132

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON VARIABLES DEMOGRÁFICAS EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

G2949/9

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

L I C E N C I A D O E N P S I C O L O G Í A

P R E S E N T A N

ROCÍO LÓPEZ RAYA

FABIOLA NAVARRO MARTÍNEZ

DIRECTOR: JESÚS FELIPE RIBE PRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

JUNIO, 2001

EXAMENES PROFESIONALES
FAC. PSICOLOGIA

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres:

Oscar Hugo y Bertha

Gracias por la educación y enseñanzas que me han brindado, para poder llegar a ser una persona honrada y exitosa.
Los Amo.

A mi tía:

Anita

Por ser como una madre y por tu apoyo incondicional, con mucho cariño.
Te amo .

A mi hermano:

Hugo

Por todos los momentos que hemos compartido y por la fuerza que me has inculcado en cada tarea a realizar, mil gracias. Te amo.

A mi mejor amiga:

Vanessa

Nena, que te puedo decir, mil gracias por estar siempre a mi lado, por compartir cada momento de mi vida y sobretodo por tu amistad.
Te quiero muchísimo.

A mis amigos:

A todos aquellos amigos que me han apoyado y regañado, que han estado a mi lado, en las buenas y en las malas, muchísimas gracias.
Los quiero mucho.

A mis tíos y primos:

Gracias por las porras y consejos que me han dado durante estos años de mi vida. Sobretodo a mis tíos Margarita y Ricardo por el apoyo y las molestias dadas para la realización de este trabajo. Los quiero mucho.

A mis padres:

Arturo y María de la Luz

Con respeto y amor, a quienes le debo todo lo que soy. Gracias por todo el apoyo y cariño que siempre me han brindado. Los amo.

A mi hermana:

Montserrat

Por el amor y cariño que le tengo. Gracias por todo.

A nuestro honorable jurado y en especial a nuestro director:

Gracias por sus aportaciones y apoyo para la realización del presente trabajo.

A la Facultad de Psicología:

Por nuestra formación y cimientos para un exitoso desarrollo personal y profesional, y también al apoyo brindado por el Programa de Internado en Psicología General.

INDICE

RESUMEN	.....	I
INTRODUCCIÓN	.....	II
CAPÍTULO 1	**PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**	
	Psicología Organizacional	1
CAPÍTULO 2	**ORIENTACIÓN PROFESIONAL**	
	Reseña histórica de la Orientación Profesional	35
	Antecedentes y orígenes de la teoría	50
	Tipos de personalidad según Holland	57
	Modelos ambientales	67
CAPÍTULO 3	**PERSONALIDAD**	
	Teorías de la personalidad	77
	Teorías factorialistas	83
	Los Cinco Factores de Personalidad (5FP)	92
MÉTODO		
	Justificación y planteamiento del problema	117
	Objetivo del estudio	118
	Hipótesis	118
	Tipo de investigación	119
	Variables	119
	Sujetos	119
	Instrumentos	119
	Procedimiento	121
	Resultados	122
DISCUSION	.....	132
CONCLUSIONES	.....	137
REFERENCIAS	.....	141
ANEXO	.....	142

RESUMEN

La importancia que el estudio de la personalidad tiene dentro del campo de la psicología, puede explicarse en función de varias razones, una de ellas es que nos permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, ser, etc. de determinada manera, teniendo una relación estrecha con el medio en que nos desenvolvemos; así como que la validez de personalidad es un predictor de comportamiento laboral. Al paso de los años, se han hecho varias investigaciones acerca del tipo de personalidad de algunos profesionistas, incluyendo a los administradores, pero todas estas investigaciones se han realizado en otros países. De acuerdo con Holland la comprensión del comportamiento humano en el trabajo depende tanto de la personalidad como del medio ambiente, en el cual la persona vive y trabaja. Además la llave para el éxito ocupacional liga a la persona con el trabajo que mejor le corresponda a su personalidad. (Dunn, Mount, Barrik, Ones, 1995).

En el presente estudio se llevó a cabo una investigación donde se pretendió observar la relación existente entre el Modelo de los Cinco Factores de Personalidad Mexicana (5FM) y las características demográficas de una muestra de estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad del Valle de México (UVM), Campus Tlalpan, tomando en cuenta la teoría de Holland sobre la orientación vocacional, por el vínculo de nuestra muestra con la cuestión educativa y laboral, así como con las características propias de los administradores.

