sus emociones, pudiendo canalizar sus energías con efectividad, siendo relajadas y tranquilas. Sin embargo en ocasiones pueden expresar ciertas manifestaciones de ansiedad. Además son personas que tienden a presentar una actitud más confiada, aceptando condiciones, adaptándose a los cambios y dispuestos a olvidar dificultades, caracterizándose por ser comprensivos y tolerantes.

También podemos señalar que se caracterizan por presentar una actitud más abierta, buscando reformas constructivas como también poder desarrollar proyectos, pudiendo presentar problemas con las figuras de autoridad, siendo dominantes y tendiendo a controlar a los demás. Así también estarán interesados en pensamientos básicos sobre lo teórico, siendo imaginativos, fantasiosos y creativos.

Finalmente podemos mencionar que tenderán a ser dependientes del grupo, faltos de iniciativa personal, pudiendo ser fácilmente influenciables.

Pudiendo señalar que se evidenció heterogeneidad en cuanto a los puntajes obtenidos por los sujetos en lo referido a las características antes mencionadas.

Además tienden hacia una actitud mucho más serena, llegando a refrenarse para enfrentar dificultades, lo que puede representar un ajuste más conformista ante problemas no resueltos.

Además tenderán a ser introvertidos y reservados, pudiendo en ocasiones tomar distancia de los contactos interpersonales.

También tenderán a presentar manifestaciones de ansiedad, lo que puede referirse a un pedido de ayuda.

Cabe mencionar que no se observó variabilidad significativa entre los puntajes obtenidos por los sujetos en lo referido a estos aspectos.

	A	C	E	G	L	M	Q1	Q2	Q3	Q21	Q22	Q23
Promedio	6.44	7.22	6.09	6.63	4.78	6.25	6.16	4.19	6.50	4.90	6.33	6.04
Desviación Stándard	1.64	1.50	1,78	1.96	2.01	2.05	1.95	2.12	1.81	1.46	1.34	2.10
Moda	7.00	7.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	3.00	5.00	5.40	7.70	5.90
Sobre el promedio	53.13 %	65.63 %	31.25 %	46.88 %	21.88 %	50%	40.63 %	15.63 %	46.88 %	25% %	56.25 %	50%
Bajo el promedio	12.50 %	0% %	15.63 %	12.50 %	46.88 %	25% %	21.88 %	62.50 %	6.25 %	46.88 %	12.50 %	25% %

Test de Frustración de Rosenzwaig:

La población generalmente frente a las conflictivas y frustraciones reacciona centrándose en el yo, tendiendo a responder defensivamente, en donde el yo del sujeto juega el rol más importante en la respuesta. Además se observó que en algunas ocasiones los sujetos se caracterizan por dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, evidenciándose en forma leve una tendencia a reaccionar ante la frustración buscando posibles soluciones al problema inherente a la situación frustrante. Pudiendo señalar la existencia de variación entre los puntajes obtenidos por los sujetos.

	OD	ED	NP
Promedio	6,72	11,84	6,44
Desviación Estándar	2,58	2,78	1.70

Test de Completación de Frases de Sacks:

Según la media obtenida por los sujetos en lo referido al área de la familia, sexualidad y concepto de sí mismo podemos señalar que se sugiere la presencia de conflicto significativo, mientras que en el área de las relaciones interpersonales no se evidenció la existencia de conflictivas importantes. Pudiendo señalar que los puntajes obtenidos por los sujetos en lo referido a este aspecto tienden a distribuirse en forma heterogénea

	\bar{X}	%	Sobre el X	Bajo el X
Familia	5.53	46.08 %	56.25 %	43.75 %
Sexualidad	3.69	30.75 %	46.88 %	53.13 %
Relaciones Interpersonales	3.69	24.60 %	50 %	50 %
Autoconcepto	8.47	40.33 %	43.75 %	56.25 %

Batería de Test de Aptitud General (GATB):

Con respecto al funcionamiento intelectual podemos mencionar que la población presenta un rendimiento normal lento. Con una habilidad verbal y espacial en un rango normal promedio. Mientras que la habilidad numérica corresponde a un rendimiento normal lento. Pudiendo mencionar la existencia de variabilidad significativa en los puntajes obtenidos por los sujetos, presentándose mayor heterogeneidad en lo que dice relación con la aptitud verbal.

	GATBG	GATBV	GATBN	GATBS
Promedio	89.75	95.38	83.47	92.56
Desviación Standard	11.49	19.62	13.87	14.79

Test de Relaciones Objetales de Phillipson (TRO):

Podemos mencionar que de acuerdo a la media obtenida en cada una de las variables que a continuación se describen, en la población el tipo de pensamiento, tiende a ser sintético, con un buen nivel, dado que es capaz de captar detalles en forma correcta, percibir la realidad en forma adecuada y de manera global, con una adecuada capacidad de análisis y síntesis, como también se observó una adecuada capacidad de organización y planificación y de productividad, lo cual les permite funcionar de manera adaptativa.

Otro aspecto que se observó fue la existencia de una alta habilidad de adaptación ante situaciones nuevas, con una tendencia a desarrollar vínculos en forma adecuada con los pares,

evidenciándose por lo general mínimos sentimientos de exclusión, tendiendo más bien a lograr integrarse al grupo, contactándose con otras personas en forma satisfactoria, con un mínimo de conflictos.

Con respecto a la percepción de líderes podemos señalar que el 56.25 % de la población logra percibirlo, tendiendo a identificarlo con otras personas, específicamente con el tipo democrático, laissez faire y autoritario. Mientras que el 43.75 % de las personas encuestadas no logran identificarlo.

Además podemos mencionar que con respecto al vínculo con los superiores hay variabilidad en cuanto a éste. Pudiendo señalar que en aquellos que dieron respuestas que dejan de manifiesto un vínculo con los superiores que tiende a ser relativamente positivo, dándose una relación fluida. Mientras que otras personas no lo perciben, o bien no se dá un vínculo tan positivo ni con una fluidez tan evidente.

En cuanto al vínculo con los subordinados, podemos mencionar que la mayoría de los sujetos encuestados, no desarrollan un vinculo positivo , tendiendo a estar cargado de conflicto, etc. ni con los subordinados ni tampoco una relación fluida entre superior y subordinado, pero habiendo algunas personas que si logran establecer una relación entre superior y subordinado de manera positiva y fluida.

Entre las personas encuestadas se observó la capacidad para integrar equipos de trabajo, evidenciándose interés por vincularse, con otros para el logro de un objetivo, habiendo en algunos sujetos cierta dificultad al respecto.

Cabe mencionar que los puntajes obtenidos por los sujetos tienden a distribuirse en forma homogénea en las variables que se refieren al tipo y nivel de pensamiento, organización y planificación, adaptación a situaciones nuevas, vínculo con los pares, mientras que tenderán a distribuirse en forma heterogénea lo relacionado con la productividad, autonomía, líder, tipo de líder, identificación con el tipo de líder, vínculo con los subordinados y con los superiores y trabajo en equipo.

	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUB	VSUB	CEQT
Promedio	1.81	3.59	2.91	3.16	2.09	3.94	2.22	0.56	0.97	1.16	0.72	0.66	1.44
Desviacion Estandar	0.74	1.10	1.40	1.82	1.12	1.24	0.97	0.50	1.15	0.95	0.81	0.83	0.95

Descripción Correlaciones en la Población:

En relación a los datos obtenidos en las diferentes escalas de medición a nivel poblacional, encontramos las siguientes correlaciones significativas:

La variable Afectividad (A) se relaciona en forma directa con la variable Autocontrol (Q3) y con la variable Ansiedad (Q22), lo que significa que una persona que es abierta y afectuosa, tenderá hacia una actitud más controlada, no dejándose dominar por sus emociones, pero en ocasiones pueden presentar algún tipo de manifestación ansiosa.

La variable Conformidad al grupo (G) se relaciona en forma directa con la variable Autocontrol (Q3), y con la variable Dureza (Q23), e inversamente con la variable Tipo de persistencia de la necesidad (NP). Es decir, una persona persistente, perseverante, responsable y que tiende a aceptar las normas del grupo, tendería a ser una persona controlada, que sigue sus propias necesidades y es estricto en su proceder, además tendería a ser reservada y menos influenciado por los sentimientos que por el intelecto, no dando respuestas dirigidas a la situación problema inherente a la situación frustrante.

La variable Astucia (N) se relaciona inversamente con la variable Autocontrol (Q3) y directamente con la variable Extraversión (Q21). Es decir una persona más ingenua y espontánea, tendería a ser una persona controlada, como también presentarían una actitud más introvertida.

La variable Rebeldía (Q1) se relaciona directamente con la variable Organización (ORG) e inversamente con la variable Ansiedad (Q22). Es decir una persona que le gusta experimentar, que busca reformas constructivas y poder desarrollar proyectos, tendería a ser una persona organizada y planificadora, caracterizándose por una adecuada integración de su yo y, por ende, menos ansiosa.

La variable Autosuficiencia (Q2) se relaciona inversamente con la variable Ansiedad (Q22), y directamente con la Capacidad de adaptación (ADAP). Es decir, una persona que tiende a ser dependiente tendería a ser una persona más ansiosa y con una dificultad en la capacidad de adaptación.

La variable Autocontrol (Q3) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD). Es decir, una persona que es más controlada y estricta en su proceder, tendería a ser una persona con una mayor capacidad de productividad.

La variable Imaginación Autística (M) se relaciona directamente con la variable Autonomía (AUTO), con la variable Vínculo con los pares (VPAR), con la Capacidad para integrar Equipos de trabajo (CEQT) y con la variable Tipo de predominio del obstáculo (OD). Es decir, una persona imaginativa, no convencional, tendería a dar respuestas sin excesiva dubitación, ni esperando la aceptación de otros, con mayor capacidad de autonomía para actuar, Además tendería a un mejor vínculo con los pares, caracterizándose por una mejor capacidad de integrar equipos de trabajos. Ahora bien, esta persona tendería a darse cuenta de la existencia de los obstáculos que le frustran.

La variable Extraversión (Q21) se relaciona inversamente con la variable Relaciones Interpersonales (RELINT) y con la variable Autoconcepto (AUCON). Por tanto, personas que son más introvertidas, tenderían ser personas con mayores conflictos en las relaciones interpersonales, como también tenderán a presentar dificultades en como se perciben a sí mismos.

La variable Suspiciacia (L) se relaciona directamente con la variable Tipo de defensa del yo (DE). Es decir, una persona que tiende a ser confiada tenderá a reaccionar frente a la frustración en forma mínimamente defensiva.

La variable Dureza (Q23) se relaciona inversamente con la variable Tipo de persistencia de la necesidad (NP). Es decir, una persona que se caracteriza por ser reservada y que no se deja dominar por sus sentimientos, no tendería a dar respuestas dirigidas a la situación problema inherente a la situación frustrante.

La variable Aptitud General (GATBG) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD) y con la variable Autonomía (AUTO). Lo cual quiere decir , que a mayor capacidad general para aprender, establecer juicios lógicos, razonar y formar juicios, mayor será la capacidad de dar respuestas ágiles y activas, siendo autónomos, sin excesiva dubitación, ni esperando la respuesta del otro.

La variable Aptitud Verbal (GATBV) se relaciona directamente con la variable Nivel de Pensamiento (NPEN), con la variable Productividad (PROD), con la variable Autonomía (AUTO) y con la variable Adaptación (ADAP). Lo que quiere decir, que cuanto mayor sea la capacidad de un sujeto para comprender el significado de las palabras, usarlas de forma adecuada y entender las relaciones entre ellas, mayor será la habilidad de éste, para captar correctamente los detalles, tener una percepción de la realidad en forma global, realizar un

análisis y síntesis flexible y tener un contexto de realidad adecuado, como también tenderá a una mayor habilidad para dar respuestas ágiles y activas, dando respuestas autónomas y adaptándose a hechos imprevistos. Al contrario, una persona con menor capacidad verbal tendrá menor capacidad para captar correctamente los detalles, menor percepción de la realidad en forma global, teniendo menor productividad y siendo dependiente del grupo, teniendo dificultades para adaptarse al enfrentar situaciones nuevas.

La variable Aptitud Numérica (GATBN), se relaciona directamente con la variable Autonomía (AUTO). Lo cual quiere decir, que una persona con mayor capacidad de realizar operaciones aritméticas de manera rápida y exacta, así como aplicar los principios matemáticos frente a la solución de problemas, tendería a ser una persona con mayor capacidad de dar respuestas autónomas sin excesiva dubitación, ni esperando la respuesta del otro. Al contrario, una persona con menor aptitud numérica tendería a ser menos autónoma.

La variable Aptitud Espacial (GATBS) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD). Lo cual quiere decir que a mayor habilidad del sujeto para pensar visualmente en formas geométricas, mayor será la habilidad de éste para dar respuestas ágiles y activas, mostrando interés porque le vaya bien. Al contrario, a menor aptitud espacial, menor productividad.

La variable Tipo de Pensamiento (TPEN) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD). Es decir, una persona con un tipo de pensamiento analítico-sintético, tendería a dar respuestas más ágiles y activas, utilizaría un buen lenguaje. Al contrario, una persona con un tipo de pensamiento concreto tendría menor capacidad productiva en sus respuestas.

La variable Nivel de Pensamiento (NPEN) se relaciona directamente con la variable Organización (ORG), con la variable Productividad (PROD) y con la variable Autonomía (AUTO). Es decir, a mejor capacidad para captar correctamente los detalles, tener una percepción de la realidad en forma global, realizar un análisis y síntesis flexible y tener un contexto de realidad adecuado, tendería a una mejor capacidad de organización y planificación, siendo autónomo en su actuar. Al contrario, una persona con mayor dificultad para captar detalles, realizar análisis y síntesis, tendería a tener mayor dificultad para organizarse y planificar.

La variable Organización (ORG) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD) y con la variable Autonomía (AUTO). Es decir, a mayor capacidad de organización y planificación, se tenderá a dar respuestas más ágiles y activas, utilizando un buen lenguaje, evidenciándose mayor capacidad de autonomía. Al contrario, una persona con menor capacidad de planificación y organización tendería a menor capacidad de productividad, siéndole dificultoso dar respuestas en forma autónoma.

La variable Productividad (PROD) se relaciona directamente con la variable Autonomía (AUTO) y con la variable Capacidad de integrar equipos de trabajo (CEQT). Es decir, a mayor capacidad de dar respuestas ágiles, activas, y de utilizar un buen lenguaje, tendría mayor capacidad de dar respuestas autónomas sin excesiva dubitación, así como también tendrá mayor capacidad de integrar equipos de trabajo, es decir, poder superar el individualismo en pro del trabajo en grupo. Al contrario, a menor capacidad productiva, menor capacidad de dar respuestas autónomas y de integrarse al trabajo en equipo.

La variable Autonomía (AUTO) se relaciona directamente con la variable Adaptación (ADAP). Es decir, a mayor capacidad de dar respuestas autónomas sin excesiva dubitación, ni esperando la respuesta del otro, mejor será la adaptación a hechos imprevistos.

La variable Adaptación (ADAP) se relaciona directamente con la variable Vínculo con los Pares (VPAR) y con la variable Capacidad para integrar equipos de trabajo (CEQT). Es decir, una persona con mejor adaptación a hechos imprevistos, que no distorsiona estímulos, no persevera y controla la expresión de sus afectos, tendería a establecer un mejor vínculo con los pares, esto es, presentaría menos sentimientos de exclusión y tendría menos conflicto con los pares mayor capacidad de trabajar en equipo. Al contrario, personas que presentan menor capacidad de adaptación presentarían menor capacidad de vincularse con los pares y por ende de trabajar en equipo.

La variable Vínculo con los superiores (VSUP) se relaciona directamente con la variable Vínculo con los subordinados (VSUB). Es decir, a mejor actitud hacia los superiores y mejor comunicación con ellos, tendrían mejor comunicación y vínculos con los subordinados. Al contrario, a menor comunicación y deficiente actitud con los superiores, mayor dificultad en el vínculo con los subordinados.

La variable Familia (FAMI) se relaciona directamente con la variable Relaciones interpersonales (RELINT) y con la variable Autoconcepto (AUTO). Es decir, personas que

tienen una buena actitud hacia la familia en general, tendería a tener buenas relaciones interpersonales, tanto con amigos, compañeros, superiores y subordinados, como también un buen autoconcepto. Al contrario si hay dificultad con respecto al área de la familia, tendería a tener deficientes relaciones interpersonales y concepto de sí mismo.

La variable Relaciones interpersonales (RELINT) se relaciona directamente con la variable Autoconcepto (AUTO). Es decir, personas que tienen buenas relaciones interpersonales con amigos, compañeros, superiores o subordinados, tenderían a tener una buena imagen de si mismo. Al contrario, personas que tienen dificultad de establecer relaciones interpersonales tenderían a tener una mala autoimagen de si mismo.

5.4.2. Cargos Hospederías

Educadores:

Cuestionario 16 PF Cattell:

De 19 personas que se desempeñan en el cargo de Educador, podemos mencionar lo siguiente: El 57.89 %, correspondiente a 11 personas, se caracterizan por tender hacia una actitud más afectuosa, cooperativa, como también tenderán hacia una actitud sensible y gentil, siendo esto concordante con el comportamiento de la población encuestada del área Hospederías.

El 47.37 % de los sujetos, correspondiente a 9 de ellos tienden a ser introvertidos, reservados, pudiendo incluso alejarse de los contactos interpersonales.

Mientras que el 63.16 % de las personas encuestadas, equivalente a 12 de ellos, son personas que tienden a algún tipo de manifestación ansiosa, pudiendo presentar en cierto momento un posible desajuste.

Pudiendo señalar que los puntajes obtenidos por los sujetos en lo anteriormente descrito, tienden a distribuirse en forma homogénea.

Además el 63.16 %, correspondiente a 12 de ellos se caracterizan por tender hacia una actitud más serena y con un adecuado enfrentamiento a la realidad, caracterizándose por ser confiados, comprensivos, tolerantes y que se adaptan a los cambios.

Mientras que el 52.63 %, correspondiente a 10 personas, se caracterizan por tender hacia una

actitud sociable y con inclinación hacia el grupo, tendiendo a ser nada convencionales, fantasiosos e imaginativos.

El 47.37 % de los sujetos, que equivale a 9 de ellos, tenderán a desarrollar ideas más liberales y que gustan del cambio, buscando reformas de tipo constructivas, pudiendo presentar problemas con las figuras de autoridad.

El 68.42 %, correspondiente a 13 personas tienden a ser dependientes del grupo, faltos de iniciativa personal y fácilmente influenciables.

El 42.11 %, que corresponde a 8 personas, se caracterizan por ser reservados, duros e indiferentes.

Pudiendo señalar que los puntajes obtenidos por los sujetos en relación a lo antes descrito tienden a distribuirse en forma heterogénea.

		A	C	F	I	L	M	Q1	Q2	Q21	Q22	Q23
Alto	%	57,89	63,16	52,63	57,89	10,53	52,63	47,37	21,05	15,79	63,16	42,11
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Frecuencia	11	12	10	11	2	10	9	4	3	12	8
Bajo	%	10,53	0,00	26,32	21,05	63,16	31,58	15,79	68,42	47,37	5,26	21,05
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Frecuencia	2	0	5	4	12	6	3	13	9	1	4
Normal	%	31,58	36,84	21,05	21,05	26,32	15,79	36,84	10,53	36,84	31,58	36,84
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Frecuencia	6	7	4	4	5	3	7	2	7	6	7

Test de Frustración de Rosenzwaig:

Otro aspecto necesario de señalar dice relación con que estas personas ante una situación frustrante tienden a responder defensivamente, aunque en algunas oportunidades se dejan dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, mientras que en ocasiones realizan algunos intentos orientados a la solución de los problemas. Pudiendo mencionar que los resultados obtenidos por los sujetos al respecto se distribuyen en forma heterogénea.

	OD	ED	NP
Promedio	7.16	11.00	6.84
Desviación Estándar	2.83	2.98	1.74

Test de Completación de frases de Sacks:

En el área de la familia se puede sospechar de la existencia de conflicto, en 9 de los Educadores encuestados, presentando conflicto evidente 7 personas, mientras que los 3 restantes no presentan conflictos en esta área.

En el área de la sexualidad, referida a la relación con personas del mismo sexo, del sexo opuesto o actitud hacia la relación heterosexual, se puede sospechar de conflicto en 11 personas, presentando conflicto evidente solo una persona, mientras que las 7 personas restantes no presentan conflicto en esta área.

En el área de las relaciones interpersonales podemos sospechar de la existencia de algún tipo de conflicto en 10 personas, mientras que las 9 restantes no presentan conflicto significativo en esta área. Por ende, cabe señalar que los puntajes obtenidos por los sujetos en el área de la familia, sexualidad y autoconcepto tienden a distribuirse en forma heterogénea. Mientras que lo referido al área de las relaciones interpersonales tiende a ser homogéneo con una tendencia específica a un mínimo de conflictos.

	Conflicto Evidente	Sospecha de Conflicto	No hay Conflicto
Familia	36.84% 7 Personas	47.37% 9 Personas	15.79% 3 Personas
Sexualidad	5.26% 1	57.89% 11	36.84% 7
Relaciones Interpersonales	0% 0	52.63% 10	47.37% 9
Autoconcepto	31.58% 6	47.37% 9	21.05% 4

Batería de Test de Aptitud General:

En cuanto al funcionamiento intelectual se observó que en los Educadores corresponde a un rango general normal lento. Mientras que con respecto a la habilidad verbal y espacial corresponde a un rango normal promedio. De acuerdo a la habilidad numérica corresponde a un rendimiento normal lento. Evidenciándose heterogeneidad en los puntajes obtenidos por los sujetos, en lo referido a las aptitudes antes descritas, presentándose la mayor variabilidad en lo referido a la aptitud verbal.

	GATBG	GATBV	GATBN	GATBS
Promedio	88.26	92.32	82.05	90.53
Desviación Standard	10.96	19.70	14.05	13.61

Test de Relaciones Objetales de Phillipson (TRO):

De acuerdo a la media obtenida en cada una de las variables que a continuación se analizan podemos mencionar que las personas que se desempeñan en el cargo de Educador, tienden a un pensamiento sintético, con un buen nivel de pensamiento, tendiendo a ser capaz de captar detalles en forma correcta, percibir la realidad en forma adecuada y de manera global.

Existiendo una adecuada capacidad de organización y planificación como de productividad. Sin embargo se observó una deficiente capacidad de autonomía.

Se evidenció una alta capacidad de adaptación ante situaciones nuevas lo que sugiere que estas personas son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a éstas. Además se caracterizan por poseer la capacidad para integrar equipos de trabajo, evidenciándose interés por vincularse, con otros para el logro de un objetivo. Estas personas perciben la presencia de líderes, el que tienden a identificarlo con otras personas y no consigo mismo.

El tipo de vínculo que se establece con los superiores y con los subordinados tiende a ser variable (positivo, medianamente positivo, negativo, no lo establece).

Cabe señalar que los puntajes tienden a distribuirse en forma homogénea en las variables que dicen relación con el tipo y nivel de pensamiento, adaptación a situaciones nuevas y vínculo con los pares, mientras que tenderán a distribuirse en forma heterogénea las variables que se refieren a la organización y planificación, productividad, autonomía, líder, tipo de líder identificación con el líder, vínculo con los subordinados y con los superiores y trabajo en equipo.

	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUB	VSUB	CEQT
Promedio	1.89	3.37	2.68	3.11	1.95	3.79	2.16	0.68	1.26	1.37	0.95	0.89	1.53
Desviación Estándar	0.66	1.07	1.63	1.88	1.08	1.32	1.01	0.48	1.19	0.90	0.85	0.88	1.07

Descripción Correlaciones Cargo Educadores:

Las correlaciones significativas encontradas en el cargo corresponden a las siguientes: La variable Fuerza del yo (C) se encontró que se relaciona inversamente con las variables Impulsividad (F), Extraversión (Q21) y Productividad (PROD). También se encontró que a mayor Impulsividad mayor es también su Ansiedad (Q22). Se correlaciona además directamente con la variable Sexualidad (SEXO) y con la variable Autoconcepto (AUCON). Por tanto, las personas que se desempeñan en el cargo de educadores presentan las siguientes características: aquellos que son estables emocionalmente, tenderían a ser menos impetuosas e impulsivas en su actuar y pensar, además serían personas más bien tímidas, y quizás inhibida en los contactos interpersonales. Pudiendo presentar menor productividad, es decir, son más lentos y menos rápidos en sus respuestas. Sin embargo poseerían una buena actitud hacia el sexo opuesto e iguales, con un mejor concepto de si mismo. Por el contrario, una persona menos estable emocionalmente, fácilmente perturbable, tenderían a ser personas con mayor impulsividad, más bien extrovertidas y desinhibidas, sin embargo presentarían mayor ansiedad y preocupación y tenderían a dar respuestas ágiles, activas.

