

Chía, Mayo de 2003.

Señores

COMITE DE TRABAJOS DE GRADO

Facultad de Psicología

Universidad de la Sabana.

Respetados Señores:

Cordialmente me dirijo a Ustedes para presentar a su consideración el Trabajo de Grado “Elaboración del Perfil del Cadete de Primer Año que se Retira Voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla”; el cual fue asesorado por el Psicólogo HERNAN ALONSO DE LOS ANGELES.

Sinceramente,

ALEXANDRA MARÍN MOLANO

Chía, Mayo de 2003.

Señores

COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO

Facultad de Psicología

Universidad de la Sabana.

Respetados Señores:

Cordialmente me dirijo a Ustedes para presentar el Trabajo de Grado “Elaboración del Perfil del Cadete de Primer Año que se Retira Voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla ”; elaborado bajo mi orientación por la alumna ALEXANDRA MARIN MOLANO, egresada de esta Facultad.

Sinceramente,

HERNAN ALONSO DE LOS ANGELES

Director

Reconocimientos

Primero quiero agradecer a mis padres por su amor y continuo apoyo en todos mis proyectos

Al Doctor Hernán Alonso de los Angeles por la dirección de mi tesis, dedicación e interés.

A las directivas de la Escuela Naval Almirante Padilla y al Departamento de selección de la misma.

A Arcadio Cervera por su valiosa orientación en el procesamiento de los datos estadísticos.

A Bernardo González por su colaboración en el momento en que más la necesitaba.

En memoria del Teniente Navío. Luis Fernando Romero, sin cuya ayuda esta tesis no habría sido posible.

A mis amigas y a ti Rosemary por ser la mejor.

Y a ti, Santiago por complementar mi vida.

**ELABORACIÓN DEL PERFIL DEL CADETE DE PRIMER AÑO QUE SE
RETIRA VOLUNTARIAMENTE DE LA ESCUELA NAVAL ALMIRANTE
PADILLA**

Alexandra Marin Molano

Universidad de la Sabana

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido 2

Listado de Gráficas 3

Listado de Tablas 5

Resumen 7

Elaboración del Perfil del Cadete de Primer Año que se Retira Voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla 8

Método 39

Tipo de diseño 39

Sujetos 40

Instrumentos y recursos 40

Procedimiento 41

Resultados 43

Discusión 68

Referencias 79

Apéndice A 82

Apéndice B 85

Apéndice C 86

Apéndice D 88

Listado de Gráficas

- Figura 1. Distribución del Perfil Ideal de acuerdo con la prueba 16PF **10**
- Figura 2. Distribución de frecuencia del factor A (Reservado – Abierto) **44**
- Figura 3. Distribución de frecuencia del factor B (Pensamiento Concreto – Abstracto) **46**
- Figura 4. Distribución de frecuencia del factor C (Emocionalmente Inestable–Estable) **47**
- Figura 5. Distribución de frecuencia del factor E (Sumiso - Dominante) **48**
- Figura 6. Distribución de frecuencia del factor F (Prudente - Impulsivo) **49**
- Figura 7. Distribución de frecuencia del factor G (Despreocupado - Escrupuloso) **50**
- Figura 8. Distribución de frecuencia del factor H (Tímido - Espontáneo) **51**
- Figura 9. Distribución de frecuencia del factor I (Racional - Emocional) **52**
- Figura 10. Distribución de frecuencia del factor L (Confiado - Suspica) **53**
- Figura 11. Distribución de frecuencia del factor M (Practico – Sonador) **54**
- Figura 12. Distribución de frecuencia del factor N (Sencillo - Astuto) **55**
- Figura 13. Distribución de frecuencia del factor O (Seguro - Inseguro) **56**
- Figura 14. Distribución de frecuencia del factor Q1 (Tradicionalista - Innovador) **57**
- Figura 15. Distribución de frecuencia del factor Q2 (Dependiente - Autosuficiente) **58**
- Figura 16. Distribución de frecuencia del factor Q3 (Auto conflictiva - Controlada) **59**
- Figura 17. Distribución de frecuencia del factor Q4 (Relajado - Tenso) **60**
- Figura 18. Distribución de frecuencia del factor Numero de Hermanos (V) **61**
- Figura 19. Distribución de frecuencia de la variable Estado Civil de los padres (X) **62**
- Figura 20. Distribución de frecuencia de la variable Género (S) **63**
- Figura 21. Distribución de frecuencia de la variable Ingresos Familiares (Y) **63**

Figura 22. Distribución de frecuencia de la variable Constelación Familiar (W) **64**

Figura 23. Comparación del Perfil Ideal contra el Perfil de Investigación **70**

Listado de Tablas

Resultados de la muestra tomada sobre el factor A	45
Resultados de la muestra tomada sobre el factor B	46
Resultados de la muestra tomada sobre el factor C	47
Resultados de la muestra tomada sobre el factor E	48
Resultados de la muestra tomada sobre el factor F	49
Resultados de la muestra tomada sobre el factor G	50
Resultados de la muestra tomada sobre el factor H	51
Resultados de la muestra tomada sobre el factor I	52
Resultados de la muestra tomada sobre el factor L	53
Resultados de la muestra tomada sobre el factor M	54
Resultados de la muestra tomada sobre el factor N	55
Resultados de la muestra tomada sobre el factor O	56
Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q1	57
Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q2	58
Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q3	59
Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q4	60
Resultados de la muestra tomada sobre el factor Numero de Hermanos (V)	61
Resultados de la muestra tomada sobre la variable Estado Civil de los Padres (X)	62
Resultados de la muestra tomada sobre la variable Género del Cadete (S)	63
Resultados de la muestra tomada sobre la variable Ingresos Familiares (Y)	64
Resultados de la muestra tomada sobre la variable Constelación Familiar (W)	65
Matriz de correlaciones, Columnas Factor A al Factor N	66

Matriz de correlaciones, Columnas Factor O al Factor Y **67**

Procedimiento de componentes principales (Muestra estadística) **85**

Análisis de los factores, factores 1 al 4 **86**

Análisis de los factores, factores 5 al 8 **87**

Eigenvalores de la matriz de correlaciones **88**

Test de significancia **89**

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo general elaborar el perfil que poseen los Cadetes de primer año que se han retirado voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla. En la investigación participaron 185 Cadetes que ingresaron desde 1997 hasta el año 2000. Se utilizó un protocolo que reunió información de los factores sociodemográficos y la Prueba de Personalidad 16PF. La investigación se caracterizó por ser de tipo correlacional, delimitada dentro de un marco cuantitativo. Se encontró que son personas con tendencia a ser francas, expresivas, creativas, sociales, espontáneas, desconfiados y con dificultad para el trabajo en equipo. El rango de edad esta en los 16 y 17 años y generalmente son hijos menores. El nivel de significancia de la investigación fue de 99%. Se concluyó que el perfil es fluctuante, no se observa una tendencia clara que permita predecir la permanencia de los cadetes en la ENAP.

*Elaboración del Perfil del Cadete de Primer Año que se Retira Voluntariamente de la
Escuela Naval Almirante Padilla*

Con el procedimiento científico requerido para el desarrollo de esta investigación y cumpliendo con las expectativas del perfil del cadete que se ha retirado voluntariamente de la ENAP; en términos de características sociodemográficas y de personalidad es que se dio desarrollo a la presente investigación que inicio con la exploración de un estudio anteriormente realizado, que se acerco a los objetivos de ésta y que esta planteado y elaborado por la misma ENAP.

Para dar comienzo se iniciará con el resumen de la investigación realizada por un grupo de oficiales del Departamento de Selección de la ENAP en el año 1.998.

Para conocer el perfil ideal que deben poseer los jóvenes aspirantes a ingresar a la Escuela Naval Almirante Padilla, se realizó una investigación con el fin de determinar los requerimientos tanto físicos, intelectuales, como psicológicos con el fin de utilizarlos en los procesos de selección. Para esta investigación se utilizó el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF el cual es aplicado a los aspirantes en el proceso de selección y que permite determinar ciertas características de personalidad que debe tener la persona para ingresar como cadete. Para la investigación se utilizó una muestra representativa y aleatoria de 425 cadetes del batallón. Luego se procedió a hacer la revisión de los resultados del 16 PF que fue aplicado al inicio de su carrera como militares y posteriormente se realizó la descripción de las características por medio de un instrumento donde se definieron operacionalmente cada uno de los factores evaluados en el 16 PF y de esta forma obtener el perfil ideal del cadete.

Del análisis de las puntuaciones arrojadas se definió que el perfil ideal debería ser:

En el Factor A (Reservado-Abierto) debe existir la tendencia a ser personas reservadas, el manejo de sus relaciones afectivas tiende a ser frío, intelectualizado, analítico y objetivo.

En el Factor B (Pensamiento Concreto-Pensamiento Abstracto) la tendencia debe ser hacia el Pensamiento Abstracto, rápidos en la comprensión y del aprendizaje de ideas. La puntuación debe estar entre el decatipo 6 y 7.

En el Factor C (Inestabilidad Emocional-Estabilidad Emocional) las puntuaciones deben ser altas indicando que son personas emocionalmente maduras, estables, realistas acerca de la vida, tranquilas y constantes en sus intereses.

En el Factor E (Sumiso-Dominante) las puntuaciones deben ser altas indicando personas seguras de sí mismas, de mentalidad independiente y altamente competitivas.

En el Factor F (Prudente-Impulsivo) las puntuaciones deben estar en los decatipos 5 y 6 indicando tendencia a ser personas activas, francas, expresivas y con eventuales periodos de impulsividad,

En el Factor G (Despreocupado-Escrupuloso) las puntuaciones deben ser altas demostrando personas con tendencia a tener un carácter exigente, dominada por el sentido del deber, perseverante responsable, exigente y organizado.

En el Factor H (Tímido-Espontáneo) las puntuaciones deben ser altas indicando tendencia a la sociabilidad, disposición a intentar nuevas cosas y espontaneidad.

En el Factor I (Racional-Emocional) las puntuaciones deben ser bajas indicando personas con tendencia a ser realistas, independientes, responsables, poco sentimentales y auto confiadas.

En el Factor L (Confiado-Suspica) las puntuaciones deben ser altas indicando personas con tendencia a ser un poco desconfiados, suelen actuar con premeditación, les gusta opinar sobre sí mismos y se interesan por la vida mental íntima.

En el Factor M (Práctico-Sonador) las puntuaciones deben ser bajas indicando personas con tendencia a hacer las cosas correctamente, atenta a los problemas prácticos y sujeta a los dictados de lo que es evidentemente posible, se preocupa por los detalles, capaces de tener control y serenidad en situaciones de emergencia.

En el Factor N (Sencillo-Astuto) las puntuaciones deben ser altas lo que indica tendencia a ser personas refinadas, analíticas, intelectuales y poco sentimentales.

En el Factor O (Seguro-Inseguro) las puntuaciones deben ser altas indicando una tendencia a tener un ánimo invariable, confiados en sí mismos, maduros, poco ansiosos y flexibles.

En el Factor Q1 (Tradicionalista-Innovador) las puntuaciones deben ser altas con tendencia a interesarse por cuestiones intelectuales, son escépticas y de espíritu inquisitivo en las ideas y están siempre bien informados.

El Factor Q2, Q3 y Q4 no se encontraron en el momento de esta investigación.

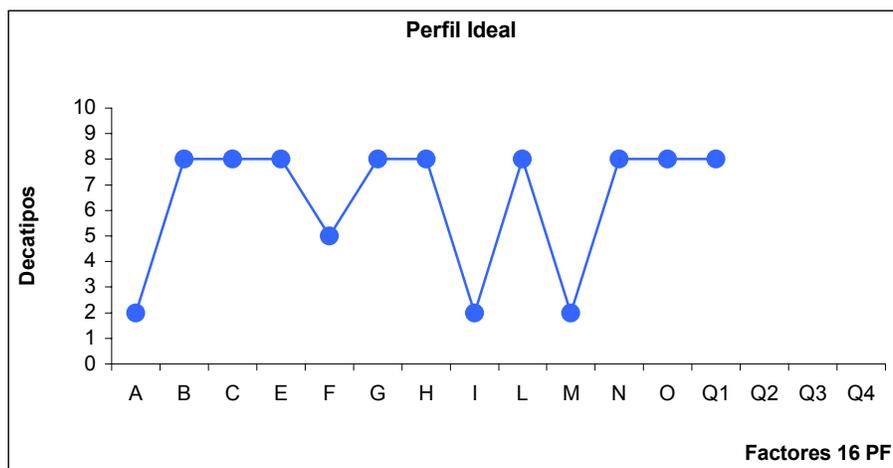


Figura 1. Distribución del Perfil Ideal de acuerdo con la prueba 16PF.

Por otro lado el Departamento de Estadística de la ENAP genera unos reportes anuales que contienen información como (a) total retiros en el año y por meses, (b) retiros por meses y por motivos, (c) retiros por cursos y especialidades, (d) por cursos y por motivos, (e) retiros por tiempo de permanencia, (f) motivos de retiros por solicitud propia. En 1998 el total de retiros fue 101 cadetes.

Para el primer semestre se presentaron 39 retiros correspondientes al 39% del total del año y para el segundo semestre se dieron 62 retiros equivalentes al 61% del total. Los meses que presentan mayor número de retiros son Mayo (10%), Junio (12%), Julio (18%) y Diciembre (25%). El número total de retiros del año 1998 respecto al año anterior aumentó en un 40.27% al pasar de 72 Cadetes en 1997 a 101 Cadetes en el 1998. El mayor número de retiros se presentó por solicitud propia con una frecuencia de 51 casos (50%) del total anual. El segundo lugar de retiros lo ocupó la baja aptitud para la carrera militar con 26 retiros, que constituyen el 26% del total de retiros del año. El tercer lugar de retiros lo ocupan los retiros por pérdida de curso con 17 casos (17%) del total anual. Por último los retiros por inhabilidad física que presentó 6 casos (6%) del total de retiros en el año.

De acuerdo con el mayor número de retiros por motivo, en este caso solicitud propia, se realizó un análisis más profundo con el fin de saber los motivos por los cuales se retiraban de la ENAP. Se encontró que 18 cadetes se retiraron por falta de motivación, vocación e interés por la carrera Naval. Por problemas personales 4 cadetes. Por baja adaptación a la vida militar 18 cadetes. Por obtención de la libreta militar 9 cadetes. Una persona se retiró por viaje a otro país y un cadete por problemas médicos (diferente a inhabilidad física).

Para culminar, cabe resaltar la importancia de tomar como antecedentes esta investigación que aporta información valiosa para el presente estudio y sus objetivos, generando nuevas ideas y facilitando el desarrollo de esta investigación.

A continuación se realizara una breve descripción histórica y operativa de la Escuela Naval Almirante Padilla con el propósito de contextualizar la investigación del perfil del cadete que se retira voluntariamente en el primer año de formación.

En la época de la independencia se sintió la urgente necesidad de controlar los mares de la patria para poder garantizar su libertad y desarrollo. La creación de la Armada Nacional requería la fundación de un instituto que formara y entrenara a los oficiales que debían comandar sus buques y fue así como en 1822 Francisco de Paula Santander rescata la idea de crear la Escuela Naval, proyecto que había fracasado en 1811, fundando la Escuela Náutica en el sector del Arsenal, pero desafortunadamente los vaivenes políticos y económicos de la República no favorecieron el desarrollo de este centro de formación (Ministerio de Defensa, 1998).

El 15 de julio de 1833, por decreto 243 el gobierno estableció de nuevo la Escuela Náutica de Cartagena la cual no logró mantenerse. Finalmente en 1937, y después de varios intentos, el Señor Presidente de la República Alfonso López Pumarejo estableció en forma definitiva la Escuela Naval, permitiendo el ingreso de 2 cadetes por departamento y 5 por la ciudad capital (Ministerio de Defensa, 1998).

En reconocimiento al meritorio trabajo realizado durante estos años, el Ministerio de Educación Nacional le otorgo la categoría de Universidad. La Escuela Naval Almirante Padilla (ENAP) Institución Naval Militar es reconocida como Universidad Estatal, encargada de la formación y capacitación de los Oficiales de la Armada Nacional y de la Marina Mercante.

Mediante el ejercicio del Desarrollo Humano, la ENAP tiene como visión proporcionar la formación integral de los Cadetes y capacitar a los oficiales de la Armada Nacional y de la Marina Mercante, con el propósito de garantizar la misión institucional.

La misión de la ENAP es entregar a Colombia Oficiales Navales con un alto nivel académico y humanístico, capaces de afrontar las amenazas a la misión institucional, al igual que, convertirse en una institución líder a nivel regional en los campos de la Ingeniería Naval, Oceanografía y Administración Marítima, y fortalecer el poder Marítimo de la Nación.

Los objetivos Institucionales de la Escuela en el Orden Académico son proporcionar a los educandos los fundamentos de una sólida educación integral en el campo científico y tecnológico, acorde con los conocimientos y disciplinas de las ciencias humanísticas. En el orden Naval Militar los objetivos son moldear el espíritu de los alumnos de tal forma, que los Oficiales del mañana posean el carácter, disciplina y virtudes militares. En el Orden Físico el objetivo es por medio de una educación física balanceada, formar el estado físico del alumno. En el Orden Moral los objetivos son orientar, dirigir y formar una personalidad recia y definida, llena de las virtudes y atributos, sin los cuales la preparación profesional del marino es improductiva.

La organización de la Escuela Naval considera dos niveles generales:

(a) El Nivel de Dirección que esta constituido por la dirección, Subdirección, los Consejos, los Asesores, las Oficinas de Planeación, control interno y Selección; entidades que determinan políticas, regulan y controlan el desarrollo global de las actividades de la Escuela Naval. (b) Y el Nivel Administrativo–Operativo que se encuentra conformado por cuatro grandes dependencias como son Comando Logístico,

Decanatura Académica, Comando de Batallón de Cadetes, Comando de Cursos de Oficiales; las que en forma directa y especializada administran y ejecutan programas pertinentes de acuerdo con las políticas y criterios determinados por el Nivel de Dirección.

En la ENAP se realiza el proceso de incorporación de Cadetes por parte del Departamento de Selección que se encuentra en el Nivel de Dirección dentro de la Escuela Naval y se desarrolla en cuatro fases:

1. Esta fase se realiza la de divulgación de información (reclutamiento) y es en ese momento donde se elabora y distribuye la información financiera para el ingreso. Se envía información pertinente a los comandos para solicitar apoyo en las comisiones (conformadas por oficiales de la ENAP) que saldrán a otras ciudades, se preparan las ayudas audiovisuales, propaganda y la documentación para las mismas. Igualmente se coordina el cursillo de preparación para las comisiones, se difunde la propaganda y se apoya con conferencias en los diferentes colegios de la zona norte de Colombia (zona que corresponde a la ENAP por su ubicación).

2. En la segunda fase, de inscripción y exámenes, se prepara la documentación (formatos y materiales) para las comisiones, se realizan inscripciones, exámenes intelectuales y pruebas psicotécnicas. Para la inscripción los aspirantes deben cumplir con unos requisitos mínimos como son: (a) Ser Colombiano por naturaleza, (b) ser bachiller o estar cursando el segundo semestre en el grado undécimo, (c) tener un rango medio-alto en las Pruebas de Estado, (d) tener mínimo 16 años máximo 21, (e) estatura mínima para hombres de 1.68 cm y para mujeres de 1.62 cm, (f) soltero y (g) sin hijos.

Si el aspirante cumple con los requisitos se realiza la inscripción e inmediatamente se diligencia el formulario de solicitud en donde se escoge la especialidad. Por especialidad

se entiende el área en la cual el aspirante, de ser elegido, escogería para consagrarse a ella. Estas especialidades son: Cadete Naval, Cadete de infantería de Marina o Cadete Mercante.

La especialidad como Cadete Naval consiste en formar y capacitar ejerciendo el mando y la conducción de operaciones navales en buques de guerra, en esta especialidad puede prepararse como Ingeniero Naval en las áreas de electrónica o mecánica, Administrador Marítimo, Oceanógrafo Físico o como profesional en Ciencias de la Administración.