Se trabajó con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional, con una muestra probabilística e intencional de 185 sujetos, 111 estudiantes de licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México y 74 de la Universidad del Valle de México de ambos sexos, del sexto semestre al décimo de la carrera de Administración de Empresas. Se utilizó un cuestionario demográfico con y el instrumento de los Cinco Factores Mexicanos de personalidad 5FM (Uribe, 1999).

En el análisis de resultados se utilizó el programa estadístico SPSS, donde se corrió análisis de frecuencias, medidas de tendencia central para las diferentes variables; análisis de confiabilidad interna por medio del alfa de Cronbach de los factores (0.77, para el primer factor; 0.62, para el segundo; 0.60, para el tercero; 0.64, para el cuarto y 0.63, para el quinto factor).; análisis de varianza simple entre grupos de variables independientes (t de Student y One Way Anova) y por último, análisis de correlaciones bivariadas.

Los resultados mostraron que no hay relación estadísticamente significativa entre algunos aspectos de la variable independiente con la variable dependiente.

Palabras clave: Psicología Organizacional, Personalidad, Modelo de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM), Tipología de Holland, Administración de Empresas, Datos demográficos.

INTRODUCCIÓN

La Psicología de la Organización como campo del conocimiento está íntimamente ligada al reconocimiento de que las organizaciones son sistemas complejos y la mayoría de las preguntas que uno puede hacerse sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de una organización se tienen que considerar desde el punto de vista de todo el sistema social.

Todos pertenecemos a varias organizaciones. A cada una de ellas se llega con un bagaje de conocimientos, hábitos, experiencias, propósitos y expectativas mutuas, es decir, de parte de nosotros hacia la organización y viceversa. Desde luego, en una plataforma de debilidad: el peso de lo individual es débil, comparado con el peso y volumen de toda la organización. (Rodríguez, 1987).

La orientación profesional plantea, pues, como postulado el conocimiento del hombre en lo que se refiere a sus aptitudes para un trabajo profesional determinado. Es el caso de preguntarnos ahora si las ciencias que se ocupan del hombre, ya sea desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista psicológico, están en condiciones de suministrarnos los elementos que necesitamos para formular un juicio acerca de las capacidades profesionales en cada caso concreto que se presenta. (Fingermann, 1974).

El presente estudio trata de englobar la investigación realizada acerca de la relación existente entre los Cinco Factores de personalidad con respecto a datos demográficos. Dicho interés surgió en primer lugar, por la falta de estudios sobre la personalidad en nuestro país, así como el poco interés por parte de los investigadores mexicanos de analizar la personalidad de estudiantes universitarios como un posible predictor para el buen desempeño laboral.

Para un mejor entendimiento de nuestro trabajo decidimos dividirlo en tres capítulos y metodología.

CAPÍTULO I.

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La psicología es una ciencia relativamente nueva, debido en gran parte a que su objeto es tan común que ha tendido a escapar a la atención.

Maier, 1975 señala que el término naturaleza humana es una pantalla para ocultar nuestra ignorancia sobre el hombre en general. Se conoce a los demás porque se han observado cada una de sus actividades bajo limitadas condiciones. La naturaleza de las relaciones entre el empresario y el empleado nació en una situación en la que estaba presente un contacto personal. Cada uno conocía al otro íntimamente y de la experiencia aprendió cada uno lo que podía esperar del otro. Este conocimiento personal fue un sustituto de la psicología. El cambio de los métodos industriales ha alterado la naturaleza de la relación; la desaparición del contacto personal entre el empresario y el empleado ha hecho imposible que se conozcan íntimamente. Como consecuencia, no se tratan con un conocimiento directo del otro, se hace más necesario conocer a las personas en general.

Tratando con seres humanos nos inclinamos a despreciar el hecho de que la conducta del hombre puede ser objeto de investigación, no apreciamos que sus acciones estén causadas por cosas fuera de sí mismo, así como por fuerzas internas; en lugar de ello, lo culpamos por sus acciones, basándonos en la suposición de que sea responsable y que pudiera actuar de un modo distinto si quisiera. Suponiendo que esto sea verdad, el hombre no realiza nada sin tener una razón buena y suficiente. Cuando cambiamos la razón o la causa de la conducta, entonces cambiará la conducta.

De estas experiencias generales con seres humanos deducimos ciertas impresiones que llamamos "sentido común", algunas de éstas se basan en operaciones firmes, pero otras son inexactas, y, por consecuencia nos engañan.