Además se encontró que la variable Conformidad al Grupo (G) se relaciona directamente con la variable Dureza (Q23). Por tanto, los educadores que presentan características de personalidad que dicen relación con preocupación con las normas del grupo, siendo responsables y disciplinados, tenderían a ser además reservados y con una actitud dura.

La variable Imaginación Autística (M) se relaciona directamente con la variable Rebeldía (Q1), Organización (ORG), Autonomía (AUTO), Vínculo con los pares (VPAR), Capacidad para integrar grupos de trabajo (CEQT) y Tipo de predominio del obstáculo (OD). Es decir, una persona que es imaginativa y no convencional, tendería a ser una persona que gusta del cambio y de poder desarrollar proyectos, con capacidad organizativa, planificadora, que no necesita de la aprobación externa, pero que se contacta con otros, estableciendo vínculos, presentando mayor capacidad para superar el individualismo en pro del trabajo en grupo y que ante un obstáculo que le causa frustración, éste es tomado en cuenta, lo menciona por su severidad, pero presentándolo como favorable o como de poca importancia.

La variable Autosuficiencia (Q2) se relaciona inversamente con la variable Ansiedad (Q22), Vínculo con subordinados (VSUB) y directamente con la variable Sexualidad (SEXO). Es decir, una persona socialmente dependiente y que se adhiere al grupo, tendería a ser una

persona ansiosa, preocupada, delegando responsabilidad en otros, pudiendo relacionarse satisfactoriamente con los subordinados, pudiendo presentar problemas en cuanto a la actitud que presenta frente a las personas de su mismo sexo, del sexo opuesto y hacia la relación heterosexual.

La variable Sensibilidad emocional (I) se relaciona directamente con la variable Organización (ORG). Es decir, una persona afectuosa, amable y gentil, tendería a ser una persona con capacidad organizativa y planificadora.

La variable Rebeldía (Q1) se relaciona directamente con la variable Organización (ORG), con la variable Autonomía (AUTO). Es decir, una persona de pensamiento libre, que gusta del cambio, tendería a ser una persona con capacidad de organizar y planificar las cosas, así como también tendería a tomar sus propias decisiones sin la necesidad de aprobación constante de otro.

La variable Dureza (Q23) se relaciona inversamente con la variable Tipo de persistencia de la necesidad (NP). Es decir, una persona tenaz y emprendedora tendería a la búsqueda de soluciones a las dificultades u obstáculos a los que se enfrenta.

La variable Impulsividad (F) se relaciona inversamente con la variable Sexualidad (SEXO) y con la variable Autoconcepto (AUCON). Por tanto, una persona que es entusiasta, precipitado, expresivo y con inclinación hacia el grupo tendería a ser una persona con mayor dificultad hacia el sexo opuesto y sus iguales y presentaría mayor dificultad en el concepto de sí mismo.

La variable Ansiedad (Q22) se relaciona inversamente con la variable Sexualidad (SEXO), Relaciones interpersonales (RELINT) y con la variable Autoconcepto (AUCON). Es decir, una persona ansiosa tiende a tener mayores conflictos en el área de la sexualidad, mayores conflictos en el área de las relaciones interpersonales y mayores conflictos en relación a su autoconcepto.

La variable Aptitud General (GATBG) se relaciona directamente con la variable Aptitud Verbal (GATBV), Aptitud Espacial (GATBS), Aptitud Numérica (GATBN), Productividad (PROD) y con la variable Autonomía (AUTO). Por lo tanto, el rendimiento general de los Educadores se correlaciona directamente con el rendimiento intelectual verbal, lo que quiere decir que cuanto mayor sea el rango general, la capacidad general para aprender, establecer juicios lógicos, razonar y formar juicios, mayor será la capacidad del sujeto para comprender el significado de las palabras, usarlas de forma adecuada y entender las relaciones entre las

palabras y mayor será la habilidad del sujeto para pensar visualmente, además mayor será la capacidad de dar respuestas ágiles y activas, mayor será la capacidad de dar respuestas autónomas sin excesiva dubitación, ni esperando la respuesta del otro. Al contrario, una persona con bajo rendimiento general tenderá a presentar baja productividad, es decir, no dará respuestas ágiles y activas, no tendrá mayor interés de que le vaya bien y no tendrá un lenguaje adecuado, tendrá menor capacidad de ser autónomo, requerirá de la aprobación y confirmación de otros, para dar sus respuestas.

La variable Tipo de Pensamiento (TPEN) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD). Es decir, una persona con un tipo de pensamiento analítico-sintético, tendería a dar respuestas más ágiles y activas.

La variable Nivel de Pensamiento (NPEN) se relaciona directamente con la variable Organización (ORG), Productividad (PROD) y con la variable Autonomía (AUTO). Es decir, a mejor capacidad para captar correctamente los detalles, tener una percepción de la realidad en forma global, realizar un análisis y síntesis flexible y tener un contexto de realidad adecuado, tendería a mejor capacidad de organización y planificación, tendiendo a dar respuestas más ágiles y activas, sin excesiva dubitación, ni esperando la respuesta del otro.

La variable Productividad (PROD) se relaciona directamente con la variable Autonomía (AUTO) y con la variable Capacidad de integrar equipos de trabajo (CEQT). Es decir, a mayor capacidad de dar respuestas ágiles, activas, y de utilizar un buen lenguaje, tendría mayor capacidad de dar respuestas autónomas sin excesiva dubitación, pudiendo integrar equipos de trabajo. Al contrario, a menor capacidad productiva, menor capacidad de dar respuestas autónomas. tendría menor capacidad de integrar equipos de trabajo.

La variable Vinculo Con Los Pares (VPAR) se relaciona directamente con la variable Capacidad para integrar grupos de trabajo (CEQT). Es decir, una persona con mejor capacidad de vincularse con los pares, tenderían a ser personas con mayor capacidad de trabajar en equipo. Al contrario, personas que presentan dificultad en los vínculos con los pares, también presentaría dificultad para trabajar en equipo.

La variable Vinculo con los superiores (VSUP) se relaciona directamente con la variable Vínculo con los subordinados (VSUB). Es decir, a mejor actitud hacia los superiores y mejor comunicación con ellos, tendrían mejor comunicación y vínculos con los subordinados. Al contrario, a menor vínculo con los superiores, menor lo será con los subordinados.

La variable Productividad (PROD), se relaciona directamente con la variable Vínculo con los Superiores (VSUP) y Vínculo con los Subordinados (VSUB). Lo cual quiere decir, que una persona con mayor productividad que da respuestas ágiles y activas, tendería a ser una persona que establece buenas relaciones y comunicaciones tanto con subordinados como con los superiores. Al contrario, una persona con dificultad en cuanto a Productividad, tendería a tener dificultad con subordinados y superiores.

La variable Vínculo con los Superiores (VSUP) se relaciona directamente con la variable Capacidad para integrar Equipos de Trabajo (CEQT). Es decir, una persona con buenas relaciones y comunicación con las superiores tendería a poder superar el individualismo en pro del trabajo en equipo. Al contrario, una persona con dificultad en cuanto a comunicación y relaciones con los superiores tendería a presentar dificultad para integrar equipos de trabajo.

La variable Familia (FAMI) se relaciona directamente con la variable Relaciones Interpersonales (RELINT) y con la variable Autoconcepto (AUCON). Es decir, personas que tienen una buena actitud hacia la familia en general, tendería a tener buenas relaciones interpersonales tanto con amigos, compañeros, superiores y subordinados y tendería a tener un buen autoconcepto. Al contrario si hay problemas en el área familiar, tendería a haber dificultades en lo referido a las relaciones interpersonales como al autoconcepto.

(1) Coeficiente de Correlación 0,456.

Manipulador de Alimentos:

Cuestionario 16 PF Cattell:

Dentro del cargo Manipulador de Alimentos, en el que se desempeñan 3 personas, encontramos que dos de ellos tienden hacia una actitud más reservada, distanciada, aislada y crítica, tendiendo a ser más rígidos, fríos y desconfiados.

Además se caracterizan por ser emocionalmente estables, tranquilas, siendo ordenadas, responsables, con disciplina y preocupación por las normas.

Dos de ellos presentan características tales como ser desconfiados de los demás y suspicaces, exigiendo de los otros el aceptar responsabilidades en los errores. Existiendo dos personas que tienden a ser seguras y confiadas en sí mismas, no preocupándose la aprobación o desaprobación de los demás.

Caracterizándose dos de ellos por ser tolerantes y respetuosos de las ideas establecidas, salvo uno de ellos, el cual nos parece necesario señalar, dado que tenderá a desarrollar ideas más liberales, siendo crítico y gustando del cambio, pudiendo presentar problemas con las figuras de autoridad.

Tendiendo dos personas a ser más bien relajadas y tranquilas, sin embargo, en algunas ocasiones su estado de satisfacción los puede llevar a la pereza y al bajo rendimiento, quitándoles motivación para realizar cosas. Mientras que la otra persona que se desempeña en este cargo tendería a ser más tensa e impulsiva.

Dos de estas personas se muestran independientes, emprendedoras y con iniciativa. Además tenderán a ser reservados, duros e indiferentes.

		A	G	L	O	Q1	Q4	Q23	Q24
Alto	%	0,00	100,00	66,67	33,33	33,33	33,33	66,67	66,67
		%	%	%	%	%	%	%	%
	Frecuencia	0	3	2	1	1	1	2	2
Bajo	%	66,67	0%	0%	66,67	66,67	66,67	33,33	0%
		%			%	%	%	%	
	Frecuencia	2	0	0	2	2	2	1	0
Normal	%	33,33	0%	33,33	0%	0%	0%	0%	33,33
		%		%					%
	Frecuencia	1	0	1	0	0	0	0	1

Test de Frustración de Rosenzwaig:

Estas personas generalmente ante la frustración reaccionan defensivamente, pudiendo en ocasiones dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, realizando algunos intentos para llegar a la solución de los problemas.

	OD	ED	NP
Promedio	7.00	12.67	5.33
Desviación Estándar	1.00	0.58	2.08

Test de Completación de Frases de Sacks:

En el área de la familia dos de las personas que se desempeñan en este cargo, presentan claro conflicto, mientras que en una persona se puede sospechar la presencia de conflictos en esta área. Con respecto al área de la sexualidad se puede sospechar que estos sujetos pueden presentar algún indicio de conflicto, mientras que en el área de las relaciones interpersonales dos personas pueden llegar a manifestar algún tipo de problemática al respecto, mientras que una de ellas no presenta conflicto significativo en esta área. Además se pudo observar que estos sujetos tienen conflictos significativos con respecto al concepto que de sí mismos tienen.

	Conflicto Evidente	Sospecha de Conflicto	No hay Conflicto
Familia	2 Personas	1 Persona	0 Personas
Sexualidad	0 Personas	3 Personas	0 Personas
Relaciones Interpersonales	0 Personas	2 Personas	1 Persona
Autoconcepto	3 Personas	0 Personas	0 Personas

Batería de Test de Aptitud General (GATB):

Con respecto a la capacidad intelectual corresponde a un rango de inteligencia que va desde un rendimiento normal lento a un rendimiento normal promedio. Por su parte la habilidad verbal y espacial corresponde a un rendimiento que va desde un rango límite a un rango de inteligencia normal promedio, mientras que la habilidad numérica corresponde a un rango que va desde un rendimiento límite a un rendimiento normal lento.

	GATBG	GATBV	GATBN	GATBS
Promedio	90.33	99.00	85.33	93.00
Desviación Standard	9.29	10.58	17.62	20.78

Test de Relaciones Objetales de Phillipson (TRO):

De acuerdo a la media obtenida, las personas que se desempeñan en este cargo, tienden a un pensamiento analítico, percibiendo la realidad en forma adecuada y de manera global, con una

buena capacidad de organización, planificación y autonomía, pero el nivel de productividad, se presenta en forma deficiente. Presentando una alta capacidad de adaptación ante situaciones nuevas, lo que sugiere que estas personas son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a situaciones nuevas. Además estas personas presentan una tendencia a desarrollar vínculos positivos con los pares, pudiendo integrarse al grupo, contactándose con otras personas en forma adecuada. Podemos señalar que los sujetos establecen un vínculo con los superiores como con los subordinados que tiende a ser deficitario, dándose una relación que se caracteriza por la escasa fluidez en cuanto a las vías de comunicación con éste. En cuanto a la capacidad para integrar equipos de trabajo se pudo observar que uno de estos sujetos presenta cierta dificultad al respecto.

	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUB	VSUB	CEQT
Promedio	1.00	4.00	3.33	1.67	3.00	4.33	3.00	0.33	0.33	0.67	0.33	0.33	1.33
Desviación Estándar	0	0	0.58	0.58	0	0.58	1.00	0.58	0.58	1.15	0.58	0.58	1.15

Descripción Correlacional Manipulador de Alimentos:

Encontrando las siguientes correlaciones significativas: La variable Conformidad al grupo (G) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD) y con la variable Capacidad para integrar equipos de trabajo (CEQT) y con la variable Tipo de defensa del yo (ED). Es decir, una persona que es ordenada, responsable y que presenta preocupación por las normas, tendería a dar respuestas ágiles y activas, es decir, mostraría una alta productividad. Así como también presentaría una mayor capacidad para integrar equipos de trabajo, respondiendo ante la frustración defensivamente. Por el contrario, una persona que es menos responsable y despreocupada de las normas del grupo presentará menor capacidad de productividad. Así como también presentaría dificultades para trabajar en equipo, tendiendo a dar respuestas ante hechos frustrantes que no se caracterizan por ser defensivas.

La variable Independencia (Q24) se relaciona directamente con la variable Relaciones Interpersonales (RELINT). Es decir, una persona que tiende a ser independiente, emprendedora y de considerable iniciativa, tenderá a lograr establecer adecuadas relaciones interpersonales.

La variable Organización (ORG) se relaciona directamente con la variable Adaptación (ADAPT). Es decir una persona con buena capacidad de organización y que planifica su accionar ante distintas situaciones, tendería a presentar una mayor capacidad para adaptarse a situaciones nuevas.

(2) Coeficiente de Correlación 0,997

Asistente Social:

Cuestionario 16 PF Cattell:

Al desempeñarse 3 personas en este cargo, se encontró que se caracterizan por ser afectuosas, cooperativas, abiertas y atentas. Asimismo, tienen mayor serenidad, con un adecuado enfrentamiento a la realidad.

Además dos de estas personas se caracterizan por una actitud confiada y socialmente atrevida. Evidenciándose que dos sujetos tienden al orden, responsabilidad, disciplina y preocupación por las normas del grupo, siendo tolerantes, confiados y que se adaptan a los cambios. Además estos sujetos tenderán a ser más bien controlados, que se programan para pensar antes de actuar, y para tener todas sus cosas en orden, sin dejar que los dominen sus emociones, pudiendo en ocasiones ser más bien reservados, duros e indiferentes, sin embargo, pueden expresar algún tipo de manifestación ansiosa.

Además dos de estas personas tienden a ser astutos y perspicaces, además tenderán a ser dependientes del grupo, faltos de iniciativa personal y que necesitan del apoyo constante para guiar su conducta. Tendiendo a ser fantasiosos y nada convencionales.

		A	C	G	H	L	M	N	Q2	Q3	Q22	Q23	Q24
Alto	%	100,0 0%	100,0 0%	66,67 %	66,67 %	33,33 %	66,67 %	66,67 %	0%	100,0 0%	66,67 %	100,0 0%	33,33 %
	Frecuencia	3	3	2	2	1	2	2	0	3	2	3	1
Bajo	%	0,00 %	0,00 %	0%	33,33 %	66,67 %	33,33 %	33,33 %	66,67 %	0,00 %	33,33 %	0,00 %	66,67 %
	Frecuencia	0	0	0	1	2	1	1	2	0	1	0	2
Normal	%	0,00 %	0,00 %	33,33 %	0%	0%	0%	0%	33,33 %	0,00 %	0%	0,00 %	0%
	Frecuencia	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Test de Frustración de Rosenzwaig:

Además podemos señalar que estas personas ante la presencia de eventos frustrantes, generalmente se caracterizan por reaccionar en forma defensiva, pudiendo en algunas ocasiones dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, o bien realizar algún intento para llegar a la solución de los problemas.

	OD	ED	NP
Promedio	6.67	13.33	5.33
Desviación Estándar	1.15	0.58	0.58

Test de Completación de Frases de Sacks:

Dos de estos sujetos presentan conflicto evidente en el área de la familia, mientras que de una persona se puede sospechar que presenta conflicto en esta área.. Mientras que en el área de la sexualidad en los tres se puede sospechar conflicto. Dos sujetos no presentan conflicto en el área de las relaciones interpersonales y en uno de ellos solo se sospecha.

Además dos de estos sujetos no presentan conflictos significativos en lo referido al concepto que tienen de ellos mismos, mientras que uno de estas personas presenta conflictos claros al respecto.

	Conflicto Evidente	Sospecha de Conflicto	No hay Conflicto
Familia	2 Personas	1 Persona	0 Personas
Sexualidad	0 Personas	3 Personas	0 Personas
Relaciones Interpersonales	0 Personas	1 Persona	2 Personas
Autoconcepto	1 Persona	0 Personas	2 Personas

Batería de Test de Aptitud General:

Con respecto a las capacidades intelectuales, podemos mencionar que corresponde a un rango que va desde un rendimiento normal lento a un rendimiento normal promedio. Asimismo la habilidad verbal va desde un rango normal lento a un rendimiento normal promedio. Por su

parte la habilidad numérica y espacial corresponde a un rango que va desde un rendimiento limítrofe a un rendimiento normal promedio.

	GATBG	GATBV	GATBN	GATBS
Promedio	90.33	99.00	85.33	93.00
Desviación Stándard	9.29	10.58	17.62	20.78

Test de Relaciones de Phillipson (TRO):

Con respecto a la media obtenida por los sujetos, se puede concluir que en cuanto a la capacidad de organización y planificación, podemos señalar que esta se caracteriza por ser buena, al igual que el nivel de productividad y autonomía.

También se evidenció una alta capacidad de adaptación ante situaciones nuevas, lo que sugiere que estas personas son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a situaciones nuevas.

Estas personas no percibieron la presencia de líderes y con respecto al vínculo que establecen con los superiores, este tiende a ser deficitario o bien no logran establecerlo, dándose una relación que se caracteriza por la escasa o nula fluidez en cuanto a las vías de comunicación con éste.

En cuanto al vínculo con los subordinados, se observó que las personas que se desempeñan en este cargo tienden a presentar dificultades en el desarrollo de un vínculo con los subordinados o bien no logran establecer un vínculo positivo con ellos.

Finalmente podemos decir que en la mayoría de los sujetos existe interés por vincularse con otros para el logro de objetivos.

	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUB	VSUB	CEQT
Promedio	1.33	3.67	3.06	4.33	2.67	4.33	2.67	0	0	0	0	0	1.67
Desviación Estándard	0.58	1.53	0	2.08	0.58	1.53	1.53	0	0	0	0	0	0.58

Descripción Correlaciones Cargo Asistente Social:

Según los análisis realizados se encontraron las siguientes correlaciones significativas:

La variable Afectividad (A) se relaciona inversamente con la variable Fuerza del Yo (C) y con el Tipo de Defensa del yo (ED) se relaciona directamente con la variable Imaginación Autística (M) y Autonomía (AUTO). Es decir, aquellas personas que son cariñosos, sensibles, complacientes, participantes, de buen carácter, y atentos con la gente, tenderían a afectarse emocionalmente, enfrentándose a eventos frustrantes tratando de buscar solución o bien minimizarlas. Además tenderían a ser personas imaginativas, no convencionales, y participativos, no necesitan de la aprobación ni la intervención de otros para sus decisiones.

La variable Fuerza del Yo (C) se relaciona inversamente con la variable Autonomía (AUTO) y se relaciona directamente con la variable Tipo de Defensa del Yo (DE). Es decir, aquellos que son estables emocionalmente, maduros, calmados, constantes en sus intereses, tenderían a ser necesitar del apoyo de otros, tendiendo a reaccionar ante situaciones frustrantes defensivamente.

La variable Conformidad al Grupo (G) se relaciona directamente con la variable Independencia (Q24), con la variable Adaptación (ADAP) e inversamente con la variable Sexualidad (Sexo). Es decir, los asistentes sociales que son perseverantes, responsables y preocupados de las normas del grupo, tenderían a ser independientes, emprendedores y con iniciativa, así como también presentarían mayor adaptación a situaciones nuevas, presentando menos conflicto en el área de la sexualidad.

La variable Atrevimiento (H) se relaciona directamente con la variable Autocontrol (Q3), con la variable Ansiedad (Q22) y con la variable Productividad (PROD). Los asistentes sociales, que tienden a una actitud confiada y socialmente atrevida, tenderían a ser personas controladas, con firme fuerza de voluntad, sin embargo son personas que en ocasiones pueden ser ansiosas, siendo productivos, en cuanto a que dan respuestas ágiles y activas.

La variable Imaginación Autística (M) se relaciona directamente con la variable Autonomía (AUTO) e inversamente con la variable Tipo de la Defensa del Yo (DE). Es decir, aquellas personas que son imaginativas, no convencionales y entusiastas, tenderían a ser personas que les gusta experimentar y son de pensamiento libre, presentando además mayor autonomía, sin necesidad de intervención ni aprobación de otras personas. Además presentan un tipo de

reacción más bien del tipo de minimizar la situación o buscarle solución ya sea por él o por otros.

La variable Autocontrol (Q3) se relaciona directamente con la variable Ansiedad (Q22). Es decir, aquellas personas que son estrictas en su proceder, persistentes y controladas, tenderían a ser ansiosas por haber cristalizado para si mismo un patrón admirado, consistente y claro de conductas aprobadas socialmente al cual desea conformarse mediante grandes esfuerzos.

La variable Autosuficiencia (Q2) se relaciona inversamente con la variable Capacidad para Integrar Equipos de Trabajo (CEQT). Es decir, personas que son autosuficientes y que prefieren tomar sus propias decisiones, tenderían a ser personas que les cuesta integrar equipos de trabajo.

La variable Ansiedad (Q22) se relaciona directamente con la variable Productividad (PROD). Es decir, personas que tienden a ser ansiosas darán respuestas ágiles y activas lo cual denota una buena productividad en sus respuestas.

La variable Independencia (Q24) se relaciona directamente con la variable Adaptación (ADAP), e inversamente con la variable Sexualidad (Sexo). Es decir, las personas que son más independientes, emprendedoras y con iniciativa tienden a ser personas con mayor capacidad de adaptación a situaciones nuevas y presentan menos conflicto en el área de la sexualidad. Por el contrario quienes son dependientes del grupo no presentarán conflictos en las relaciones que establece con personas del mismo sexo ni del sexo opuesto.

La variable predominio del Obstáculo (OD) se relaciona directamente con la variable Autoconcepto (AUCON). Es decir personas que frente a la frustración sedita un predominio del obstáculo frustrante, tenderían a no presentar dificultad en cuanto al concepto que tienen de sí mismos.

Coefficiente de Correlación 0,997

Técnico Social:

En el cargo de Técnico Social en el cual se desempeñan cuatro personas encontramos que tres de ellos tenderán a manifestar una actitud más afectuosa, cooperativa, abierta y atenta, serena y con un adecuado enfrentamiento a la realidad. Además muestran un adecuado cumplimiento de

las normas y obligaciones cotidianas. Dos de ellos tenderán a ser más sumisos, apacibles y manejables y uno de ellos más dominante y competitivo.