En la especialidad como Cadete de Infantería de Marina se forma, entrena y capacita para ejercer el mando y la conducción de operaciones anfibias y la defensa de las costas; así como cumplir misiones terrestres y fluviales en las áreas de responsabilidad de la Armada Nacional, puede especializarse en las diferentes áreas Militares adelantando cursos de Buceo, Lancero, Paracaidista, Aviador Naval y Comando Anfibio entre otros, así mismo puede prepararse como profesional en Ciencias de la Administración o Ingeniería de Construcciones.

El Cadete de la Marina Mercante se prepara para desempeñar cargos a bordo de buques mercantes de cualquier tipo de tonelaje. Sus especialidades son Oficial de cubierta y Maquinista de altura.

Después de cumplir con los requisitos y de realizar la inscripción se procede a la aplicación de las diferentes pruebas como son las pruebas de conocimiento; son baterías de geografía, matemática, razonamiento abstracto, razonamiento espacial, razonamiento verbal y español. Entre las pruebas psicotécnicas que se aplican en la segunda fase se encuentra el Cuestionario Factorial de la Personalidad 16 PF.

3. En la tercera fase o fase de preselección y de acuerdo con los resultados de las pruebas se procede a realizar los exámenes médicos, la entrevista individual y las visitas domiciliarias por parte de oficiales de Armada Nacional.

4. Lo que se busca primordialmente dentro de esta fase de la selección es cubrir el cupo en la Escuela con los mejores candidatos, es decir con la persona que tenga las capacidades necesarias para cumplir con los objetivos planteados por la institución. La selección e incorporación se realiza en la cuarta fase, aquí se conforma el listado definitivo, se envía el comunicado al personal seleccionado con las instrucciones finales, y por último se realiza la recepción de los aspirantes en la fecha de ingreso establecida.

Al ingresar el personal seleccionado a la ENAP y durante los tres primeros meses de formación se les llama aspirantes. Al cabo de los cuales juran bandera y se les denomina Cadetes de primer, segundo o tercer año de acuerdo con el tiempo de permanencia en la Escuela. En cuarto año se les llama Guardia Marinas (Cadetes Navales), Alférez (Cadetes Infantería de Marina) y Pilotines (Cadetes Marina Mercante).

Durante la permanencia a bordo de la Escuela, los Cadetes una vez transcurrido la fase de adaptación, que dura tres meses, y después de jurar bandera se comprometen legal y económicamente con la Institución. Legal mediante la sujeción a los códigos disciplinarios y económicamente mediante el pago de una fianza (multa económica) en caso de ser retirados por la institución o por solicitud propia.

Los motivos por los cuales la institución retira a sus cadetes son: (a) pérdida del curso, (b) inhabilidad física, (c) falta de aptitudes, entre otros. Los motivos más comunes por los que el Cadete se retira voluntariamente o por solicitud propia son: (a) Baja adaptación a la vida militar, (b) proyecto de vida, (c) problemas familiares, (d) obtención de la libreta militar (e) bajo nivel académico, (f) traslado a otro país.

Después del juramento de bandera, la formación tiene una duración de cuatro años obteniendo el título como Oficiales Navales con el grado de Tenientes de Corbeta, como Oficiales de Infantería de Marina con el grado de subteniente y como oficiales mercantes con el grado de Oficial de la Reserva de la Armada Nacional. Los oficiales que llegan a este término son los que han superado las pruebas de formación y que

Para continuar con la investigación y después de conocer la historia y la parte operativa de la ENAP, se realizó una revisión teórica de los temas que competen a esta investigación.

Se entiende por organización un conjunto sistémico de interacciones, con un propósito común estable, sometido a unas reglas. Las organizaciones son un conjunto de personas cuyos esfuerzos se coordinan para conseguir un cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas (Pérez, 1994). Debido a las limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar con otros, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual (Chiavenato, 2000)

En las organizaciones debe existir una adecuada combinación de diversas funciones que tiene que ver con la organización interna y con la respuesta de la organización ante el entorno. Se presenta la necesidad de un equilibrio entre la flexibilidad y el control; y entre la orientación interna y la orientación externa en la gestión de la organización (Hall, 1996.) Es por eso que la dirección implica lograr para la organización capacidad de adaptación a su entorno mediante sus posibilidades de innovación, y capacidad de impacto sobre él.

La dirección es lograr fines mediante la toma de decisiones y las actuaciones oportunas. La dirección puede estar en una sola persona que da las instrucciones a todas

las demás acerca de las tareas o en un grupo de personas las cuales tendrían funciones directivas (Pérez, 1994). Esto debe ser compatible con la coordinación e integración de personas y la consecución de un buen clima laboral. El desempeño de las personas se orienta por sus percepciones acerca de sus características individuales y de las condiciones laborales en las que se desenvuelve, es aquí donde está implícito el clima laboral (Función Pública, 2001). Esto requiere la gestión de las relaciones humanas, la formación y el desarrollo de equipos de trabajo, entendidos como el conjunto de personas que trabajan interdependientemente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables (Función Pública, 2001). Para complementar esta dirección, es necesario encontrar un equilibrio entre la coordinación interna, el orden, la racionalidad y la autoridad.

Las organizaciones son sistemas de poder en términos de la forma en que las personas se ajustan a las reglas organizacionales. Las organizaciones pueden ser autocráticas, con el poder sustentado por un individuo o un pequeño grupo con el poder absoluto. En segundo lugar las organizaciones pueden ser burocráticas, donde las reglas están escritas y las relaciones de poder se especifican con claridad (Hall, 1996).

En las organizaciones burocráticas, “el poder o la autoridad tiende a ser jerárquico: cada nivel tendría justo aquella cantidad de poder necesario para desarrollar sus responsabilidades; los niveles superiores en la jerarquía tendrían mayor poder, con base en un mayor conocimiento acerca de la organización y/o una mayor habilidad para la tarea” (Pérez, 1994). El diseño de este tipo de organizaciones descansa en gran parte en la variable del poder, con la intención de asegurar que cada nivel en la organización

tenga suficiente poder. Las relaciones de poder están estrictamente prescritas, se les sigue, y son muy visibles para todos aquellos que entran en la organización (Hall, 1996).

El poder se entiende como la capacidad de influir en los comportamientos de las personas. El poder tiene que ver con las relaciones entre dos o más actores, donde el comportamiento de uno se ve afectado por el del otro. La variable poder es una variable de relaciones; el poder no tiene significado a menos que se ejerza.

Perez en 1994 hace una distinción básica entre poder y autoridad. El poder involucra la fuerza o la coerción y sólo es un factor importante como proceso interno en las organizaciones. La autoridad es una forma de poder que no implica poder; es decir se ejecutan las órdenes porque se cree que deben llevarse a cabo, por que se tiene la firme convicción de que es lo mejor a realizar y su cumplimiento es voluntario. Esto requiere de un sistema de valores comunes entre los miembros de la organización, y por lo general se satisface esa condición. El poder de una persona sobre otra expresa la capacidad de la primera para producir en la segunda las satisfacciones que está buscando (Scott, 1964). La autoridad de una persona sobre otra persona expresa, por el contrario, la confianza de está última en las decisiones de la primera, a pesar que, en el momento, no alcance a anticipar las satisfacciones concretas que pueda llegar a alcanzar por el hecho de aceptarlas (Pérez; 1994). Una persona tiene autoridad respecto a otra si, y solamente si, está última confía en los motivos impulsores de las acciones de la primera. La confianza en las intenciones de quien manda es lo único que puede dar origen a la autoridad.

Debido a que la autoridad no se entiende sin la paralela subordinación, sólo se habla de ella cuando se ejerce sobre los demás, cuando de alguna manera es reconocida, de grado o a la fuerza. Si el reconocimiento de ambos polos es consecuencia de la

valoración de los talentos personales, y de las funciones naturales que corresponden a cada uno, la relación entre mando y subordinación suele contar con el beneplácito de todos (Pérez; 1994).

Si dentro de una organización existe claridad y conciencia sobre los conceptos anteriores, las condiciones que rodearan a los individuos cuando trabajen serán de motivación; puesto que para satisfacer las necesidades de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización depende de otras personas y en especial de aquellas que tienen autoridad.

Como se observa, la organización esta conformada por personas que se relacionan constantemente, que desempeñan diferentes roles y cada rol tiene una función específica que es dada a conocer en el momento en que el individuo ingresa a la organización. Pero para que esto suceda, la organización debe tener claras las funciones que una persona va a desempeñar dentro de un cargo. A esto se le llama descripción y análisis de cargos.

Pero antes de entrar a definir lo que son estos dos procesos se debe definir primero lo que es un cargo o puesto. Un puesto consiste en un grupo de actividades y deberes relacionados. Especificación del puesto es una declaración de los conocimientos, habilidades y aptitudes que necesita una persona para desempeñar el trabajo (Shreman, Bohlander, Snell, 1999). Con la claridad de este concepto que nos atañe se hará una revisión acerca de los conceptos de análisis y descripción de cargos.

Según Werther y Davis (1998) la descripción de puestos es una explicación escrita de los deberes, las condiciones de trabajo y otros aspectos relevantes de un puesto específico. La descripción de puestos contiene los elementos de un cargo a desempeñar por un individuo, son los elementos que conforman un rol. La descripción del puesto es

una relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades de un puesto (Shreman y cols, 1999).

El análisis de puestos es el proceso de obtener información sobre los cargos al definir sus deberes, tareas o actividades. Consiste en una descripción pormenorizada de las tareas que integran el trabajo. Werther y Davis (1998) comentan que el análisis de puestos consiste en la obtención, evaluación y organización de información sobre los puestos de una organización. La finalidad del análisis de cargos es describir, en términos específicos, la naturaleza exacta de las tareas ejecutadas en determinado trabajo o cargo. Incluye información sobre el equipo, instrumentos o herramientas que se utilizaran en las operaciones determinadas para el cargo, aspectos especiales del puesto como los peligros o riesgos laborales y otros aspectos (Schultz, 1998).

Para que estos dos procesos tengan más claridad Chiavenato (2000) hace una diferenciación entre descripción y análisis de cargos. La descripción de cargos la define como la que orienta al contenido del cargo y el análisis de cargos pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo requiere.

Las aportaciones que brinda el análisis de puestos se pueden traducir en beneficios para la empresa y para el departamento de personal. La especificación del puesto ayudara a determinar aquellos requisitos que debe satisfacer un candidato para ocupar el puesto y así orientar el proceso de reclutamiento y para que en el proceso de selección, el gerente del departamento de personal conozca las cualidades que ha de reunir el candidato y establecer las medidas más seguras para identificarlas (Grados, 1998), es decir el perfil que el candidato debe cumplir para ocupar el cargo.

Con base en el estudio del cargo, el responsable de la selección de personal elabora un perfil esperado del aspirante a ingresar. Este perfil constituye la visión ideal del empleado que cumpliría con los requerimientos del cargo.

En 1867, Bahnsen (citado por Dirks, 1990) es el primero que habla de perfil, entendiéndolo como “conjunto de rasgos y propiedades que permiten abarcar la personalidad del individuo”.

Pero es desde la Antigua Grecia y hasta nuestros días en donde debido a la necesidad de encontrar rasgos, características comunes o diferentes en los seres humanos; profesionales de distintas ramas (filósofos, psicólogos, administradores, antropólogos, entre otros), han venido desarrollando caracterizaciones, tipologías o perfiles partiendo de innumerables instrumentos relacionados con encuestas, cuestionarios, entrevistas, etc. En la antigua Grecia fue Teofrasto (307), (citado por Dirks, 1990) quien desarrolló una detallada tipología de las personas, que comprende una larga serie de caracteres que se pueden observar todos los días en sus formas de actuar.

Klages (1950), (citado por Dirks, 1990) parte de las puestas en acción para determinar rasgos o características de los seres humanos. Funciones y capacidades que representan la base de toda mentalidad como son: inteligencia, capacidad de abstracción, facilidad de comprensión, capacidad de enjuiciamiento, sensibilidad y habilidad o seguridad en acciones.

Por otro lado, Howard, E.(1998), considera el perfil de dos maneras: (a) perfil de la voluntad, que es una psicografía o diagrama que muestra los resultados logrados por un individuo en número considerable de pruebas para medir la voluntad, y (b) perfil psíquico, el cual hace referencia a un esquema de los rasgos psíquicos característicos de

un individuo, en la medida que pueden ser determinados cuantitativamente y presentados en forma gráfica.

El perfil psicológico según Davidoff (1989) tiene que ver con el concepto de rasgos, el cual se refiere a las características singulares que “incluyen aspectos del temperamento, motivación, adaptación, habilidad y valores”. Para diseñar este tipo de perfil, existen pruebas, tests, entrevistas grupales o individuales que pueden ser grabadas, y que permiten posteriormente agrupar, explicar y predecir la conducta del ser humano.

Esta necesidad de agrupamiento, explicación y predicción también la tiene el tipo de perfil vocacional, el cual según Eiserer (1993) tiene como objetivo lograr una identidad vocacional, facilitar elecciones y decisiones prudentes, y promover la salud mental en toda persona, abordando los siguientes procesos psicológicos:

1. Procesos cognoscitivos: se refieren a la cantidad y calidad de la información que tiene la persona sobre los factores internos relacionados consigo mismo y sobre los factores externos, es decir, la persona debe poseer información y conocimientos seguros acerca de: (a) las condiciones biológicas (salud y posibles minusvalías); (b) las condiciones psicológicas (aptitudes generales y específicas, intereses, características de personalidad, etc.); (c) las posibilidades económicas para afrontar las exigencias de la carrera futura (familia, trabajo personal, becas, préstamos, etc.); y (d) poseer conocimiento del medio social del que forma parte, las instituciones y de las materias correspondientes a las carreras.

2. Procesos de tipo motivacional - afectivo: hacen referencia a toda la dinámica consciente o inconsciente, en donde entran en juego los tipos de personalidad, los

intereses y la estructura de carácter que lo hace valorar distintos aspectos del mundo objetivo.

3. Aspectos conativos o de acción: estos aspectos se manifiestan en este caso de manera más evidente durante el proceso de la madurez vocacional por la necesidad de culminar en una toma de decisión. Están determinadas por la manera en que la persona resuelve sus conflictos.

4. Finalmente están los factores sociales: los cuales influyen en la elección vocacional y que en cierto modo determinan las propias decisiones de la persona, por lo que puede desencadenar conflictos entre lo que quiere y lo que piensa que socialmente le conviene elegir.

Alvarez y cols (1996), definen perfil como un método gráfico de representación que se analiza, para poder elaborar un listado de conocimientos básicos técnico - profesionales, los cuales son requeridos para un óptimo desempeño de las actitudes y habilidades que garantizan una alta eficiencia, así como destrezas que faciliten una ejecución. Con esto, perfil se delimita como un conjunto de características, actitudes, habilidades y destrezas que le permitan a una persona desempeñarse en su rol laboral.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) desde 1972 ha mantenido un amplio y preciso concepto en relación con otro tipo de perfil como es el perfil profesional, creando un modelo que aporta criterios claros para la formación en cualquier área. El modelo del perfil profesional dado por esta institución retoma los siguientes aspectos:

1. Valores del profesional: entendidos como las apreciaciones o medidas subjetivas de la importancia de cualidades o factores determinados en relación con otras diferencias que debe tener el profesional.

2. Intereses del sujeto: sentimientos que acompañan la atención especial hacia algún contenido. Es una actitud caracterizada por el enfoque de la atención.
3. Conocimientos: Serie de nociones prerequisites para el desempeño de la futura profesión, adquiridos a través de la educación técnica, superior o de post-grado según el caso.
4. Destrezas o habilidades: entendidas como las capacidades que se requieren para poder realizar algo.
5. Características de la personalidad: que pueden ser psicológicas (actitudes y aptitudes).
6. Expectativa de desempeño: que tiene la sociedad sobre el trabajo del profesional, es decir, las funciones que espera la gente que desarrolle un profesional en determinada labor para concretar la necesidad de preparar personal y su futura utilización.

Así mismo el ICFES define otro tipo de perfil, el perfil académico-profesional. Este perfil es un conjunto de saberes que el profesional debe tener, es decir lo que sabe (conocimientos), lo que sabe hacer (habilidades, destrezas y competencias) y como se comporta (actitudes, hábitos y valores).

Sierra (1991) resume su idea de perfil académico-profesional citando a Pérez (1989) en su libro “Educación, tecnología y desarrollo”, donde define este perfil de la siguiente manera: “El conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que se consideren deseables y factibles para obtener un nivel de formación científica y tecnológica”.

Todos estos perfiles se obtienen por medio de pruebas, tests, entrevistas grupales. De acuerdo con la información arrojada en este proceso, se procede a elegir la persona que cumpla con los requisitos para un cargo determinado o definir en que labor se

desempeñaría con mejores resultados, como sería en el caso de la orientación profesional.

Día a día se toma conciencia del papel que cumple el recurso humano dentro de la organización como factor de productividad, por esto los procesos de reclutamiento y selección deben dar como resultado la vinculación de personas calificadas para el desempeño del cargo a ocupar.

Grados (1998), define reclutamiento como la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la organización en el momento oportuno. El reclutamiento de personal es un proceso en el cual se identifica y atrae a un grupo de candidatos, de los cuales solo algunos serán seleccionados. El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización (Chiavenato, 2000). Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende ocupar. Para ser eficaz el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

El proceso de reclutamiento es el comienzo del proceso de provisión de personal, es una labor que compromete el futuro de la organización ya que de él depende el recurso humano que la conformará. En el proceso de reclutamiento no solo se pretende atraer candidatos para ocupar los lugares que se encuentran disponibles sino que también se busca generar en el recurso humano que está afuera el interés por pertenecer a la institución.

Esta actividad de reclutamiento requiere un conocimiento profundo por parte de las personas que se encargan del proceso de selección de personal, sobre las condiciones

externas de la organización, como de la internas, las políticas con las que trabaja, los objetivos que persigue, las necesidades que presenta y la disponibilidad con la que cuenta en el momento de llevar a cabo el proceso. De esta forma se reclutara a los candidatos que se identifiquen con los principios y objetivos de la organización.

Para el reclutamiento de personal se deben ubicar las fuentes de recursos humanos para centrar en ellas los esfuerzos del reclutamiento. Una de las fases más importantes del reclutamiento la constituyen la identificación, la selección y el mantenimiento de las fuentes que pueden utilizarse adecuadamente para hallar candidatos que tienen posibilidades de cumplir con los requisitos preestablecidos por la organización, con el fin de reducir los costos del reclutamiento, disminuir el tiempo y elevar la calidad del proceso.

En las pequeñas organizaciones resulta eficaz esperar a que se presente la vacante para iniciar entonces el proceso para cubrirla, pero esto no resulta en organizaciones más grandes en donde se requiera cierto grado de planeación.

Para ubicar mejor las fuentes de reclutamiento, dentro de los requisitos de la organización se necesita una investigación interna y externa (Chiavenato, 2000).

La investigación externa: corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo para facilitar su análisis, de acuerdo con los intereses de la organización. El reclutamiento externo utiliza técnicas como archivos de candidatos, anuncios en radio, prensa, televisión, colegios y universidades entre otros.

La investigación interna: corresponde a una investigación acerca de las necesidades de la organización referente a recursos humanos y a las políticas que pretende adoptar con respecto a su personal. Esta investigación implica: (a) determinar las políticas de reclutamiento describiendo los propósitos y objetivos del reclutador, (b) Organizar el

reclutamiento, (c) delegar autoridad y responsabilidad apropiadas para esa función, (d) establecer una lista de requisitos de la fuerza de trabajo, (e) utilizar medios para atraer las fuentes de recursos humanos, (f) evaluar el programa de reclutamiento en función de los objetivos y de los resultados encontrados.

Para Chiavenato (2000), en el reclutamiento se utilizan diferentes medios ya sean internos o externo. Se denominan medios internos cuando implica candidatos reales o potenciales, empleados únicamente en la propia organización, y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos. Y se denominan medios externos cuando examinan candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas y su consecuencia es una entrada de recursos humanos.

Después de que el proceso de reclutamiento se ha llevado a cabo se procede a la selección de personal.