Otra fuente de error es nuestra tendencia a juzgar a los otros por nosotros mismos. No podemos siempre culpar a un hombre por no haberse conducido como nosotros hubiéramos querido que se condujera, de igual forma que no podemos culpar a una máquina por no funcionar como nosotros queremos. Una tercera fuente de error aparece cuando juzgamos a un hombre basándonos en nuestras propias observaciones sobre otro hombre; la verdad es que nosotros conocemos al hombre a través del estudio de los hombres, pero nuestras experiencias profesionales, son probablemente observaciones incontroladas.

El estudio científico de la conducta humana, como cualquier otro estudio científico, requiere que las propias condiciones experimentales sean satisfactorias. Estas condiciones incluyen el planteamiento de un problema definido, la observación y la medida del factor estudiado, la variación y el control de las condiciones experimentales, el control de las condiciones extrañas y el registro y comparación de los datos, así como las conclusiones.

No existe una solución sencilla para la solución del hombre. Como en cualquier ciencia, los avances en el conocimiento se pueden hacer solo a través de la experimentación y de la observación controlada. La psicología, como ciencia de la conducta del hombre ha de tener mucho más que ofrecer que el sentido común si se utiliza su contribución a la industria.

Siegel, en 1976 plantea que la meta del psicólogo, a lo largo del proceso de observación, la inferencia y la prueba de inferencia, debe ser una verificación científica rigurosa.

En 1971, Tiffin y McCormick menciona que no eran pocas las compañías en que los métodos utilizados para elegir a los futuros empleados bordeaban las tácticas oculistas y místicas. Entre éstos métodos estaban la grafología (juicio de la personalidad a base de las características de la escritura), la fisiogenomía (juicio de la persona a base de la forma de la cara y de la cabeza), la frenología (juicio de la persona a base de la forma y contorno del cráneo), y hasta la astrología (previsión de las actividades

futuras de un hombre a base de los estudios de los aspectos celestes de los astros en el momento de su nacimiento).

Por otra parte, Siegel (1976) señala que no cabe duda que el hombre, desde hace mucho tiempo ha especulado sobre los fenómenos de naturaleza psicológica. Sin embargo el enfoque científico en oposición al enfoque especulativo estriba en una definición de los fenómenos psicológicos en términos adaptables a la observación y a la experimentación. La clave para el desarrollo de un cuerpo de información científico en este campo era el comprender que el único fenómeno que podía ser estudiado directamente era el comportamiento. Y esta descripción de la materia de la psicología, como "el estudio del comportamiento" es identificado con el establecimiento del primer laboratorio para el estudio de los fenómenos psicológicos por Wilhelm Wundt, en 1879.

El método básico de estos primeros psicólogos era el de variar sistemáticamente algún aspecto del ambiente, provocando así un estímulo y tomar nota de los cambios correspondientes en la reacción del organismo. A este enfoque se le llama también psicología de E-R (Estímulo-Respuesta).

A pesar que del enfoque E-R marco un principio para la psicología, su utilidad a largo plazo resultaba limitada hasta cierto punto. No es acertado asumir que siempre pueden generalizarse los datos descubiertos en un laboratorio, para aplicarlos a un ambiente fuera de ese laboratorio. Nuestra actitud hacia el trabajo difiere si tenemos que producir dentro de un cuadro industrial y cuando lo tenemos que hacer en un laboratorio.

Para comprender el comportamiento es necesario descubrir y comprender los papeles de las distintas variantes que interfieren entre los estímulos y las reacciones.

Maier (1975) menciona que la era comprendida entre la Primera y Segunda Guerra Mundial de la industria puede ser considerada como un medio de transición de la Edad de las Máquinas a la Era Científica, un factor importante en dicha transición fue la apreciación creciente del valor de las ciencias

para la industria. Nuevos productos, soluciones más económicas, para fabricar viejos productos y sustitutos mejores que los originales se prometieron al llegar la "edad de los milagros". La ciencia se fue extendiendo fuera de los limitados muros de laboratorio y se dejó de considerar como algo remoto y misterioso.

El aspecto más rudimentario del aspecto industrial es el empleo de poder del trabajo, un aspecto que puede ser considerado seriamente en la edad científica. Los hombres no podían ser eliminados de la industria, la utilización de la ciencia de la ingeniería sólo hará posible para cada hombre producir más con la máquina que él controla. Aún en el caso de que los hombres pudieran ser reemplazados por máquinas, la industrial sólo lograría su propia destrucción, porque con ello eliminaría su mercado.