Dos de estas personas tienden hacia una actitud con inclinación hacia el grupo, entusiastas y sociables, mientras que una persona tiende a ser cautelosa e introspectiva.

Tres de estas personas tenderán a ser controladas, que se programan para pensar antes de actuar, adoptando una actitud más bien dura y práctica.

Tendiendo a ser nada convencionales, con pensamientos. Mientras que una persona tenderá a ser mas bien práctica y convencional.

Además tres de estos sujetos tenderán a ser más bien sencillos, sinceros, espontáneos e ingenuos, mientras que uno de ellos tenderá a ser astuto y perspicaz.

Tres de estas personas posibles indicios de ansiedad, pudiendo presentar algún tipo de desajuste al respecto.

Tendiendo a ser dependientes, pasivos y fácilmente influenciables y generalmente conducidos por el grupo, ya que, necesitan del apoyo de otras personas para guiar su conducta.

Dos de estos sujetos tenderán a ser confiados y seguros de sí mismos, no preocupándose de sobremanera en la aprobación o desaprobación de los demás, mientras que una persona si será sensible a la aprobación o desaprobación de los demás.

Además tres personas se caracterizan por ser más bien relajadas y tranquilas, sin embargo, en algunas ocasiones su estado de satisfacción los puede llevar a la pereza y al bajo rendimiento, quitándoles motivación para realizar cosas. Mientras que una persona tenderá a ser más bien tensa e impulsiva.

		A	C	E	F	I	M	N	O	Q2	Q3	Q4	Q21	Q22	Q23	Q24
Alto	%	75,0 0%	75,0 0%	25,0 0%	50,0 0%	0,00 %	75,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	0,00 %	75,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	75,0 0%	0,00 %	0,00 %
	Frecuencia	3	3	1	2	0	3	1	1	0	3	1	1	3	0	0
Bajo	%	0,00 %	0,00 %	50,0 0%	25,0 0%	75,0 0%	25,0 0%	75,0 0%	50,0 0%	75,0 0%	0,00 %	75,0 0%	75,0 0%	0,00 %	75,0 0%	75,0 0%
	Frecuencia	0	0	2	1	3	1	3	2	3	0	3	3	0	3	3
Normal	%	25,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	0,00 %	0,00 %	25,0 0%	25,0 0%	25,0 0%	0,00 %	0,00 %	25,0 0%	25,0 0%	25,0 0%
	Frecuencia	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1

Test de Frustración de Rosenzwaig:

La mayoría de las personas que se desempeñan en este cargo, tienden a reaccionar frente a situaciones frustrantes centrándose en el yo, lo cual dice relación con respuestas de tipo defensivo, en donde el yo del sujeto juega el rol más importante en la respuesta, realizando algunos intentos para llegar a la solución de los problemas, dejando en claro que algunas veces la frustración experimentada puede hacer que haya un predominio del obstáculo frustrante.

	OD	ED	NP
Promedio	5.50	12.25	7.25
Desviación Estandár	2.65	1.26	1.26

Test de Completación de Frases de Sacks:

Además se pudo observar que las principales conflictivas giran en torno a la situación familiar, ya que dos personas presentan conflicto evidente en ésta área, mientras que de una se puede sospechar de presencia de conflicto. Pudiéndose sospechar en tres personas existencia de conflicto en el área de la sexualidad, es decir, en la relación que establecen con miembros del mismo sexo, del sexo opuesto y hacia la relación misma. No presentándose conflictos significativos en tres personas en el área concerniente a las relaciones interpersonales. Mientras que en el área del autoconcepto dos personas no presentan conflicto significativo e, mientras que de una persona se puede sospechar de él y en la otra se manifiesta un conflicto evidente.

	Conflicto Evidente	Sospecha de Conflicto	No hay Conflicto
Familia	2 Personas	1 Persona	1 Personas
Sexualidad	0 Personas	3 Personas	1 Persona
Relaciones Interpersonales	0 Personas	1 Persona	3 Personas
Autoconcepto	1 Persona	1 Persona	2 Personas

Batería de Test de Aptitud General:

Ahora bien con respecto a la Capacidad Intelectual, podemos señalar que en las personas que se desempeñan como Técnicos Sociales corresponde a un rango que va desde un rendimiento normal lento, a un rendimiento normal promedio.

En cuanto a la habilidad verbal podemos decir que el rendimiento obtenido va desde un rango normal lento a un rango de inteligencia muy superior. En cuanto a la habilidad numérica el rendimiento de los sujetos corresponde a un rango que va desde un rendimiento limítrofe a un rendimiento normal promedio. Ahora bien, los sujetos presentan una habilidad espacial que corresponde a un rendimiento normal promedio.

	GATBG	GATBV	GATBN	GATBS
Promedio	92.50	102.25	83.50	97.75
Desviación Standard	8.54	18.21	8.58	5.06

Test de Relaciones Objetales de Phillipson (TRO):

De acuerdo a la media obtenida se observó un buen nivel de pensamiento, tendiendo a ser capaz de captar detalles en forma correcta y percibir la realidad en forma adecuada y de manera global, encontrándose una adecuada capacidad de organización y planificación y lo referido a la productividad.

En cuanto a la capacidad de autonomía esta se presenta en forma baja. Además se caracterizan por adaptarse ante situaciones nuevas. Desarrollando vínculos tendientes a ser positivos con los pares, pudiendo integrarse al grupo, contactándose con otras personas en forma adecuada.

Ahora bien la mayoría de las personas que se desempeñan en este cargo perciben la presencia de líderes, el cual tienden a identificarlo con otras personas. En cuanto al vínculo con los subordinados, se observó que las personas que se desempeñan en este cargo tienden a presentar dificultades en el desarrollo de un vínculo con los subordinados o bien no logran establecer un vínculo positivo con ellos.

Se pudo observar también que la mayoría de los sujetos, presentan interés por vincularse con otros para el logro de objetivos.

	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUB	VSUB	CEQT
Promedio	2.00	3.75	3.00	3.00	1.50	4.00	2.00	0.75	1.00	1.50	1.00	0.50	1.50
Desviación Estándar	0.82	1.50	1.63	0.82	1.00	1.63	0	0.50	1.41	1.00	0.82	1.00	0.58

Descripción correlaciones Cargo Técnico Social:

Según los análisis realizado se encontraron las siguientes correlaciones significativas:

La variable Fuerza del yo (C) se relaciona directamente con la variable Autocontrol (Q3) y con la variable Productividad (PROD). Es decir, las personas que ocupan el cargo de Técnico Social presentan características de personalidad como ser estables emocionalmente, calmados, que tenderían a ser controladas, estrictos en su proceder y con firme fuerza de voluntad. Además presentarían mejor capacidad productiva, dando respuestas ágiles y activas.

La variable Astucia (N) se relaciona directamente con la variable Ansiedad (Q22). Por tanto, una persona que se presenta más ingenua, espontánea y natural, tenderá a ser menos ansioso, sin embargo, se encontró personas sencillas, sinceras y espontáneas, pero ansiosa, con posibles desajustes.

La variable Ansiedad Flotante (Q4) se relaciona directamente con la variable Extroversión (Q21). Se encontró relación entre las personas que son más tranquilas y relajadas, y que estas tenderían a ser más introvertidas y reservadas.

La variable Ansiedad (Q22) se relaciona inversamente con la variable Independencia (Q24). Aquellos que son ansiosos, tenderían a ser personas más dependientes del grupo y del apoyo de éstos.

(4) Coeficiente de Correlación 0,95

5.4. Análisis de Resultados

Con respecto a la descripción poblacional realizada, tomando en cuenta la experiencia vivida, los resultados de las pruebas psicológicas aplicadas, el Perfil de Responsabilidad y de Selección enunciados, podemos señalar que el funcionamiento intelectual de la población corresponde a

un rendimiento normal lento. Con una habilidad verbal y espacial en un rango normal promedio. Mientras que la habilidad numérica corresponde a un rendimiento normal lento, observándose diferencias individuales significativas al respecto.

Además podemos mencionar que en la población el tipo de pensamiento, tiende a ser sintético, con buen nivel de pensamiento, capaz de captar detalles en forma correcta, percibir la realidad en forma adecuada y de manera global, con una adecuada capacidad de análisis y síntesis, como también se observó una adecuada capacidad de organización y de productividad, lo cual les permite funcionar de manera adaptativa, en el cargo en el cual se desempeñan.

La mayoría de estos sujetos ha enfrentado dificultades en sus historias de vida, incluso en algunos casos con problemáticas de bastante intensidad sobretodo durante la infancia, por lo cual se entiende que gran parte de la población presente algún tipo de conflicto en el área de la familia, sexualidad y concepto de sí mismo, lo cual consideramos puede influir en el desempeño laboral.

Ahora bien, dado que este trabajo implica someterse a problemáticas en su mayoría muy difíciles, es necesario que estas personas posean tolerancia frente a la frustración, siendo capaces de soportar la tensión, buscando posibles soluciones en su enfrentamiento, frente a lo cual podemos señalar que la población se caracteriza por adaptarse satisfactoriamente al enfrentarse a situaciones nuevas, tendiendo a responder defensivamente, pudiendo en ocasiones los sujetos caracterizarse por dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, evidenciándose en forma leve una tendencia a reaccionar ante la frustración buscando posibles soluciones al problema inherente a la situación frustrante.

Esto último es sumamente requerido por lo que podríamos señalar que es necesario que se implemente algún tipo de curso que implique el manejo de la frustración y estrés, dado que este trabajo implica trabajar constantemente bajo presión.

Además se debe posibilitar que se otorgue un trato afectuoso y cálido al asistido, considerando las problemáticas de diversa índole que deben enfrentar a diario, lo cual coincide con las características observadas en la población, dado que estas personas tienden a presentar una actitud afectuosa, participativa y con disposición a colaborar con quienes le rodean. Cabe mencionar que solo una minoría no posee estas características, tendiendo hacia una actitud más reservada y distanciada, pudiendo llegar a ser más desconfiados, y fríos, por lo cual pueden tener dificultades en el trato que le otorgan al asistido.

Otra característica que se necesita que posean dice relación con tener una actitud tolerante, y comprensiva, para este tipo de trabajo, que implica estas actitudes de sobremanera, lo cual coincide con la actitud serena y tranquila, de mayor estabilidad emocional, que posee la población en su mayoría.

A estos sujetos les agrada el poder dominar y controlar a los demás, lo cual puede acarrear dificultades en el trato con los asistidos, dado que, pueden transformar un trato acogedor y abierto en un trato más bien autoritario, pudiendo crear temor en la relación con el asistido y dificultar ésta. Pudiendo también afectar el trato con el resto del personal.

Ahora bien, otro aspecto que se observó dice relación con que por lo general estas personas se caracterizan por ser dependientes del grupo, faltos de iniciativa, lo cual puede dificultarles el trabajo, ya que, se necesita que estas personas tengan mayor autonomía en el logro de los objetivos de su labor, posibilitando que desarrollen su creatividad, lo cual es congruente con la implementación de Perfiles de Responsabilidad.

Además estas personas desarrollan vínculos con sus pares en forma positiva, teniendo interés por vincularse con ellos tendiendo a integrarse al grupo para el logro de objetivos, en pro del trabajo en equipo, encontrando en algunos sujetos cierta dificultad al respecto, pudiendo dificultar su desempeño, dado que, para el adecuado desempeño de cada sujeto en su cargo se necesita de un trabajo que tienda a conformarse en equipo.

Además podemos mencionar que todas las características anteriormente descritas, deben ser consideradas en forma general, dado que son avismantes las diferencias individuales que se encontraron entre las personas encuestadas.

Aquellas personas que se desempeñan en el cargo de Educador poseen las siguientes características:

Las fortalezas para el cargo tienen que ver con un adecuado manejo verbal, lo cual es sumamente requerido para el cargo.

También se observó que estas personas son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a situaciones nuevas, respondiendo en forma defensiva ante situaciones frustrantes y realizando algunos intentos por solucionar la situación problema, lo cual es altamente requerido, dadas las problemáticas diversas que tienen cada una de las personas que llegan a las Hospederías.

Otra fortaleza dice relación con la capacidad de trabajar en equipo en la mayor parte de la población, lo que es requerido de sobremanera, por lo que la población cumple con esta característica requerida, aunque cabe mencionar que el tipo de vínculo establecido por algunos de los sujetos podría tender a dificultarlo, siendo necesario implementar algún tipo de capacitación referida al manejo de las comunicaciones en pro del mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Otro aspecto fundamental de señalar es que a estos sujetos los caracteriza una actitud afectuosa, cooperativa, siendo estables emocionalmente, lo cual es concordante con el comportamiento de la población total encuestada del área Hospederías, puesto que, estas características son de vital importancia que se tengan, para el desempeño de su trabajo, ya que, éste requiere de un trato afectuoso y atento con el asistido, que por lo general ve en ellos a alguien en quien apoyarse como también la fuente de afecto principal de su vida.

Además estas personas poseen en su mayoría se refiere a que tienden a ser comprensivos, tolerantes y que se adaptan a los cambios, lo cual coincide con lo estipulado como necesario en los Perfiles de Responsabilidad y Selección. Mientras que una minoría serían personas tendientes a la desconfianza. La actitud de esta minoría puede acarrear dificultades para el trabajo con el resto del personal y sobre todo con los asistidos, puesto que dadas las problemáticas extremas que enfrentan requieren de comprensión y tolerancia y no de un trato hostil y desconfiado.

Como debilidades podemos señalar que lo de mayor peso es que las personas encuestadas presentan diferencias individuales notables en las características de Personalidad, que pueden llevarlos al desarrollo de conflictos al desempeñarse en sus cargos, aunque si se fomenta el trabajo en equipo esto puede llegar a tener una mínima incidencia, puesto que, cada uno puede aportar con sus ideas y con su forma de ver la vida. Además para poder enfrentar la dificultad que esto puede acarrear se podría redistribuir a las personas en otras unidades, de modo de facilitar el trabajo.

Siendo de fundamental importancia señalar que en relación al funcionamiento intelectual, se evidenciaron diferencias sustanciales en los resultados obtenidos a partir de las pruebas psicológicas, sin embargo según lo observado no tiene una incidencia decisiva en el cargo, puesto que quienes no poseen un adecuado nivel intelectual igualmente se desempeñan en forma satisfactoria en el cargo, dadas las habilidades sociales que poseen.

Además estos sujetos, tenderán a presentar una actitud altamente ansiosa, lo cual puede entenderse por la falta de una figura de apoyo y contención, con quien conversar de las situaciones extremas que a menudo les toca enfrentar y que evidentemente produce ansiedad en la mayoría de ellos, pudiendo incidir en los distintos ámbitos de su vida, es decir, en los familiar, laboral, etc. Siendo de fundamental importancia que se implemente algún tipo de capacitación para el manejo de la ansiedad, como también se fortalezcan las redes de apoyo, tratando así de asegurar la integridad psíquica de estas personas. Cabe señalar que un monto de ansiedad medio es requerido para funcionar satisfactoriamente, pero cuando este sobrepasa el umbral aceptado puede ser perjudicial, por ende es de suma importancia considerar esto.

Además serán dependientes del grupo y ante situaciones frustrantes posiblemente acudirán a pedir ayuda para la solución de estos, presentando una deficiente capacidad de autonomía, siendo organizados en su accionar, por lo cual es fundamental que se fomente el trabajo en equipo, para que se de un rendimiento satisfactorio, pero además es muy importante dar la instancia de que estas personas puedan tomar decisiones y responsabilidades en mayor medida, lo que se trata de fomentar al implementar los Perfiles de Responsabilidad.

Con respecto a los cargos de Manipulador de Alimentos, Asistente Social y Técnico Social, dado que el tamaño muestral era pequeño, no se pueden considerar los datos estadísticos como concluyentes, pero si nos otorgan una aproximación descriptiva acerca de cómo son estas personas, pudiendo señalar que quienes se desempeñan en el cargo de Manipulador de Alimentos poseen las siguientes características:

De entre sus fortalezas podemos mencionar que estos sujetos poseen una adecuada capacidad de organización y planificación, lo cual es requerido, ya que, se necesita esta capacidad específicamente en lo referido a la preparación de los alimentos, horarios, división de funciones con el otro Manipulador de Alimentos con el que comparte el turno.

Además se pudo observar que estas personas son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a situaciones nuevas, respondiendo defensivamente al enfrentarse a situaciones frustrantes.

Pudiendo integrarse al grupo, contactándose con otras personas en forma satisfactoria, lo cual se relaciona con lo que es requerido para el cargo, dado que constantemente en el turno en que

les toque desempeñarse requieren de trabajar con una persona de su mismo cargo, como también aceptar la colaboración de Educadores y de Voluntarios.

Además se caracterizan por ser emocionalmente estables, tranquilos, siendo ordenadas, responsables, con disciplina y preocupación por las normas. Lo cual es requerido para un buen desempeño del cargo, puesto que por ejemplo se necesita que se respeten los horarios, entre otros aspectos.

Con respecto a la habilidad verbal requerida para el cargo, podemos señalar que estas personas poseen un manejo verbal adecuado, pudiendo tener dificultades en su desempeño solo una persona, que tiene un rendimiento bastante inferior. También se requiere una regular capacidad numérica y espacial para manejar cantidades de alimentos requeridas para el número de asistidos, la cual se encuentra un tanto disminuida, pudiendo afectar el desempeño en el cargo en un principio, pero dado lo rutinario de su labor, puede aprenderse fácilmente. Esto, dado que lo observado nos hizo darnos cuenta que en este que tienden a presentar una actitud más reservada, distanciada, aislada y crítica, tendiendo a ser más rígidos, fríos y desconfiados. Lo cual, puede ver dificultado el desempeño del cargo, puesto que, igualmente se requiere de un trato afectivo hacia el asistido, pese a que no haya un contacto en forma tan directa como ocurre con los otros cargos, puesto que muchas veces el asistido recurre a ellos en busca de orientación.

Caracterizándose por ser tolerantes y respetuosos de las ideas establecidas, salvo uno de ellos, el cual nos parece necesario señalar, dado que tenderá a desarrollar ideas más liberales, siendo crítico y gustando del cambio, pudiendo presentar problemas con las figuras de autoridad, lo cual puede resultar perjudicial si tomamos en consideración que las personas que se desempeñan en este cargo, trabajan frecuentemente en parejas, por turnos y necesitan del apoyo mutuo constante.

Estos sujetos tienden a ser sinceros y espontáneos pudiendo en ocasiones ser desconfiados y suspicaces, exigiendo de los demás el aceptar responsabilidades en los errores. Este comportamiento puede dificultar el desempeño en el cargo, puesto que se requiere que se de un trato hacia el asistido que sea de confianza y entrega. Así como también para el trabajo con el resto del personal.

Tendiendo a ser más bien relajadas y tranquilas, sin embargo, en algunas ocasiones su estado de satisfacción los puede llevar a la pereza y al bajo rendimiento, quitándoles motivación para

realizar cosas. Esto puede dificultar el cumplimiento de metas por parte de estos sujetos, ya que, necesitan cumplir con horarios de comidas, mantener un stock de alimentos, etc.

Considerando como debilidad para el desempeño en el cargo en cuanto a la actitud hacia el asistido que tiende a ser más bien reservada y distanciada, siendo necesaria una actitud más bien afectuosa y cálida.

De entre las personas que se desempeñan en el cargo de Asistente Social podemos destacar como fortalezas para el cargo que se posee un adecuado nivel intelectual, coincidente con lo que se necesita para desempeñarse en forma eficiente en el cargo.

Pudiendo señalar que con respecto a la habilidad numérica una persona obtuvo un rendimiento limítrofe lo cual puede dificultar su accionar, dado que es una de los aspectos que se requieren para desempeñarse en este cargo al tener que realizar cálculos estadísticos como también administrar los recursos financieros, lo que puede hacer un tanto dificultoso su trabajo.

Otro aspecto requerido para este cargo se refiere a la capacidad de organización y planificación, que en las personas que se desempeñan en este cargo se caracteriza por ser acorde a lo enunciado como necesario en el Perfil de Responsabilidad y Selección.

Ahora bien, ante la presencia de eventos frustrantes, estas personas tienden a responder en forma defensiva, pudiendo en algunas ocasiones dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, o bien realizar algún intento para llegar a la solución de los problemas, siendo necesario que quienes se desempeñen en este cargo busquen constantemente soluciones frente a las problemáticas que se presentan. Pudiendo señalar que son capaces de adaptarse en forma satisfactoria al enfrentarse a situaciones nuevas. Lo cual es sumamente necesario para el adecuado desempeño del cargo, puesto que constantemente se ven enfrentados a situaciones límite.

Además existe interés por vincularse con otros para el logro de objetivos, lo que es de vital importancia que se dé puesto que en este cargo se suele trabajar procurando el conformar equipos de trabajo. No observándose conflictos significativos en lo referido a las relaciones interpersonales. Siendo fundamental que en esta área no se desarrollen conflictos significativos que entorpezcan la labor que se realiza a diario tanto con el asistido como con el resto del personal.

Además estas personas tienden al orden, responsabilidad, disciplina y preocupación por las normas, siendo emprendedores y con iniciativa, lo cual es requerido para un adecuado desempeño en el cargo.

Además se caracterizan por ser afectuosas, cooperativas, abiertas y atentas, lo cual es sumamente necesario que se dé, puesto que, los asistidos demandan constantemente una actitud abierta y afectiva para con ellos. Asimismo, tienen mayor serenidad, con un adecuado enfrentamiento a la realidad. Lo cual es lo requerido para el adecuado desempeño del cargo, dado que los asistidos necesitan el ser escuchados y entendidos de forma serena, como también se requiere que se les oriente de manera adecuada, considerando la realidad en que se inserta la población que se atiende en este lugar, dado que es de atención a quienes se encuentran en condiciones deplorables, que incluso no han probado alimento alguno por varios días.

Además estos sujetos tenderán a ser más bien controlados, que se programan para pensar antes de actuar, y para tener todas sus cosas en orden, sin dejar que los dominen sus emociones, sin embargo pueden expresar algún tipo de manifestación ansiosa.

Ahora bien como debilidades para el adecuado desempeño del cargo se observó que estas personas tienden a presentar dificultades en el desarrollo de un vínculo con los subordinados o bien no logran establecerlo. Lo cual puede relacionarse con que no ven a los demás cargos como subordinados, sino que como parte de un equipo de trabajo.

Como otra debilidad podemos señalar que estos sujetos tienden a ser dependientes del grupo lo cual puede entenderse si tomamos en consideración que constantemente trabajan como equipo con las personas que se desempeñan en el cargo de Técnico Social, además igualmente son capaces de tomar decisiones en forma autónoma.

Cabe mencionar que estas personas no percibieron la presencia de líderes, lo cual puede deberse a que están constantemente trabajando en equipos de trabajo, no identificando líderes claros en ellos, lo cual puede dificultar el desempeño en el cargo, puesto que se requiere un alto liderazgo para poder guiar a los demás.

Con respecto al vínculo que establecen con los superiores, este tiende a ser deficitario o bien no logran establecerlo, dándose una relación que se caracteriza por la escasa o nula fluidez en cuanto a las vías de comunicación con éste. Lo cual puede repercutir en los asistidos, puesto que, se requiere que tanto los superiores como las demás personas estén en conocimiento de lo que se está haciendo, para prever problemas ocasionados por la falta de comunicación.

Las personas que se desempeñan en el cargo de Técnico Social como fortalezas poseen un adecuado manejo verbal, lo cual es lo requerido para el cargo. Además se encontró una adecuada capacidad de organización y planificación, acerca de acciones a seguir de acuerdo a las problemáticas que presentan los asistidos.

No presentando conflictos significativos en el área concerniente a las relaciones interpersonales, lo cual es muy favorable para el desempeño del cargo, puesto que constantemente estas personas se relacionan con los demás, brindando la atención social y la conexión con diversas redes de apoyo.