Selección de Personal se define como un compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda, adecuación e integración del candidato más calificado para cubrir el puesto dentro de la organización

La importancia del proceso de selección de personal como instrumento es dotar a la empresa de los medios humanos que garanticen su éxito (Función Publica, 1999). Este éxito se fundamenta en el supuesto de que el cargo, si ha de ejecutarse con resultados satisfactorios, requiere que esta persona tenga un conjunto de cualidades, conocimientos, intereses y aspiraciones que cumplan para su ocupación.

Uno de los aspectos más importante dentro del proceso de selección que varía de una organización a otra, es tener claridad sobre lo que se está buscando, es conocer el perfil de cargo.

Técnicamente el proceso de selección requiere que el perfil ideal se plantee en términos de características individuales medibles que estén relacionadas con la ejecución efectiva en el cargo, estas características se denominan indicadores o predictores de ejecución y constituyen la base de la evaluación para los aspirantes (SENDA, 1995)

Rodríguez (1988) determina el concepto de perfil de cargo de la siguiente manera: “conjunto de requisitos que debe tener una persona para desempeñar con eficiencia un cargo determinado”. Este se origina debido a la dificultad para la determinación de características individuales a tenerse en cuenta al momento de llenar una vacante y para que a su vez la persona logre desempeñarse de manera efectiva, desarrollándose en los aspectos humano y profesional.

El perfil de cargo, persigue los siguientes objetivos: (a) definir criterios de selección e inducción; (b) detectar necesidades de formación; (c) diseñar programas para desarrollo de personal individuales o colectivos; (d) evaluar el desempeño y (e) establecimiento de líneas de carrera en la empresa, (Rodríguez, 1988).

Debido a las grandes diferencias individuales físicas (estatura, peso, Género, constitución, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) y psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia, capacidad intelectual, etc.) que conlleva a que las personas se comporten de forma y perciban las situaciones de forma diferente, y a que logren mayor o menor desempeño de sus funciones en la organización (Chiavenato, 2000), es importante identificar estas diferencias para lograr una mejor selección de personal.

El éxito está en ajustar el perfil a las condiciones socioculturales de la organización, a su coordinación y a la planificación de la misma. De esta forma el proceso no implicará costos excesivos y requerirá de un mínimo de tiempo. Todos los pasos dentro del

proceso de selección deben arrojar datos que sean relevantes a la hora de tomar una decisión, de esta forma se estará optimizando el proceso. Los individuos que sean incorporados a la organización tendrán la probabilidad de un mejor desempeño, que cuando no se ha identificado el perfil para ocupar un cargo. En estos términos la deserción o la rotación de personal será menor y los costos se reducirán para la institución.

Dado que el objetivo de la investigación es elaborar el perfil del Cadete que se retira voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla, se identificaran características comunes dentro de la población de Cadetes con esta misma condición. La identificación se realizó con el fin de definir un perfil de características, entendido este como el conjunto de cualidades y condiciones que se dan a nivel demográfico, familiar, socio – económico y psicológico.

El proceso de selección requiere de la aplicación de diferentes técnicas psicológicas para reclutar personal idóneo según las demandas de la organización; es decir de los perfiles que requiere para ocupar sus cargos. La selección de personal para un determinado cargo necesita de especiales aptitudes y características de personalidad que determinaran el reclutamiento. Los que quieren abrazar una carrera militar se dan cuenta que casi todo puesto requiere y rango militar cuenta con un test especial, y uno de los primeros días lo pasaran efectuando una exhaustiva batería de pruebas psicológicas (Schultz, 1998).

En la industria, los test se utilizan para seleccionar personal en todos los niveles de responsabilidad empresarial, desde el simple aprendiz hasta el presidente. Las pruebas no solo se administran a los candidatos a ingresar al organización, sino además a los

empleados con el objeto de saber quienes poseen las cualidades y los méritos para ser ascendidos.

Los test psicológicos son instrumentos de medición que se aplican de forma constante y sistemática para medir una muestra de conducta (Schultz, 1998) y cumplen dos funciones: (a) selección y (b) asignación. Ambas consisten en hacer una predicción acerca del comportamiento futuro del candidato.

Entre las pruebas psicológicas aplicadas en los procesos de selección se encuentra el Cuestionario Factorial de personalidad 16 PF que como su nombre lo indica mide la personalidad y que para esta investigación es de gran importancia. La personalidad puede definirse como aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada (Cattell, 1972). Un cargo requiere algunas características especiales de personalidad y un cuidadoso repaso de la descripción puede mostrar que un tipo de personalidad no solo es muy deseable sino absolutamente indispensable (Staton, 1990)

El 16 PF se basa en estudios sistemáticos desarrollados a lo largo de 30 años de análisis factoriales que han evidenciado la existencia de 16 factores estables y relativamente independientes.

Los factores a evaluar son: reservado – abierto, pensamiento concreto –pensamiento abstracto, inestabilidad emocional – estabilidad emocional, sumisa – dominante, prudente – impulsivo, despreocupado – escrupuloso, tímido – espontáneo, racional – emocional, confiado – suspicaz, practico – soñador, sencillo – astuto, seguro – inseguro, tradicionalista – innovador, dependencia del grupo – autosuficiencia, desinhibido – controlado, tranquilo – tensionado. Esta prueba mide aspectos no intelectuales de la persona que determinan el estilo y el modo de realización de la conducta. Es un

instrumento diseñado para obtener información sobre las características afectivas, emocionales o actitudinales de los sujetos distinguiéndola de sus habilidades. La amplia extensión del 16 PF permite considerar este instrumento como uno de los mejores cuestionarios factoriales existentes para evaluar la personalidad en distintas situaciones (Cattell, 1972). La aplicación de la prueba tiene una duración de media a una hora, es individual o colectiva, se realiza a partir de los 16 años, a personas con un nivel cultural mínimo.

Los aspectos psicológicos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hacen posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y es específicamente en su ámbito laboral por lo que deberán analizarse con técnicas confiables como lo es el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF.

Las personas que se encuentran a cargo de la selección de personal deben tener conciencia de la responsabilidad de su labor; por lo tanto deben prepararse no solo intelectualmente sino psicológicamente para cumplir con un grado de objetividad que se requiere en este proceso. La ligereza de ejecución de cualquiera de los miembros en cualquiera de las etapas del proceso de selección repercute negativamente en la organización a la cual pertenece (Arboleda, 1999).

Los procesos específicos de selección se desarrollaron desde el tiempo de la segunda Guerra Mundial debido a la necesidad de seleccionar y entrenar al ejército de Estados Unidos, lo cual consolida el avance en las investigaciones sobre pruebas psicológicas, no solo en el campo clínico, sino también en el desempeño o en la predicción de comportamientos en el cumplimiento de determinadas funciones. Sin embargo, en el ámbito militar el abandono ha sido un problema difícil de resolver, en estudios

realizados en EE.UU. se reporta hasta un 40% durante el primer periodo de alistamiento o periodo de adaptación.

En términos organizacionales, cuando las pérdidas de recursos humanos no son provocadas por la organización, es decir, cuando se presentan independientemente de los objetivos de ésta, resulta esencial establecer los motivos que provocan la desincorporación o la rotación de personal de los recursos humanos, para que la organización pueda actuar sobre aquello y disminuir el volumen de abandonos inconvenientes. La rotación de personal no es causa, sino un efecto en ciertos fenómenos producidos en el interior o exterior de la organización que coincidan con la actitud y el comportamiento del personal (Chiavenato, 2000).

La organización que desea retroalimentarse para mejorar sus procesos de selección debe analizar las posibles causas de la deserción o rotación de personal de su empresa y hacer las correcciones pertinentes para su mejoramiento; de lo contrario podría generar consecuencias a veces irreparables y pocas veces previstas. Es en esta retroalimentación en donde se deben revisar los perfiles de cargo, verificar si realmente están cumpliendo con el objetivo (obtener al personal idóneo para el cargo).

El análisis de los datos obtenidos en el proceso de selección como en las entrevistas, en las pruebas aplicadas o por otras fuentes como en los formularios de solicitud que es el método más común de selección y contratación de personal, no solo suministra información útil, sino que además sirve como guía para la entrevista (Schultz, 1998). Con estos mismos datos obtenidos en el proceso de selección se obtendrá la información necesaria para la retroalimentación de la organización, puesto que se podrá revisar el material perteneciente a las personas que han abandonado el cargo y que ayudara a detectar la localización de los problemas existentes identificando factores comunes entre

estos individuos. De esta forma se tendrá noción de los orígenes y en un futuro cercano realizar los cambios pertinentes en el proceso de selección y proceder a los cambios oportunos.

La información que se obtiene del aspirante al cargo sobre aspectos relacionados con el medio familiar son de vital importancia ya que entre otros van marcando al individuo en sus hábitos, creencias, valores y estilos de trabajo. La familia tiene una estructura y una jerarquía de autoridad y responsabilidad. Esta responsabilidad que tiene la familia nuclear en el cuidado del individuo es en cuanto a educación moral, atención médica, estabilidad económica y emocional (Craig, 1994). Al conocer acerca de este tema ayudara en alguna medida a predecir el funcionamiento del empleado dentro de la organización. Los padres o cuidadores interpretan para la persona la sociedad externa y su cultura.

Otro de los puntos importantes sobre los que se debe indagar son los factores socioeconómicas puesto que permite verificar de manera directa y objetiva las condiciones socioeconómicas en la que se desenvuelve el aspirante (Grados, 1998).

Las etiquetas de género e identidad del género afectan la conducta a través de toda la vida y es durante la adolescencia en donde las presiones empujan a menudo a asumir la conducta de género claramente tradicional (Craig, 1994); es por esto, que es importante recaudar la información acerca del género y de esta forma con otros datos sociodemográficos determinar que rol tiene dentro de la familia.

Con la corriente llamada de las Relaciones Humanas se centra más la idea de los recursos humanos como función empresarial y, al menos en los países más desarrollados, se consolidan determinados métodos para seleccionar trabajadores. Los más frecuentemente utilizados son: las pruebas profesionales, las entrevistas en general,

las pruebas grafológicas, los test psicológicos. La importancia de los test psicológicos en un proceso de selección es identificar al individuo que reúna las cualidades necesarias para determinado cargo (Shultz, 1998). A esto hay que añadir los exámenes médicos que se utilizan para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean.

Pero más allá de las pruebas, exámenes, entrevistas, entre otros, es importante tener en cuenta cómo se maneja la información acerca de la organización en el momento de reclutamiento y selección. Tener en cuenta que entre mayor sea la planificación del proceso de reclutamiento y selección, mejor serán los resultados tanto para la organización como para los empleados. Es por esto que todo lo concerniente al trabajo se ajuste a las exigencias del trabajador. La organización tiene la obligación de averiguar las expectativas de los candidatos a empleados (Schultz, 1998). Cuando ni las preferencias ni las exigencias de los candidatos se cumplen en el trabajo, se genera un sentimiento de frustración y aburrimiento, y esta puede ser una de las posibles causas del abandono.

Es por lo anterior que la psicología de las organizaciones, se preocupa por mejorar la calidad del recurso humano; siendo este, uno de los campos del conocimiento que mayor aporte brinda a las organizaciones en la comprensión y análisis de los procesos de selección e incorporación y en las funciones de producción y ejecución de diferentes actividades. Y es bajo este concepto que se desarrollo la presente investigación que no solo se beneficiara la Escuela Naval Almirante Padilla (ENAP), ente estatal, sino todas las escuelas de formación militar.

Los resultados arrojados de esta investigación son una herramienta más para el proceso de selección; de esta manera se presume se reducirá la probabilidad de

deserciones en el personal de Cadetes. De igual forma se presume, se reducirán los costos en materiales, tiempo y personal profesional en todo el proceso de selección e incorporación que se realiza la ENAP.

A partir del alto porcentaje de retiro voluntario que se presenta en la ENAP, como se presento anteriormente, surge la necesidad de realizar una investigación que permita identificar la causa de retiro.

Para esta investigación se abordo desde la relación que tienen los factores sociodemográficos y de personalidad en el retiro de Cadetes durante el primer año de formación en la Escuela Naval Almirante Padilla

Es así, como el Departamento de Selección de la ENAP y sus directivas reconoce la importancia de dicha investigación, con una visión cuantitativa de las características del perfil del cadete que se ha retirado voluntariamente, específicamente de los que están en primer año de formación.

Para ello se tuvo en cuenta la información sociodemográfica, y los resultados arrojados en el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF con el fin de reorientar y proyectar la selección de personal; y de esta forma mejorar los procesos de incorporación y contribuir al desarrollo de la ENAP.

Teniendo en cuenta lo anterior se formula el siguiente problema: ¿Qué relación tienen los factores socio-demográficos y de personalidad sobre el retiro voluntario en el personal de Cadetes durante el primer año de formación en la Escuela Naval Almirante Padilla?

Según lo expuesto anteriormente, el objetivo general de esta investigación es elaborar el perfil que poseen los Cadetes de primer año que se han retirado voluntariamente de la

Escuela Naval Almirante Padilla mediante el análisis correlacional; a partir de las variables sociodemográficas y de personalidad.

Lo anterior se lograra por medio de los siguientes objetivos específicos:

1. Efectuar un análisis documental de los Cadetes de primer año que se han retirado voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla para identificar las variables demográficas y de personalidad que sean comunes.

2. Identificar en qué medida el retiro voluntario de los Cadetes de primer año de la ENAP se relaciona con factores sociodemográficos y de personalidad.

Para efectos del trabajo, las variables que permitirán estructurar la recopilación y análisis de la información son:

1. Factores sociodemográficos: Entendido como las características y propiedades sociológicas que posee el individuo o un grupo. Dimensión sociológica. Esta variable con un nivel de medición normal indica que no tiene orden ni jerarquía (Hernández, Fernández, Baptista, 2000). De acuerdo con la cantidad de categorías que se encuentre dentro de la variable se dividen en dicotómicas (dos categorías) o categóricas (tres o más categorías). Los factores sociodemográficos escogidos son los que se encontraron después de la revisión de los folios de vida.

Los factores sociodemográficos se evaluaron por medio de los índices de: (a) Género (variable dicotómica), (b) edad (variable categórica), (c) número de hermanos (variable categórica), (d) constelación familiar o posición que ocupa el hijo dentro de sus hermanos (variable categórica), (e) lugar de origen (variable categórica), (f) estado civil de los padres (variable categórica)

2. Factores de personalidad: Características de la personalidad que posee cada individuo. Dimensión psicológica. Esta variable con un nivel de medición por intervalos

indica que existe orden o jerarquía entre categorías y en donde se establecen intervalos iguales en la medición (Hernández y cols, 2000). La variable se evaluará por medio del Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF; ya que es esta prueba y no otra la que se aplica en el momento de selección de los aspirantes a Cadetes.

3. Retiro voluntario: Definido como el comportamiento instrumental realizado por un individuo en forma voluntaria para abandonar una institución. Esta variable con un nivel de medición normal categórica, se evaluó por medio de la revisión de archivos existentes en la ENAP, en donde se encuentran los motivos de retiro voluntario de los Cadetes. Estos motivos de retiro se clasificaron de acuerdo con los informes anuales que presenta el Departamento de Estadística de la ENAP: (a) Baja adaptación a la vida militar, (b) proyecto de vida, (c) problemas familiares, (d) obtención de la libreta militar, (e) bajo nivel académico, (f) traslado a otro país.

De acuerdo con lo planteado anteriormente las hipótesis para el análisis de la información recopilada son:

Existe al menos un factor en común entre los factores sociodemográficos y los factores de personalidad en el retiro voluntario de los Cadetes de primer año de la ENAP.

No existen factores comunes entre los factores sociodemográficos y los factores de personalidad en el retiro voluntario de los Cadetes de primer año de la ENAP.

Existen 8 factores que son suficientes para explicar el perfil del cadete que se retira voluntariamente del primer año de la ENAP.

No son necesarios más de 8 factores para explicar el perfil del cadete que se retira voluntariamente del primer año de la ENAP.

Método

Teniendo en cuenta que esta investigación busco relacionar los factores sociodemográficos y de personalidad de los Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer año de formación de la ENAP el tipo de investigación que se realizó es correlacional.

Tipo de diseño

A partir de los objetivos del estudio, la investigación fue de tipo correlacional y enmarcándose dentro del modelo cuantitativo.

Se afirma que esta investigación es correlacional puesto que su principal preocupación radicó en relacionar factores fundamentales como son los sociodemográficos y los de personalidad, utilizando criterios sistemáticos para destacar elementos esenciales en su grupo.

El estudio es cuantitativo, pues su objetivo fue verificar o confirmar relaciones escritas por la teoría. Para tal fin se contó con un instrumento metodológico evaluado y diseñado por expertos(16PF) cuyo objetivo era realizar ítems que permitan producir información objetiva, observable, confiable y numérica acerca de componentes particulares definidos operacionalmente.

Los Estudios Correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. La utilidad de estos estudios es saber como se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández y cols, 2000).

El tipo de análisis que se realizó es no paramétrico teniendo en cuenta que no requiere de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional y que las variables pueden analizar datos nominales u ordinales (Hernández y cols, 2000). De acuerdo con lo anterior, la prueba estadística no paramétrica es regresión múltiple en donde se analiza el efecto de dos o más variables independientes (factores sociodemográficos y de personalidad) sobre una dependiente (motivos del retiro voluntario).

Sujetos.

Los Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer año de entrenamiento en el periodo que comprende el año de 1997 hasta el año 2000 en la Escuela Naval Almirante Padilla, en total 185 sujetos.

Instrumentos y recursos.

Se diseñó un protocolo que reunió la información requerida para la investigación y que se obtuvo por medio de instrumentos como:

Los listados de bajas en donde se establece el nombre, fecha y motivo por el cual el Cadete se ha retirado, identificando únicamente por medio de este instrumento los que lo han hecho por solicitud propia en el primer año de ingreso de la ENAP.

Los folios de vida de cada uno de los Cadetes que se han retirado voluntariamente en el primer año. Estos folios son carpetas en las cuales se encuentran descripciones detalladas de temas que están en el centro de la investigación como son fecha de ingreso y de retiro, lugar de origen, datos relativos a su familia y en general la información que corresponde a su ingreso y desarrollo dentro de la organización. Los folios se abren en el momento que el Cadete ingresa a la ENAP.

Los libros de incorporación son documentos en donde se encuentran los puntajes de exámenes de ingreso y la información del Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF que se realizan en el proceso de incorporación.

La matriz de datos es una herramienta que permite la organización de la información obtenida y permite realizar la correlación de las variables para lo cual se utilizó un paquete estadístico llamado SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Este tipo de paquetes son sistemas integrados de programas diseñados para el análisis de datos (Hernández y cols, 2000).

Procedimiento

La obtención de la información se llevo a cabo en las instalaciones de la ENAP (Cartagena) y su posterior análisis e interpretación se efectuó en Bogotá.

En la primera etapa del proyecto de acuerdo con la programación se realizó la recolección de los datos.

Inicialmente se hizo la revisión de los listados de retiros para identificar los Cadetes de primer año que se retiraron voluntariamente y los motivos de este retiro. Estos listados se presentan por años y se hizo la revisión desde el año 1997 hasta el año 2000.

Después de haber identificado los Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer año de ingreso y tener la lista de los mismos, se procedió a la revisión de los folios de vida en donde se ubico la información concerniente a los datos sociodemográficos. Esta información, al igual que los listados de retiros se encuentran en el Departamento de Estadística y Archivo de la ENAP.

A continuación se recopiló la información del Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF de cada uno de los Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer año de ingreso a la ENAP. Esta información se encuentra archivada por años, en libros de ingreso que se encuentran en el Departamento de Selección de Personal de la ENAP.

Luego de la recolección de datos se procedió al análisis de datos. Se realizó la organización o sistematización de la información con la ayuda de una matriz de datos que se realizó en el programa Excel (ANEXO A). En esta matriz de datos se encontrarán los nombres de los Cadetes que se han retirado voluntariamente, el año en que se retiró, sus datos sociodemográficos pertinentes para esta investigación y los resultados del Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF.