Tiffin y McCornick (1971) observaron que frecuentemente se seleccionaban los nuevos empleados por métodos que no daban otro resultado que un tanteo para colocar al hombre que se necesitaba para un trabajo concreto. Las entrevistas previas a las contrataciones estaban a cargo de individuos que tenían poca preparación para dicho trabajo si es que no les era totalmente desconocido.

Maier señala que el rápido desarrollo de la industria ha seguido adelante sin un suficiente conocimiento de los problemas humanos porque el interés se ha situado sobre los métodos de producción. Hombres técnicamente preparados han sido invariablemente puestos al cargo de las máquinas, pero con frecuencia se han considerado como calificados como para manejar hombres supervisores, no preparados. (Maier, 1975).

No hace mucho tiempo la gerencia industrial tendía a considerar el trabajo predominantemente como un costo de la producción se desplegó toda clase de esfuerzos para conservar dicho costo, al nivel más bajo posible. Para conseguir dicho objetivo en poco tiempo, se adaptaron muchas tácticas que la gerencia ha comprendido ahora que no eran económicas y ventajosas a largo plazo. No había instrucción formal o era muy escasa, ni para los operadores, ni para los supervisores. (Tiffin y McCornick, 1971)

Es bastante común creer que la habilidad para manejar a los hombres es innata, y que lo único que se puede hacer es encontrar hombres con esta habilidad innata. Evidentemente, hay algo de cierto en esta opinión, también es cierto que algunos hombres tienen una destreza natural con la maquinaria y, sin embargo, no podríamos afirmar que un maestro mecánico nace y no se hace. La formación podrá en gran parte desarrollar los intereses y aptitudes del hombre para el manejo de la maquinaria y los que la aprovechen más serán los hombres que tengan éstas cualidades en grado máximo. (Maier, 1975)

Normalmente, cada uno mejora la habilidad que tiene con la experiencia, pero la experiencia no supervisada tiene muchas limitaciones. El progreso se hace elevando constantemente nuestros niveles de actuación; ciertamente, los niveles de las actitudes del empleado y la aptitud para cooperar se elevarán incrementando la preparación en la supervisión y con un conocimiento más adecuado de los factores que influyen sobre la moral. (Maier, op.cit.)

La mayor parte de las aplicaciones de la psicología se ha reducido a la selección del personal, valoración de méritos y análisis de tareas, sin embargo las oportunidades de usar sus conocimientos para mejorar la satisfacción del trabajo, las relaciones laborales, la seguridad, la productividad, la dirección de reuniones, el servicio de ventas, las relaciones entre el personal y la responsabilidad social están en mantillas. Se puede decir que el tema de las diferencias individuales ha sido utilizado en la industria, pero sin embargo el conocimiento psicológico de la causalidad, las actitudes, la frustración y la motivación han sido desdeñados. Una ligera reflexión sobre esta cuestión revela que esta total falta de apreciación del elemento humano en la industria no es, en definitiva, demasiado sorprendente. En el trato con los hombres se han dado por supuestos. Como se convive con gente toda la vida, nos hemos habituado a ellos y por lo tanto se desprecian como tema de estudio. (Maier, op.cit.)

En 1991, Schultz señala que la psicología industrial surgió por primera ocasión, probablemente el 20 de diciembre de 1901, a raíz de la imperiosa necesidad de resolver un problema práctico; luego, las constantes crisis o existencias estimularon su desarrollo e influjo crecientes. La psicología tiene unos cien años de iniciada; en cambio la psicología industrial fue formada formalmente al principio del siglo XX.

Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden el atribuir el origen de la psicología industrial al profesor Walter Dill Scott, quien, en 1901 se pronunció a favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad. A instancias de la industria de la publicidad, Scott escribió otros artículos más en 1903, The Theory of Advertising, libro que suele considerarse como el primero que trató al mismo tiempo sobre psicología y un aspecto del mundo laboral. En 1913 apareció un segundo libro titulado The Psychology of Industrial Efficiency; lo había escrito Hugo Müstemberg, un psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard. Esta obra versa sobre el campo de la psicología industrial en términos más amplios. Los dos libros despertaron poco interés; fue la petición de ayuda del ejército estadounidense, durante la Primera Guerra Mundial, la que marcó el nacimiento de la psicología industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general, con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar. Se desarrollaron dos tests, el Army Alfa para personas que sabían leer y el Army Beta para analfabetas.