La mayoría de las personas que se desempeñan en este cargo, tienden a reaccionar frente a situaciones frustrantes centrándose en el yo, lo cual dice relación con respuestas de tipo defensivo, realizando algunos intentos para llegar a la solución de los problemas, dejando en claro que algunas veces la frustración experimentada puede hacer que haya un predominio del obstáculo frustrante. Pudiendo señalar que habría que fomentar instancias en que se expongan ideas con respecto a la solución de problemas, ya que, es necesario buscar alternativas diversas dada la gran cantidad de problemáticas que deben atender a diario las personas que se desempeñan en este cargo.

Además se caracterizan por adaptarse ante situaciones nuevas, lo que es sumamente necesario que se dé en este cargo, puesto que, constantemente se ven sometidos a situaciones límites, dadas las problemáticas difíciles ante las cuales a diario se enfrentan al realizar la atención social de los asistidos.

Estas personas se caracterizarán por tender a manifestar una actitud más afectuosa, cooperativa, abierta y atenta y con un adecuado enfrentamiento a la realidad, lo cual es lo requerido para el desempeño diario en el cargo, dado que se debe ser tolerante frente a la variadas problemáticas que aquejan a los asistidos.

Desarrollando vínculos tendientes a ser positivos con los pares, pudiendo integrarse al grupo, contactándose con otras personas en forma adecuada, lo cual se relaciona con la capacidad de trabajar en equipo requerida en este aspecto para el adecuado desempeño del trabajo.

Ahora bien la mayoría de las personas que se desempeñan en este cargo perciben la presencia de líderes, el cual tienden a identificarlo con otras personas, lo cual posiblemente puede ser con

respecto a la figura del Asistente Social a quien recurren frente a cualquier eventualidad para la orientación, procurando el trabajo en equipo.

Algunas debilidades encontradas y que dificultan el desempeño del cargo, dice relación con que la habilidad numérica se encuentra un tanto disminuida en uno de los sujetos al presentar un funcionamiento limítrofe, pero no incide mayormente en el desempeño del cargo, dado que ésta no es requerida en gran medida.

Además tenderán a ser dependientes, pasivos y generalmente conducidos por el grupo, ya que, necesitan del apoyo de otras personas para guiar su conducta, Este comportamiento dependiente puede entenderse si consideramos que la mayoría de las personas de este cargo habitualmente trabajan pidiéndose la opinión con respecto a como proceder en el trato con los asistidos, sobre todo en lo referido a casos difíciles.

Por ende su capacidad de autonomía se presenta en forma baja, lo cual puede relacionarse con que las personas que se desempeñan en este cargo realizan un trabajo en equipo con el Asistente Social, no desarrollando esta capacidad en gran medida, lo cual no dificulta el desempeño de la persona en su cargo.

En cuanto al vínculo con los subordinados, se observó que las personas que se desempeñan en este cargo tienden a presentar dificultades en el desarrollo de un vínculo con los subordinados o bien no logran establecer un vínculo positivo con ellos. Lo cual podría guardar relación con que no perciben que exista diferencia con cargos de menor jerarquía que los de ellos, por lo cual posiblemente no perciben a los demás funcionarios como subordinados, sino que como personas con las cuales pueden o no contar para lograr un desempeño de la mejor forma procurando al asistido la mejor atención posible.

VI. CONCLUSIONES

El Hogar de Cristo es la más grande Institución de Beneficencia de nuestro país, que no tiene fines de lucro, caracterizándose por su extensa cobertura a nivel nacional, teniendo por objetivos brindar apoyo tanto económico, afectivo y espiritual al más necesitado y cuya misión es “acoger dignamente y con amor al más pobre de entre los pobres, viendo la figura de Cristo en ellos”. Quienes llevan a cabo esta misión son personas provenientes de los distintos estratos sociales de nuestro país, en calidad de voluntarios y personal remunerado, cuya abnegación no se compensa con un sueldo.

Cabe mencionar que quienes trabajan asalariadamente en el Hogar de Cristo, se rigen por las disposiciones contenidas en el código del trabajo. Por ende, estas personas tienen los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador remunerado, no importando el ámbito al cual pertenezcan. Por lo tanto se hace necesaria una modificación a las políticas de gestión de personas, que permita cambios positivos y visionarios, de manera consecuente con la misión del Hogar de Cristo, tomando en consideración el contexto de pobreza en que se inserta esta Institución.

Es así que podemos señalar que se debe considerar a la pobreza como un fenómeno multicausado y multideterminado por distintos factores, puesto que, partiendo de esta base se puede entender que existe una gran heterogeneidad en el mundo de los pobres, donde esta pobreza va afectando de diferentes maneras, existiendo pobreza tanto de tipo material, económica, así como también social que dice relación tanto a aspectos tales como: las dificultades geográficas, discriminación de distintas etnias, discapacidades físicas, que conllevan dificultades laborales, así como también psicológicas, problemas de drogadicción, alcoholismo, disfunción familiar, entre otras y que conforman un círculo vicioso en la pobreza, afectando sus vidas, estas deben ser considerada para poder comprender el fenómeno de la pobreza en su gran y real dimensión, de este modo poder llegar a ella y conocer la realidad con la que a diario se enfrentan las personas que trabajan en el Hogar de Cristo.

El incluir los Perfiles de Responsabilidad para los cargos de Educador, Manipulador de Alimentos, Asistente Social y Técnico Social, posibilitará el aporte individual de un valor agregado al trabajo que se realiza, permitiendo mayor autonomía y creatividad en el desempeño de su trabajo, teniendo bajo su responsabilidad el logro de los objetivos. Esto repercutirá en la

motivación de las personas para realizar su trabajo, el aumento de la identificación con la Institución, como también el mejoramiento de la calidad del trabajo.

Además podemos señalar que al contar con el Perfil de Selección, se estará en conocimiento de cuales son las características necesarias que se requieren tenga el postulante para desempeñarse en el cargo, en el momento de realizar un proceso de Selección de Personal.

Ahora bien, tomando en cuenta la experiencia vivida, los resultados de las pruebas psicológicas aplicadas, el Perfil de Responsabilidad y de Selección enunciados, podemos señalar que la población presenta diferencias significativas tanto en lo referido a las características de Personalidad, como en lo referido a las habilidades Intelectuales, pudiendo señalar que la mayoría de estos sujetos ha enfrentado dificultades en sus historias de vida, incluso en algunos casos con problemáticas de bastante intensidad sobretodo durante la infancia, por lo cual se entiende que gran parte de la población presente algún tipo de conflicto en el área de la familia, sexualidad y concepto de sí mismo, lo cual podría incidir en el desempeño laboral en forma perjudicial, ya que, si las personas presentan problemas en algunos aspectos de sus vidas puede extenderse a las otras áreas.

Ahora bien, dado que este trabajo implica someterse a problemáticas en su mayoría muy difíciles, es necesario que estas personas posean tolerancia frente a la frustración, siendo capaces de soportar la tensión, buscando posibles soluciones en su enfrentamiento, frente a lo cual podemos señalar que la población se caracteriza por adaptarse al enfrentarse a situaciones nuevas, tendiendo a responder defensivamente, pudiendo en ocasiones los sujetos dejarse dominar por los obstáculos que provocan frustraciones, evidenciándose en forma leve una tendencia a reaccionar ante la frustración buscando posibles soluciones al problema inherente a la situación frustrante, pero no pudiendo señalar si estos sujetos poseen tolerancia a la frustración, ya que, la prueba aplicada para estos efectos se basa en el tipo de respuesta ante la frustración, no midiendo efectivamente aquella característica que consideramos de importancia posea la población encuestada. Ante lo cual podemos señalar que es necesario recalcar que se implemente algún tipo de curso que implique el manejo de la frustración y estrés, dado que este trabajo implica trabajar constantemente bajo presión.

Además se debe posibilitar que se otorgue un trato afectuoso y cálido al asistido, considerando las problemáticas de diversa índole que deben enfrentar a diario, lo cual coincide con las características observadas en la población.

Además se necesita fomentar el trabajo en equipo, lo que coincide con la capacidad de esta población al respecto.

Siendo de vital importancia destacar que la totalidad de las personas encuestadas que se desempeñan en esta Institución se debe destacar la presencia de una fuerte vocación de servicio y, que a pesar de no contar todos con los niveles de competencia mínimos requeridos, su desempeño laboral no se afectaba, sino más bien era una condición que en algunos casos, los hacía superarse constantemente tratando de entregar lo mejor de sí.

Aquellas personas que se desempeñan en el cargo de Educador poseen fortalezas y debilidades para el cargo, cumpliendo en forma relativamente satisfactoria con los requisitos especificados en los Perfiles de Selección y Responsabilidad enunciados con anterioridad. Pudiendo señalar que existen diferencias individuales notables que pueden dificultar el desempeño laboral, sobretodo en lo relacionado con la capacidad intelectual como también en lo referido a que poseen alto monto de ansiedad, siendo dependientes del grupo, lo que les puede restar autonomía.

Con respecto a las personas que se desempeñan en el cargo de Manipulador de Alimentos cumplen en gran medida con lo necesario para desempeñarse satisfactoriamente en el cargo, pudiendo presentar dificultades en cuanto a la actitud hacia el asistido que tiende a ser más bien reservada y distanciada.

Las personas que se desempeñan en el cargo de Asistente Social cumplen con la mayoría de las características estipuladas en el Perfil de Responsabilidad y Selección, con excepción de una persona que presentará dificultades en lo referido a la habilidad numérica, que es necesaria para desempeñarse en forma satisfactoria en el cargo, pudiendo presentar dificultades en su desempeño al tener un vínculo deficitario con la figura de autoridad, como también al ser dependientes del grupo, restándole autonomía a su accionar.

Las personas que se desempeñan en el cargo de Técnico Social poseen en forma relativa los requerimientos necesarios para el cargo, pudiendo desempeñarse en forma eficiente y efectiva en éste, salvo en lo referido a que son bastante dependientes del grupo, limitándose su posibilidad de decisión. Esto puede entenderse si consideramos que estas personas constantemente son guiados por el Asistente Social.

De acuerdo a los análisis realizados podemos recomendar lo siguiente:

Con respecto a la carga física y psíquica requerida para el trabajo en este tipo de Instituciones podemos señalar que esta es bastante alta, dado que las personas en este tipo de trabajo se ven constantemente demandados a exigencias tanto afectivas como físicas, teniendo que escuchar los problemas de los asistidos, realizar extenuantes turnos de trabajo, estar en condiciones ambientales con clara escasez de recursos, altas exigencias organizacionales que demandan ser mejoradas sobre todo en cuanto a lo referido a los muebles y útiles para trabajar, iluminación, ventilación y estética del lugar. Como también en lo referido a permanecer de pie en gran parte de la jornada laboral requiriéndose que se implemente algún lugar físico para poder descansar. Además creemos decisivo que se dé una reorganización en los turnos, dados que conllevan un desgaste demasiado grande en los sujetos, no rindiendo de la manera adecuada dado lo extenuantes y seguidos turnos que realizan en la actualidad lo que también repercute en la relación familiar al no estar presentes en sus hogares como los demás miembros de la familia, por ende se sugiere que éstos sean más cortos o bien, se aumente el número de funcionarios, lo cual tendrá repercusiones positivas tanto como en los funcionarios como en la productividad, lo que se traduce en un mejor servicio al asistido.

También sería importante el contar en las Hospederías con la instancia en donde los trabajadores se sientan escuchadas y contenidas, pudiendo hablar de los conflictos que les atañen. Por ende, es de suma relevancia el crear un programa de manejo, como también fortalecer las redes de apoyo, porque el personal es altamente afectado al no haberlo, dificultando su labor, puesto que incluso suelen llevarse los problemas a sus hogares, como ellos mismos señalan, interfiriendo en lo extralaboral, específicamente en la relación familiar.

Ahora bien sería importante implementar talleres de desarrollo personal, de autoconocimiento y de autoestima, de manejo del estrés y como proceder frente a casos difíciles, de mejoramiento de relaciones interpersonales y de trabajo en equipo, talleres para enfrentar enfermedades psiquiátricas, dado el creciente aumento de la población que presenta algún grado de patología. Además sería importante realizar regularmente capacitaciones y actualización de conocimientos para cada cargo.

Pudiendo señalar que de ambos tipos de capacitación se tienen que ver beneficiados todos los sujetos, puesto que actualmente, según lo que ellos señalan se ven beneficiados solo algunas personas.

Otro aspecto importante de señalar es que el uso de Perfiles de Responsabilidad y Selección nos hace reflexionar sobre la necesidad de que la Institución se adecue a cada persona según su propia habilidad y motivación, en cuanto a las funciones y responsabilidades atinentes a su cargo, como también de acuerdo a la situación en que se encuentra, permitiendo el pleno desarrollo de las personas. Pudiendo mencionar que para la aplicación de Perfiles de Responsabilidad, es necesario contar con un liderazgo contrario a lo autoritario y controlador, siendo necesario confiar en el ser humano, potenciando sus fortalezas y tratando de plantear propuestas de capacitación en pro del desarrollo personal.

Ahora bien, la implementación de estas herramientas de gestión nos parecen factibles de llevarse a cabo en el área en que se llevo a cabo nuestro estudio, siendo necesario señalar lo decisivo que resulta el que se capacite respecto a su uso e implicancias, dando énfasis a aspectos relativos a la autonomía y capacidad de asumir responsabilidades en la toma de decisiones, así como también en ser capaz de delegar responsabilidades.

Cabe mencionar que de acuerdo a la metodología empleada, se logro la consecución de los objetivos planteados, pudiendo señalar que tanto las observaciones participativas como la realización de entrevistas y la aplicación de pruebas psicológicas fueron el sustento de los resultados obtenidos, pudiendo realizar recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo, repercutiendo directamente en el personal y teniendo alcances en la calidad de la atención otorgada al asistido.

Finalmente podemos señalar que esta investigación además de servir para optar a ser psicólogos, nos hizo conocer lo que significa el mundo de los pobres y de las necesidades que los atañen, siendo la labor del psicólogo laboral de suma importancia en este lugar dadas las demandas al respecto que se presentan en esta gran institución que es el Hogar de Cristo, debiendo preocuparse tanto del asistido como del personal, lo cual queda en evidencia dado el interés en los resultados que se alcancen con nuestro trabajo, dejando en claro que este no habría sido posible si no hubiéramos contado con la colaboración de las personas que constituían la muestra de personas encuestadas, quedando profundamente agradecidos por su gran aporte.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. Baranda, Benito Y Etchegaray, Alberto Apunte, Febrero del 2000.
2. Baranda, Benito. Entrevista, Director Social del Hogar de Cristo.
3. Chiavenato I, "Administración Recursos Humanos", Edit. McGraw-Hill, México, 1988, 578p.
4. Código Civil, actualizado al día 15 de Febrero de 1.997.
5. Código del Trabajo, Decreto con Fuerza de Ley n° 1 que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, Publicado en el Diario Oficial el día 24 de Enero de 1.994.
6. Código Tributario, Decreto Ley 830, publicado en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1.974.
7. Diccionario Real Academia Española.
8. Diccionario Jurídico.
9. Encuesta Casen 1996. MIDEPLAN. Marzo, 1998.
10. Encuesta Casen 1996, Ingreso y Pobreza. MIDEPLAN. Enero, 1998.
11. "Evolución de indicadores sociales y de pobreza por región", CASEN. 1987-1996. MIDEPLAN. Documentos regionales n°42 Santiago de Chile, Junio 1998.
12. Gestión De Desempeño Y Competencias, Conferencia 10 de Noviembre Hyatt Regency Hotel, Santiago (). (BIC Business Information Group).
13. Internet, http://tiss.zdv.uni-tuebingen.de/webrod/Sp/barrios/theme_CZg.html. (Barbel Mauch). Pobreza en Chile.
14. <http://Spin.Com.Mx/Jfranco/pobreza/apol.htm>. (J Franco) Apología de la pobreza.
15. <http://www.cip.fuhem.es/Educa/des4htm>.
16. Hurtado, A. (1994). "Humanismo Social", Santiago: Edit. Los Andes.
17. Hurtado, A (1994). "Obras completas", Santiago: Edit. Dolmen.
18. Hurtado, A (1995). "Es Chile un País Católico", Santiago: Edit. Los Andes.
19. LaPlanch, J. Pontalis, J. (1993). Diccionario de Psicoanálisis. Edit. Labor, Barcelona.
20. La pobreza en Chile. "Un desafío a la equidad e integración social". Informe del Consejo Nacional para la superación de la pobreza. Agosto 1996. Tomo I y tomo II. Editorial Despertar. Santiago de Chile Agosto 1996.

21. La Inversión Sectorial de Asignación Nacional y el Programa Nacional de Superación de la Pobreza.
22. Lyon Puelma, Alberto, “ Teoría de la Personalidad”. Edit. Universidad Católica, Primera Edición, 1993.
23. Ley de la Renta, Decreto Ley 824, publicado en el Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1.974.
24. Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, Decreto Ley 825, publicado en el Diario Oficial de 3 de Diciembre de 1.976.
25. Ley de Rentas Municipales, Decreto Ley 3.063, Refundido en Decreto Supremo n° 2.385, publicado en el Diario Oficial de 20 Noviembre 1.996.
26. Maira, Luis, “Superando la pobreza, construyendo la equidad”. Ministerio de Planificación y Cooperación, Santiago de Chile. Producción Editorial Paulina Castro (fecha de publicación desconocida).
27. Phillipson, H. (1965). “Test de Relaciones Objetales”. Paidós, Buenos Aires.
28. Pedro Muñoz Merino. “Manual De Psicología Laboral”.
29. Propuestas y Planteamientos específicos. MIDEPLAN. CNSP.
30. Programa Servicio País. CNSP.
31. Registro de Personas Jurídicas, Ministerio de Justicia, 24 Julio 2000, República de Chile.
32. Reglamento de Concesión de Personalidad Jurídica. Decreto Supremo. 110 del 17 Enero 1979, Diario Oficial 20 Marzo 1979.
33. Resultados de la Encuesta Casen 1998, Pobreza y Distribución del Ingreso en Chile.
34. Revistas temas públicos Instituto Libertad y Desarrollo:
35. 13 de Mayo de 1999, n.432. “Falta de proyecto, crecimiento y pobreza”.
36. 28 de Mayo de 1998, n.386.”La Realidad de la familia en Chile”.
37. 16 de Mayo de 1997, n.336. “Discurso Presidencial del 21 de Mayo”.
38. Reglamento de Concesión de Personalidad Jurídica. Decreto Supremo 110 de 17 de Enero de 1.979, publicado en el Diario Oficial de 20 de Marzo de 1.979.
39. Rivera, H. (1998). “Descripción de Cargo, Perfiles de Cargo y de Responsabilidad”, Santiago: Materia Cátedra Psicología Laboral.
40. Rosenwaig, S (1957). “Test de Frustraciones” (P.F.S). Paidós, Buenos Aires.

41. Sandoval, P. Entrevista Psicóloga Laboral, profesora de cátedra universidad Gabriela Mistral, Santiago, 2000.
42. Serie de Apuntes de Clase N° 1: “Introducción a la Administración de Organizaciones”, Arturo Palma Le-Blanc, Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Administración. 1988.
43. Werther, William Y, Keith, Davis, “Administración De Personal y Recursos Humanos”. Edit. Macgraw-Hill, Mexico, 1988, 408p.
44. William B. Werthwr, Jr Y./Keith Davis, “Administración De Personal Y Recursos Humanos”. Edit.Macgraw-Hill, Mexico,1990.

VIII. ANEXOS

Descripción de Test y de Variables

Cuestionario De Los 16 PF De Cattell:

El Cuestionario de los 16 PF de Cattell fue creado en 1949 por Raymond B. Cattell. El objeto de este cuestionario es poder evaluar la personalidad, a partir de los 16 Factores de Personalidad que encontró Cattell. Este es un cuestionario para medir dimensiones normales de la personalidad.

Cattell, enuncia la Teoría Factorial de la Personalidad, de la cual surgen 16 dimensiones fundamentales independientes y psicológicamente significativas, aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación de análisis factorial sobre grupos normales y clínicos. Así los 16 PF de la personalidad, se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad.

Las puntuaciones obtenidas dan cuenta de los factores de personalidad predominantes en el evaluado, lo que permite determinar las principales características de personalidad de quien responde el cuestionario. Los factores mencionados son bipolares, por lo que se interpretan puntuaciones sobre y bajo la media esperada.

Para esta investigación se utilizó la forma C del cuestionario.

Factor A: Afectividad. Puntuaciones altas en este factor, se refieren a individuos afectuosos, cooperativos, calmados, confiados y adaptables.

Puntajes bajos se refieren a individuos reservados, desconfiados, aislados del resto y críticos.

Factor C: Fuerza del yo. Puntajes altos en esta variable se refieren a individuos emocionalmente estables, maduros y tranquilos.

Puntajes bajos, se refieren a individuos afectados por los sentimientos, poco estables emocionalmente, irritables y preocupados.

Factor E: Dominancia. Puntajes altos aluden a personas dominantes, agresivas, competitivas, que les gusta controlar a los demás y tener el mando.

Puntajes bajos, se refieren a individuos sumisos, dóciles, manejables, conformistas, dependientes, inseguros.

Factor F: Impulsividad. Puntajes altos indican a personas entusiastas, descuidadas, expresivas, sociables y adaptables. Puntajes bajos indican a personas sobrias, serias, introspectivas, poco comunicativas y cautelosas-

Factor G: Conformidad al grupo. Puntajes altos aluden a personas perseverantes, determinados, responsables, disciplinados y preocupados por las normas morales. Puntajes bajos aluden a individuos despreocupados de normas, negligentes, volubles.

Factor H: Atrevimiento. Puntajes altos indican a personas emprendedores, confiadas de sí mismas y sociables. Puntajes bajos indican a personas cohibidas, tímidas, cautelosas, reprimirlas y poco atrevidas con el sexo opuesto.

Factor I: Sensibilidad emocional. Puntajes altos aluden a personas sensibles, dependientes, inseguros, imaginativos y ansiosos sobre sí mismos. Puntajes bajos indican a personas duras, poco sentimentales, que actúan por evidencias prácticas y lógicas, autoconfiados.

Factor L: Susplicacia. Puntajes altos indican individuos desconfiados, celosos, suspicaces, que presentan dificultad en sus relaciones con los demás. Puntajes bajos indican a sujetos confiados, comprensivos, permisivos y tolerantes.

Factor M: Imaginación Autística. Puntajes altos indican personas poco convencionales, fantasiosas, dominados por elaboraciones íntimas. Puntajes bajos aluden a personas prácticas, realistas, convencionales, objetivas.

Factor N: Astucia. Puntajes altos se refieren a personas astutas, calculadoras, emocionalmente alejadas, ambiciosas, y atentas a lo social. Puntajes bajos se refieren a personas sencillas, modestas, sinceras, espontáneas, de gustos simples.

Factor O: Tendencia a la culpabilidad. Puntajes altos indican a personas preocupadas, ansiosas, fácilmente conmovibles, sensibles a la aprobación de los demás y cambiantes de estado de ánimo. Puntajes bajos indican a personas seguras de sí mismas, plácidas, confiadas, despreocupadas, sin temores.

Factores De Primer Orden:

Factor Q1: Rebeldía. Puntajes altos indican a personas liberales, analíticas, críticas, que buscan de reformas y cambios. Puntajes bajos indican a personas conservadoras, respetuosas con las Ideas establecidas, se oponen a los cambios y confían en lo desconocido.

Factor Q2: Autosuficiencia. Puntajes altos indican personas autosuficientes que prefieren sus propias decisiones, actúan por su cuenta, y a veces se alejan de los demás por no necesitar de su apoyo. Puntajes bajos indican a personas dependientes del grupo, faltos de iniciativa personal, fácilmente influenciados, necesitan del apoyo de los demás.

Factor Q3: Autocontrol. Puntajes altos indican personas controladas, socialmente escrupulosas, llevadas por su autoimagen, piensan antes de actuar, no se dejan dominar por sus emociones. Puntajes bajos indican personas descontroladas, que siguen sus propias necesidades, descuidando reglas sociales, son incapaces de organizar sus energías en tareas constructivas.

Factor Q4: Ansiedad flotante. Puntajes altos indican personas tensas, frustradas, de mal humor, incapaces de tolerar la crítica. Puntajes bajos indican personas más relajadas y tranquilas.