El primera instancia se realizó la descripción del número de personas y los puntajes de cada uno de los factores de personalidad del 16 PF; por medio de tablas. Los factores de la prueba 16 PF son: (A) reservado – abierto, (B) pensamiento concreto –pensamiento abstracto, (C) inestabilidad emocional – estabilidad emocional, (E) sumisa – dominante, (F) prudente – impulsivo, (G) despreocupado – escrupuloso, (H) tímido – espontáneo, (I) racional – emocional, (L) confiado – suspicaz, (M) practico – soñador, (N) sencillo – astuto, (O) seguro – inseguro, (Q1) tradicionalista – innovador, (Q2) dependencia del grupo – autosuficiencia, (Q3) desinhibido – controlado, (Q4) tranquilo – tensionado y de los factores sociodemográficos como son: (R) origen; (S) Género; (T) edad; (U) número de hermanos y (V) constelación familiar.

Posteriormente se realizó un análisis correlacional por medio del paquete estadístico SPSS, entre los factores de personalidad y factores sociodemográficos de los Cadetes que se retiraron voluntariamente de la institución con el fin optimizar los procesos de selección de personal de la ENAP. Por medio del programa estadístico SPSS se corrieron los datos de la población de Cadetes que se retiraron voluntariamente, de esta forma se pudo observar cual es el nivel de significancia o de correlación de cada una de las variables independientemente. Se conoció el nivel de correlación de cada una de las variables en la matriz de correlaciones de variables originales, y se pudo apreciar cuales

son las variables que más influyen sobre el análisis en estudio, y de esta manera se sacaron unos patrones de significancia en los cuales se basó la explicación para todo el grupo poblacional. Esto es importante puesto que no todas las variables en estudio influyen de la misma manera sobre la muestra, sino por el contrario habrá unas que son más significativas que otras, y a partir de estas se empezó el análisis y las posibles explicaciones que se puedan dar, traduciéndose esto en las relaciones que tienen unas con las otras.

En la última parte del trabajo se cumplió con la discusión y la entrega final de la investigación se culminó con los resultados arrojados en el estudio y la devolución de la información a la organización con las recomendaciones necesarias para el mejoramiento de los procesos de selección.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la base de datos, con 185 Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer año de formación de la ENAP, que corresponden al 30% del total del ingreso en los años estudiados.

Los datos hallados en esta aplicación, son de gran valor para el cumplimiento de los objetivos tanto generales como específicos de la investigación, arrojando información personal, social y familiar que brinda características del perfil de los Cadetes.

Gracias a estos resultados, se logró obtener conceptos de interés para la Escuela Naval Almirante Padilla y especialmente para el Departamento de selección de personal que es el encargado de realizar el proceso de reclutamiento y selección a nivel Nacional.

Esta presentación se lleva a cabo en dos niveles, en el primero se describe el perfil en términos de características de los Cadetes que se retiraron voluntariamente en el primer

año de entrenamiento de la ENAP y en el segundo nivel se presentan los resultados de las correlaciones de las diferentes variables seleccionadas, bajo el criterio de la utilidad de sus resultados para implementar y mejorar los procesos de selección. Buscando de esta forma contribuir de manera significativa en la calidad de los futuros Oficiales de la Armada Nacional Colombiana.

En el primer nivel se presenta una descripción de las siguientes categorías: (a) la Información obtenida en el Cuestionario Factorial de personalidad 16 PF y (b) los factores sociodemográficos.

Para conocer los resultados de las categorías enunciadas se presentan tablas y gráficos de barras que resumen los resultados cuantitativos arrojados.

Resultados del análisis estadístico del Factor A del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

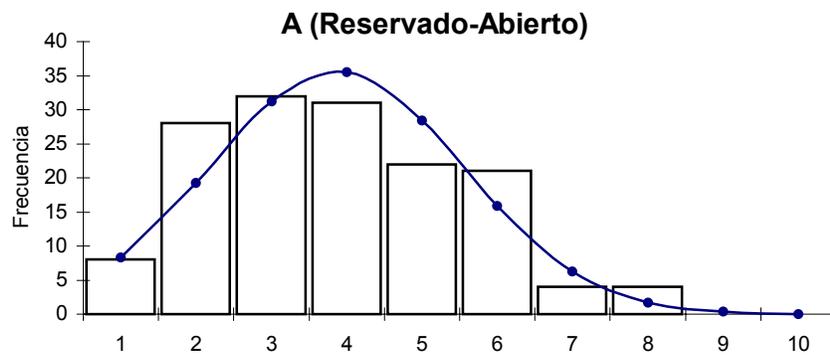


Figura 2. Distribución de frecuencia del factor A (Reservado – Abierto)

Tabla 1

Resultados de la muestra tomada sobre el factor A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	8	4,3	5,3	5,3
	2	28	15,1	18,7	24,0
	3	32	17,3	21,3	45,3
	4	31	16,8	20,7	66,0
	5	22	11,9	14,7	80,7
	6	21	11,4	14,0	94,7
	7	4	2,2	2,7	97,3
	8	4	2,2	2,7	100,0
	9	0	0,0	0,0	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	3,9
	Total	185	100,0	Desv. Est.	1,68

Como se puede observar en la tabla, el 66.0% de la población que son 99 personas se encuentran ubicadas en el rango 1 y 4 del Factor A, lo cual indica una tendencia hacia el trabajo solitario, a la precisión y a la rigidez; en cuanto a la forma de hacer las cosas y a sus criterios personales.

Resultados del análisis estadístico del Factor B del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

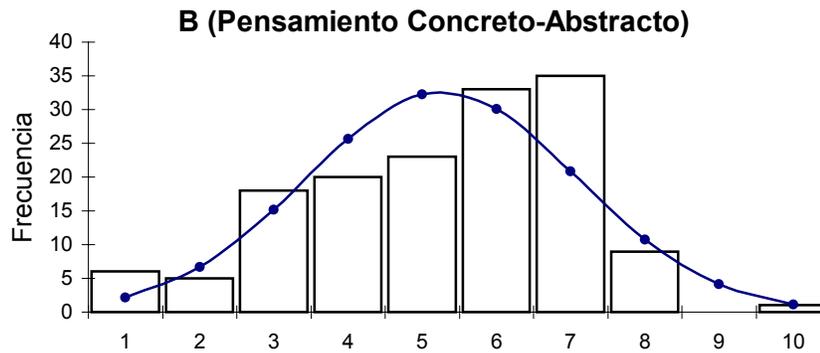


Figura 3. Distribución de frecuencia del factor B (Pensamiento Concreto – Abstracto)

Tabla 2

Resultados de la muestra tomada sobre el factor B

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	6	3,2	4,0	4,0
	2	5	2,7	3,3	7,3
	3	18	9,7	12,0	19,3
	4	20	10,8	13,3	32,7
	5	23	12,4	15,3	48,0
	6	33	17,8	22,0	70,0
	7	35	18,9	23,3	93,3
	8	9	4,9	6,0	99,3
	9	0	0,0	0,0	99,3
	10	1	0,5	0,7	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,3
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,83

En la tabla se observa que el Factor B 60.6% de la población (91 personas) se encuentran ubicadas en el rango 5 a 7, indicando que existe una ligera tendencia hacia el pensamiento abstracto.

Resultados del análisis estadístico del Factor C del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

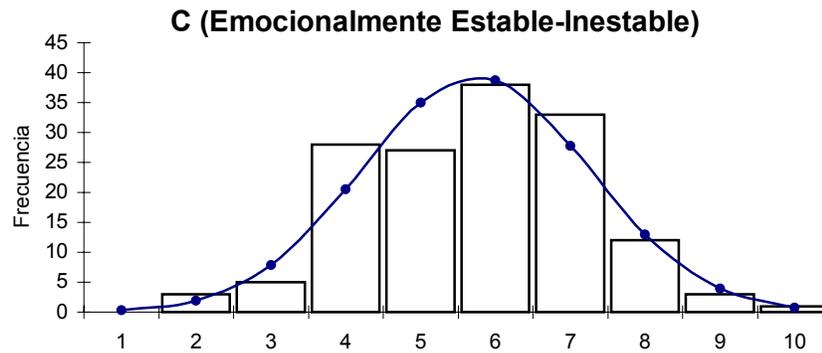


Figura 4. Distribución de frecuencia del factor C (Emocionalmente Inestable – Estable)

Tabla 3

Resultados de la muestra tomada sobre el factor C

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	3	1,6	2,0	2,0
	3	5	2,7	3,3	5,3
	4	28	15,1	18,7	24,0
	5	27	14,6	18,0	42,0
	6	38	20,5	25,3	67,3
	7	33	17,8	22,0	89,3
	8	12	6,5	8,0	97,3
	9	3	1,6	2,0	99,3
	10	1	0,5	0,7	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,7
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,52

Se observa que el factor C, muestra que 126 personas se encuentran ubicadas en el rango 4 a 7 (84.0%), indicando una tendencia hacia el equilibrio emocional.

Resultados del análisis estadístico del Factor E del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

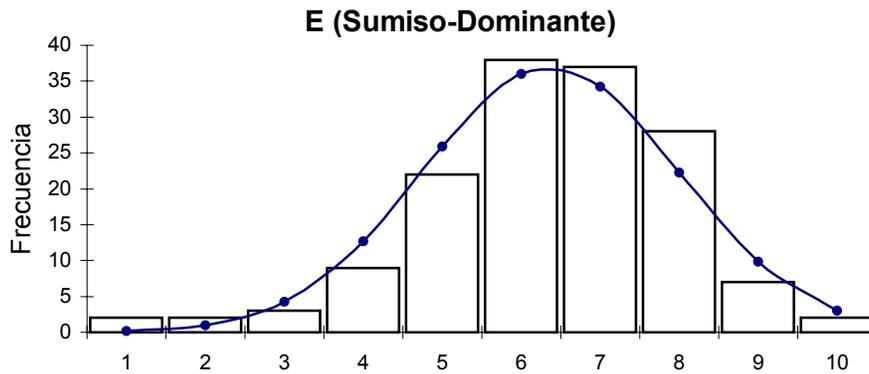


Figura 5. Distribución de frecuencia del factor E (Sumiso - Dominante)

Tabla 4.

Resultados de la muestra tomada sobre el factor E

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	2	1,1	1,3	1,3
	2	2	1,1	1,3	2,7
	3	3	1,6	2,0	4,7
	4	9	4,9	6,0	10,7
	5	22	11,9	14,7	25,3
	6	38	20,5	25,3	50,7
	7	37	20,0	24,7	75,3
	8	28	15,1	18,7	94,0
	9	7	3,8	4,7	98,7
	10	2	1,1	1,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	6,4
	Total	185	100,0	Desv. Est.	1,62

En la tabla se destaca que el Factor E se encontró en un 68.7% de la población (103 personas) que se ubicó en el rango 6 a 8. Esto muestra una ligera tendencia hacia la

posición de mando, de independencia, de competitividad. Prevalece el cumplimiento de metas, persistencia y decisión.

Resultados del análisis estadístico del Factor F del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

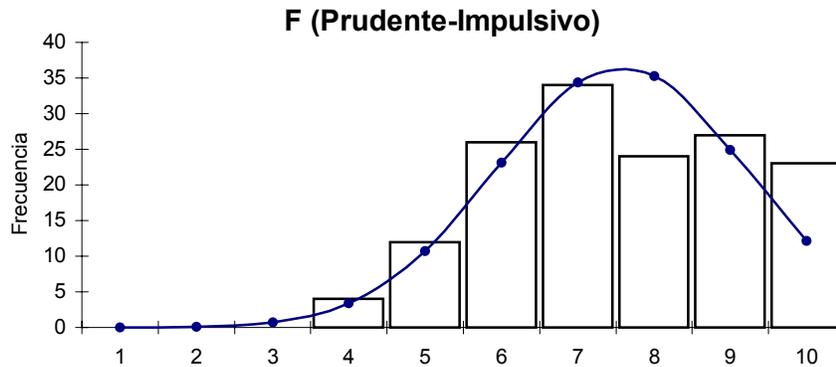


Figura 6. Distribución de frecuencia del factor F (Prudente - Impulsivo)

Tabla 5

Resultados de la muestra tomada sobre el factor F

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	0	0,0	0,0	0,0
	3	0	0,0	0,0	0,0
	4	4	2,2	2,7	2,7
	5	12	6,5	8,0	10,7
	6	26	14,1	17,3	28,0
	7	34	18,4	22,7	50,7
	8	24	13,0	16,0	66,7
	9	27	14,6	18,0	84,7
	10	23	12,4	15,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	7,6
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,64

En la tabla se observa que el Factor F muestra una clara tendencia hacia la impulsividad con el 72% de la población (108 personas) puntuando en el rango 7 a 10. Indicando que son joviales, activos, francos, expresivos. Y en los puntajes más altos no se procesa correctamente la información

Resultados del análisis estadístico del Factor G del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

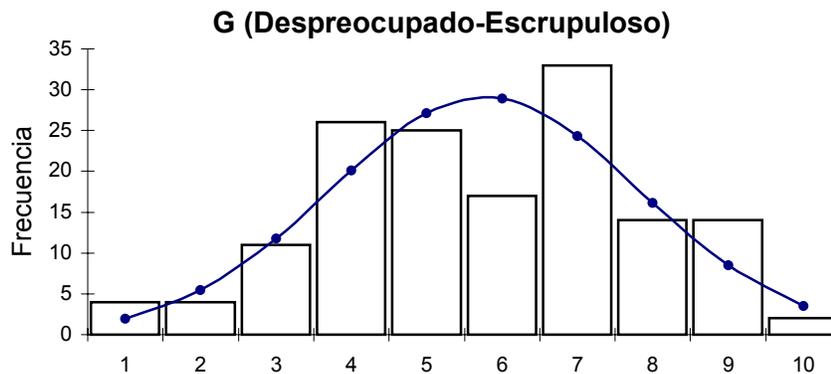


Figura 7. Distribución de frecuencia del factor G (Despreocupado - Escrupuloso)

Tabla 6

Resultados de la muestra tomada sobre el factor G

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	4	2,2	2,7	2,7
	2	4	2,2	2,7	5,3
	3	11	5,9	7,3	12,7
	4	26	14,1	17,3	30,0
	5	25	13,5	16,7	46,7
	6	17	9,2	11,3	58,0
	7	33	17,8	22,0	80,0
	8	14	7,6	9,3	89,3
	9	14	7,6	9,3	98,7
	10	2	1,1	1,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,8
Total		185	100,0	Desv. Est.	2,06

Se observa que en el Factor G se presentan dos grupos en donde el 34.0 % de la población (51 personas) se encuentran ubicadas en el rango 4 a 5, y el 51.9 % (78 personas) se ubican en el rango 6 a 9. Lo anterior muestra una tendencia que fluctúa alrededor de la media presentándose conductas en donde se acogen a las normas y en otras situaciones las evita, pueden llegar a ser perseverantes o pueden aceptar pocas obligaciones.

Resultados del análisis estadístico del Factor H del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

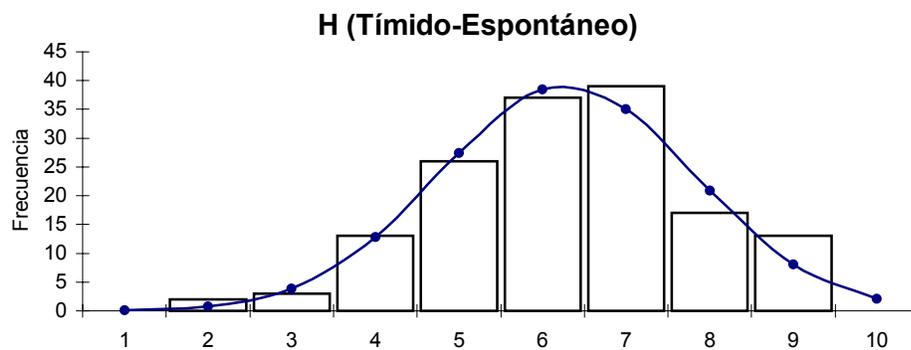


Figura 8. Distribución de frecuencia del factor H (Tímido - Espontáneo)

Tabla 7

Resultados de la muestra tomada sobre el factor H

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	2	1,1	1,3	1,3
	3	3	1,6	2,0	3,3
	4	13	7,0	8,7	12,0
	5	26	14,1	17,3	29,3
	6	37	20,0	24,7	54,0
	7	39	21,1	26,0	80,0
	8	17	9,2	11,3	91,3
	9	13	7,0	8,7	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	6,3
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,53

En la anterior tabla se aprecia que el Factor H con un 68.0 % de la población (102 personas) se ubican en el rango 5 a 7. Esto refleja una ligera tendencia hacia la espontaneidad, a ser sociables, de numerosas respuestas emocionales

Resultados del análisis estadístico del Factor I del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

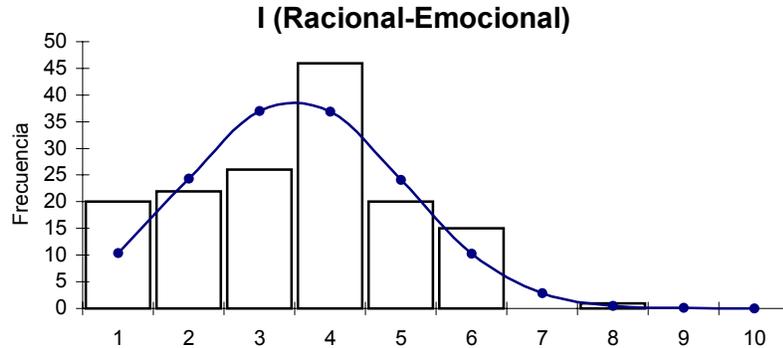


Figura 9. Distribución de frecuencia del factor I (Racional - Emocional)

Tabla 8

Resultados de la muestra tomada sobre el factor I

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	20	10,8	13,3	13,3
	2	22	11,9	14,7	28,0
	3	26	14,1	17,3	45,3
	4	46	24,9	30,7	76,0
	5	20	10,8	13,3	89,3
	6	15	8,1	10,0	99,3
	7	0	0,0	0,0	99,3
	8	1	0,5	0,7	100,0
	9	0	0,0	0,0	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	3,5
	Total	185	100,0	Desv. Est.	1,54

Se aprecia en el Factor I que la población tiene una alta tendencia hacia la racionalidad con un 76% (114 personas) tienden a ser realistas, independientes y mantener el grupo trabajando sobre bases realistas y aceptadas

Resultados del análisis estadístico del Factor L del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

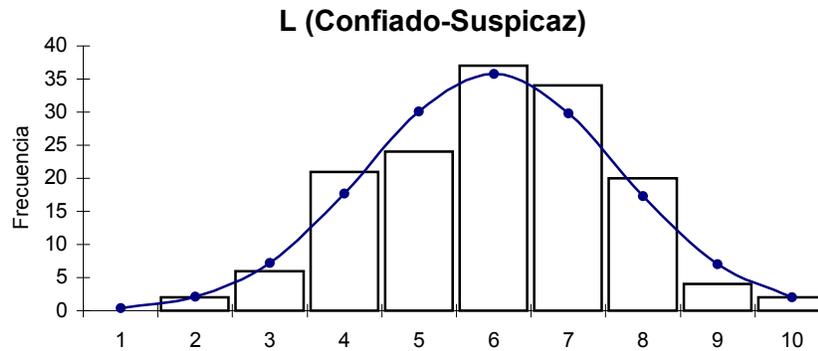


Figura 10. Distribución de frecuencia del factor L (Confiado - Suspica)

Tabla 9

Resultados de la muestra tomada sobre el factor L

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	2	1,1	1,3	1,3
	3	6	3,2	4,0	5,3
	4	21	11,4	14,0	19,3
	5	24	13,0	16,0	35,3
	6	37	20,0	24,7	60,0
	7	34	18,4	22,7	82,7
	8	20	10,8	13,3	96,0
	9	4	2,2	2,7	98,7
	10	2	1,1	1,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	6,0
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,67

Se aprecia en el Factor L que el 63.4% (95 personas) de la población tiene una tendencia hacia el equilibrio entre la confianza y la suspicacia.