El éxito de ambos indujo de inmediato a desarrollar otros instrumentos, destinados a la selección de los candidatos a oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como para otras clasificaciones militares en que se requerían habilidades especiales. Fue extremadamente difícil formularlos ya que se carecía de precedentes al respecto, pero aún así los psicólogos de entonces lograron dar una solución adecuada.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología industrial, una vez terminada la guerra. El público, los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los tests y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas. Los tests que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después otras para situaciones de lo más heterogéneos.

Se inició así un amplio e intenso programa de tests psicológicos en las escuelas públicas, en la industria, y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática (a veces incluso se abusa de ellos).

Para Siegel (1976) una de las consecuencias de la maduración de la Psicología Científica estriba en la creciente demanda en favor de la aplicación de los conocimientos psicológicos y el consiguiente desarrollo de la práctica de la psicología. Hasta donde es posible comprender la conducta de una manera científica, se le puede predecir con anticipación y algunas veces modificarla. Tales aplicaciones de los conocimientos científicos no cabe duda que conciernen a las personas que trabajan y constituye la materia de la Psicología Industrial.

En 1917, aproximadamente, las universidades comenzaron a impartir cursos de psicología aplicada, y a medida que se ha ido desarrollando el tema, se ha observado la tendencia a ofrecer cursos en campos específicos de la psicología aplicada, tales como psicología industrial, psicología del personal, psicología vocacional y psicología de la publicidad. (Blum y Neilor, 1992)

La psicología industrial adquirió mayor prestigio y reconocimiento a raíz de sus notables aportes a la empresa bélica. Los jefes del gobierno estadounidense y de la industria se dieron cuenta de que los psicólogos estaban en condiciones de resolver los problemas prácticos más apremiantes. Gracias a esa experiencia muchos psicólogos que antes de la guerra habían trabajado aislados de su laboratorio se percataron de la existencia de los importantes y fascinantes retos y problemas del mundo real, comprendiendo que podían colaborar y encontrarles una respuesta. (Schultz, 1991)

En 1919, Scott y otros investigadores fundaron la Scott Company of Fhiladelphia. Esta fue la primera organización de consultoría psicológica que se creó y se orientó hacia problemas del personal en la industria. Dos años después se fundó la Psychological Corporation, la organización más antigua de este tipo que todavía permanece en la actividad en los Estados Unidos. (Blum y Neilor, 1992). Ésta tuvo como

objeto desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como proporcionar servicios consultivos a organizaciones industriales. (Siegel, 1976)

El campo de la psicología industrial se amplió considerablemente en 1924 con el advenimiento de la más famosa serie de trabajos realizados en ella. Se les llaman estudios de Hawthorne por haber sido efectuados en la planta de la Western Electric Company; estos programas de investigación abordaron problemas más complejos a cerca de las relaciones humanas, el espíritu de equipo, la motivación. (Schultz, 1991)

Estos estudios tenían como objeto determinar la relación entre las condiciones de trabajo (como la iluminación y la temperatura), y la eficiencia del trabajador expresada por la incidencia de la fatiga y la monotonía. (Siegel, 1976)

El estudio comenzó como una investigación bastante directa sobre los efectos que los aspectos físicos del ambiente de trabajo tienen en la eficiencia del empleado. (Schultz, 1991)

Los resultados de los estudios de Hawthorne sorprendieron por igual a los investigadores que a los gerentes de planta. Se descubrió que las condiciones sociopsicológicas del ambiente laboral podían tener mucho más importancia potencial que las condiciones físicas. Así, la eficiencia de un grupo de obreros permanecía inalterada al cambiar la iluminación y dejar casi a oscuras el lugar de trabajo. Sin duda había otros factores más sutiles, que hacian que los obreros conservarán su productividad original, incluso en condiciones de oscuridad casi completa. (Schultz, 1991)

Se introdujeron entonces otros cambios (períodos de descanso, almuerzos gratis, aumento de iluminación, jornada laboral más corta) y la producción aumentó al introducir cada uno. Pero el resultado más sorprendente se advirtió cuando se eliminaron todas las mejorías: La producción siguió creciendo. Se llegó a la conclusión de que los aspectos físicos del ambiente tenían menos importancia de la que se les había atribuido. (Schultz, 1991)

Lo que pareció ser al principio un simple problema que requería de un breve programa de investigación, se volvió progresivamente más complejo al continuar los estudios a lo largo de los 15 años siguientes. (Siegel, 1976)