Factores De Segundo Orden:

Factor Q21: Extraversión. Puntajes altos indican personas socialmente desenvueltas, con capacidad para mantener contactos personales, desinhibidas. Puntajes bajos indican personas introvertidas, reservadas, que se alejan del contacto interpersonal.

Factor Q22: Ansiedad. Puntajes altos indican personas que presentan mucha ansiedad, que pueden estar insatisfechas con sus posibilidades de vida o con sus posibilidades de éxito en lo que desean, puede ser índice de poca fuerza del yo. Puntajes bajos indican personas con buena integración del yo o bien que las personas hacen esfuerzos para dar una buena imagen.

Factor Q23: Dureza. Puntajes altos indican personas reservadas, duras, poco fantasiosas, que se dejará influir menos por sus sentimientos que por el intelecto. Puntajes bajos indican

personas que tienden a dejarse dominar por sus sentimientos por lo cual presentará riesgos en tareas que requieren mayor control emocional, sensibles y delicadas.

Factor Q24: Independencia. Puntajes altos se refieren a personas que tienden a ser agresivas, atrevidas, independientes, emprendedoras, les gusta que las cosas se hagan a su modo. Puntajes bajos indican personas que se presentan como dependientes, pasivas, conducidas por el grupo.

Batería General de Test de Aptitudes (G.A.T.B.):

Este test fue creado en 1947 por la sección de análisis de las Profesiones del Servicio de Empleo de los EE.UU. Su principal gestor fue Dvorak.

La batería consiste en 12 pruebas, combinándose las puntuaciones para proporcionar nueve factores de aptitudes. Los siete tests de papel y lápiz aparecen impresos en dos cuadernillos, y son los siguientes: Comparación de Nombres, Cálculo, Espacio Tridimensional, Vocabulario, Pareo de Herramientas, Razonamiento Aritmético, Comparación de Formas, Marcas, Ubicación, Vuelta, Ensamblaje y Desamblaje.

Las distintas subpruebas del G.A.T.B., miden aptitud general o inteligencia, aptitud verbal, numérica, espacial, percepción de formas, aptitud de oficina, destreza manual y destreza digital.

Aptitud General (GATG): Mide la capacidad general para aprender, habilidad para captar instrucciones, establecer principios lógicos, para razonar y formar juicios.

Aptitud Verbal (GATV): Mide la capacidad para comprender el significado de las palabras y usarlas de forma adecuada, para entender las relaciones entre las palabras y comprender la significación total de oraciones y párrafos.

Aptitud Numérica (GATN): Mide la habilidad para realizar operaciones aritméticas de forma rápida y exacta, y aplicar los principios matemáticos en la solución de problemas.

Aptitud Espacial (GATS): Mide la habilidad para pensar visualmente en forma geométrica, comprender las relaciones que se establecen entre representaciones de objetos bidimensionales con su correlato en objetos tridimensionales.

Test de Completación de Frases de Sacks (SSCT):

El Test de Completación de Frases de Sacks fue creado en 1959 por Joseph M. Sacks. El objetivo de esta prueba es describir características de personalidad. Su aplicación consiste en pedirle a individuo que complete una serie de frases, Es un test Proyectivo semiestructurado y como tal, se supone que el sujeto refleja en la reacción sus propios deseos, miedos y actitudes. Entrega información en relación al área familiar, en donde se evalúa la actitud hacia el padre, madre y unidad familiar; área sexual, donde se evalúa la actitud hacia la mujer, el hombre y las relaciones heterosexuales. En el área de las relaciones interpersonales, evalúa la actitud hacia amigos, conocidos, compañeros de estudio, colegas de trabajo, subordinados y superiores. Finalmente, con respecto al concepto de sí mismo mide la actitud hacia el pasado, futuro y determina en qué área se localizan los principales conflictos del individuo. Además entrega indicadores de la personalidad a nivel de estructura como son examen de realidad y tipo de pensamiento que, predomina, madurez emocional, control de impulsos y adaptabilidad emocional.

Familia (FAMI): Esta variable evalúa la presencia de conflictos hacia el padre, la madre y la unidad familiar.

Sexualidad (SEXO): Esta variable mide la presencia de conflictos con mujeres, hombres y la relación heterosexual.

Relaciones Interpersonales (RELINT): Esta variable evalúa si existen conflictos con amigos, conocidos, colegas y compañeros, superiores y subordinados.

Concepto de Sí Mismo(AUCON): Esta variable evalúa presencia de conflictos que giren en torno a temores, sentimientos de culpa, metas del sujeto, actitud frente a las propias capacidades, actitud frente al pasado y al futuro.

Test de Frustración de Rosenzweig (P.F.T.):

Este test fue publicado por S. Rosenzweig en 1934. La base teórica se encuadra en el psicoanálisis experimental. El test de Frustración de Rosenzweig es una prueba proyectiva destinada a poner en evidencia las reacciones de los sujetos examinados utilizando los principios generales de la teoría de la frustración.

El test consiste en 24 escenas representando cada uno o dos personajes incluidos en una situación frustrante de la vida corriente- En cada cuadro, el personaje de la izquierda, está representado Pronunciando algunas palabras que están escritas y expresando ya sea la frustración del otro individuo o su propia frustración. Sobre la imagen de la derecha aparece un espacio en blanco "destinado" a la respuesta del sujeto en cuestión.

En sus respuestas el sujeto se Identifica con el personaje frustrado por quien él habla y en el cual él proyecta su reacción. Las respuestas bien pueden representar una proyección de lo que el sujeto respondería o lo inconsciente de sus reacciones frente a la frustración.

La información que entrega es relativa a la dirección de la agresión, la cual puede ser extrapunitiva, intrapunitiva o impunitiva, y el tipo de reacción, los cuales se diferencian según el predominio del obstáculo, el rol que juega el Yo del sujeto o la persistencia de la necesidad. De la combinación de estas seis categorías resultan 9 factores posibles de tabulación y dos variantes adicionales. Las letras E, I, M son utilizadas para indicar las direcciones extrapunitivas, intrapunitivas e impunitivas de la agresión, cualquiera que sea su tipo de reacción. Para el dominio del obstáculo se marca un signo (!) después de las letras mayúsculas E, I, M. Los tipos de defensa del Yo están indicados por las letras mayúsculas solas. Para indicar las respuestas de persistencia de la necesidad utilizamos los símbolos e, i, M.

Bloqueo por frustración (OD), Agresión dirigida hacia otros (ED), Orientación a la solución de] problema (NP).

Test de Relaciones Objetales (T.R.O.):

El Test de Relaciones Objetales fue creado en 1955 por Herbert Phillipson. Este es un test proyectivo, que pretende proveer de un método para explorar la dinámica del mundo interno de] sujeto, la naturaleza de sus relaciones objetales inconscientes, la posibilidad de

modificación de vínculos patológicos, los distintos tipos y niveles de organización de vínculos y sistemas defensivos ante diversas situaciones.

Al ser esta una prueba proyectiva, se sitúa al individuo en presencia de situaciones poco estructuradas o de estímulos ambiguos, lo que permite descubrir ciertos rasgos del carácter del evaluado y ciertos sistemas de organización de su conducta y de sus emociones. La situación proyectiva es un proceso vincular con una limitación explícita que generalmente incluye otra situación vincular previa y nos permite obtener información acerca de los conflictos y tendencias más profundas, que no pueden ser reveladas por el sujeto en un examen cara a cara. La comunicación en este tipo de test está mediatizada por el instrumento, donde el test sirve para que el entrevistado pueda comunicar su problemática usando conductas poco usuales, para esto el psicólogo debe cumplir con las reglas técnicas del test (mínima participación emocional por parte del entrevistador). Al ser la situación de test atípica en la vida de una persona, hace que en estos surjan respuestas como ansiedad, temor e incomodidad. Además, en esta técnica el individuo organiza los estímulos en función de sus propias motivaciones, ideas, percepciones, actitudes, emociones y de todos los otros aspectos de su personalidad. "La ambigüedad del estímulo al mismo tiempo que contribuye a moderar la amenaza de la realidad, provee de muchos de los apoyos y posibilidades defensivas que suministran las situaciones de la realidad bien conocidas" (Phillipson, H., 1965, "Test de Relaciones objetases", página 3 1)

El sujeto debe enfrentarse con aspectos de una realidad con características inestructuradas, las cuales debe estructurar, ordenar y reorganizar dándonos a conocer sus modelos intemos. Podemos además, teniendo en cuenta las dinámicas conscientes y las inconscientes, lograr una cabal comprensión de cómo la percepción de las relaciones interpersonales influye sobre el desarrollo de la personalidad y sobre la conducta de un sujeto en una situación dada (Phillipson, 1965).

El test consta de trece láminas.- tres series de cuatro láminas cada una y una lámina en blanco. En cada serie hay una lámina con un personaje, con dos, tres y finalmente con un grupo de personas de cantidad no siempre determinada claramente. Cada serie se distingue de las demás por los diversos grados de estructuración del ambiente físico y por el clima emocional que despierta, dadas sus distintas tonalidades (predominio del gris difundido en la serie A, del contraste claro-oscuro en la B y del color en la C). Estas láminas operan como estímulos que tienden a evocar relaciones interpersonales altamente conflictivas (Siquier de Ocampo), 1984.

Para esta investigación se aplicó la versión abreviada, la cual consta de a siete láminas. Esta versión fue creada en la década de los setenta, en Argentina, por Renata Frank, Marta Garro y Roberto Franchi. Se utiliza especialmente en el área laboral, en selección de personal, ya que el test logra informar sobre la medida en que los problemas de las relaciones objetases subyacentes del sujeto, podrían interferir en su rendimiento laboral.

La inclusión del T.R.O., en la investigación, se debe a que presenta una forma abreviada para utilizarse en el área laboral, y el test logra informar sobre la medida en que los problemas de las relaciones objetases subyacentes del sujeto, podrían interferir en su rendimiento laboral, siendo así de interés para la investigación los factores que esta versión abreviada del T.R.O. evalúa. Estos son:

Pensamiento Analítico y/o Sintético - Modalidad perceptiva: Esto es el grado en que predomina la captación de detalles y partes de una realidad dada y/o la percepción de la realidad en forma global.

Organización - Planificación: Se refiere a la capacidad para coordinar elementos heterogéneos en un todo coherente y establecer los distintos pasos o momentos de un proceso, atendiendo a las consecuencias de su posible desenlace futuro.

Productividad - Actividad - Perseverancia: Capacidad para dar respuestas positivas, continuas y ágiles a demandas de acción. Continua.

Autonomía - Capacidad para tomar decisiones - Responsabilidad: Personalidad que demuestra confianza en sus posibilidades, aporta una sensación de seguridad para afrontar conflictos y puede elegir asumiendo un compromiso personal.

Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas: Captación y discriminación de hechos imprevistos y cambios de tareas, dándoles un encuadre preciso que facilite su resolución.

Modalidad de Contacto: Esta modalidad, así como la capacidad para dirigir o ser dirigido y el tipo de vínculo que el candidato podrá establecer con sus superiores, subordinados y grupos de pares, se extraerá del análisis dinámico de los relatos de la gente en la historia. Estos datos

deberán ser comprendidos en relación con el contexto específico de lo laboral, discriminando aquellos que pueden tener injerencia en el mismo de los que sólo se expresarán en su vida privada.

CUESTIONARIO

1. IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del cargo _____

Cargo de su jefe directo _____

Cargos que dependen de usted (cargos de los
cuales usted es jefe directo, si es que lo es) _____

Número de ocupantes de su cargo en su lugar de trabajo _____

Horario de trabajo (si es por turnos, especifíquelo) _____

2. Cuales serían los objetivos que usted debe lograr al desempeñarse en su cargo (los objetivos se refieren al para qué, a los resultados que se espera que usted logre).

3. Que actitudes se espera que tenga la persona que se desempeña en su cargo.

4. Mencione las funciones (o actividades) que usted realiza frecuentemente al desempeñarse en su cargo.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

5. A su juicio, de que responsabilidades tiene que hacerse cargo usted al desempeñar su trabajo (tomando en cuenta las funciones o actividades señalas en la pregunta anterior).

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

6. Señale a lo menos tres aspectos sobre los cuales solamente usted, debe tomar decisiones al realizar su trabajo (decisiones que usted toma sin consultar previamente a otras personas).

7. Señale a lo menos tres aspectos sobre los cuales debe tomar decisiones en conjunto con otras personas (que desempeñan otros cargos) al realizar su trabajo.

8. ¿Porque cree usted que el Hogar de Cristo inicialmente tomo la decisión de crear su cargo?.

9. ¿Porque cree usted que hoy en día es necesario que continúe existiendo el cargo que usted desempeña?.

10. ¿De que manera cree usted que su trabajo influye (directa o indirectamente) en los asistidos?.

11. ¿En que forma cree que su labor influye en los otros cargos de la unidad en la cual usted se desempeña?.

12. ¿Cual cree usted que es la contribución principal de su cargo al Hogar de Cristo, o específicamente a su unidad de trabajo?.

13. Señale cuales con las normas que el Hogar de Cristo o específicamente la unidad en la que usted se desempeña, le exige cumplir al ocupante de su cargo.

14. Estas normas de qué tipo son (marque con una cruz "X" la opción que corresponda a su opinión):

Rígidias

Flexibles

15. Porqué:

16. Mencione a lo menos dos procedimientos o pasos necesarios que usted debe realizar frecuentemente para llevar cabo una tarea o actividad.

17. En relación a los procedimientos o pasos necesarios que señaló en la pregunta anterior, usted diría que éstos son conocidos por el personal en donde usted trabaja, en un porcentaje de:

100%	75%	50%	25%	0%
------	-----	-----	-----	----

18. A su juicio estos procedimientos o pasos necesarios los conoce a través de:

Su jefe	<input type="checkbox"/>
Sus compañeros	<input type="checkbox"/>
De la experiencia diaria en el trabajo	<input type="checkbox"/>

19. Con respecto a estos procedimientos o pasos necesarios para llevar a cabo una tarea, usted podría decir que se caracterizan por ser:

Claros y precisos	<input type="checkbox"/>	Poco claros e imprecisos	<input type="checkbox"/>
Rígidos	<input type="checkbox"/>	Flexibles	<input type="checkbox"/>

20. Describa las características ambientales y de infraestructura que tiene el lugar donde usted trabaja y clasifique el nivel: (bueno, regular, malo) en que se encuentran cada una de ellas:

20.1 Características ambientales

Nivel de luminosidad		
Bueno	Regular	Malo

(a) Fuente de luminosidad natural y artificial

Nivel de ventilación		
Bueno	Regular	Malo

(b) Fuente de ventilación

Nivel de temperatura ambiente habitual		
Bueno	Regular	Malo

(c) Temperatura ambiente habitual

Nivel de higiene del lugar		
Bueno	Regular	Malo

(d) La higiene del lugar

Nivel de comodidades		
Bueno	Regular	Malo

(e) Las comodidades del lugar

Nivel de polvo		
Bueno	Regular	Malo

(f) Fuente de presencia de polvo

	Nivel de agentes tóxicos		
	Bueno	Regular	Malo
(g) Fuente de presencia de agentes tóxicos (describir y enumerar)			

	Nivel de ruido		
	Bueno	Regular	Malo
(h) Fuente de ruido tanto interna como externa			

20.2 Características ambientales

	Nivel de humedad		
	Bueno	Regular	Malo
(a) Fuentes de presencia de Humedad			

	Nivel de espacio físico		
	Bueno	Regular	Malo
(b) Espacio físico			

	Nivel de distribución del lugar		
	Bueno	Regular	Malo
(c) Distribución del lugar			

	Nivel del inmobiliario		
	Bueno	Regular	Malo
(d) Muebles de los que dispone para trabajar			

Nivel de estética		
Bueno	Regular	Malo

(e) La estética del lugar

Nivel de los materiales de construcción		
Bueno	Regular	Malo

(f) Los materiales de construcción

Nivel de salas y /o oficinas		
Bueno	Regular	Malo

(g) Las salas y/o oficinas

Nivel de la sala de descanso		
Bueno	Regular	Malo

(h) La sala de descanso (o espacio físico para descansar)

Nivel de condiciones del lugar		
Bueno	Regular	Malo

(i) Las condiciones del lugar(baños, salas, oficinas, etc.)

21. ¿Considera que hay algún aspecto relevante que no apareció en el listado anterior?. Si es así ¿cuál sería?.

22. Clasifique de acuerdo a los siguientes criterios: Bueno(B) – Regular(R) – Malo(M).

	Niveles		
	Bueno	Regular	Malo
a) Cantidad de los útiles de trabajo			
b) Calidad de los útiles de trabajo			

23. En relación al tipo de exigencias físicas que se le impone a la realización de su cargo, en qué porcentaje de la jornada de trabajo Ud. está:

	100-80%	80-50%	50-20%	20-0%
Sentado				
De pie, inmóvil o con poco desplazamiento.				
Caminando				
Subiendo escaleras				
Trotando o corriendo				

24. Durante la jornada de trabajo con qué frecuencia (Alta, Media, Baja) Usted:

	Nivele		
	Alta	Media	Baja
Se agacha			
Levanta Objetos			
Toma en brazos a niños			
Empuja (Muebles, Puertas,etc)			
Desplaza Objetos			

25. ¿Considera que hay otra posición que no se mencionó?. Si es así, ¿cuál sería?

26. A continuación se le presentarán una serie de actividades mentales, que Usted realiza habitualmente, de las cuales deberá señalar si el nivel de exigencia es Alto, Medio o Bajo.

	Niveles		
	Alto	Medio	Bajo
Memoria			
Atención			
Concentración			
Hablar			
Solucionar problemas			
Planificar			
Sacar cuentas			

27. ¿Considera que hay otra actividad mental necesaria que no se señaló?. Si es así, ¿cuál sería?

28. A continuación se le presentaran una serie de actitudes que habitualmente le demandan a Usted los asistidos. Señale con qué frecuencia: (Siempre, Casi siempre, A veces, o Nunca) tiene que responder frente a éstas demandas. Además refiérase a la intensidad en que le es demandado: (Alta, Media, Baja):

	Frecuencia(*)				Intensidad(**)		
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Alta	Media	Baja
Tolerar y manejar la rabia de los asistidos							
Tolerar y manejar el rechazo de los asistidos							
Tolerar y manejar la agresión de los asistidos							
Contener la angustia de los asistidos							
Ser comprensivo con los asistidos							
Entregar ternura a los asistidos							
Entregar cariño a los asistidos							
Entregar compasión a los asistidos							

(*) Frecuencia: Cantidad de veces en la semana en que se le demanda.

(**) Intensidad : Fuerza con que se le demanda.

29. ¿Usted considera que hay alguna otra actitud que se le demanda a su cargo y que no aparece en el listado anterior?. Si es así, ¿cuál sería?

30. A su juicio qué nivel educacional cree Usted que se requiere para desempeñarse en forma eficiente en su cargo:

Educación Formal:

Básica
Media
Técnica

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

De que tipo _____

Universitaria

<input type="checkbox"/>

De que tipo _____

31. ¿Qué cursos cree Usted le han servido más para desempeñarse en su cargo?. (Conocimientos o técnicas que le permiten realizar mejor su trabajo)

32. ¿Qué cursos de perfeccionamiento profesional y de desarrollo personal cree Usted serían provechosos para el mejor desempeño de su cargo?. (conocimientos, técnicas o herramientas sociales y personales que le ayuden a desarrollar mejor su trabajo).

33. ¿Cree Usted que se requiere tener experiencia previa en el cargo que Usted desempeña?.

Si

<input type="checkbox"/>

No

<input type="checkbox"/>

34. ¿Porqué cree Usted que es importante tener experiencia previa?.

35. Si su respuesta es afirmativa(SI), responda lo siguiente:

A su juicio sería importante tener experiencia fuera del Hogar de Cristo o dentro del Hogar de Cristo .

36. Cuál cree Usted que es el tiempo mínimo requerido (Semanas, Meses, Años), para que el ocupante del cargo en que Usted se desempeña realice su trabajo de manera: Regular, Bien, Muy bien.

Desempeño regular _____

Buen desempeño _____

Muy buen desempeño _____

37. Señale al menos (6) relaciones con otros cargos y – o Instituciones que Usted considera son fundamentales para el mejor desempeño de su trabajo, y señale los objetivos de estas relaciones.

Cargos con los cuales se relaciona

Objetivos de las Relaciones (el para qué se relaciona con los cargos señalados en la columna anterior)

1) _____	→	1) _____
2) _____	→	2) _____
3) _____	→	3) _____
4) _____	→	4) _____
5) _____	→	5) _____
6) _____	→	6) _____

38. Estas relaciones que se dan en el desempeño de su trabajo, ¿porqué cree Usted que tienen importancia?

39. Señale las dificultades laborales de tipo técnico, (o del trabajo en sí mismo) que más frecuentemente debe enfrentar Usted, a quién recurre frente a estas situaciones y por qué.

Señale al menos tres dificultades propias del trabajo	A quién recurre frente a estas situaciones	Por qué recurre a esta persona
1.		
2.		
3.		

40. Señale las dificultades propias de la convivencia con otros trabajadores, a quién recurre en estas situaciones y por qué.

Señale al menos tres dificultades que se producen en la convivencia del trabajo	A quién recurre en estas situaciones	Por qué recurre a esta persona
1.		
2.		
3.		