Resultados del análisis estadístico del Factor M del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

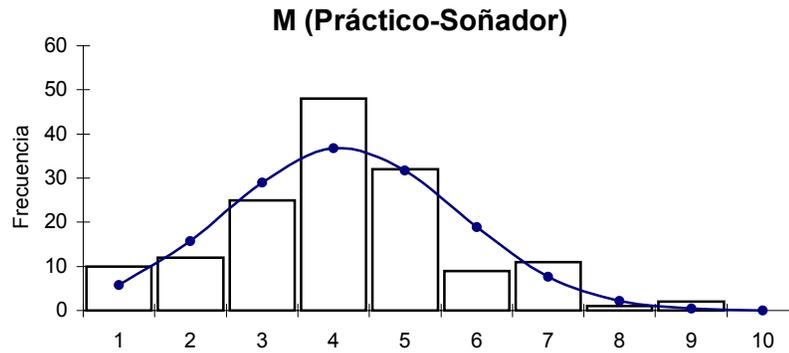


Figura 11. Distribución de frecuencia del factor M (Practico – Sonador)

Tabla 10

Resultados de la muestra tomada sobre el factor M

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	10	5,4	6,7	6,7
	2	12	6,5	8,0	14,7
	3	25	13,5	16,7	31,3
	4	48	25,9	32,0	63,3
	5	32	17,3	21,3	84,7
	6	9	4,9	6,0	90,7
	7	11	5,9	7,3	98,0
	8	1	0,5	0,7	98,7
	9	2	1,1	1,3	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	4,1
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,63

Se aprecia en el Factor M que la población tiene una ligera tendencia hacia lo práctico con un 70.0% que califica en el rango 3 a 5 (105 personas) lo que indica que son prácticos en la planeación, se guía por resultados inmediatos y centrado en necesidades prácticas.

Resultados del análisis estadístico del Factor N del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

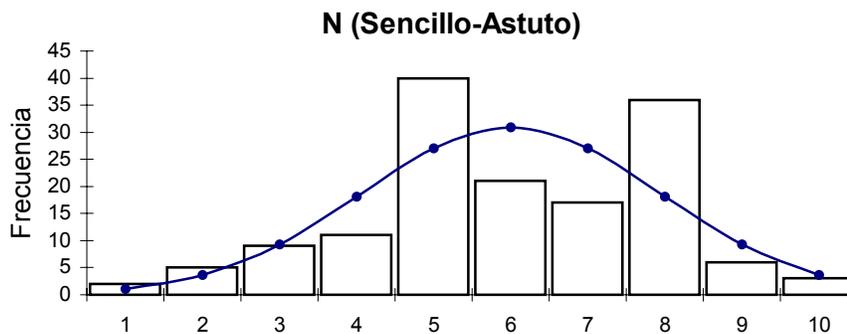


Figura 12. Distribución de frecuencia del factor N (Sencillo - Astuto)

Tabla 11

Resultados de la muestra tomada sobre el factor N

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	2	1,1	1,3	1,3
	2	5	2,7	3,3	4,7
	3	9	4,9	6,0	10,7
	4	11	5,9	7,3	18,0
	5	40	21,6	26,7	44,7
	6	21	11,4	14,0	58,7
	7	17	9,2	11,3	70,0
	8	36	19,5	24,0	94,0
	9	6	3,2	4,0	98,0
	10	3	1,6	2,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	6,0
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,94

En la anterior tabla se aprecia en el Factor N, dos grupos con una ligera tendencia; el primero con un 40.7% (61 personas) que se encuentran ubicadas entre el rango 5 a 6 y el segundo con 35.3% (53 personas) se ubican en el rango 7 a 8.

Resultados del análisis estadístico del Factor O del Cuestionario de Personalidad 16 PF :

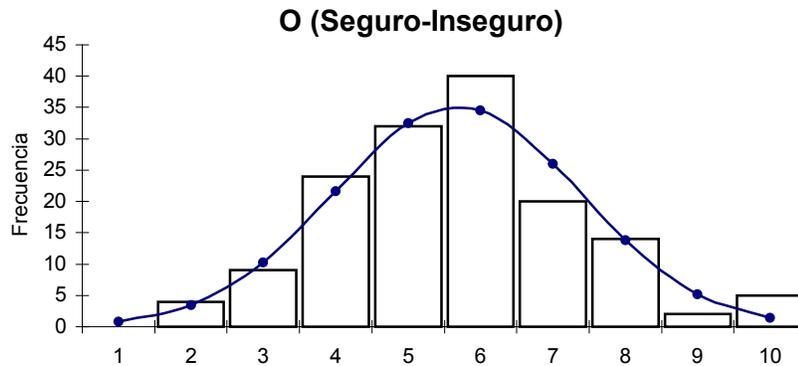


Figura 13. Distribución de frecuencia del factor O (Seguro - Inseguro)

Tabla 12

Resultados de la muestra tomada sobre el factor O

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	4	2,2	2,7	2,7
	3	9	4,9	6,0	8,7
	4	24	13,0	16,0	24,7
	5	32	17,3	21,3	46,0
	6	40	21,6	26,7	72,7
	7	20	10,8	13,3	86,0
	8	14	7,6	9,3	95,3
	9	2	1,1	1,3	96,7
	10	5	2,7	3,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,7
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,70

Se aprecia en el Factor O, que la mayoría de la población se encuentra ubicada en la media con el 48% (72 personas) lo que indica que las personas son seguras con ciertos periodos de inseguridad. Por otro lado el 24.7% (37 personas) se encuentran ubicadas entre el rango 1 y 4, y el 27.2% (41 personas) restante se ubica en el rango 7 y 10.

Resultados del análisis estadístico del Factor Q1 del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

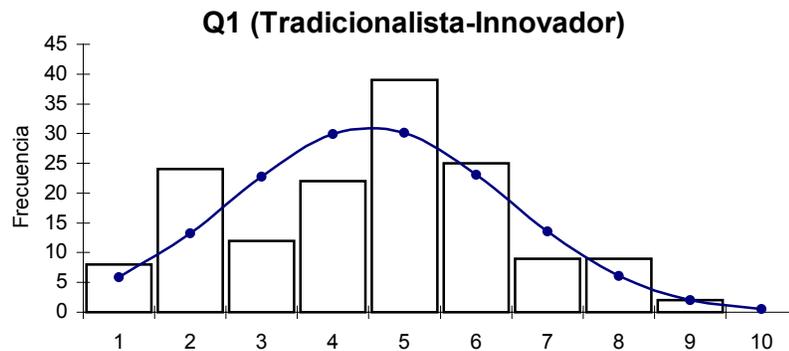


Figura 14. Distribución de frecuencia del factor Q1 (Tradicionalista - Innovador)

Tabla 13

Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	8	4,3	5,3	5,3
	2	24	13,0	16,0	21,3
	3	12	6,5	8,0	29,3
	4	22	11,9	14,7	44,0
	5	39	21,1	26,0	70,0
	6	25	13,5	16,7	86,7
	7	9	4,9	6,0	92,7
	8	9	4,9	6,0	98,7
	9	2	1,1	1,3	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	4,5
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,93

Se aprecia en el Factor Q1 dos grupos con tendencia; el primero con un 38.7% (58 personas) ubicados en el rango 2 a 4 indicando que son personas tradicionalistas, confía en lo que le han enseñado a creer, presentan ideas arraigadas, aceptan lo conocido, son precavidos con las nuevas ideas, se oponen a los cambios, se acogen fácilmente a las normas. y el segundo grupo con 42.7% (64 personas) que se encuentran ubicadas en el rango 5 a 6 indicando un equilibrio entre lo tradicionalista y lo innovador.

Resultados del análisis estadístico del Factor Q2 del Cuestionario de Personalidad 16 PF :

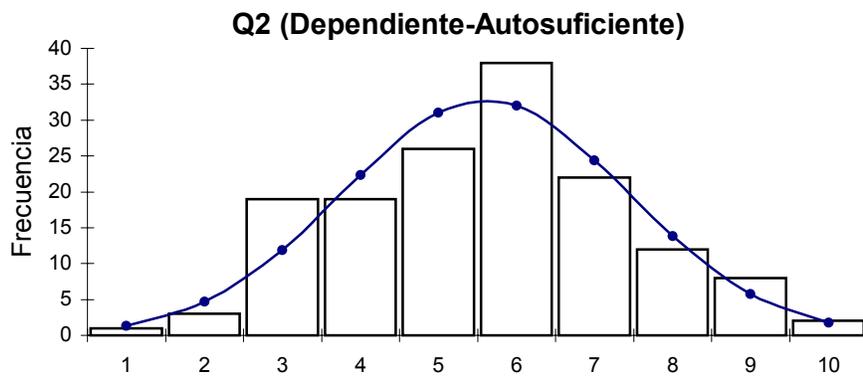


Figura 15. Distribución de frecuencia del factor Q2 (Dependiente - Autosuficiente)

Tabla 14

Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	1	0,5	0,7	0,7
	2	3	1,6	2,0	2,7
	3	19	10,3	12,7	15,3
	4	19	10,3	12,7	28,0
	5	26	14,1	17,3	45,3
	6	38	20,5	25,3	70,7
	7	22	11,9	14,7	85,3
	8	12	6,5	8,0	93,3
	9	8	4,3	5,3	98,7
	10	2	1,1	1,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,6
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,82

Se aprecia en el Factor Q2 que en el rango 5 y 6 se ubica el 42.6% (64 personas) lo que muestra que son personas con aptitudes para trabajar tanto en grupo como en forma individual. El 29.3% (44 personas) de la población se ubica en el rango 7 y 10. Y el 28.1 restante se ubica en el rango de 1 a 4 (42 personas).

Resultados del análisis estadístico del Factor Q3 del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

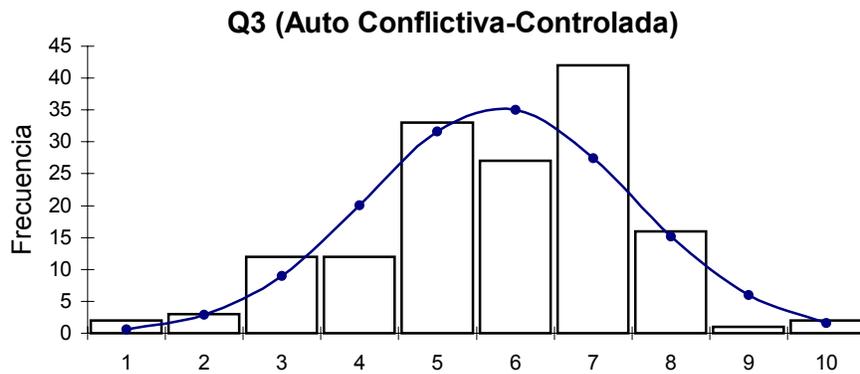


Figura 16. Distribución de frecuencia del factor Q3 (Auto conflictiva - Controlada)

Tabla 15

Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	2	1,1	1,3	1,3
	2	3	1,6	2,0	3,3
	3	12	6,5	8,0	11,3
	4	12	6,5	8,0	19,3
	5	33	17,8	22,0	41,3
	6	27	14,6	18,0	59,3
	7	42	22,7	28,0	87,3
	8	16	8,6	10,7	98,0
	9	1	0,5	0,7	98,7
	10	2	1,1	1,3	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,8
	Total	185	100,0	Desv. Est.	1,69

Se aprecia en el Factor Q3 que el 58.0% (102 personas) de la población se encuentra ubicada en el rango 5 a 7. Esto indica un equilibrio entre la desinhibición y el control.

Resultados del análisis estadístico del Factor Q4 del Cuestionario de Personalidad 16 PF:

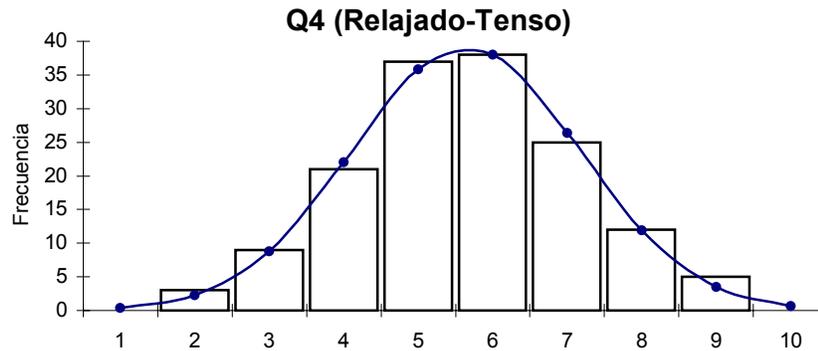


Figura 17. Distribución de frecuencia del factor Q4 (Relajado - Tenso)

Tabla 16

Resultados de la muestra tomada sobre el factor Q4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	1	0	0,0	0,0	0,0
	2	3	1,6	2,0	2,0
	3	9	4,9	6,0	8,0
	4	21	11,4	14,0	22,0
	5	37	20,0	24,7	46,7
	6	38	20,5	25,3	72,0
	7	25	13,5	16,7	88,7
	8	12	6,5	8,0	96,7
	9	5	2,7	3,3	100,0
	10	0	0,0	0,0	100,0
	Total	150	81,1	100,0	
Perdidos	Sistema	35	18,9	Media	5,6
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,53

Se aprecia en el Factor Q4 el 50% (75 personas) de la población se ubica en el rango 5 y 6 indicando un equilibrio en el nivel de tensión energética manejable y normal. El 28% (42 personas) se encuentra ubicada en el rango de 7 a 10. Y el 22% (33 personas) se encuentra ubicada en el rango 1 a 4.

Resultados del análisis estadístico del Factor Numero de Hermanos (V):

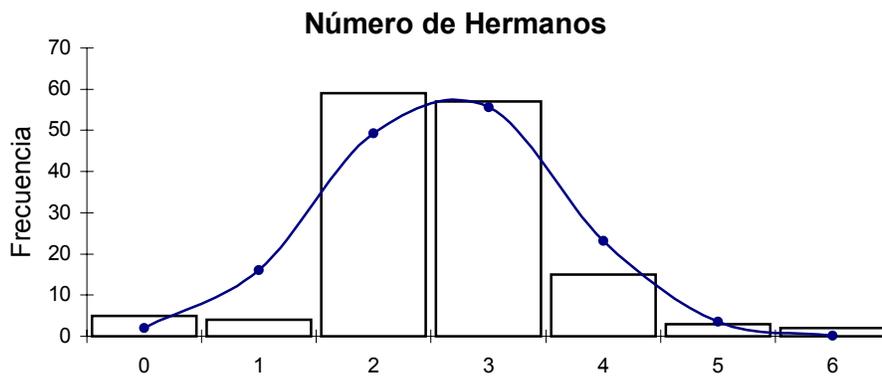


Figura 18. Distribución de frecuencia del factor Numero de Hermanos (V).

Tabla 17

Resultados de la muestra tomada sobre el factor Numero de Hermanos (V)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	0	5	2,7	3,4	3,4
	1	4	2,2	2,8	6,2
	2	59	31,9	40,7	46,9
	3	57	30,8	39,3	86,2
	4	15	8,1	10,3	96,6
	5	3	1,6	2,1	98,6
	6	2	1,1	1,4	100,0
	Total	145	78,4	100,0	
Perdidos	Sistema	40	21,6	Media	2,6
Total		185	100,0	Desv. Est.	1,00

Se aprecia en el Factor Numero de Hermanos que el 80.0% (116 personas) de la población tiene entre 2 y 3 hermanos.

Resultados del análisis estadístico del Factor Estado Civil de los Padres (X):



Figura 19. Distribución de frecuencia de la variable Estado Civil de los padres (X)

Tabla 18

Resultados de la muestra tomada sobre la variable Estado Civil de los Padres (X)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Soltera	39	21,1	21,2	21,2
	Casada	132	71,4	71,7	92,9
	Separada	11	5,9	6,0	98,9
	Unión Libre	1	0,5	0,5	99,5
	Viuda	1	0,5	0,5	100,0
	Total	184	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	0,5		
Total		185	100,0		

En la tabla se puede apreciar que el 71% (132 personas) de los cadetes tienen sus padres casados.

Resultados del análisis estadístico del Factor Género del Cadete (S):

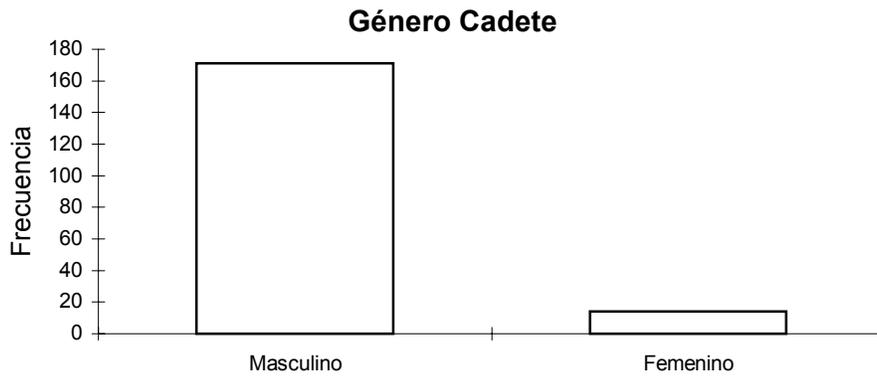


Figura 20. Distribución de frecuencia de la variable Género (S).

Tabla 19

Resultados de la muestra tomada sobre la variable Género del Cadete (S)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Masculino	171	92,4	92,4	92,4
	Femenino	14	7,6	7,6	100,0
	Total	185	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	0	0,0		
Total		185	100,0		

En la tabla se observa que el 92.4% (171 personas) pertenecen al género masculino.

Resultados del análisis estadístico del Factor Ingresos Familiares (Y):

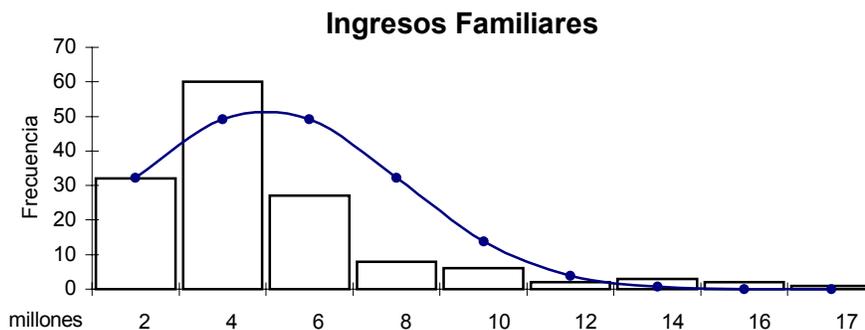


Figura 21. Distribución de frecuencia de la variable Ingresos Familiares (Y).

Tabla No.20

Resultados de la muestra tomada sobre la variable Ingresos Familiares (Y)

	Ingreso (millones)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	2	32	17,3	22,7	22,7
	4	60	32,4	42,6	65,2
	6	27	14,6	19,1	84,4
	8	8	4,3	5,7	90,1
	10	6	3,2	4,3	94,3
	12	2	1,1	1,4	95,7
	14	3	1,6	2,1	97,9
	16	2	1,1	1,4	99,3
	17	1	0,5	0,7	100,0
		Total	141	76,2	100,0
Perdidos	Sistema	44	23,8	Media	5,0
Total		185	100,0	Desv. Est.	3,08

El 42.6% (60 personas) de los padres de los cadetes tuvieron ingresos de 3 a 4 millones en los años comprendidos entre 1997 y 2000.

Resultados del análisis estadístico del Factor Constelación Familiar (W):

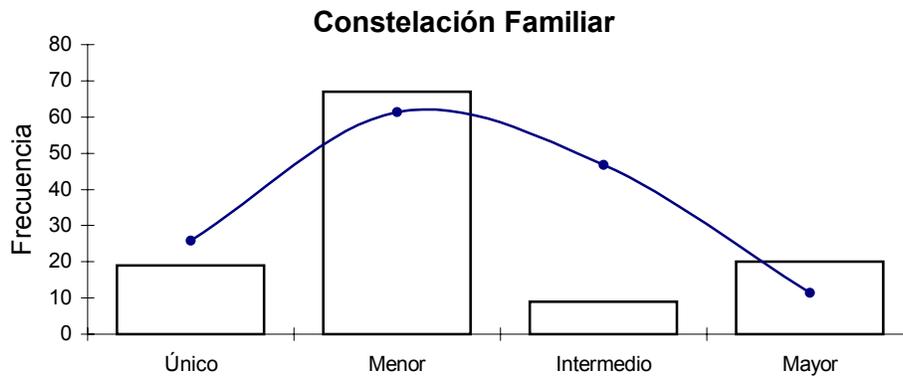


Figura 22. Distribución de frecuencia de la variable Constelación Familiar (W).

Tabla 21

Resultados de la muestra tomada sobre la variable Constelación Familiar (W)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Único	19	10,3	16,5	16,5
	Menor	67	36,2	58,3	74,8
	Intermedio	9	4,9	7,8	82,6
	Mayor	20	10,8	17,4	100,0
	Total	115	62,2	100,0	
Perdidos	Sistema	70	37,8		
Total		185	100,0		

Se observa que el 58.3% (67 personas) de la población son hijos menores. Del 37%, es decir 70 personas, no se tiene la información necesaria para su clasificación.

Tabla 22

Matriz de correlaciones, Columnas Factor A al Factor N

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N
A	1.0000	0.5286	0.6535	0.5743	0.5085	0.4368	0.1233	-0.2947	0.3895	-0.0760	0.3498
B	0.5286	1.0000	0.6067	0.5577	0.4382	0.4216	0.3045	-0.2424	0.4027	-0.1557	0.3848
C	0.6535	0.6067	1.0000	0.6004	0.5248	0.5220	0.4423	-0.3333	0.4024	-0.0391	0.5177
E	0.5743	0.5577	0.6004	1.0000	0.7119	0.6163	0.5630	0.1196	0.6820	0.2893	0.4092
F	0.5085	0.4382	0.5248	0.7119	1.0000	0.4242	0.6614	0.1741	0.5220	0.0960	0.2067
G	0.4368	0.4216	0.5220	0.6163	0.4242	1.0000	0.6181	0.2436	0.4907	0.4341	0.4172
H	0.1233	0.3045	0.4423	0.5630	0.6614	0.6181	1.0000	0.5105	0.5670	0.4042	0.2705
I	-0.2947	-0.2424	-0.3333	0.1196	0.1741	0.2436	0.5105	1.0000	0.3267	0.5652	-0.3026
L	0.3895	0.4027	0.4024	0.6820	0.5220	0.4907	0.5670	0.3267	1.0000	0.4477	0.3679
M	-0.0760	-0.1557	-0.0391	0.2893	0.0960	0.4341	0.4042	0.5652	0.4477	1.0000	0.2067
N	0.3498	0.3848	0.5177	0.4092	0.2067	0.4172	0.2705	-0.3026	0.3679	0.2067	1.0000
O	0.1813	-0.0606	-0.1823	0.2874	0.2460	0.0414	0.1092	0.4393	0.4296	0.3744	0.0564
Q1	0.2908	0.3144	0.3308	0.6219	0.3446	0.4754	0.4616	0.1376	0.3570	0.3359	0.4016
Q2	0.1713	-0.0738	0.1988	0.4030	0.3824	0.1860	0.2399	0.2733	0.3135	0.3262	0.2501
Q3	0.3966	0.3398	0.4980	0.4375	0.2409	0.6084	0.5107	0.0158	0.4255	0.4562	0.5999
Q4	0.2006	0.1277	0.0715	0.2073	0.3987	-0.0495	0.2346	0.3480	0.4265	0.0768	-0.0254
S	-0.5565	-0.6145	-0.6858	-0.2949	-0.3680	-0.1048	-0.0786	0.5095	-0.2040	0.4019	-0.2214
V	-0.1283	0.1718	0.0146	0.0239	-0.1284	0.3432	0.1245	0.3218	0.0841	0.1080	-0.1447
W	-0.4770	-0.4600	-0.5973	-0.1163	-0.1683	0.1158	0.1491	0.7305	-0.0353	0.4392	-0.3557
X	-0.0333	0.0596	-0.0555	0.0993	0.1110	-0.5139	-0.2290	-0.1698	0.1959	-0.0578	-0.0133
Y	0.2553	0.2801	0.0910	0.0685	-0.0671	0.1708	-0.0723	-0.0612	0.1880	-0.0442	-0.0930

Tabla 22A

Matriz de correlaciones, Columnas Factor O al Factor Y

	O	Q1	Q2	Q3	Q4	S	V	W	X	Y
A	0.1813	0.2908	0.1713	0.3966	0.2006	-.5565	-.1283	-.4770	-.0333	0.2553
B	-.0606	0.3144	-.0738	0.3398	0.1277	-.6145	0.1718	-.4600	0.0596	0.2801
C	-.1823	0.3308	0.1988	0.4980	0.0715	-.6858	0.0146	-.5973	-.0555	0.0910
E	0.2874	0.6219	0.4030	0.4375	0.2073	-.2949	0.0239	-.1163	0.0993	0.0685
F	0.2460	0.3446	0.3824	0.2409	0.3987	-.3680	-.1284	-.1683	0.1110	-.0671
G	0.0414	0.4754	0.1860	0.6084	-.0495	-.1048	0.3432	0.1158	-.5139	0.1708
H	0.1092	0.4616	0.2399	0.5107	0.2346	-.0786	0.1245	0.1491	-.2290	-.0723
I	0.4393	0.1376	0.2733	0.0158	0.3480	0.5095	0.3218	0.7305	-.1698	-.0612
L	0.4296	0.3570	0.3135	0.4255	0.4265	-.2040	0.0841	-.0353	0.1959	0.1880
M	0.3744	0.3359	0.3262	0.4562	0.0768	0.4019	0.1080	0.4392	-.0578	-.0442
N	0.0564	0.4016	0.2501	0.5999	-.0254	-.2214	-.1447	-.3557	-.0133	-.0930
O	1.0000	0.1996	0.5003	0.0831	0.5431	0.4210	0.1950	0.4115	0.2155	0.2327
Q1	0.1996	1.0000	0.2606	0.4766	-.0995	-.0269	0.0228	0.0224	-.0778	-.0214
Q2	0.5003	0.2606	1.0000	0.1420	0.4132	0.1885	0.1512	0.1235	0.1906	-.1357
Q3	0.0831	0.4766	0.1420	1.0000	-.0926	-.0503	-.1798	-.0432	-.0891	0.1164
Q4	0.5431	-.0995	0.4132	-.0926	1.0000	-.1434	0.0723	-.0443	0.4487	-.1024
S	0.4210	-.0269	0.1885	-.0503	-.1434	1.0000	0.1821	0.8430	-.1334	-.0250
V	0.1950	0.0228	0.1512	-.1798	0.0723	0.1821	1.0000	0.3356	-.3996	0.4963
W	0.4115	0.0224	0.1235	-.0432	-.0443	0.8430	0.3356	1.0000	-.2879	0.1517
X	0.2155	-.0778	0.1906	-.0891	0.4487	-.1334	-.3996	-.2879	1.0000	-.2045
Y	0.2327	-.0214	-.1357	0.1164	-.1024	-.0250	0.4963	0.1517	-.2045	1.0000

En esta tabla se pueden apreciar 19 altas correlaciones que se encuentran en negrilla.

Discusión

A fin de responder al planteamiento del problema de esta investigación y de aportar alternativas para el mejoramiento de los diversos procesos internos, tanto de la Escuela como de todas sus dependencias, se ha creado este aparte, en donde se presenta un nivel de análisis inductivo, proporcionando diferentes respuestas, con criterios claros, que justifican las intenciones anteriormente mencionadas de esta investigación.

La discusión se iniciará con el análisis de las variables de forma independiente y de esta forma observar su comportamiento. Luego se procederá a analizar las correlaciones y se realizará el replanteamiento de las hipótesis. Finalmente se tomarán los factores que definen el perfil.

En la primera parte del análisis individual de las variables se encontró que la mayoría de los estudiantes que pertenecieron a la Escuela corresponden al género masculino, el rango de edad predominante se encuentra entre los 16 a 20 años, es decir, entre la adolescencia y la adultez temprana; todos son solteros y sin hijos. Por otro lado, la mayor parte de los Cadetes conservan sus familias funcionales (padres casados). En su mayoría nacieron en Bogotá y son hijos menores con tres hermanos. Estos estudiantes son egresados de colegios privados, con título de bachiller académico, que ingresaron inmediatamente a la ENAP.

En cuanto a la Información socio-económica la mayoría de los padres de los Cadetes tienen ingresos entre los 3 y 4 millones de pesos; tanto hombres como mujeres costean sus gastos educativos gracias a la ayuda familiar.

Los Cadetes que se han retirado voluntariamente en el primer año de formación de la ENAP son personas con tendencia a ser duras, frías, escépticas y a mantenerse alejadas

del grupo. Le gustan más las cosas que las personas. En ocasiones pueden llegar a ser críticas, obstaculizadoras e inflexibles. En cuanto a su pensamiento, presentan una ligera tendencia hacia el pensamiento abstracto.

Se observa en los cadetes de la Escuela Naval Almirante Padilla que se retiraron voluntariamente en el primer año de formación una tendencia hacia la estabilidad y la inestabilidad emocional esto puede mostrar que en algunas situaciones se sientan afectados por los sentimientos y que en otros momentos se muestren tranquilos. Son personas con tendencia a ser dominantes, independientes, competitivas y obstinadas. Se presentan como seguros de sí mismos, auto-reguladores y tienden a hacer caso omiso de la autoridad. Existe la tendencia a ser joviales, activos, comunicativos, expresivos y francos.

Se presenta una tendencia hacia el equilibrio entre despreocupados y escrupulosos presentando conductas de evitación de normas y aceptando pocas obligaciones como también en otras ocasiones se observan como perseverantes, sensatos y sujetos a las normas. Son personas con una ligera tendencia hacia la espontaneidad, socialmente atrevidos y emprendedores. Tienen tendencia hacia la racionalidad presentándose como personas realistas, prácticas, independientes y responsables. A veces inamovibles, duros, cínicos y con tendencia a mantener el grupo trabajando sobre una bases prácticas, realistas y acertadas. Tienen tendencia al equilibrio entre la confianza y la suspicacia no dejándose afectar por lo celos o la envidia y de trato fácil, pero también se pueden presentar como engreídos, despegados de los otros y actuando con premeditación. Se presenta una ligera tendencia hacia lo práctico mostrándose ansiosos por hacer las cosas correctamente, atentos a los problemas prácticos y sujetos a los dictados de lo que es evidentemente posible. Se preocupan por los detalles, capaces

de serenarse en momentos de emergencia. Son persona seguras, flexibles, serenas con periodos de inseguridad.

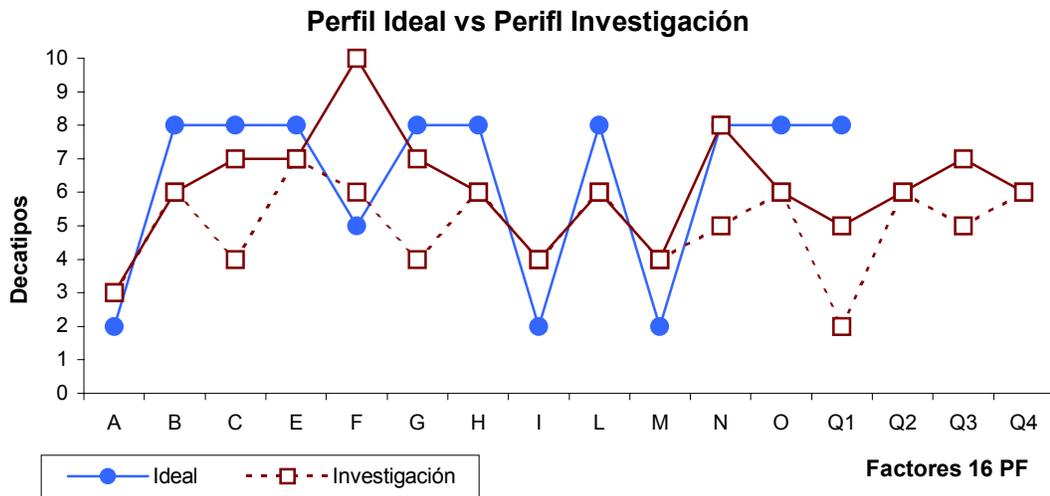


Figura 23. Comparación del Perfil Ideal contra el Perfil de Investigación.

En cuanto a la figura 23, compara el perfil Ideal contra el perfil que arrojo la presente investigación. Muestra la forma en que están distribuidos cada uno de los perfiles, evidenciando en la figura, que el perfil ideal no esta siendo aplicado en la selección de Cadetes de la ENAP. Una clara diferencia se muestra en el factor F (Impulsivo – Reservado), en donde el perfil ideal sugiere una puntuación entre los decatipos 5 y 6 del Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF, y en el perfil arrojado por la investigación las puntuaciones están entre los decatipos 7 y 10. Otro factor que evidencia diferencia entre el Perfil Ideal y el Perfil de la Investigación es el factor O (Seguro- Inseguro). El Perfil Ideal sugiere puntuaciones altas en el Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF, entre los decatipos 7 y 8, y en el Perfil de la Investigación se muestran puntuaciones con tendencia a la media, entre los decatipos 5 y 6. El Factor Q1 (Tradicionalista-Innovador) en el Perfil Ideal muestra una tendencia hacia las puntuaciones altas, entre

los decatipos 7 y 8, y el Perfil de la Investigación muestra puntuaciones por debajo del decatipo 6. Este análisis es una muestra de que el Perfil Ideal no está siendo utilizado en el proceso de incorporación de la ENAP.

Para finalizar esta discusión se realizó el análisis de las correlaciones de la siguiente forma:

Se procedió a analizar las dependencias importantes entre variables originales que se reflejan en la matriz de correlación (ver Tabla correlaciones), el nivel de adecuamiento de Kaizer (0.5235) muestra que sí es posible llevar a cabo un análisis de factores como el que se realiza a continuación ya que arroja un nivel mayor de >0.5 y se está cumpliendo con lo mínimo necesario para llevarlo a cabo. A continuación se destacará las relaciones más importantes en esta matriz, empezando con las variables que se relacionan con el factor inicial que se toma como análisis (Ej: las variables que se relacionan con el factor A son: la Variable C, la Variable E y la Variable B). Lo que se pretende inicialmente con este enfoque para cumplir con los objetivos del estudio es mostrar el comportamiento de las diferentes variables que se correlacionan o tienen cierta dependencia de otra después de haber “corrido” el total de la población (186 cadetes) bajo el programa estadístico SAS y ayudado de los métodos de análisis multivariado y el cual arroja datos que se procederá inicialmente a interpretar para luego tener un idea de como sería el perfil del Cadete que se retira voluntariamente en el primer año de formación de la ENAP y de esta manera cumplir con el objetivo general propósito de este trabajo.

Las correlaciones son interpretadas de acuerdo con la Operacionalización de los factores de la prueba 16 PF y del análisis estadístico ejecutado bajo el programa SAS. A continuación se realizará la interpretación de estas correlaciones:

1. Factor A - Factor C (Corr 0.6535).

Esta correlación muestra que los Cadetes son personas con tendencia hacia el trabajo solitario, a la precisión, a la rigidez y con tendencia al equilibrio emocional.

2. Factor A – Factor E (0.5743).

Esta relación indica que son personas con tendencia hacia el trabajo solitario, a la precisión, a la rigidez con una ligera tendencia hacia la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión.

3. Factor A – Factor B (0.5286).

Esta dependencia muestra que las personas tienden hacia el trabajo solitario, a la precisión, a la rigidez con una ligera tendencia al pensamiento abstracto.

4. Factor B – Factor C (0.6067). Esta dependencia muestra que las personas con una ligera tendencia al pensamiento abstracto y que mantienen por lo general un equilibrio emocional.

5. Factor B – Factor E (0.5577).

En esta correlación se observa que las personas tienden al pensamiento abstracto, a la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión.

6. Factor C – Factor E (0.6004).

En esta correlación alta positiva se encuentra que las personas tienden hacia el equilibrio emocional, a la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión.

7. Factor E – Factor F (0.7119).

La alta correlación que aquí se presenta muestra que son personas con una ligera tendencia hacia la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión. Son personas joviales, activas, francas y expresivas.

8. Factor E – Factor G (0.6163).

La correlación que se presenta sugiere que las personas tienen una tendencia hacia la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión. En algunas ocasiones se acogen a las normas en otras las evitan.

9. Factor E – Factor L (0.6820).

Esta correlación es alta lo cual indica que son personas con tendencia hacia la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión. Existe en estas personas tendencia al equilibrio entre la confianza y la suspicacia

10. Factor E – Factor Q1 (0.6219).

En esta correlación indica que son personas con tendencia hacia la posición de mando, de independencia, de competitividad, prevaleciendo el cumplimiento de metas, la persistencia y la decisión. Son tradicionalistas con ideas arraigadas, se oponen a los cambios y pueden mantener un equilibrio entre lo tradicionalista y lo innovador.

11. Factor F – Factor H (0.6614).

Esta correlación alta muestra que son personas son personas joviales, activas, francas y expresivas con una ligera tendencia hacia la espontaneidad, a ser sociables, y con numerosas respuestas emocionales.

12. Factor G – Factor H (0.6181).

En esta correlación alta muestra que las personas en algunas ocasiones se acogen a las normas en otras las evitan. Tienen una ligera tendencia hacia la espontaneidad, a ser sociables y con numerosas respuestas emocionales.

13. Factor I – Factor W constelación (0.7305).

Esta correlación alta muestra que son personas con tendencia hacia la racionalidad, a la independencia, manteniendo a su grupo trabajando sobre bases realistas y en su mayoría son hijos únicos.

14. Factor H – Factor L (0.5670).

En esta correlación alta muestra que las personas tienen tendencia hacia la espontaneidad, a ser sociables, y con numerosas respuestas emocionales. Existe también la tendencia hacia el equilibrio entre la confianza y la suspicacia.

15. Factor I – Factor M (0.5652).

Para esta correlación alta se muestra personas con tendencia hacia la racionalidad, a la independencia, manteniendo a su grupo trabajando sobre bases realistas son prácticos en la planeación, se guían por resultados inmediatos y se centran en necesidades prácticas.

16. Factor N – Factor Q3 (0.5999).

Esta alta correlación muestra tendencia hacia el equilibrio entre seguridad y la inseguridad, y en otro grupo de la población se presenta una ligera tendencia hacia la inseguridad. Existe equilibrio entre la desinhibición y el control.

17. Factor O – Factor Q4 (0.5431).

Esta correlación demuestra que las personas son seguras con periodos de inseguridad, muestran un adecuado nivel de tensión energética manejable.

18. Factor Q3- Factor G (0.6084).

La correlación que aquí se presenta es alta mostrando una tendencia hacia el equilibrio entre la desinhibición y el control. Son personas que se acogen fácilmente a las normas y en otras situaciones las evitan

19. Factor S sexo – Factor W constelación (0.8430).

Esta correlación muestra que la gran mayoría de las personas pertenecen al sexo masculino y la posición que ocupan dentro del núcleo familiar; la constelación familiar, es la de hijo menor.

Para saber cuantos factores se escogieron para el análisis se tuvo en cuenta la regla de escoger aquellos factores que resultaran con eigenvalores mayores que 1; (ver apéndice D) es decir los valores que representan el mayor porcentaje de explicación de cada uno de los factores. Los cuatro primeros factores nos arrojan una proporción acumulada del 91%, (ver apéndice C), lo cual es un porcentaje importante para el análisis.

Se pudo observar mediante los test de significancia (ver Apéndice E) arrojados por el programa SAS una evidencia al rechazo de la hipótesis nula en donde se contempla que no hay factores en común ($Pr > Chi Sq 0.0001$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis alterna que argumenta que al menos existe un factor en común. De igual forma se acepta

la hipótesis nula de que 8 factores son suficientes para elaborar dicho perfil; refutando así la hipótesis alterna de que son necesarios mas de 8 factores para elaborar el perfil.