Identificación					16 PF CATELL																				GATBC
Sujeto	Cargo	Lugar	Edad	Sexo	A	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Q21	Q22	Q23	Q24	GATBC	
1	Asistente Social	Hosp.Hombre		M	7,00	10,00	6,00	5,00	9,00	9,00	5,00	3,00	6,00	1,00	2,00	3,00	3,00	10,00	1,00	1,20	8,30	9,20	6,60	86,0	
2	Asistente Social	Hosp.Hombre		F	8,00	7,00	8,00	7,00	7,00	7,00	10,00	2,00	9,00	7,00	6,00	5,00	5,00	9,00	6,00	5,50	7,20	8,20	4,80	84,0	
3	Asistente Social	H. Padre Lavin	32	F	8,00	7,00	4,00	2,00	6,00	2,00	5,00	8,00	9,00	8,00	8,00	5,00	3,00	7,00	5,00	6,30	4,30	8,30	3,90	101,0	
4	Aux. de Aseo	H. Padre Lavin	34	M	6,00	5,00	4,00	3,00	9,00	4,00	7,00	7,00	4,00	7,00	4,00	10,00	5,00	6,00	9,00	6,50	5,00	7,80	3,70	71,0	
5	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	8,00	6,00	8,00	9,00	5,00	8,00	7,00	7,00	5,00	5,00	6,00	3,00	9,00	5,00	5,40	7,70	8,40	5,40	93,0	
6	Educador	Hosp.Hombre		M	6,00	7,00	6,00	9,00	6,00	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00	7,00	4,00	3,00	5,00	6,00	5,30	7,00	5,70	6,10	77,0	
7	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	8,00	6,00	6,00	7,00	9,00	3,00	6,00	3,00	6,00	7,00	6,00	2,00	6,00	4,00	5,10	8,10	6,90	7,70	93,0	
8	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	5,00	7,00	7,00	5,00	5,00	7,00	7,00	4,00	5,00	5,00	7,00	3,00	7,00	5,00	5,40	7,20	5,40	6,90	95,0	
9	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	6,00	6,00	4,00	6,00	6,00	7,00	2,00	4,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	6,00	7,40	5,00	5,90	5,20	82,0	
10	Educador	Hosp.Hombre		M	5,00	8,00	8,00	5,00	9,00	10,00	8,00	2,00	7,00	7,00	6,00	4,00	2,00	7,00	5,00	4,40	7,40	8,60	7,60	65,0	
11	Educador	Hosp.Hombre		M	5,00	9,00	2,00	3,00	9,00	6,00	5,00	6,00	2,00	2,00	3,00	3,00	6,00	8,00	7,00	4,00	3,50	4,50	8,20	4,00	82,0
12	Educador	Hosp.Hombre		M	4,00	5,00	6,00	9,00	3,00	5,00	7,00	4,00	6,00	5,00	6,00	8,00	1,00	5,00	7,00	7,00	7,30	3,60	5,70	95,0	
13	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	7,00	10,00	7,00	3,00	5,00	7,00	4,00	7,00	6,00	5,00	7,00	8,00	3,00	5,00	4,40	5,20	3,00	7,30	109,0	
14	Educador	Hosp.Hombre		M	7,00	5,00	7,00	9,00	10,00	2,00	7,00	5,00	9,00	4,00	6,00	6,00	4,00	9,00	5,00	5,40	6,60	8,00	5,10	79,0	
15	Educador	Hosp.Hombre		M	10,00	9,00	6,00	9,00	6,00	3,00	6,00	6,00	2,00	2,00	3,00	3,00	6,00	8,00	6,00	3,60	8,00	7,00	5,00	97,0	
16	Educador	H. Padre Lavin	30	M	7,00	6,00	7,00	5,00	3,00	5,00	9,00	4,00	6,00	5,00	6,00	5,00	3,00	6,00	6,00	5,00	6,30	3,90	5,20	99,0	
17	Educador	H. Padre Lavin	37	M	8,00	6,00	6,00	9,00	3,00	7,00	6,00	2,00	8,00	6,00	4,00	8,00	4,00	5,00	6,00	4,10	7,70	3,20	5,80	91,0	
18	Educador	H. Padre Lavin	35	M	5,00	8,00	5,00	3,00	6,00	6,00	4,00	4,00	7,00	3,00	5,00	8,00	2,00	6,00	8,00	4,90	6,00	5,20	5,60	79,0	
19	Educador	H. Padre Lavin	37	M	7,00	10,00	6,00	5,00	7,00	5,00	10,00	4,00	10,00	4,00	6,00	10,00	6,00	6,00	4,00	3,50	5,40	6,10	4,90	96,0	
20	Educador	H. Padre Lavin	46	M	6,00	10,00	6,00	4,00	5,00	5,00	7,00	5,00	3,00	8,00	5,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,70	6,30	5,70	5,50	78,0	
21	Educador	H. Padre Lavin	38	M	4,00	6,00	10,00	7,00	7,00	6,00	3,00	2,00	7,00	4,00	6,00	8,00	3,00	7,00	5,00	5,20	6,50	6,40	8,50	101,0	
22	Educador	H. Padre Lavin	45	M	7,00	9,00	6,00	1,00	6,00	3,00	5,00	3,00	8,00	5,00	3,00	8,00	1,00	5,00	4,00	2,60	5,60	5,90	4,40	76,0	
23	Educador	H. Padre Lavin	45	M	5,00	7,00	8,00	9,00	6,00	5,00	7,00	4,00	6,00	7,00	10,00	8,00	8,00	5,00	7,00	7,00	5,20	5,60	7,20	90,0	
24	Jefe Unidad	Hosp.Hombre		M	5,00	9,00	5,00	4,00	6,00	4,00	7,00	5,00	6,00	5,00	5,00	8,00	6,00	9,00	4,00	3,50	4,30	7,10	4,70	111,0	
25	M. de Alim.	H. Padre Lavin	43	F	6,00	7,00	6,00	8,00	7,00	3,00	6,00	9,00	7,00	6,00	4,00	3,00	4,00	6,00	3,00	5,30	5,80	4,40	5,60	80,0	
26	M. de Alim.	H. Padre Lavin	33	M	3,00	6,00	8,00	1,00	9,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	1,00	7,00	8,00	5,00	9,00	4,80	3,40	8,00	6,20	84,0	
27	M. de Alim.	H. Padre Lavin	32	M	4,00	6,00	6,00	5,00	9,00	7,00	5,00	7,00	6,00	5,00	9,00	4,00	5,00	5,00	4,00	6,60	5,10	7,30	7,00	96,0	
28	Secretaria	Hosp.Hombre		F	6,00	7,00	6,00	8,00	9,00	9,00	1,00	9,00	5,00	6,00	3,00	6,00	3,00	7,00	4,00	6,80	8,50	7,50	8,20	112,0	
29	Técnico Social	Hosp.Hombre		M	10,00	7,00	7,00	1,00	6,00	5,00	4,00	5,00	9,00	3,00	2,00	8,00	4,00	8,00	2,00	2,70	5,80	5,90	5,30	105,0	
30	Técnico Social	Hosp.Hombre		F	6,00	6,00	4,00	8,00	6,00	6,00	3,00	3,00	3,00	7,00	5,00	6,00	6,00	5,00	7,00	6,60	6,40	4,80	4,20	87,0	
31	Técnico Social	H. Padre Lavin	55	F	7,00	7,00	2,00	5,00	6,00	8,00	3,00	5,00	7,00	1,00	7,00	3,00	1,00	7,00	3,00	3,90	8,00	1,00	4,40	87,0	
32	Técnico Social	H. Padre Lavin	25	F	9,00	8,00	5,00	7,00	7,00	6,00	5,00	5,00	7,00	4,00	1,00	5,00	4,00	10,00	4,00	4,10	7,30	1,20	4,60	91,0	

GATB			ROSENZWEIG																			
ATBV	GATBN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
87.00	65.00	105.00	6.00	14.00	5.00	1.00	5.00	3.00	6.00	2.00	6.00	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	4.00	3.00	1.00	4.00
103.00	95.00	69.00	6.00	13.00	5.00	1.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	7.00	5.00	2.00	4.00
107.00	96.00	105.00	8.00	13.00	6.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	8.00	6.00	7.00	13.00
74.00	64.00	78.00	3.00	15.00	6.00	1.00	3.00	4.00	1.00	0.00	3.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	3.00	5.00	5.00
90.00	69.00	102.00	7.00	11.00	7.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	0.00	3.00	3.00	3.00	6.00
76.00	76.00	75.00	8.00	9.00	7.00	2.00	3.00	0.00	0.00	1.00	3.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6.00	1.00	3.00	6.00
102.00	79.00	95.00	6.00	14.00	4.00	2.00	1.00	0.00	1.00	0.00	4.00	2.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00
18.00	99.00	75.00	5.00	11.00	8.00	2.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	0.00	6.00
71.00	81.00	95.00	4.00	16.00	6.00	2.00	3.00	2.00	2.00	0.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	0.00	0.00	0.00	4.00	3.00	7.00	7.00
63.00	63.00	69.00	8.00	10.00	5.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	6.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	6.00	3.00	2.00	10.00
74.00	74.00	92.00	3.00	14.00	5.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	1.00	8.00	6.00	11.00
07.00	90.00	92.00	9.00	8.00	8.00	3.00	5.00	3.00	6.00	3.00	5.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	5.00
30.00	88.00	111.00	8.00	11.00	5.00	2.00	5.00	4.00	5.00	3.00	6.00	4.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	6.00	5.00	4.00	3.00
67.00	62.00	108.00	6.00	13.00	5.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	7.00
02.00	95.00	92.00	3.00	15.00	7.00	2.00	3.00	0.00	2.00	2.00	5.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00
15.00	100.00	85.00	6.00	13.00	8.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	0.00	2.00	0.00	0.00	2.00	7.00	3.00	6.00	8.00
00.00	81.00	92.00	9.00	10.00	10.00	3.00	4.00	3.00	6.00	3.00	4.00	3.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	2.00	3.00	2.00	4.00	10.00
67.00	73.00	95.00	5.00	14.00	8.00	1.00	3.00	5.00	5.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	2.00	1.00	9.00	5.00	5.00	14.00
07.00	78.00	105.00	14.00	4.00	8.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	11.00	5.00	4.00	15.00
81.00	62.00	95.00	9.00	10.00	10.00	1.00	2.00	1.00	0.00	0.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	0.00	0.00	0.00	10.00	6.00	5.00	18.00
95.00	103.00	105.00	10.00	8.00	6.00	2.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	0.00	2.00	7.00	3.00	7.00	6.00
81.00	78.00	72.00	11.00	8.00	5.00	1.00	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	2.00	8.00	5.00	3.00	15.00
08.00	108.00	65.00	5.00	10.00	8.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	0.00	2.00	7.00	6.00	7.00	14.00
38.00	108.00	98.00	9.00	10.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	2.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00	4.00	1.00	3.00	9.00
87.00	79.00	72.00	6.00	12.00	7.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	2.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	8.00	6.00	6.00	12.00
76.00	80.00	88.00	7.00	13.00	6.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	4.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	6.00	3.00	4.00	11.00
97.00	85.00	105.00	8.00	13.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	9.00	5.00	1.00	17.00
20.00	106.00	131.00	4.00	18.00	4.00	3.00	5.00	3.00	6.00	4.00	4.00	2.00	1.00	2.00	2.00	0.00	1.00	1.00	6.00	5.00	4.00	3.00
23.00	94.00	102.00	4.00	12.00	9.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	6.00	2.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	2.00	0.00	2.00	2.00
95.00	73.00	102.00	3.00	14.00	7.00	2.00	5.00	3.00	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00
81.00	83.00	95.00	9.00	11.00	6.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	0.00	2.00	1.00	0.00	1.00	7.00	6.00	4.00	12.00
10.00	84.00	92.00	6.00	12.00	7.00	3.00	5.00	5.00	4.00	1.00	4.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	0.00	2.00	8.00	5.00	3.00	9.00

ROSENZWEIG																				
TBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
000																				
037	1,000																			
247	-0,837	1,000																		
210	0,073	-0,359	1,000																	
388	0,107	-0,109	0,144	1,000																
279	0,151	-0,116	-0,005	0,339	1,000															
011	0,180	-0,178	0,085	0,014	0,601	1,000														
362	0,058	-0,008	-0,012	0,456	0,451	0,450	1,000													
213	0,200	-0,182	-0,022	0,178	0,477	0,377	0,549	1,000												
076	0,035	-0,152	-0,139	0,198	0,263	-0,022	0,305	0,376	1,000											
237	0,192	-0,046	-0,332	-0,121	0,295	0,157	0,253	0,336	0,384	1,000										
190	0,101	-0,142	0,230	0,206	0,192	0,397	0,218	-0,039	-0,148	-0,062	1,000									
278	-0,025	-0,072	0,221	0,259	0,193	0,199	0,250	0,002	-0,092	-0,138	0,755	1,000								
206	0,189	-0,221	0,254	0,364	0,277	0,398	0,283	0,016	-0,073	-0,038	0,952	0,681	1,000							
024	0,207	-0,348	-0,001	0,286	0,120	0,316	0,249	-0,006	0,110	0,162	0,635	0,508	0,599	1,000						
095	0,059	-0,122	0,064	0,314	0,054	0,194	0,295	0,071	0,010	0,136	0,479	0,565	0,438	0,715	1,000					
127	0,171	-0,157	-0,222	0,121	0,268	0,202	0,371	0,325	0,325	0,765	0,211	0,102	0,243	0,458	0,321	1,000				
030	0,539	-0,328	0,032	-0,325	0,087	0,317	-0,218	0,080	-0,233	-0,021	0,203	0,037	0,119	-0,078	-0,236	-0,044	1,000			
006	0,066	0,044	-0,133	-0,470	0,150	0,286	-0,132	0,059	-0,196	0,225	0,119	0,039	0,027	-0,098	-0,230	0,059	0,557	1,000		
010	0,033	0,008	0,167	-0,174	0,029	0,164	-0,202	-0,030	-0,324	0,003	0,182	0,166	0,164	-0,258	-0,364	-0,131	0,351	0,487	1,000	
211	0,488	-0,373	0,137	-0,419	-0,044	0,247	-0,340	0,004	-0,327	0,149	0,049	-0,070	0,027	-0,084	-0,142	-0,019	0,677	0,564	0,360	1,000

A		C		E		F		G	
Media	6,44	Media	7,22	Media	6,09	Media	5,72	Media	6,63
Error típico	0,29	Error típico	0,26	Error típico	0,32	Error típico	0,46	Error típico	0,35
Mediana	7,00	Mediana	7,00	Mediana	6,00	Mediana	5,50	Mediana	6,00
Moda	7,00	Moda	7,00	Moda	6,00	Moda	5,00	Moda	6,00
Desviación estándar	1,64	Desviación estándar	1,50	Desviación estándar	1,78	Desviación estándar	2,59	Desviación estándar	1,96
Varianza de la muestra	2,71	Varianza de la muestra	2,24	Varianza de la muestra	3,18	Varianza de la muestra	6,72	Varianza de la muestra	3,85
Curtosis	0,17	Curtosis	0,71	Curtosis	1,11	Curtosis	0,99	Curtosis	0,44
Coefficiente de asimetría	0,16	Coefficiente de asimetría	0,34	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,34	Coefficiente de asimetría	0,25
Rango	7,00	Rango	5,00	Rango	8,00	Rango	8,00	Rango	7,00
Mínimo	3,00	Mínimo	5,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	3,00
Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	9,00	Máximo	10,00
Suma	206,00	Suma	231,00	Suma	195,00	Suma	183,00	Suma	212,00
Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

O		Q1		Q2		Q3		Q4	
Media	5,06	Media	6,16	Media	4,19	Media	6,50	Media	5,16
Error típico	0,38	Error típico	0,35	Error típico	0,37	Error típico	0,32	Error típico	0,32
Mediana	5,00	Mediana	6,00	Mediana	4,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00
Moda	6,00	Moda	6,00	Moda	3,00	Moda	5,00	Moda	4,00
Desviación estándar	2,14	Desviación estándar	1,95	Desviación estándar	2,12	Desviación estándar	1,81	Desviación estándar	1,80
Varianza de la muestra	4,58	Varianza de la muestra	3,81	Varianza de la muestra	4,48	Varianza de la muestra	3,29	Varianza de la muestra	3,23
Curtosis	0,01	Curtosis	0,62	Curtosis	0,68	Curtosis	0,37	Curtosis	0,42
Coefficiente de asimetría	0,04	Coefficiente de asimetría	0,02	Coefficiente de asimetría	0,46	Coefficiente de asimetría	0,22	Coefficiente de asimetría	0,14
Rango	9,00	Rango	7,00	Rango	7,00	Rango	7,00	Rango	8,00
Mínimo	1,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00
Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00	Máximo	10,00	Máximo	9,00
Suma	162,00	Suma	197,00	Suma	134,00	Suma	208,00	Suma	165,00
Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

GATBV		GATBN		GATBS		OD		ED	
Media	95,38	Media	83,47	Media	92,56	Media	6,72	Media	11,84
Error típico	3,47	Error típico	2,45	Error típico	2,61	Error típico	0,46	Error típico	0,49
Mediana	96,00	Mediana	81,00	Mediana	95,00	Mediana	6,00	Mediana	12,00
Moda	107,00	Moda	95,00	Moda	105,00	Moda	6,00	Moda	13,00
Desviación estándar	19,62	Desviación estándar	13,87	Desviación estándar	14,79	Desviación estándar	2,58	Desviación estándar	2,78
Varianza de la muestra	385,08	Varianza de la muestra	192,45	Varianza de la muestra	218,71	Varianza de la muestra	6,66	Varianza de la muestra	7,75
Curtosis	0,72	Curtosis	0,91	Curtosis	0,20	Curtosis	0,54	Curtosis	1,00
Coefficiente de asimetría	0,21	Coefficiente de asimetría	0,18	Coefficiente de asimetría	0,00	Coefficiente de asimetría	0,57	Coefficiente de asimetría	0,45
Rango	75,00	Rango	46,00	Rango	66,00	Rango	11,00	Rango	14,00
Mínimo	63,00	Mínimo	62,00	Mínimo	65,00	Mínimo	3,00	Mínimo	4,00
Máximo	138,00	Máximo	108,00	Máximo	131,00	Máximo	14,00	Máximo	18,00
Suma	3.052,00	Suma	2.671,00	Suma	2.962,00	Suma	215,00	Suma	379,00
Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

AUTO		ADAP		VPAR		LIDER		TLID	
Media	2,09	Media	3,94	Media	2,22	Media	0,56	Media	0,97
Error típico	0,20	Error típico	0,22	Error típico	0,17	Error típico	0,09	Error típico	0,20
Mediana	2,00	Mediana	4,00	Mediana	2,00	Mediana	1,00	Mediana	0,50
Moda	3,00	Moda	4,00	Moda	2,00	Moda	1,00	Moda	0,00
Desviación estándar	1,12	Desviación estándar	1,24	Desviación estándar	0,97	Desviación estándar	0,50	Desviación estándar	1,15
Varianza de la muestra	1,25	Varianza de la muestra	1,54	Varianza de la muestra	0,95	Varianza de la muestra	0,25	Varianza de la muestra	1,32
Curtosis	0,64	Curtosis	0,77	Curtosis	0,69	Curtosis	2,06	Curtosis	0,96
Coefficiente de asimetría	0,64	Coefficiente de asimetría	0,02	Coefficiente de asimetría	0,42	Coefficiente de asimetría	0,26	Coefficiente de asimetría	0,74
Rango	4,00	Rango	4,00	Rango	3,00	Rango	1,00	Rango	3,00
Mínimo	-	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	-
Máximo	4,00	Máximo	6,00	Máximo	4,00	Máximo	1,00	Máximo	3,00
Suma	67,00	Suma	126,00	Suma	71,00	Suma	18,00	Suma	31,00
Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

SEXO		RELINT		AUCON	
Media	3,69	Media	3,69	Media	8,47
Error típico	0,34	Error típico	0,35	Error típico	0,82
Mediana	3,00	Mediana	3,50	Mediana	7,50
Moda	3,00	Moda	2,00	Moda	6,00
Desviación estándar	1,94	Desviación estándar	1,97	Desviación estándar	4,61
Varianza de la muestra	3,77	Varianza de la muestra	3,90	Varianza de la muestra	21,29
Curtosis	0,72	Curtosis	0,82	Curtosis	0,92
Coefficiente de asimetría	0,05	Coefficiente de asimetría	0,22	Coefficiente de asimetría	0,40
Rango	8,00	Rango	7,00	Rango	16,00
Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	2,00
Máximo	8,00	Máximo	7,00	Máximo	18,00
Suma	118,00	Suma	118,00	Suma	271,00
Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

H		I		L		M		N	
a	5,53	Media	5,78	Media	4,78	Media	6,25	Media	4,91
típico	0,36	Error típico	0,39	Error típico	0,36	Error típico	0,36	Error típico	0,34
ana	5,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00	Mediana	6,50	Mediana	5,00
	5,00	Moda	7,00	Moda	5,00	Moda	7,00	Moda	5,00
iación estándar	2,03	Desviación estándar	2,18	Desviación estándar	2,01	Desviación estándar	2,05	Desviación estándar	1,94
nza de la muestra	4,13	Varianza de la muestra	4,76	Varianza de la muestra	4,05	Varianza de la muestra	4,19	Varianza de la muestra	3,77
sis	0,16	Curtosis	0,20	Curtosis	0,48	Curtosis	0,59	Curtosis	0,28
iciente de asimetría	0,32	Coefficiente de asimetría	0,14	Coefficiente de asimetría	0,42	Coefficiente de asimetría	0,29	Coefficiente de asimetría	0,54
o	8,00	Rango	9,00	Rango	7,00	Rango	8,00	Rango	7,00
no	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	2,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00
no	10,00	Máximo	10,00	Máximo	9,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00
a	177,00	Suma	185,00	Suma	153,00	Suma	200,00	Suma	157,00
ta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

Q21		Q22		Q23		Q24		GATBG	
a	4,90	Media	6,33	Media	6,04	Media	5,70	Media	89,75
típico	0,26	Error típico	0,24	Error típico	0,37	Error típico	0,23	Error típico	2,03
ana	5,05	Mediana	6,35	Mediana	6,00	Mediana	5,45	Mediana	90,50
	5,40	Moda	7,20	Moda	5,90	Moda	5,20	Moda	84,00
iación estándar	1,46	Desviación estándar	1,34	Desviación estándar	2,10	Desviación estándar	1,29	Desviación estándar	11,49
nza de la muestra	2,13	Varianza de la muestra	1,81	Varianza de la muestra	4,40	Varianza de la muestra	1,68	Varianza de la muestra	132,06
sis	0,09	Curtosis	0,85	Curtosis	0,13	Curtosis	0,57	Curtosis	0,37
iciente de asimetría	0,32	Coefficiente de asimetría	0,22	Coefficiente de asimetría	0,76	Coefficiente de asimetría	0,54	Coefficiente de asimetría	0,07
o	6,20	Rango	5,10	Rango	8,20	Rango	4,80	Rango	47,00
no	1,20	Mínimo	3,40	Mínimo	1,00	Mínimo	3,70	Mínimo	65,00
no	7,40	Máximo	8,50	Máximo	9,20	Máximo	8,50	Máximo	112,00
a	156,70	Suma	202,40	Suma	193,40	Suma	182,30	Suma	2.872,00
ta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

NP		TPEN		NPEN		ORG		PROD	
a	6,44	Media	1,81	Media	3,59	Media	2,91	Media	3,16
típico	0,30	Error típico	0,13	Error típico	0,19	Error típico	0,25	Error típico	0,32
ana	6,00	Mediana	2,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	3,00
	5,00	Moda	2,00	Moda	4,00	Moda	3,00	Moda	2,00
iación estándar	1,70	Desviación estándar	0,74	Desviación estándar	1,10	Desviación estándar	1,40	Desviación estándar	1,82
nza de la muestra	2,90	Varianza de la muestra	0,54	Varianza de la muestra	1,22	Varianza de la muestra	1,96	Varianza de la muestra	3,30
sis	0,30	Curtosis	1,04	Curtosis	0,51	Curtosis	0,04	Curtosis	1,05
iciente de asimetría	0,26	Coefficiente de asimetría	0,32	Coefficiente de asimetría	0,48	Coefficiente de asimetría	0,58	Coefficiente de asimetría	0,10
o	7,00	Rango	2,00	Rango	4,00	Rango	5,00	Rango	6,00
no	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	-
no	10,00	Máximo	3,00	Máximo	5,00	Máximo	5,00	Máximo	6,00
a	206,00	Suma	58,00	Suma	115,00	Suma	93,00	Suma	101,00
ta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

ILID		VSUP		VSUB		CEQT		FAMI	
a	1,16	Media	0,72	Media	0,66	Media	1,44	Media	5,53
típico	0,17	Error típico	0,14	Error típico	0,15	Error típico	0,17	Error típico	0,47
ana	2,00	Mediana	0,50	Mediana	-	Mediana	1,50	Mediana	6,00
	2,00	Moda	-	Moda	-	Moda	2,00	Moda	4,00
iación estándar	0,95	Desviación estándar	0,81	Desviación estándar	0,83	Desviación estándar	0,95	Desviación estándar	2,66
nza de la muestra	0,91	Varianza de la muestra	0,66	Varianza de la muestra	0,68	Varianza de la muestra	0,90	Varianza de la muestra	7,10
sis	1,89	Curtosis	1,23	Curtosis	1,12	Curtosis	0,84	Curtosis	0,87
iciente de asimetría	0,33	Coefficiente de asimetría	0,58	Coefficiente de asimetría	0,74	Coefficiente de asimetría	0,05	Coefficiente de asimetría	0,07
o	2,00	Rango	2,00	Rango	2,00	Rango	3,00	Rango	10,00
no	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	1,00
no	2,00	Máximo	2,00	Máximo	2,00	Máximo	3,00	Máximo	11,00
a	37,00	Suma	23,00	Suma	21,00	Suma	46,00	Suma	177,00
ta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00	Cuenta	32,00

A		C		E		F		G	
Media	6,37	Media	7,32	Media	6,53	Media	6,26	Media	6,11
Error típico	0,34	Error típico	0,38	Error típico	0,40	Error típico	0,58	Error típico	0,49
Mediana	7,00	Mediana	7,00	Mediana	6,00	Mediana	7,00	Mediana	6,00
Moda	7,00	Moda	8,00	Moda	6,00	Moda	9,00	Moda	6,00
Desviación estándar	1,46	Desviación estándar	1,63	Desviación estándar	1,74	Desviación estándar	2,51	Desviación estándar	2,16
Varianza de la muestra	2,13	Varianza de la muestra	2,67	Varianza de la muestra	3,04	Varianza de la muestra	6,32	Varianza de la muestra	4,65
Curtosis	0,85	Curtosis	1,11	Curtosis	2,53	Curtosis	0,85	Curtosis	0,65
Coefficiente de asimetría	0,35	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,08	Coefficiente de asimetría	0,45	Coefficiente de asimetría	0,07
Rango	6,00	Rango	5,00	Rango	8,00	Rango	8,00	Rango	7,00
Mínimo	4,00	Mínimo	5,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	3,00
Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	9,00	Máximo	10,00
Suma	121,00	Suma	139,00	Suma	124,00	Suma	119,00	Suma	116,00
Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