Para finalizar esta discusión se tomaron los factores que están explicados por las cargas o valores de las variables o factores de personalidad expuestos por la prueba 16 PF, arrojados por la corrida del programa estadístico SAS, los cuales van a dar el perfil del cadete que se retiro voluntariamente en el primer año de formación

Factor 1. Se observa que las variables que ejercen una carga mayor en este factor son aquellas que están relacionadas con características de personas que tienden a ser rápidas en su comprensión y aprendizaje de las ideas igualmente a ser joviales, activas, charlatanas, francas, expresivas, acaloradas. Son personas con tendencia a ser un poco convencionales, despreocupadas de lo cotidiano, bohemias, motivadas por si mismas, creadoras, imaginativas, preocupadas por lo esencial y despreocupadas por las personas particulares y por la realidad física. Los intereses, dirigidos hacia su intimidad, los llevan a veces a situaciones irreales, con explosiones expresivas. La individualidad les empuja a verse excluidos de las actividades del grupo. A este factor se le denomina Concepto Primero.

Factor 2. Son personas con tendencia a ser sociables, le gusta conocer gente, franco, atrevidas, dispuestas a intentar nuevas cosas, espontáneas, de numerosas respuestas emocionales. La indiferencia; le permite soportar sin fatiga los cambios de las personas con las que trata y las situaciones abrumadoras. En algunas ocasiones se pueden despreocupar por los detalles, e invertir mucho tiempo charlando. Tienden a ser emprendedores suelen tener mucho control de sus emociones y conducta en general, son cuidadosos y abiertos a lo social. Evidencian lo que comúnmente se llama respeto hacia

sí mismos teniendo en cuenta la reputación social. En algunas ocasiones presentan tendencia a ser obstinadas. A este factor se le denomina Concepto segundo.

Factor 3. Suelen ser personas desconfiadas, celosas y ambiguas. A menudo se encuentran complicadas con su propio yo, les gusta opinar sobre sí mismas, y están interesados en la vida mental íntima. En algunas ocasiones actúan con premeditación; son despegados de los otros y colaboran deficientemente con el grupo. Existe una tendencia a un adecuado nivel de tensión energética, manejable y normal. A este factor se le denomina Concepto Tercero.

Factor 4. Son personas que se encuentran en el rango de edades comprendido entre los 16 y 17 años y ocupando la posición de hijo menor en el hogar. A este factor se le denomina Concepto Cuarto.

A partir de esta conceptualización se puede establecer que se dio cumplimiento a los objetivos generales, describiendo y analizando en forma cuantitativa las características sociodemográficas y de personalidad del Cadete que se retiró voluntariamente de la ENAP en el primer año de formación.

Al culminar esta investigación de las características del perfil del Cadete que se retiró voluntariamente en el primer año de formación de la ENAP, es importante considerar los aspectos básicos de dicho perfil, para permitir el mejoramiento de los procesos de selección y de esta forma lograr mejor desempeño de los cadetes como futuros oficiales de la Armada Nacional.

Dentro del análisis de la investigación se encontró que el perfil es fluctuante; es decir no se observan tendencias claras a diferencia de lo que se espera en el perfil ideal. Se sugiere revisar este perfil con el arrojado por esta investigación para que sirva como herramienta en los procesos de selección de la ENAP.

Por otro lado se recomienda seguir con las entrevistas de retiro pero de una forma mas profunda y con un formato predeterminado. De esta manera establecer cuales son los factores por los cuales se retira voluntariamente el cadete y entre estos cuales es el más común.

Referencias

Alvarez, L. Bocanegra, K. Castillo, M. Cufiño, A. Gonzalez, S. Guana, R. Jaramillo, A. Lacouture, E. Luque, C. Perozo, D. Rodriguez, Y & Torres, L. (1996). Tesis perfil del estudiante que Ingresa a la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana. Bogotá, Universidad de la Sabana.

Arboleda, E. (1999). *Testimonio de Gestión Humana*. Bogotá, Cámara de Comercio de Bogotá.

Cattell, R. (1972). *El Análisis Científico de la Personalidad*. España, Editorial Fontonella.

Cattell, H.(1989). *Lo profundo de la personalidad*. México, Ed. El Manual Moderno.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Colombia, Editorial McGraw Hill.

Craig, G. (1994). *Desarrollo Psicológico*. México, Ed. Prentice Hall

Davidoff, L. (1989). *Introducción a la psicología*. México, Ed. McGraw Hill

Dessler, G. (1996). *Administración del Personal*. México, Ed. Prentice Hall.

Dirks, (1990). *Introducción a la Psicología General*. España, Ed. Planeta.

Dunnette, M. (1982). *Selección y Administración de Personal*. Mexico, Ed. CECSA.

Eiserer, P. (1993) *.El psicólogo Escolar*. México, Centro de ayuda técnica.

Función Pública.(1999). *Manual de Entrevista*. Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública.

Función Pública. (2001). *Manual de Clima organizacional*. Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública.

Función Pública. (2001). *Manual de Equipos de Trabajo*. Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública.

Gama, E. (1992). *Base para el Análisis de Puestos*. México, Ed Manual Moderno.

Gomez, L. Balking, D. Cardy, R. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, Editorial Prentice Hall.

Grados, J. (1998). *Inducción, reclutamiento y selección*. México, Ed. El Manual Moderno.

HALL, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, Procesos y Resultados*. México, Editorial Prentice Hall.

Hernández, S. Fernández, C. Baptista, L. (2000). *Metodología de la investigación*. México, McGraw Hill.

Howard C. (1998). *Diccionario de psicología* México, Fondo de Cultura Económico.

Lozada, S. (1990). *Selección, contratación e inducción de personal*. Colombia, Ed. INCOLDA.

Milkovich, G. Boudreau, J.(1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial McGraw Hill.

Ministerio de Defensa. (1998). *Información General*. Escuela Naval Almirante Padilla, Bogotá, Armada Nacional

Perez, J. (1994). *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. Madrid, Ediciones RIALP.

Rivera, R. (1990). *Escritura y elaboración de Pruebas para selección de personal*. México, Ed. Limusa.

Rodríguez, E. (1988). *Motivación al trabajo*. México, Ed. Manual Moderno

Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. México, McGraw Hill.

SENA. (1972). Metodología para la Elaboración de programas de formación profesional. Bogota, SENA

SENDA, PDM. (1995). Manual de selección de recursos Humanos. Quito.

Sierra, N. (1991). Tesis, Perfil Académico - profesional del tecnólogo en Publicidad egresado de la corporación Universidad Católica de Manizales. Manizales, Universidad Pedagógica Nacional.

Staton, E. (1990). Sistema Efectivos de solicitud y selección de personal. Mexico, Ed. Limusa.

Werther, W., Davis, Jr. H (1998). *Administración de personal*. Mexico, Ed. McGraw Hill

Sherman, A. Bohlander, G. Snell, S. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico, Thomson Editores.

Apéndice B

Tabla B1

Procedimiento de componentes principales (Muestra estadística)

	A	B	C	E	F	G
Media	3,000000000	3,807692308	4,769230769	5,538461538	6,769230769	5,384615385
Estándar	2,227105745	2,514266983	2,775718895	2,501691735	2,790092361	2,714065925

	H	I	L	M	N	O
Media	5,923076923	3,769230769	5,538461538	4,038461538	4,923076923	5,615384615
Estándar	2,331061165	2,438158195	2,120957694	2,125667316	2,464517428	2,079940828

	Q1	Q2	Q3	Q4	S	V
Media	3,923076923	5,653846154	5,500000000	4,961538462	1,192307692	4,423076923
Estándar	1,853063991	2,096517259	2,083266666	1,969381004	2,097984381	7,419827906

	W	X	Y
Media	1,153846154	2,615384615	138467,0385
Estándar	2,221572555	2,155493875	527693,0495

Apéndice C

Tabla C1

Análisis de los factores, factores 1 al 4

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
A	-0.56085	0.20149	-0.12134	-0.06150
B	0.56706	0.43167	0.05777	0.02801
C	-0.64659	0.27078	-0.21600	-0.22880
E	-0.73223	0.27058	0.17454	-0.02999
F	0.81409	0.26208	0.03541	0.00273
G	-0.60096	0.18948	-0.15485	0.09487
H	0.20517	0.56507	-0.34946	0.02401
I	0.09672	-0.54767	0.24043	0.38411
L	-0.41724	0.12211	0.61419	0.03482
M	0.47955	0.42739	-0.34972	0.08219
N	0.18206	-0.69127	-0.16801	0.19240
O	0.15068	0.42869	0.49870	0.14493
Q1	-0.07833	0.39116	0.13732	-0.00423
Q2	0.08319	0.31387	0.39638	-0.04684
Q3	-0.12507	0.55019	-0.46324	-0.05517
Q4	-0.00913	0.37774	0.58738	0.12938
S	0.75489	0.29700	-0.08766	0.30820
V	-0.54560	0.21740	-0.01928	0.61770
W	0.48624	-0.00058	-0.06550	0.64554
X	0.68202	-0.00864	0.25215	-0.44021
Y	-0.38792	0.09381	-0.08777	0.51750

Tabla C2

Análisis de los factores, factores 5 al 8

	Factor5	Factor6	Factor7	Factor8
A	-0.30328	0.21602	0.03773	-0.15314
B	-0.15621	0.34247	0.24994	0.23617
C	0.03675	0.12067	0.23233	0.31315
E	0.18864	-0.02245	0.12161	-0.02521
F	-0.08932	0.28543	0.12988	0.04251
G	0.43094	0.19857	-0.06687	-0.17146
H	0.09552	0.10824	0.31524	-0.22514
I	0.32439	0.34171	0.23896	0.01618
L	0.23205	0.09154	0.35756	-0.19678
M	0.04454	-0.13911	0.16092	-0.21907
N	0.09607	0.04303	0.34409	-0.02954
O	0.07386	-0.23303	-0.18391	-0.41885
Q1	-0.00577	-0.60692	0.45304	0.33976
Q2	0.27875	0.16174	-0.38016	0.50201
Q3	0.30995	0.23980	-0.14871	0.00034
Q4	-0.24833	0.19109	0.01577	-0.08688
S	0.12226	-0.17130	-0.18128	-0.02561
V	-0.12812	-0.03990	0.01457	0.15775
W	0.21485	-0.04910	0.00591	0.14625
X	-0.08099	0.18397	0.12934	-0.02478
Y	-0.53972	0.18269	-0.06301	0.00539

Apéndice D

Tabla D1

Eigenvalores de la matriz de correlaciones

	Eigenvalores	Diferencia	Proporción	Acumulativo
1	4.47472160	2.20968696	0.4405	0.4405
2	2.26503465	0.94843334	0.2230	0.6635
3	1.31660131	0.12796531	0.1296	0.7931
4	1.18863600	0.53361456	0.1170	0.9101*
5	0.65502143	0.08681575	0.0645	0.9746
6	0.56820568	0.15314230	0.0559	1.0305
7	0.41506338	0.08376120	0.0409	1.0714
8	0.33130218	0.09956713	0.0326	1.1040
9	0.23173504	0.07623832	0.0228	1.1268
10	0.15549673	0.06555926	0.0153	1.1421
11	0.08993747	0.10144419	0.0089	1.1509
12	-.01150672	0.04258948	-0.0011	1.1498
13	-.05409620	0.03125745	-0.0053	1.1445
14	-.08535366	0.02445627	-0.0084	1.1361
15	-.10980992	0.01878612	-0.0108	1.1253
16	-.12859604	0.06041329	-0.0127	1.1126
17	-.18900933	0.01855357	-0.0186	1.0940
18	-.20756290	0.01241921	-0.0204	1.0736
19	-.21998211	0.03884942	-0.0217	1.0519
20	-.25883154	0.00980532	-0.0255	1.0264
21	-.26863685	-0.0264	1.0000	

Tabla D2.

Test de significancia

Test	DF	Chi-cuadrado	Pr >ChiCuad
H0: No existen factores en común	210	1105.7692	<.0001
HA: Existe por lo menos un factor en común			
H0: 8 Factores son suficientes	70	75.0986	0.3167
HA: mas de8 factores son necesarios			

Origen	Corig	Constelacion	Ccons
ALEMANIA	1	INTERMEDIO	1
APIA	2	MAYOR	2
ARMENIA	3	MENOR	3
BARRANQUILLA	4	UNICO	4
BOGOTA	5		
BUCARAMANGA	6	EstCivPadr	CECP
CALI	7	Casados	1
CARTAGENA	8	Separados	2
CARTAGO	9	Union Libre	3
CUCUTA	10	Viuda	4
DUITAMA	11		
EL COLEGIO	12	Ocupación Padre	COCpa
FLORIDA	13	FALLECIDO	1
IBAGUE	14	INFORMAL	2
MEDELLIN	15	OFICIAL ARC	3
MOSQUERA	16	OFICIAL ARC (R)	4
NEIVA	17	OFICIAL DENAP	5
OCAÑA	18	OFICIAL EJEC	6
PAIDA	19	OFICIAL IM (R)	7
PASTO	20	OFICIAL MERCANTE	8
PERU	21	OFICIAL NAVAL	9
PIEDECUESTAS	22	OFICIAL RETIRADO	10
POPAYAN	23	PROFESIONAL	11
SAN ANDRES	24	SUBOFICIAL (R)	12
SAN GIL	25	TECNICO	13
SINCELEJO	26	TECNOLOGO	14
SOGAMOSO	27		
TUNJA	28	Ocupación Madre	COcMa
ZIPAQUIRA	29	ESTUDIANTE	1
		HOGAR	2
		INFORMAL	3
		PROFESIONAL	4
		TECNICO	5
		TECNOLOGA	6
		Especialidad	Cesp
		NAVAL	1
		IM	2
		MERCANTE	3

NOMBRE	APELLIDOS	AÑO	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	ORIGEN	SEXO	EDAD	No HNOS	CONSTELACION	ESTADO CIVIL	INGRESOS
MAURICIO ERNESTO		1995	3	5	5	2	4	5	6	6	7	3	2	6	1	6	5	7	BOGOTA	M	20	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.100.000
JAIRO RAFAEL		1995	6	7	6	8	7	8	5	2	7	4	5	8	5	4	7	3	CUCUTA	M	17	2		CASADOS	\$ 2.500.000
LUIS CARLOS		1995	2	7	7	8	5	7	7	4	5	3	5	4	6	6	4	4	CUCUTA	M	19	3	MAYOR	CASADOS	
ANDRES EDUARDO		1995	3	5	4	7	5	4	5	3	10	3	5	6	2	7	7	6	POPAYAN	M	20	3	MAYOR	CASADOS	\$ 1.300.000
JUAN IGNACIO		1995	6	7	6	8	7	8	5	2	7	4	5	8	5	4	7	3	BOGOTA	M	18	2	MAYOR	SEPARADOS	\$ 2.300.000
JUAN CARLOS		1995	2	6	8	3	7	8	4	4	4	5	8	8	8	5	7	2	BOGOTA	M	20	3	MAYOR	CASADOS	\$ 1.000.000
CARLOS		1995	2	5	4	9	5	8	3	5	7	5	8	8	4	5	2	8	CARTAGENA	M	16	2	MAYOR	CASADOS	\$ 855.000
HENRY		1995	3	8	6	9	6	6	4	2	5	5	6	6	4	8	8	5	BOGOTA	M	16	0	UNICO	CASADOS	\$ 2.300.000
JOSE MARIA		1995																	CARTAGENA	M	17	3	MENOR	CASADOS	\$ 2.600.000
JORGE ENRIQUE		1997	2	5	6	7	7	4	7	5	7	2	3	2	5	3	6	5	CUCUTA	M	17	3		CASADOS	\$ 6.000.000
PABLO MARTIN		1997																	POPAYAN	M	17	4		CASADOS	\$ 7.000.000
ESTHER CAROLINA		1997	4	6	9	5	9	4	8	2	5	3	7	4	4	1	6	2	BOGOTA	F	17	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.100.000
REINALDO		1997	3	4	6	7	9	5	9	4	7	3	5	6	3	7	7	9	CUCUTA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 1.300.000
JUAN PABLO		1997	2	4	4	6	7	7	8	5	6	3	6	7	6	5	8	5	BOGOTA	M	18	2		CASADOS	\$ 800.000
ALFREDO RAFAEL		1998	4	7	7	5	4	5	5	6	6	8	9	5	5	9	10	7	BARRANQUILLA	M	19	2	MENOR	CASADOS	\$ 2.000.000
JHON JAIRO		1998	1	4	4	5	8	2	6	1	6	5	5	10	9	10	2	8	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	SEPARADOS	\$ 1.700.000
ANDREA		1998	4	5	6	6	6	6	6	3	6	4	6	3	7	6	6	5	BOGOTA	F	18	5	MENOR	CASADOS	\$ 1.800.000
KIRSTEN RIANN		1998	2	2	7	7	5	7	8	1	4	3	6	6	2	3	8	4	BARRANQUILLA	F	17	0	UNICO	CASADOS	\$ 5.300.000
DIEGO ANDRES		1998	3	3	6	6	8	10	6	4	7	4	8	5	3	7	9	5	BOGOTA	M	17	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 3.500.000
ANDRES		1998	3	4	4	5	8	7	5	4	8	7	8	7	6	8	3	5	BOGOTA	M	18	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 3.000.000
HELDER SHARIAR		1998	2	8	7	4	7	4	4	4	5	5	8	5	6	10	7	4	BOGOTA	M	18	3		CASADOS	\$ 1.800.000
SERGIO ANDRES		1999	5	3	5	6	6	7	6	4	5	5	5	7	4	4	6	6	SINCELEJO	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 7.000.000
DIEGO FERNANDEZ		1999	5	7	4	6	6	7	4	1	7	4	7	8	2	7	7	5	TUNJA	M	16	3	MAYOR	CASADOS	\$ 2.400.000
LYST EVELYN		1999	5	3	6	7	7	9	6	2	6	4	5	6	7	5	6	4	BOGOTA	F	17	2	MENOR	CASADOS	\$ 2.500.000
JORGE		1999	4	7	4	8	9	7	8	4	10	3	6	5	6	3	6	7	BOGOTA	M	20	2	MENOR	UNION LIBRE	\$ 6.000.000
NESTOR JOSE		1999	4	7	6	8	6	9	7	2	7	4	8	4	2	7	8	4	BUCARAMANGA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.800.000
CAMILO ANDRES		1999	4	6	6	6	7	9	7	5	6	5	8	6	5	6	5	4	MOSQUERA	M	19	0	UNICO	SEPARADOS	\$ 6.500.000
JORGE ENRIQUE		2000	6	5	9	8	6	3	7	3	4	5	8	3	4	6	7	4	CARTAGENA	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 1.500.000
YAHIR CAMILO		2000	5	6	5	4	7	4	6	6	8	4	7	8	5	6	5	6	TUNJA	M	20	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.000.000
JUAN JOSE		2000	2	4	3	6	5	6	5	4	6	5	7	6	3	8	6	6	PASTO	M	19	3	MAYOR	CASADOS	\$ 1.500.000
SILVIA CAROLINA		2000	7	4	8	6	10	7	9	1	3	2	4	2	4	7	6	3	BUCARAMANGA	F	17	2	MENOR	CASADOS	\$ 6.300.000
MANUEL DAVID		2000	1	6	5	9	8	4	4	3	8	2	5	6	4	9	7	7	BOGOTA	M	19	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.400.000
HERNAN DARIO		2000	2	7	4	6	10	3	7	4	5	4	5	6	6	7	4	4	MEDELLIN	M	19	4	INTERMEDIO	VIUDA	\$ 5.000.000
JUAN CARLOS		2000	2	7	6	7	8	7	6	4	7	1	9	8	8	2	5	8	SAN GIL	M	19	0	UNICO	CASADOS	\$ 1.500.000
ALEJANDRO		2000	5	7	7	6	6	7	7	3	4	5	3	4	5	7	8	4	MEDELLIN	M	18	4	MAYOR	CASADOS	\$ 4.500.000
SANTIAGO JOSE		1999	3	6	7	7	9	9	7	4	7	4	4	3	4	6	6	3	MEDELLIN	M	19	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.500.000
LAURA ROCIO		1999	6	2	7	5	6	6	6	2	5	2	4	6	5	6	7	7							
JAIME ALBERTO		1999	2	3	7	6	6	8	8	1	4	4	6	4	5	7	6	6	BOGOTA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.200.000
MAURICIO		1999	4	8	6	6	8	5	6	5	8	5	8	7	6	5	4	7	PASTO	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.500.000
ROBERTO PATRICIO		1999	2	6	4	6	10	3	8	4	4	1	3	6	5	3	5	6							
JUAN PABLO		1999	4	6	7	6	8	9	7	3	7	3	5	5	8	5	6	6	MEDELLIN	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 4.000.000
EDUARDO ANDRES		1999	3	8	5	7	10	7	9	1	7	4	8	5	7	2	7	4	BOGOTA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.000.000
JAIME EMIRO		1999	7	2	6	7	8	4	8	2	3	4	5	5	4	3	3	6	BARRANQUILLA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 2.700.000
JHON ALEX		1999	4	8	5	6	9	5	5	3	7	4	5	5	5	5	5	7	CALI	M	18	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.000.000
JAVIER ALFREDO		1999	2	6	4	9	9	4	7	2	8	3	8	5	9	4	7	9	DUITAMA	M	20	3		CASADOS	\$ 5.500.000
ALBERTO ENRIQUE		1999	3	1	7	5	6	3	5	5	6	3	5	3	7	7	6	5	BOGOTA	M	20	1	UNICO	SEPARADOS	\$ 3.000.000
DIEGO FERNANDO		1999	5	7	4	6	6	7	4	1	7	4	7	8	2	7	7	5	DUITAMA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.400.000
GUSTAVO		1999	4	5	8	10	9	8	7	4	7	4	5	4	3	8	7	5							
WILMIR ALEJANDRO		1999	4	4	7	7	8	5	6	4	5	7	8	5	4	8	3	5	CALI	M	19	3	MENOR	CASADOS	\$ 15.000.000
CESAR AUGUSTO		1999	3	6	8	6	10	5	5	4	6	4	5	5	7	6	4	5	BOGOTA	M	16	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.100.000
HUMBERTO		1999																	CARTAGENA	M	18	2	MENOR	CASADOS	\$ 4.000.000
FEDERICO		1999																	CARTAGENA	M	18	2		CASADOS	\$ 2.100.000
FEIZER FERNANDO		1999	2	6	7	5	9	4	6	5	6	5	7	7	8	3	5	6	CARTAGENA	M	17	4	MAYOR	CASADOS	\$ 1.800.000
JUAN DAVID		1999	2	2	4	7	10	6	6	4	8	5	8	8	3	6	5	7	BOGOTA	M	16	3	MAYOR	CASADOS	\$ 4.000.000
RICARDO		1999	8	3	4	5	7	4	5	6	4	4	7	6	2	6	6	6	CARTAGENA	M	18	1	UNICO	CASADOS	\$ 13.000.000
JULIAN ANDRES		1999	3	6	7	5	6	5	7	4	5	7	5	5	5	3	8	4							
JUAN GUILLERMO		1999	3	4	7	7	6	3	5	5	4	9	8	6	5	7	7	8	APIA	M	17	3	MENOR	CASADOS	\$ 2.100.000
CAROL ANDREA		1999	2	4	4	6	10	7	7	3	6	6	5	4	6	3	7	6	PAIDA	F	17	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 3.200.000
ROBERTO ENRIQUE		1999	3	6	7	7	6	5	5	1	8	1	4	7	7	5	5	7	CARTAGENA	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 7.300.000
CAMILO ANDRES		1999	4	8	5	5	9	8	7	5	6	1	8	4	6	3	5	7	BOGOTA	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 16.000.000
JESUS DAVID		1999	6	7	5	8	9	5	6	1	8	4	8	6	6	6	6	6	BUCARAMANGA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.400.000
JUAN SEBASTIAN		1999	2	6	7	5	4	7	3	6	5	6	5	6	3	7	5	4	MEDELLIN	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 4.000.000
SAMUEL		1999	3	3	8	5	8	9	5	3	4	2	4	6	4	5	7	5	MEDELLIN	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.200.000
GERMAN ALFONSO		1999	6	6	5	4	4	4	5	5	3	4	5	6	2	5	7	5	CARTAGENA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 13.000.000
GERMAN ANDRES		1999	5	4	6	8	7	5	7	5	8	6	5	6	5	6	8	6							
FRANCISCO		1999	6	6	4	3	7	2	5	1	3	1	4	4	1	3	3	5	CARTAGENA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 5.800.000
JOSE		1999	1	4	2	1	5	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	5							
GABRIEL FRANCISCO		1999	5	3	7	10	10	9	9	4	7	5	4	8	1	6	5	6	BOGOTA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 17.000.000
MAURICIO ALFREDO		1999	2	7	3	6	8	6	7	4	3	3	5	3	5	6	5	7	CARTAGENA	M	19	0	UNICO	CASADOS	\$ 2.300.000
CAMPO ELIAS		1999	1	5	5	7	7	5	5	1	4	4	6	5	7	5	5	7	BARRANQUILLA	M					

NOMBRE	APELLIDOS	AÑO	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	ORIGEN	SEXO	EDAD	No HNOS	CONSTELACION	ESTADO CIVIL	INGRESOS
LUIS		1998	8	6	5	7	9	3	5	3	6	3	8	6	6	6	6	5	BOGOTA	M	17	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 7.000.000
ALFREDO RANGEL		1998																							
HEMRY ARCADIO		1998																							
KIRTEN RIAU		1998																							
DIEGO ANDRES		1998																							
ANDREA CAROLINA		1998																							
HELDER SHARIAR		1998																							
ANDRES		1998																							
JHON JAIRO		1998																							
JOSE ALEJANDRO		1998	5	7	6	8	10	4	6	1	7	4	7	6	5	6	5	8	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.000.000
ENRIQUE ISAAC		1998	3	7	5	7	7	4	6	4	6	7	5	4	6	3	8	6	SAN ANDRES	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 1.100.000
JOSE ALLEJANDRO		1998	6	7	10	8	7	7	5	3	6	5	6	4	5	6	5	5	ARMENIA	M	17	2		CASADOS	\$ 10.000.000
JORGE LUIS		1998	6	7	6	7	6	4	5	6	6	4	3	6	1	5	6	9	BOGOTA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 14.000.000
ENRIQUE ISAAC		1998	5	5	5	7	6	7	7	1	4	4	8	5	2	3	8	5	FLORIDA	M	18	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 5.000.000
GUSTAVO ADOLFO		1998	6	7	6	6	10	6	6	3	6	2	6	7	2	6	6	5							
FRANCISCO ANDRES		1998																	CARTAGENA	M	17	2		CASADOS	\$ 5.000.000
GABRIEL ENRIQUE		1998	6	4	4	4	7	7	8	2	8	7	5	8	6	6	3	7	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.100.000
FABIO ENRIQUE		1998	2	5	5	8	6	7	6	5	7	5	6	6	5	6	8	9	BOGOTA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 4.200.000
EDUARDO FELIPE		1998																	CALI	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.500.000
MARIO ALONSO		1998																	CARTAGENA	M	19	3		CASADOS	
ALEJANDRO		1998	4	5	6	4	9	7	9	4	4	5	6	4	2	4	7	4	BOGOTA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 4.200.000
MAURICIO		1998																							
JUAN CAMILO		1998	5	3	6	6	8	7	8	6	8	7	6	7	2	7	3	6	BOGOTA	M	16	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.000.000
JORGE HUMBERTO		1998	2	4	2	8	6	5	7	4	7	6	8	8	2	8	6	5	BOGOTA	M	19	5		CASADOS	\$ 9.000.000
SEBASTIAN		1998	3	7	8	8	10	4	7	5	9	5	8	6	4	6	4	9	BOGOTA	M	18	2		SEPARADOS	\$ 1.600.000
OSCAR ALBERTO		1998																	CARTAGENA	M	19	3	MENOR	CASADOS	\$ 1.850.000
SANTIAGO		1998	3	3	7	8	6	5	6	2	6	4	4	4	6	8	3	7	BOGOTA	M	18	3		CASADOS	\$ 9.000.000
LUIS GUILLERMO		1998																	BARRANQUILLA	M	17	2	MENOR	CASADOS	\$ 4.000.000
DIEGO		1998																	BOGOTA	M	18	4		CASADOS	\$ 9.000.000
FRANCIS		1998	5	10	6	6	10	5	9	6	5	4	8	6	6	4	4	3	BUCARAMANGA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 6.000.000
ALFONSO		1998	4	3	6	4	9	3	7	2	4	4	3	7	4	7	5	6	BARRANQUILLA	M	16	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 5.500.000
DAVID ANDRES		1998																	BOGOTA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 4.500.000
NICOLAS		1998	3	5	7	8	8	7	4	1	9	5	8	4	2	5	6	4	CARTAGENA	M	19	3	MAYOR	CASADOS	\$ 10.000.000
JAVIER ANDRES		1998	3	7	5	4	10	8	8	4	7	6	8	6	7	6	4	7	EL COLEGIO	M	17	3		CASADOS	\$ 2.000.000
JORGE RAMON		1998	6	3	4	6	7	4	8	4	6	4	8	6	5	5	7	6	PERU	M	17	3		CASADOS	\$ 2.500.000
DANIEL ANDRES		1998	2	7	6	3	6	7	9	2	6	5	8	5	1	2	6	5	BOGOTA	M	18	2		CASADOS	\$ 3.800.000
JORGE GUILLERMO		1998	6	1	4	7	9	1	2	4	6	4	2	10	4	9	1	8		M					
JOSE MANUEL		1998	6	1	4	7	9	1	2	4	6	4	2	10	4	9	1	8	BARRANQUILLA	M	18	2		CASADOS	\$ 2.000.000
CAROLINA		1998	3	4	7	7	10	6	9	2	6	4	5	4	5	5	6	3		F					
JOSE ALIRIO		1998	2	1	2	7	7	6	5	3	6	3	9	10	5	9	5	7	BOGOTA	M	16	2	MENOR	CASADOS	\$ 2.600.000
ENMAUEL		1998	3	3	8	9	10	5	9	4	5	4	8	3	2	4	7	7	BUCARAMANGA	M	17	2	MENOR	CASADOS	\$ 6.000.000
ADRIANA FERNANDA		1998	4	3	7	8	9	5	9	1	6	2	9	5	8	4	7	5	TUNJA	F	17	2		SEPARADOS	\$ 4.500.000
HERNAN DARIO		2000																							
JUANC CARLOS		2000																							
ALEJANDRO		2000																							
JORGE ALBERTO		2000	3	6	7	1	7	5	4	6	4	2	5	8	2	6	6	6	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	SEPARADOS	\$ 11.800.000
JORGE ENRIQUE		2000																							
JUAN JOSE		2000																							
WALTER ALEJANDRO		2000																	CALI	M	16	3	MAYOR	CASADOS	\$ 4.000.000
SILVIA CAROLINA		2000																							
MANUEL DAVID		2000																							
JOSE DAVID		2000	4	6	3	8	9	2	6	4	4	3	3	7	5	6	3	5							
ANDRES		2000	6	6	6	7	9	5	6	3	5	4	6	7	6	4	6	6	PASTO	M	17	4	MENOR	CASADOS	\$ 2.500.000
JULIAN		2000	1	7	7	7	7	4	4	2	5	3	3	4	6	9	3	6	BOGOTA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.500.000
SERGIO ALEXANDER		2000	4	6	8	8	7	4	7	4	6	5	8	7	2	6	7	5	PIEDECUESTAS	M	19	4	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 1.500.000
LUIS ALEJANDRO		2000	5	3	6	8	7	7	8	1	7	9	8	7	4	3	5	6	TUNJA	M	17	5	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 4.500.000
CARLOS		2000	6	6	5	7	7	8	7	4	6	5	10	6	5	5	7	7							
JAIR CAMILO		2000																							
JUAN DAVID		2000	4	6	6	6	8	6	7	1	6	5	8	9	5	4	5	6	BOGOTA	M	18	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 2.100.000
DIANA CAROLINA		2000	5	1	4	6	9	7	9	1	7	5	8	6	4	5	7	6	BUCARAMANGA	F	16	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.700.000
CAROL MELISSA		2000	5	4	6	6	8	6	9	4	6	2	7	7	1	6	6	4	OCAÑA	F	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 1.900.000
RAUL HERNANDO		2000	1	4	5	6	8	1	7	3	8	1	8	7	4	7	4	7							
MARIO ANDRES		2000	6	5	8	8	10	1	7	3	6	4	2	6	6	5	6	6	BOGOTA	M	19	2	MAYOR	CASADOS	\$ 4.400.000
SANDRA PATRICIA		2000	3	1	9	4	8	6	8	3	5	5	8	3	2	6	7	4							
DAYANA MARGARITA		2000	1	5	5	7	5	3	5	2	7	1	5	5	8	8	7	5	SAN ANDRES	F	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 2.500.000
ANDRES MAURICIO		2000	3	3	4	7	7	4	8	4	7	5	6	4	5	8	5	5	BOGOTA	M	18	2	MAYOR	CASADOS	\$ 6.500.000
MIGUEL		2000	7	7	6	8	10	9	6	2	7	3	7	5	5	5	7	4							
GUSTAVO ADOLFO		2000	3	8	8	5	7	4	6	3	6	5	5	3	3	6	5	3							
OSCAR JAVIER		2000	4	3	5	7	9	7	7	3	8	4	3	7	2	6	4	5	TUNJA	M	17	6	MENOR	CASADOS	\$ 4.300.000
DANIEL ABDENAGO		2000	3	6	6	6	6	5	7	5	6	3	5	4	4	4	5	6	ZIPAQUIRA	M	19	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 2.600.000
ANA MARIA		2000	3	5	7	6	5	7	4	1	7	4	7	5	3	3	7	5							
VIVIANA ANDREA		2000	4	4	7	6	7	6	6	5	6	4	7	6	2	5	6	3	BOGOTA	F	17	1	UNICO	CASADOS	\$ 6.300.000

NOMBRE	APELLIDOS	AÑO	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	ORIGEN	SEXO	EDAD	No HNOS	CONSTELACION	ESTADO CIVIL	INGRESOS
ANTONIO ELIAS		2000	4	5	5	6	10	8	6	3	7	3	8	6	5	5	7	8	BARRANQUILLA	M	18	2	MAYOR	SEPARADOS	\$ 3.200.000
JOSE GABRIEL		2000	6	7	7	7	5	4	4	5	5	6	5	5	6	8	4	6	SINCELEJO	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 2.500.000
JACKSON FABIO		2000	4	5	7	6	6	7	6	2	5	5	6	5	6	7	7	4	BOGOTA	M	17	1	UNICO	CASADOS	\$ 2.700.000
JUAN FERNANDO		2000	4	3	7	6	8	8	7	2	5	5	7	4	7	8	8	2							
JORGE ENRIQUE		1997																							
JORGE ALBERTO		1997																	BUCARAMANGA	M	17	3		CASADOS	\$ 3.200.000
JUAN PABLO		1997																							
CAROLINA		1997																							
ROBERTO		1997	8	8	6	7	9	9	5	4	5	3	5	5	6	5	4	6	CARTAGENA	M	17	4		CASADOS	\$ 5.500.000
ALEJANDRO		1997	3	5	7	7	10	8	7	5	4	4	5	6	5	9	4	6	BOGOTA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	
JAIRO		1997	1	5	6	5	7	8	7	2	4	5	7	7	5	3	8	6	CARTAGENA	M	17	3		CASADOS	\$ 1.800.000
YASSIR LORENZO		1997	6	6	3	7	10	7	5	4	7	4	8	6	8	7	5	8	SOGAMOSO	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 800.000
LUIS MANUEL		1997	3	7	7	7	8	5	5	6	6	4	5	5	5	6	7	5	BUCARAMANGA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 5.100.000
ALFONSO		1997	8	7	4	2	7	5	7	4	5	1	5	7	3	5	5	6	CARTAGENA	M	19	4	MAYOR	CASADOS	\$ 9.000.000
MAURICIO		1997	2	6	5	5	8	9	7	3	2	4	8	4	1	6	8	5	BOGOTA	M	18	2	MENOR	CASADOS	\$ 5.000.000
JULIO AGUSTO		1997	5	5	4	8	10	7	5	2	8	2	3	10	5	4	3	6	BOGOTA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.000.000
JUAN FELIPE		1997	5	6	8	5	7	5	9	4	8	5	6	5	5	5	5	6	MEDELLIN	M	16	3	MAYOR	SEPARADOS	\$ 6.000.000
CRISTIAN GERARDO		1997	4	6	7	5	8	6	7	3	4	3	5	4	8	4	7	6	PASTO	M	19	4		CASADOS	\$ 800.000
PABLO MARTIN		1997																							
NATALIA		1997	4	8	6	8	9	7	7	1	8	1	5	3	8	4	10	6	BOGOTA	F	19	3		CASADOS	\$ 1.500.000
ALEJANDRO		1997	5	7	5	6	7	9	8	2	5	4	9	4	2	4	7	4	BOGOTA	M	19	2		CASADOS	\$ 2.500.000
JAVIER		1997	5	7	4	7	8	9	6	4	4	7	9	5	2	4	7	3	SOGAMOSO	M	20	6	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 2.200.000
MAURICIO ALBERTO		1997	5	7	6	7	7	7	6	4	2	5	5	4	2	7	8	6	BARRANQUILLA	M	18	3		CASADOS	\$ 1.300.000
DAVID		1997	2	7	4	5	6	5	7	3	8	6	6	5	5	6	7	5	MEDELLIN	M	16	2	MAYOR	CASADOS	\$ 2.200.000
HERNAN DARIO		1997	6	4	6	5	7	7	6	8	7	4	7	2	4	3	5	4	BOGOTA	M	19	3		SEPARADOS	\$ 4.500.000
GERMAN		1997	2	4	5	6	6	9	7	5	7	6	7	6	5	6	5	5	BOGOTA	M	19	3		CASADOS	
LUIS GUILLERMO		1997	6	6	6	8	10	4	6	3	8	7	6	7	3	3	7	8	IBAGUE	M	17	2	MENOR	CASADOS	\$ 4.000.000
HECTOR ANDRES		1997	4	7	4	6	7	7	4	4	5	7	7	5	1	5	8	8	BOGOTA	M	19	2		CASADOS	\$ 1.600.000
ARMANDO ALFONSO		1997	5	6	6	6	9	5	6	4	6	2	4	6	5	3	7	6	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.700.000
GERARDO		1997	4	7	8	8	9	3	7	6	6	6	5	6	5	6	5	5	BOGOTA	M	17	3	MENOR	CASADOS	\$ 4.500.000
JUAN CAMILO		1997	2	2	5	6	6	6	7	6	5	4	5	7	2	7	8	4	BOGOTA	M	17	3		CASADOS	\$ 4.000.000
JUAN PABLO		1997	2	7	5	9	7	4	4	4	9	3	1	6	6	7	5	7	BOGOTA	M	18	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.500.000
CRISTIAN		1997	4	3	7	9	6	8	6	6	7	3	5	8	5	6	7	5	ALEMANIA	M	19	2		CASADOS	\$ 3.500.000
ERNESTO		1997	4	7	6	8	9	3	6	5	9	3	6	9	5	6	5	5	BARRANQUILLA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 3.500.000
ANDRES		1997	3	6	3	5	8	9	8	4	6	4	6	6	2	7	7	7	BOGOTA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 6.000.000
LUIS GABRIEL		1997	3	5	5	5	9	6	8	6	8	7	4	4	5	4	5	7	NEIVA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 4.000.000
JUAN PABLO		1997	4	7	6	8	5	10	5	6	4	3	8	5	3	9	7	8	CARTAGENA	M	17	2	MAYOR	CASADOS	\$ 3.000.000
JAVIER		1997	5	5	6	4	5	6	6	4	4	4	10	5	6	6	7	4	BOGOTA	M	16	2	MAYOR	SEPARADOS	\$ 2.500.000
FRANCISCO JAVIER		1997	3	5	4	5	5	3	6	5	7	4	10	5	6	5	2	6	CARTAGENA	M	17	3	INTERMEDIO	CASADOS	\$ 4.500.000
JORGE CARLOS		1997	4	4	5	7	9	4	6	4	5	4	4	5	6	4	5	5	CARTAGENA	M	17	3	MAYOR	CASADOS	\$ 2.800.000