O		Q1		Q2		Q3		Q4	
Media	5,53	Media	6,53	Media	4,05	Media	6,00	Media	5,47
Error típico	0,39	Error típico	0,40	Error típico	0,54	Error típico	0,38	Error típico	0,26
Mediana	6,00	Mediana	6,00	Mediana	3,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00
Moda	6,00	Moda	6,00	Moda	3,00	Moda	5,00	Moda	5,00
Desviación estándar	1,68	Desviación estándar	1,74	Desviación estándar	2,37	Desviación estándar	1,67	Desviación estándar	1,12
Varianza de la muestra	2,82	Varianza de la muestra	3,04	Varianza de la muestra	5,61	Varianza de la muestra	2,78	Varianza de la muestra	1,26
Curtosis	1,73	Curtosis	0,08	Curtosis	0,94	Curtosis	0,05	Curtosis	0,11
Coefficiente de asimetría	0,62	Coefficiente de asimetría	0,22	Coefficiente de asimetría	0,63	Coefficiente de asimetría	0,08	Coefficiente de asimetría	0,47
Rango	7,00	Rango	7,00	Rango	7,00	Rango	6,00	Rango	4,00
Mínimo	3,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	3,00	Mínimo	4,00
Máximo	10,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00	Máximo	9,00	Máximo	8,00
Suma	105,00	Suma	124,00	Suma	77,00	Suma	114,00	Suma	104,00
Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

GATBV		GATBN		GATBS		OD		ED	
Media	92,32	Media	82,05	Media	90,53	Media	7,16	Media	11,00
Error típico	4,52	Error típico	3,22	Error típico	3,12	Error típico	0,65	Error típico	0,68
Mediana	95,00	Mediana	79,00	Mediana	92,00	Mediana	7,00	Mediana	11,00
Moda	102,00	Moda	81,00	Moda	95,00	Moda	8,00	Moda	10,00
Desviación estándar	19,70	Desviación estándar	14,05	Desviación estándar	13,61	Desviación estándar	2,83	Desviación estándar	2,98
Varianza de la muestra	388,01	Varianza de la muestra	197,39	Varianza de la muestra	185,26	Varianza de la muestra	8,03	Varianza de la muestra	8,89
Curtosis	1,06	Curtosis	0,86	Curtosis	0,75	Curtosis	0,37	Curtosis	0,18
Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,30	Coefficiente de asimetría	0,46	Coefficiente de asimetría	0,57	Coefficiente de asimetría	0,35
Rango	67,00	Rango	46,00	Rango	46,00	Rango	11,00	Rango	12,00
Mínimo	63,00	Mínimo	62,00	Mínimo	65,00	Mínimo	3,00	Mínimo	4,00
Máximo	130,00	Máximo	108,00	Máximo	111,00	Máximo	14,00	Máximo	16,00
Suma	1.754,00	Suma	1.559,00	Suma	1.720,00	Suma	136,00	Suma	209,00
Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

AUTO		ADAP		VPAR		LIDER		TLID	
Media	1,95	Media	3,79	Media	2,16	Media	0,68	Media	1,26
Error típico	0,25	Error típico	0,30	Error típico	0,23	Error típico	0,11	Error típico	0,27
Mediana	2,00	Mediana	4,00	Mediana	2,00	Mediana	1,00	Mediana	1,00
Moda	2,00	Moda	4,00	Moda	1,00	Moda	1,00	Moda	-
Desviación estándar	1,08	Desviación estándar	1,32	Desviación estándar	1,01	Desviación estándar	0,48	Desviación estándar	1,19
Varianza de la muestra	1,16	Varianza de la muestra	1,73	Varianza de la muestra	1,03	Varianza de la muestra	0,23	Varianza de la muestra	1,43
Curtosis	0,52	Curtosis	1,01	Curtosis	0,91	Curtosis	1,42	Curtosis	1,46
Coefficiente de asimetría	0,78	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,37	Coefficiente de asimetría	0,86	Coefficiente de asimetría	0,31
Rango	3,00	Rango	4,00	Rango	3,00	Rango	1,00	Rango	3,00
Mínimo	-	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	-
Máximo	3,00	Máximo	6,00	Máximo	4,00	Máximo	1,00	Máximo	3,00
Suma	37,00	Suma	72,00	Suma	41,00	Suma	13,00	Suma	24,00
Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

SEXO		RELINT		AUCON	
Media	3,47	Media	3,89	Media	8,84
Error típico	0,45	Error típico	0,48	Error típico	1,04
Mediana	3,00	Mediana	4,00	Mediana	7,00
Moda	3,00	Moda	3,00	Moda	6,00
Desviación estándar	1,98	Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	4,51
Varianza de la muestra	3,93	Varianza de la muestra	4,32	Varianza de la muestra	20,36
Curtosis	0,28	Curtosis	0,82	Curtosis	0,82
Coefficiente de asimetría	0,64	Coefficiente de asimetría	0,03	Coefficiente de asimetría	0,57
Rango	7,00	Rango	7,00	Rango	15,00
Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	3,00
Máximo	8,00	Máximo	7,00	Máximo	18,00
Suma	66,00	Suma	74,00	Suma	168,00
Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

H		I		L		M		N	
	5,32	Media	6,21	Media	4,21	Media	6,11	Media	4,84
típico	0,45	Error típico	0,48	Error típico	0,38	Error típico	0,51	Error típico	0,41
na	5,00	Mediana	7,00	Mediana	4,00	Mediana	7,00	Mediana	5,00
	5,00	Moda	7,00	Moda	4,00	Moda	7,00	Moda	5,00
ación estándar	1,95	Desviación estándar	2,10	Desviación estándar	1,65	Desviación estándar	2,21	Desviación estándar	1,77
za de la muestra	3,78	Varianza de la muestra	4,40	Varianza de la muestra	2,73	Varianza de la muestra	4,88	Varianza de la muestra	3,14
is	1,21	Curtosis	0,18	Curtosis	0,95	Curtosis	0,73	Curtosis	0,03
iente de asimetría	0,72	Coefficiente de asimetría	0,43	Coefficiente de asimetría	0,20	Coefficiente de asimetría	0,29	Coefficiente de asimetría	0,40
o	8,00	Rango	8,00	Rango	5,00	Rango	8,00	Rango	7,00
o	2,00	Mínimo	2,00	Mínimo	2,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00
o	10,00	Máximo	10,00	Máximo	7,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00
a	101,00	Suma	118,00	Suma	80,00	Suma	116,00	Suma	92,00
	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

Q21		Q22		Q23		Q24		GATBG	
	4,89	Media	6,47	Media	5,93	Media	5,95	Media	88,26
típico	0,29	Error típico	0,25	Error típico	0,39	Error típico	0,28	Error típico	2,52
na	5,00	Mediana	6,50	Mediana	5,90	Mediana	5,60	Mediana	91,00
	5,40	Moda	7,70	Moda	5,70	Moda	5,20	Moda	93,00
ación estándar	1,28	Desviación estándar	1,10	Desviación estándar	1,69	Desviación estándar	1,23	Desviación estándar	10,96
za de la muestra	1,64	Varianza de la muestra	1,21	Varianza de la muestra	2,87	Varianza de la muestra	1,52	Varianza de la muestra	120,20
is	0,13	Curtosis	1,17	Curtosis	0,64	Curtosis	0,58	Curtosis	0,35
iente de asimetría	0,39	Coefficiente de asimetría	0,17	Coefficiente de asimetría	0,13	Coefficiente de asimetría	0,55	Coefficiente de asimetría	0,23
o	4,80	Rango	3,60	Rango	5,60	Rango	4,50	Rango	44,00
o	2,60	Mínimo	4,50	Mínimo	3,00	Mínimo	4,00	Mínimo	65,00
o	7,40	Máximo	8,10	Máximo	8,60	Máximo	8,50	Máximo	109,00
a	92,90	Suma	123,00	Suma	112,70	Suma	113,10	Suma	1.677,00
	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

NP		TPEN		NPEN		ORG		PROD	
	6,84	Media	1,89	Media	3,37	Media	2,68	Media	3,11
típico	0,40	Error típico	0,15	Error típico	0,24	Error típico	0,38	Error típico	0,43
na	7,00	Mediana	2,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	3,00
	8,00	Moda	2,00	Moda	4,00	Moda	3,00	Moda	3,00
ación estándar	1,74	Desviación estándar	0,66	Desviación estándar	1,07	Desviación estándar	1,63	Desviación estándar	1,88
za de la muestra	3,03	Varianza de la muestra	0,43	Varianza de la muestra	1,13	Varianza de la muestra	2,67	Varianza de la muestra	3,54
is	0,75	Curtosis	0,39	Curtosis	0,10	Curtosis	0,75	Curtosis	0,96
iente de asimetría	0,20	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,54	Coefficiente de asimetría	0,28	Coefficiente de asimetría	0,06
o	6,00	Rango	2,00	Rango	4,00	Rango	5,00	Rango	6,00
o	4,00	Mínimo	1,00	Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	-
o	10,00	Máximo	3,00	Máximo	5,00	Máximo	5,00	Máximo	6,00
a	130,00	Suma	36,00	Suma	64,00	Suma	51,00	Suma	59,00
	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

ILID		VSUP		VSUB		CEQT		FAMI	
	1,37	Media	0,95	Media	0,89	Media	1,53	Media	5,32
típico	0,21	Error típico	0,19	Error típico	0,20	Error típico	0,25	Error típico	0,68
na	2,00	Mediana	1,00	Mediana	1,00	Mediana	2,00	Mediana	6,00
	2,00	Moda	-	Moda	-	Moda	2,00	Moda	3,00
ación estándar	0,90	Desviación estándar	0,85	Desviación estándar	0,88	Desviación estándar	1,07	Desviación estándar	2,96
za de la muestra	0,80	Varianza de la muestra	0,72	Varianza de la muestra	0,77	Varianza de la muestra	1,15	Varianza de la muestra	8,78
is	1,22	Curtosis	1,62	Curtosis	1,71	Curtosis	1,16	Curtosis	0,84
iente de asimetría	0,86	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,22	Coefficiente de asimetría	0,08	Coefficiente de asimetría	0,29
o	2,00	Rango	2,00	Rango	2,00	Rango	3,00	Rango	10,00
o	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	1,00
o	2,00	Máximo	2,00	Máximo	2,00	Máximo	3,00	Máximo	11,00
a	26,00	Suma	18,00	Suma	17,00	Suma	29,00	Suma	101,00
	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00	Cuenta	19,00

BN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
3,00	72,00	6,00	12,00	7,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	6,00	6,00	12,00
1,00	88,00	7,00	13,00	6,00	1,00	4,00	4,00	2,00	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	6,00	3,00	4,00	11,00
5,00	105,00	8,00	13,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	9,00	5,00	1,00	17,00

BV	GATBN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
000																						
160	1,000																					
191	0,939	1,000																				
176	0,933	1,000	1,000																			
127	0,629	0,857	0,866	1,000																		
01	-0,996	-0,965	-0,961	-0,693	1,000																	
0	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000																
0	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000															
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000														
127	0,629	0,857	0,866	1,000	-0,693	#:DIV/0!	#:DIV/0!	0,500	1,000													
0	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000												
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000	0,500	#:DIV/0!	1,000											
124	0,156	0,485	0,500	0,866	-0,240	#:DIV/0!	#:DIV/0!	0,866	0,866	#:DIV/0!	0,866	1,000										
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000	0,500	#:DIV/0!	1,000	0,866	1,000									
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000	0,500	#:DIV/0!	1,000	0,866	1,000	1,000								
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000	0,500	#:DIV/0!	1,000	0,866	1,000	1,000	1,000							
179	-0,359	-0,017	0,000	0,500	0,277	#:DIV/0!	#:DIV/0!	1,000	0,500	#:DIV/0!	1,000	0,866	1,000	1,000	1,000	1,000						
127	0,629	0,857	0,866	1,000	-0,693	#:DIV/0!	#:DIV/0!	0,500	1,000	#:DIV/0!	0,500	0,866	0,500	0,500	0,500	0,500	1,000					
87	0,645	0,344	0,327	-0,189	-0,577	#:DIV/0!	#:DIV/0!	-0,945	-0,189	#:DIV/0!	-0,945	-0,655	-0,945	-0,945	-0,945	-0,945	-0,189	1,000				
75	0,034	-0,311	-0,327	-0,756	0,052	#:DIV/0!	#:DIV/0!	-0,945	-0,756	#:DIV/0!	-0,945	-0,982	-0,945	-0,945	-0,945	-0,945	-0,756	0,786	1,000			
74	-0,968	-0,995	-0,993	-0,803	0,986	#:DIV/0!	#:DIV/0!	0,115	-0,803	#:DIV/0!	0,115	-0,397	0,115	0,115	0,115	0,115	-0,803	-0,434	0,217	1,000		
23	0,952	0,789	0,778	0,359	-0,922	#:DIV/0!	#:DIV/0!	-0,629	0,359	#:DIV/0!	-0,629	-0,156	-0,629	-0,629	-0,629	-0,629	-0,629	0,359	0,849	0,339	-0,845	1,000

C		E		F		G		H	
Media	6,33	Media	6,67	Media	4,67	Media	8,33	Media	
Error típico	0,33	Error típico	0,67	Error típico	2,03	Error típico	0,67	Error típico	
Mediana	6,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00	Mediana	9,00	Mediana	
Moda	6,00	Moda	6,00	Moda	#N/A	Moda	9,00	Moda	
Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	3,51	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	
Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	12,33	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	
Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	
Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	- 0,42	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	
Rango	1,00	Rango	2,00	Rango	7,00	Rango	2,00	Rango	
Mínimo	6,00	Mínimo	6,00	Mínimo	1,00	Mínimo	7,00	Mínimo	
Máximo	7,00	Máximo	8,00	Máximo	8,00	Máximo	9,00	Máximo	
Suma	19,00	Suma	20,00	Suma	14,00	Suma	25,00	Suma	
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	

Q1		Q2		Q3		Q4		Q21	
Media	4,67	Media	5,67	Media	5,33	Media	5,33	Media	
Error típico	1,20	Error típico	1,20	Error típico	0,33	Error típico	1,86	Error típico	
Mediana	4,00	Mediana	5,00	Mediana	5,00	Mediana	4,00	Mediana	
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	5,00	Moda	#N/A	Moda	
Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	3,21	Desviación estándar	
Varianza de la muestra	4,33	Varianza de la muestra	4,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	10,33	Varianza de la muestra	
Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	
Coefficiente de asimetría	1,29	Coefficiente de asimetría	1,29	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,55	Coefficiente de asimetría	
Rango	4,00	Rango	4,00	Rango	1,00	Rango	6,00	Rango	
Mínimo	3,00	Mínimo	4,00	Mínimo	5,00	Mínimo	3,00	Mínimo	
Máximo	7,00	Máximo	8,00	Máximo	6,00	Máximo	9,00	Máximo	
Suma	14,00	Suma	17,00	Suma	16,00	Suma	16,00	Suma	
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	

GATBN		GATBS		OD		ED		NP	
Media	81,33	Media	88,33	Media	7,00	Media	12,67	Media	
Error típico	1,86	Error típico	9,53	Error típico	0,58	Error típico	0,33	Error típico	
Mediana	80,00	Mediana	88,00	Mediana	7,00	Mediana	13,00	Mediana	
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	13,00	Moda	
Desviación estándar	3,21	Desviación estándar	16,50	Desviación estándar	1,00	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	
Varianza de la muestra	10,33	Varianza de la muestra	272,33	Varianza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	
Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	
Coefficiente de asimetría	1,55	Coefficiente de asimetría	0,09	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	
Rango	6,00	Rango	33,00	Rango	2,00	Rango	1,00	Rango	
Mínimo	79,00	Mínimo	72,00	Mínimo	6,00	Mínimo	12,00	Mínimo	
Máximo	85,00	Máximo	105,00	Máximo	8,00	Máximo	13,00	Máximo	
Suma	244,00	Suma	265,00	Suma	21,00	Suma	38,00	Suma	
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	

ADAP		VPAR		LIDER		TLID		ILID	
Media	4,33	Media	3,00	Media	0,33	Media	0,33	Media	
Error típico	0,33	Error típico	0,58	Error típico	0,33	Error típico	0,33	Error típico	
Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	-	Mediana	-	Mediana	
Moda	4,00	Moda	#N/A	Moda	-	Moda	-	Moda	
Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,00	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	
Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	
Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	
Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	
Rango	1,00	Rango	2,00	Rango	1,00	Rango	1,00	Rango	
Mínimo	4,00	Mínimo	2,00	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	
Máximo	5,00	Máximo	4,00	Máximo	1,00	Máximo	1,00	Máximo	
Suma	13,00	Suma	9,00	Suma	1,00	Suma	1,00	Suma	
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	

RELINT		AUCON	
Media	3,67	Media	13,33
Error típico	1,45	Error típico	1,86
Mediana	4,00	Mediana	12,00
Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	2,52	Desviación estándar	3,21
Varianza de la muestra	6,33	Varianza de la muestra	10,33
Curtosis	#,DIV/0!	Curtosis	#,DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 0,59	Coefficiente de asimetría	1,55
Rango	5,00	Rango	6,00
Mínimo	1,00	Mínimo	11,00
Máximo	6,00	Máximo	17,00
Suma	11,00	Suma	40,00
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

I		L		M		N		
5,33	Media	5,67	Media	7,00	Media	6,33	Media	5,33
1,20	Error típico	0,33	Error típico	1,15	Error típico	0,33	Error típico	0,33
6,00	Mediana	6,00	Mediana	7,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00
#N/A	Moda	6,00	Moda	#N/A	Moda	6,00	Moda	5,00
2,08	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	2,00	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	0,58
4,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	4,00	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	0,33
#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
1,29	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73
4,00	Rango	1,00	Rango	4,00	Rango	1,00	Rango	1,00
3,00	Mínimo	5,00	Mínimo	5,00	Mínimo	6,00	Mínimo	5,00
7,00	Máximo	6,00	Máximo	9,00	Máximo	7,00	Máximo	6,00
16,00	Suma	17,00	Suma	21,00	Suma	19,00	Suma	16,00
3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

Q22		Q23		Q24		GATBG		
5,57	Media	4,77	Media	6,57	Media	6,27	Media	86,67
0,54	Error típico	0,71	Error típico	1,10	Error típico	0,41	Error típico	4,81
5,30	Mediana	5,10	Mediana	7,30	Mediana	6,20	Mediana	84,00
#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A
0,93	Desviación estándar	1,23	Desviación estándar	1,91	Desviación estándar	0,70	Desviación estándar	8,33
0,86	Varianza de la muestra	1,52	Varianza de la muestra	3,64	Varianza de la muestra	0,49	Varianza de la muestra	69,33
#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
1,19	Coefficiente de asimetría	- 1,13	Coefficiente de asimetría	- 1,47	Coefficiente de asimetría	0,42	Coefficiente de asimetría	1,29
1,80	Rango	2,40	Rango	3,60	Rango	1,40	Rango	16,00
4,80	Mínimo	3,40	Mínimo	4,40	Mínimo	5,60	Mínimo	80,00
6,60	Máximo	5,80	Máximo	8,00	Máximo	7,00	Máximo	96,00
16,70	Suma	14,30	Suma	19,70	Suma	18,80	Suma	260,00
3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

TPEN		NPEN		ORG		PROD		
5,33	Media	1,00	Media	4,00	Media	3,33	Media	1,67
1,20	Error típico	-	Error típico	-	Error típico	0,33	Error típico	0,33
6,00	Mediana	1,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	2,00
#N/A	Moda	1,00	Moda	4,00	Moda	3,00	Moda	2,00
2,08	Desviación estándar	-	Desviación estándar	-	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	0,58
4,33	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	0,33
#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
1,29	Coefficiente de asimetría	#;DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#;DIV/0!	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	- 1,73
4,00	Rango	-	Rango	-	Rango	1,00	Rango	1,00
3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	4,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00
7,00	Máximo	1,00	Máximo	4,00	Máximo	4,00	Máximo	2,00
16,00	Suma	3,00	Suma	12,00	Suma	10,00	Suma	5,00
3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

VSUP		VSUB		CEQT		FAMI		
0,67	Media	0,33	Media	0,33	Media	1,33	Media	7,67
0,67	Error típico	0,33	Error típico	0,33	Error típico	0,67	Error típico	0,88
-	Mediana	-	Mediana	-	Mediana	2,00	Mediana	8,00
-	Moda	-	Moda	-	Moda	2,00	Moda	#N/A
1,15	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	1,53
1,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	2,33
#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	- 0,94
2,00	Rango	1,00	Rango	1,00	Rango	2,00	Rango	3,00
-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	6,00
2,00	Máximo	1,00	Máximo	1,00	Máximo	2,00	Máximo	9,00
2,00	Suma	1,00	Suma	1,00	Suma	4,00	Suma	23,00
3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

ATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
105	6	14	5	1	5	3	6	2	6	4	0	0	0	0	0	2	4	3	1	4
69	6	13	5	1	2	3	5	3	4	1	0	0	0	0	0	1	7	5	2	4
105	8	13	6	2	4	3	2	3	3	3	0	0	0	0	0	2	8	6	7	13

ATBN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
1,000																					
0,475	1,000																				
0,524	0,500	1,000																			
1,000	0,500	-0,500	1,000																		
0,524	0,500	1,000	-0,500	1,000																	
0,524	0,500	1,000	-0,500	1,000	1,000																
0,737	0,945	0,189	0,756	0,189	0,189	1,000															
DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000														
0,714	-0,277	-0,971	0,693	-0,971	-0,971	0,052	#,DIV/0!	1,000													
1,000	-0,500	0,500	-1,000	0,500	0,500	-0,756	#,DIV/0!	-0,693	1,000												
0,954	0,189	-0,756	0,945	-0,756	-0,756	0,500	#,DIV/0!	0,891	-0,945	1,000											
0,737	0,945	0,189	0,756	0,189	0,189	1,000	#,DIV/0!	0,052	-0,756	0,500	1,000										
DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000									
DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000								
DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000							
DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000						
0,475	1,000	0,500	0,500	0,500	0,500	0,945	#,DIV/0!	-0,277	-0,500	0,189	0,945	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	1,000				
0,977	-0,277	0,693	-0,971	0,693	0,693	-0,577	#,DIV/0!	-0,846	0,971	-0,996	-0,577	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	-0,277	1,000			
0,954	-0,189	0,756	-0,945	0,756	0,756	-0,500	#,DIV/0!	-0,891	0,945	-1,000	-0,500	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	-0,189	0,996	1,000		
0,650	0,359	0,988	-0,629	0,988	0,988	0,034	#,DIV/0!	-0,996	0,629	-0,849	0,034	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	0,359	0,797	0,849	1,000	
0,524	0,500	1,000	-0,500	1,000	1,000	0,189	#,DIV/0!	-0,971	0,500	-0,756	0,189	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	#,DIV/0!	0,500	0,693	0,756	0,988	1,000

A		C		E		F		G	
Media	7,67	Media	8,00	Media	6,00	Media	4,67	Media	7,33
Error típico	0,33	Error típico	1,00	Error típico	1,15	Error típico	1,45	Error típico	0,88
Mediana	8,00	Mediana	7,00	Mediana	6,00	Mediana	5,00	Mediana	7,00
Moda	8,00	Moda	7,00	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,73	Desviación estándar	2,00	Desviación estándar	2,52	Desviación estándar	1,53
Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	3,00	Varianza de la muestra	4,00	Varianza de la muestra	6,33	Varianza de la muestra	2,33
Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	- 0,59	Coefficiente de asimetría	0,94
Rango	1,00	Rango	3,00	Rango	4,00	Rango	5,00	Rango	3,00
Mínimo	7,00	Mínimo	7,00	Mínimo	4,00	Mínimo	2,00	Mínimo	6,00
Máximo	8,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00	Máximo	7,00	Máximo	9,00
Suma	23,00	Suma	24,00	Suma	18,00	Suma	14,00	Suma	22,00
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

O		Q1		Q2		Q3		Q4	
Media	5,33	Media	4,33	Media	3,67	Media	8,67	Media	4,00
Error típico	1,76	Error típico	0,67	Error típico	0,67	Error típico	0,88	Error típico	1,53
Mediana	6,00	Mediana	5,00	Mediana	3,00	Mediana	9,00	Mediana	5,00
Moda	#N/A	Moda	5,00	Moda	3,00	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	3,06	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	1,53	Desviación estándar	2,65
Varianza de la muestra	9,33	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	2,33	Varianza de la muestra	7,00
Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 0,94	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	- 0,94	Coefficiente de asimetría	- 1,46
Rango	6,00	Rango	2,00	Rango	2,00	Rango	3,00	Rango	5,00
Mínimo	2,00	Mínimo	3,00	Mínimo	3,00	Mínimo	7,00	Mínimo	1,00
Máximo	8,00	Máximo	5,00	Máximo	5,00	Máximo	10,00	Máximo	6,00
Suma	16,00	Suma	13,00	Suma	11,00	Suma	26,00	Suma	12,00
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

GATBV		GATBN		GATBS		OD		ED	
Media	99,00	Media	85,33	Media	93,00	Media	6,67	Media	13,33
Error típico	6,11	Error típico	10,17	Error típico	12,00	Error típico	0,67	Error típico	0,33
Mediana	103,00	Mediana	95,00	Mediana	105,00	Mediana	6,00	Mediana	13,00
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	105,00	Moda	6,00	Moda	13,00
Desviación estándar	10,58	Desviación estándar	17,62	Desviación estándar	20,78	Desviación estándar	1,15	Desviación estándar	0,58
Varianza de la muestra	112,00	Varianza de la muestra	310,33	Varianza de la muestra	432,00	Varianza de la muestra	1,33	Varianza de la muestra	0,33
Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 1,46	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73
Rango	20,00	Rango	31,00	Rango	36,00	Rango	2,00	Rango	1,00
Mínimo	87,00	Mínimo	65,00	Mínimo	69,00	Mínimo	6,00	Mínimo	13,00
Máximo	107,00	Máximo	96,00	Máximo	105,00	Máximo	8,00	Máximo	14,00
Suma	297,00	Suma	256,00	Suma	279,00	Suma	20,00	Suma	40,00
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

AUTO		ADAP		VPAR		LIDER		TLID	
Media	2,67	Media	4,33	Media	2,67	Media	-	Media	-
Error típico	0,33	Error típico	0,88	Error típico	0,88	Error típico	-	Error típico	-
Mediana	3,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	-	Mediana	-
Moda	3,00	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	-	Moda	-
Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,53	Desviación estándar	1,53	Desviación estándar	-	Desviación estándar	-
Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	2,33	Varianza de la muestra	2,33	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	-
Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	0,94	Coefficiente de asimetría	- 0,94	Coefficiente de asimetría	#;DIV/0!	Coefficiente de asimetría	#;DIV/0!
Rango	1,00	Rango	3,00	Rango	3,00	Rango	-	Rango	-
Mínimo	2,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	-	Mínimo	-
Máximo	3,00	Máximo	6,00	Máximo	4,00	Máximo	-	Máximo	-
Suma	8,00	Suma	13,00	Suma	8,00	Suma	-	Suma	-
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

SEXO		RELINT		AUCON	
Media	4,67	Media	3,33	Media	7,00
Error típico	0,88	Error típico	1,86	Error típico	3,00
Mediana	5,00	Mediana	2,00	Mediana	4,00
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	4,00
Desviación estándar	1,53	Desviación estándar	3,21	Desviación estándar	5,20
Varianza de la muestra	2,33	Varianza de la muestra	10,33	Varianza de la muestra	27,00
Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	#;DIV/0!
Coefficiente de asimetría	- 0,94	Coefficiente de asimetría	1,55	Coefficiente de asimetría	1,73
Rango	3,00	Rango	6,00	Rango	9,00
Mínimo	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	4,00
Máximo	6,00	Máximo	7,00	Máximo	13,00
Suma	14,00	Suma	10,00	Suma	21,00
Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

H		I		L		M		N	
	6,00	Media	6,67	Media	4,33	Media	8,00	Media	5,33
	2,08	Error típico	1,67	Error típico	1,86	Error típico	1,00	Error típico	2,19
	7,00	Mediana	5,00	Mediana	3,00	Mediana	9,00	Mediana	7,00
	#N/A	Moda	5,00	Moda	#N/A	Moda	9,00	Moda	#N/A
estándar	3,61	Desviación estándar	2,89	Desviación estándar	3,21	Desviación estándar	1,73	Desviación estándar	3,79
de la muestra	13,00	Varianza de la muestra	8,33	Varianza de la muestra	10,33	Varianza de la muestra	3,00	Varianza de la muestra	14,33
	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!
de asimetría	- 1,15	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,55	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	- 1,60
	7,00	Rango	5,00	Rango	6,00	Rango	3,00	Rango	7,00
	2,00	Mínimo	5,00	Mínimo	2,00	Mínimo	6,00	Mínimo	1,00
	9,00	Máximo	10,00	Máximo	8,00	Máximo	9,00	Máximo	8,00
	18,00	Suma	20,00	Suma	13,00	Suma	24,00	Suma	16,00
	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

Q21		Q22		Q23		Q24		GATBG	
	4,33	Media	6,60	Media	8,57	Media	5,10	Media	90,33
	1,58	Error típico	1,19	Error típico	0,32	Error típico	0,79	Error típico	5,36
	5,50	Mediana	7,20	Mediana	8,30	Mediana	4,80	Mediana	86,00
	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A
estándar	2,74	Desviación estándar	2,07	Desviación estándar	0,55	Desviación estándar	1,37	Desviación estándar	9,29
de la muestra	7,52	Varianza de la muestra	4,27	Varianza de la muestra	0,30	Varianza de la muestra	1,89	Varianza de la muestra	86,33
	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!
de asimetría	- 1,57	Coefficiente de asimetría	- 1,20	Coefficiente de asimetría	1,67	Coefficiente de asimetría	0,94	Coefficiente de asimetría	1,64
	5,10	Rango	4,00	Rango	1,00	Rango	2,70	Rango	17,00
	1,20	Mínimo	4,30	Mínimo	8,20	Mínimo	3,90	Mínimo	84,00
	6,30	Máximo	8,30	Máximo	9,20	Máximo	6,60	Máximo	101,00
	13,00	Suma	19,80	Suma	25,70	Suma	15,30	Suma	271,00
	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

NP		TPEN		NPEN		ORG		PROD	
	5,33	Media	1,33	Media	3,67	Media	3,00	Media	4,33
	0,33	Error típico	0,33	Error típico	0,88	Error típico	-	Error típico	1,20
	5,00	Mediana	1,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	5,00
	5,00	Moda	1,00	Moda	#N/A	Moda	3,00	Moda	#N/A
estándar	0,58	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	1,53	Desviación estándar	-	Desviación estándar	2,08
de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	2,33	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	4,33
	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!
de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	1,73	Coefficiente de asimetría	- 0,94	Coefficiente de asimetría	#iDIV/0!	Coefficiente de asimetría	- 1,29
	1,00	Rango	1,00	Rango	3,00	Rango	-	Rango	4,00
	5,00	Mínimo	1,00	Mínimo	2,00	Mínimo	3,00	Mínimo	2,00
	6,00	Máximo	2,00	Máximo	5,00	Máximo	3,00	Máximo	6,00
	16,00	Suma	4,00	Suma	11,00	Suma	9,00	Suma	13,00
	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

LID		VSUP		VSUB		CEQT		FAMI	
	-	Media	-	Media	-	Media	1,67	Media	6,33
	-	Error típico	-	Error típico	-	Error típico	0,33	Error típico	1,20
	-	Mediana	-	Mediana	-	Mediana	2,00	Mediana	7,00
	-	Moda	-	Moda	-	Moda	2,00	Moda	#N/A
estándar	-	Desviación estándar	-	Desviación estándar	-	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	2,08
de la muestra	-	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	4,33
	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!	Curtosis	#iDIV/0!
de asimetría	#iDIV/0!	Coefficiente de asimetría	#iDIV/0!	Coefficiente de asimetría	#iDIV/0!	Coefficiente de asimetría	- 1,73	Coefficiente de asimetría	- 1,29
	-	Rango	-	Rango	-	Rango	1,00	Rango	4,00
	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	1,00	Mínimo	4,00
	-	Máximo	-	Máximo	-	Máximo	2,00	Máximo	8,00
	-	Suma	-	Suma	-	Suma	5,00	Suma	19,00
	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00	Cuenta	3,00

LN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON
00	102,00	4,00	12,00	9,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	6,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	2,00
00	102,00	3,00	14,00	7,00	2,00	5,00	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
00	95,00	9,00	11,00	6,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	7,00	6,00	4,00	12,00
00	92,00	6,00	12,00	7,00	3,00	5,00	5,00	4,00	1,00	4,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	0,00	2,00	8,00	5,00	3,00	9,00

LN	GATBN	GATBS	OD	ED	NP	TPEN	NPEN	ORG	PROD	AUTO	ADAP	VPAR	LIDER	TLID	ILID	VSUP	VSUB	CEQT	FAMI	SEXO	RELINT	AUCON	
00																							
58		1,000																					
58		-0,012	1,000																				
78		0,132	-0,735	1,000																			
98		-0,633	0,589	-0,851	1,000																		
13		0,664	0,589	-0,651	0,158	1,000																	
50		0,048	-0,242	-0,463	0,324	0,324	1,000																
41		-0,790	-0,319	-0,210	0,574	-0,486	0,544	1,000															
91		-0,476	-0,807	0,309	0,000	-0,649	0,500	0,816	1,000														
36		0,523	-0,807	0,463	-0,649	0,000	0,500	0,000	0,500	1,000													
60		0,816	0,560	-0,378	-0,132	0,927	0,000	-0,778	-0,816	0,000	1,000												
42		0,523	0,565	-0,772	0,324	0,973	0,500	-0,272	-0,500	0,000	0,816	1,000											
0!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	#:DIV/O!	1,000										
60		-0,816	-0,560	0,378	0,132	-0,927	0,000	0,778	0,816	0,000	-1,000	-0,816	#:DIV/O!	1,000									
81		-0,851	0,326	-0,624	0,937	-0,187	0,289	0,786	0,289	-0,577	-0,471	0,000	#:DIV/O!	0,471	1,000								
60		-0,816	-0,560	0,378	0,132	-0,927	0,000	0,778	0,816	0,000	-1,000	-0,816	#:DIV/O!	1,000	0,471	1,000							
91		-0,476	-0,807	0,309	0,000	-0,649	0,500	0,816	1,000	0,500	-0,816	-0,500	#:DIV/O!	0,816	0,289	0,816	1,000						
65		-0,816	0,560	-0,630	0,927	-0,132	0,000	0,556	0,000	-0,816	-0,333	0,000	#:DIV/O!	0,333	0,943	0,333	0,000	1,000					
16		-0,673	-0,171	-0,436	0,688	-0,229	0,707	0,962	0,707	0,000	-0,577	0,000	#:DIV/O!	0,577	0,816	0,577	0,707	0,577	1,000				
17		-0,132	-0,985	0,770	-0,540	-0,720	0,139	0,377	0,832	0,693	-0,679	-0,693	#:DIV/O!	0,679	-0,240	0,679	0,832	-0,453	0,196	1,000			
20		-0,628	-0,708	0,647	-0,176	-0,982	-0,155	0,570	0,776	0,155	-0,951	-0,931	#:DIV/O!	0,951	0,179	0,951	0,776	0,063	0,329	0,818	1,000		
64		-0,020	-0,774	0,987	-0,761	-0,761	-0,426	-0,058	0,426	0,426	-0,522	-0,853	#:DIV/O!	0,522	-0,492	0,522	0,426	-0,522	-0,302	0,828	0,761	1,000	
73		-0,012	-0,883	0,959	-0,746	-0,746	-0,242	0,055	0,565	0,565	-0,560	-0,807	#:DIV/O!	0,560	-0,466	0,560	0,565	-0,560	-0,171	0,918	0,783	0,981	1,000

A		C		E		F		G	
Media	8,00	Media	7,00	Media	4,50	Media	5,25	Media	6,25
Error típico	0,91	Error típico	0,41	Error típico	1,04	Error típico	1,55	Error típico	0,25
Mediana	8,00	Mediana	7,00	Mediana	4,50	Mediana	6,00	Mediana	6,00
Moda	#N/A	Moda	7,00	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	6,00
Desviación estándar	1,83	Desviación estándar	0,82	Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	3,10	Desviación estándar	0,50
Varianza de la muestra	3,33	Varianza de la muestra	0,67	Varianza de la muestra	4,33	Varianza de la muestra	9,58	Varianza de la muestra	0,25
Curtosis	3,30	Curtosis	1,50	Curtosis	0,39	Curtosis	0,76	Curtosis	4,00
Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	0,00	Coefficiente de asimetría	- 1,14	Coefficiente de asimetría	2,00
Rango	4,00	Rango	2,00	Rango	5,00	Rango	7,00	Rango	1,00
Mínimo	6,00	Mínimo	6,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	6,00
Máximo	10,00	Máximo	8,00	Máximo	7,00	Máximo	8,00	Máximo	7,00
Suma	32,00	Suma	28,00	Suma	18,00	Suma	21,00	Suma	25,00
Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

O		Q1		Q2		Q3		Q4	
Media	3,75	Media	5,50	Media	3,75	Media	7,50	Media	4,00
Error típico	1,38	Error típico	1,04	Error típico	1,03	Error típico	1,04	Error típico	1,08
Mediana	3,50	Mediana	5,50	Mediana	4,00	Mediana	7,50	Mediana	3,50
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	4,00	Moda	#N/A	Moda	#N/A
Desviación estándar	2,75	Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	2,06	Desviación estándar	2,08	Desviación estándar	2,16
Varianza de la muestra	7,58	Varianza de la muestra	4,33	Varianza de la muestra	4,25	Varianza de la muestra	4,33	Varianza de la muestra	4,67
Curtosis	3,03	Curtosis	0,39	Curtosis	1,79	Curtosis	0,39	Curtosis	1,50
Coefficiente de asimetría	0,32	Coefficiente de asimetría	- 0,00	Coefficiente de asimetría	- 0,71	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	1,19
Rango	6,00	Rango	5,00	Rango	5,00	Rango	5,00	Rango	5,00
Mínimo	1,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00	Mínimo	5,00	Mínimo	2,00
Máximo	7,00	Máximo	8,00	Máximo	6,00	Máximo	10,00	Máximo	7,00
Suma	15,00	Suma	22,00	Suma	15,00	Suma	30,00	Suma	16,00
Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

GATBV		GATBN		GATBS		OD		ED	
Media	102,25	Media	83,50	Media	97,75	Media	5,50	Media	12,25
Error típico	9,10	Error típico	4,29	Error típico	2,53	Error típico	1,32	Error típico	0,63
Mediana	102,50	Mediana	83,50	Mediana	98,50	Mediana	5,00	Mediana	12,00
Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	102,00	Moda	#N/A	Moda	12,00
Desviación estándar	18,21	Desviación estándar	8,58	Desviación estándar	5,06	Desviación estándar	2,65	Desviación estándar	1,26
Varianza de la muestra	331,58	Varianza de la muestra	73,67	Varianza de la muestra	25,58	Varianza de la muestra	7,00	Varianza de la muestra	1,58
Curtosis	1,50	Curtosis	1,43	Curtosis	4,32	Curtosis	- 0,29	Curtosis	2,23
Coefficiente de asimetría	- 0,06	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	- 0,30	Coefficiente de asimetría	0,86	Coefficiente de asimetría	1,13
Rango	42,00	Rango	21,00	Rango	10,00	Rango	6,00	Rango	3,00
Mínimo	81,00	Mínimo	73,00	Mínimo	92,00	Mínimo	3,00	Mínimo	11,00
Máximo	123,00	Máximo	94,00	Máximo	102,00	Máximo	9,00	Máximo	14,00
Suma	409,00	Suma	334,00	Suma	391,00	Suma	22,00	Suma	49,00
Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

AUTO		ADAP		VPAR		LIDER		TLID	
Media	1,50	Media	4,00	Media	2,00	Media	0,75	Media	1,00
Error típico	0,50	Error típico	0,82	Error típico	-	Error típico	0,25	Error típico	0,71
Mediana	1,00	Mediana	4,00	Mediana	2,00	Mediana	1,00	Mediana	0,50
Moda	1,00	Moda	4,00	Moda	2,00	Moda	1,00	Moda	-
Desviación estándar	1,00	Desviación estándar	1,63	Desviación estándar	-	Desviación estándar	0,50	Desviación estándar	1,41
Varianza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	2,67	Varianza de la muestra	-	Varianza de la muestra	0,25	Varianza de la muestra	2,00
Curtosis	4,00	Curtosis	1,50	Curtosis	#;DIV/0!	Curtosis	4,00	Curtosis	1,50
Coefficiente de asimetría	2,00	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	#;DIV/0!	Coefficiente de asimetría	- 2,00	Coefficiente de asimetría	1,41
Rango	2,00	Rango	4,00	Rango	-	Rango	1,00	Rango	3,00
Mínimo	1,00	Mínimo	2,00	Mínimo	2,00	Mínimo	-	Mínimo	-
Máximo	3,00	Máximo	6,00	Máximo	2,00	Máximo	1,00	Máximo	3,00
Suma	6,00	Suma	16,00	Suma	8,00	Suma	3,00	Suma	4,00
Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

SEXO		RELINT		AUCON	
Media	3,75	Media	2,75	Media	6,25
Error típico	1,31	Error típico	0,48	Error típico	2,53
Mediana	4,50	Mediana	2,50	Mediana	5,50
Moda	#N/A	Moda	2,00	Moda	2,00
Desviación estándar	2,63	Desviación estándar	0,96	Desviación estándar	5,06
Varianza de la muestra	6,92	Varianza de la muestra	0,92	Varianza de la muestra	25,58
Curtosis	2,23	Curtosis	1,29	Curtosis	4,32
Coefficiente de asimetría	- 1,44	Coefficiente de asimetría	0,85	Coefficiente de asimetría	0,30
Rango	6,00	Rango	2,00	Rango	10,00
Mínimo	-	Mínimo	2,00	Mínimo	2,00
Máximo	6,00	Máximo	4,00	Máximo	12,00
Suma	15,00	Suma	11,00	Suma	25,00
Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

H		I		L		M		N	
a	6,25	Media	3,75	Media	4,50	Media	6,50	Media	3,75
típico	0,63	Error típico	0,48	Error típico	0,50	Error típico	1,26	Error típico	1,25
ana	6,00	Mediana	3,50	Mediana	5,00	Mediana	7,00	Mediana	3,50
a	6,00	Moda	3,00	Moda	5,00	Moda	7,00	Moda	#N/A
iación estándar	1,26	Desviación estándar	0,96	Desviación estándar	1,00	Desviación estándar	2,52	Desviación estándar	2,50
nza de la muestra	1,58	Varianza de la muestra	0,92	Varianza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	6,33	Varianza de la muestra	6,25
sis	2,23	Curtosis	- 1,29	Curtosis	4,00	Curtosis	2,23	Curtosis	0,93
iciente de asimetría	1,13	Coefficiente de asimetría	0,85	Coefficiente de asimetría	- 2,00	Coefficiente de asimetría	- 1,13	Coefficiente de asimetría	0,56
o	3,00	Rango	2,00	Rango	2,00	Rango	6,00	Rango	6,00
no	5,00	Mínimo	3,00	Mínimo	3,00	Mínimo	3,00	Mínimo	1,00
no	8,00	Máximo	5,00	Máximo	5,00	Máximo	9,00	Máximo	7,00
a	25,00	Suma	15,00	Suma	18,00	Suma	26,00	Suma	15,00
ta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

Q21		Q22		Q23		Q24		GATBG	
a	4,33	Media	6,88	Media	3,23	Media	4,63	Media	92,50
típico	0,82	Error típico	0,49	Error típico	1,25	Error típico	0,24	Error típico	4,27
ana	4,00	Mediana	6,85	Mediana	3,00	Mediana	4,50	Mediana	89,00
a	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	#N/A	Moda	87,00
iación estándar	1,64	Desviación estándar	0,97	Desviación estándar	2,50	Desviación estándar	0,48	Desviación estándar	8,54
nza de la muestra	2,68	Varianza de la muestra	0,94	Varianza de la muestra	6,23	Varianza de la muestra	0,23	Varianza de la muestra	73,00
sis	2,16	Curtosis	- 2,16	Curtosis	- 5,02	Curtosis	1,91	Curtosis	2,92
iciente de asimetría	1,12	Coefficiente de asimetría	0,11	Coefficiente de asimetría	0,16	Coefficiente de asimetría	1,33	Coefficiente de asimetría	1,73
o	3,90	Rango	2,20	Rango	4,90	Rango	1,10	Rango	18,00
no	2,70	Mínimo	5,80	Mínimo	1,00	Mínimo	4,20	Mínimo	87,00
no	6,60	Máximo	8,00	Máximo	5,90	Máximo	5,30	Máximo	105,00
a	17,30	Suma	27,50	Suma	12,90	Suma	18,50	Suma	370,00
ta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

NP		TPEN		NPEN		ORG		PROD	
a	7,25	Media	2,00	Media	3,75	Media	3,00	Media	3,00
típico	0,63	Error típico	0,41	Error típico	0,75	Error típico	0,82	Error típico	0,41
ana	7,00	Mediana	2,00	Mediana	4,00	Mediana	3,00	Mediana	3,00
a	7,00	Moda	2,00	Moda	5,00	Moda	3,00	Moda	3,00
iación estándar	1,26	Desviación estándar	0,82	Desviación estándar	1,50	Desviación estándar	1,63	Desviación estándar	0,82
nza de la muestra	1,58	Varianza de la muestra	0,67	Varianza de la muestra	2,25	Varianza de la muestra	2,67	Varianza de la muestra	0,67
sis	2,23	Curtosis	1,50	Curtosis	- 3,90	Curtosis	1,50	Curtosis	1,50
iciente de asimetría	1,13	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	- 0,37	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	-
o	3,00	Rango	2,00	Rango	3,00	Rango	4,00	Rango	2,00
no	6,00	Mínimo	1,00	Mínimo	2,00	Mínimo	1,00	Mínimo	2,00
no	9,00	Máximo	3,00	Máximo	5,00	Máximo	5,00	Máximo	4,00
a	29,00	Suma	8,00	Suma	15,00	Suma	12,00	Suma	12,00
ta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

ILID		VSUP		VSUB		CEQT		FAMI	
a	1,50	Media	1,00	Media	0,50	Media	1,50	Media	5,00
típico	0,50	Error típico	0,41	Error típico	0,50	Error típico	0,29	Error típico	1,47
ana	2,00	Mediana	1,00	Mediana	-	Mediana	1,50	Mediana	5,00
a	2,00	Moda	1,00	Moda	-	Moda	1,00	Moda	#N/A
iación estándar	1,00	Desviación estándar	0,82	Desviación estándar	1,00	Desviación estándar	0,58	Desviación estándar	2,94
nza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	0,67	Varianza de la muestra	1,00	Varianza de la muestra	0,33	Varianza de la muestra	8,67
sis	4,00	Curtosis	1,50	Curtosis	4,00	Curtosis	- 6,00	Curtosis	- 4,89
iciente de asimetría	- 2,00	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	2,00	Coefficiente de asimetría	-	Coefficiente de asimetría	-
o	2,00	Rango	2,00	Rango	2,00	Rango	1,00	Rango	6,00
no	-	Mínimo	-	Mínimo	-	Mínimo	1,00	Mínimo	2,00
no	2,00	Máximo	2,00	Máximo	2,00	Máximo	2,00	Máximo	8,00
a	6,00	Suma	4,00	Suma	2,00	Suma	6,00	Suma	20,00
ta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00	Cuenta	4,00

BIBLIOTECA ARNALDO MERBILHAA COUSTERE
UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL



3 5618 00027 2003