Los estudios de investigación que se acaban de mencionar abrieron nuevos campos de exploración (que fueron examinados durante más de diez años) en factores como la calidad e índole de la supervisión, grupos informales entre los trabajadores, actitudes de éstos ante su empleo, la comunicación y diversas fuerzas sociopsicológicas. Ahora se admite que todos ellos influyen en la eficiencia, motivación y satisfacción con el trabajo, y que a veces la causan. (Schultz, 1991)

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado. (Schultz, 1991)

Durante los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, la industria comenzó a interesarse por los estudios de la psicología industrial. Algunas empresas, como la Procter & Gamble, la Philadelphia Company y la fábrica en Hawthorne de Western Electric, elaboraron sus propios programas de investigación de personal. (Blum y Neilor, 1992)

A partir de la década de 1920, la psicología en la industria ha venido transfiriendo su interés principal del trabajo manual y de los problemas relacionados con el trabajo reiterativo y los factores físicos que distraen la atención tales como una iluminación deficiente, al técnico, al gerente y a los impedimentos de índoles social, de organización y tecnológicos que prevalecen en el ambiente laboral. (Bass, 1972)

Hasta la década de 1930 se aplicó la psicología de la industria principalmente como una técnica a tratar los problemas vocacionales y, en segundo lugar las diferencias que prevalecían en las actitudes y eficiencias individuales y los factores físicos del trabajo. (Bass, 1972)

En dicha fábrica de Hawthorne se iniciaron sus famosos estudios, que duraron hasta mediados de la década de 1930, y que para muchos autores los consideran las series de estudios de investigación probablemente más importantes que se hayan efectuado en la industria, de acuerdo con los efectos que tuvieron sobre el crecimiento y el desarrollo de la psicología industrial. Proporcionaron las bases y el impulso para la expansión de la psicología industrial más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas. (Blum y Neilor, 1992)

Los especialistas en "relaciones humanas" de ésta década practicaban la buena administración a la par que una dirección autoritaria, a la vez que benévola y hacían caso omiso de las funciones y objetivos de los sindicatos. Los actuales estudiosos de la conducta tienen un concepto muy elevado de la gerencia que tiene muy en cuenta los derechos y la necesidad de autodeterminación del individuo y que reconoce que los sindicatos ejercen un efecto positivo sobre el buen éxito de las relaciones. En esta misma década, el problema estribaba en lograr que el hombre se adaptara a la máquina; hoy en día radica en descubrir el sistema de organización, dirección y valores que sean capaces de mejorar la salud mental de los trabajadores tanto como de los gerentes. Los que se dedicaban al estudio de las relaciones humanas durante la década de 1930, dieron popularidad al caso arguyendo que era el método apropiado para el adiestramiento de los administradores en el "arte" de las relaciones humanas. En la actualidad están en uso muchos métodos más elaborados, basados en la psicología. (Bass, 1972)

En los inicios de la Segunda Guerra Mundial, los extensos requerimientos de los militares con relación a un asesoramiento más avanzado para el personal y los procedimientos para su preparación infundieron mayor ímpetu al desarrollo de la psicología industrial. Se lograron enormes adelantos metodológicos en dichas áreas, incluso refinamientos de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño de personal. (Siegel, 1976)

No hay duda de que la Segunda Guerra Mundial fue uno de los factores más importantes para el crecimiento de la psicología en la industria. Aunque el American Psychological Association (APA) se

fundó en 1937, como organización oficial de la psicología industrial (se convirtió posteriormente en la división 14 de la APA), fue la enorme contribución de la psicología al esfuerzo bélico la que demostró a muchas personas que la psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones importantes y prácticas. (Blum y Neilor, 1992)

Otro desarrollo notable de la psicología aplicada, fue la creación de otras divisiones separadas de la APA dedicadas a varios aspectos del campo: la División de Psicología Militar (división 19), la Society of Engineery Psichologist, una división de la APA (división 21), y la División del Comportamiento de los Consumidores (división 23). (Blum y Neilor, 1992)

Ésta Guerra introdujo a más de 2,000 psicólogos en el esfuerzo bélico. Principal contribución, lo mismo que en la Primera Guerra Mundial, consistió en aplicar tests, seleccionar y clasificar a millones de reclutas para asignarlos a varias ramas del servicio. Se requerían habilidades más especializadas para operar los nuevos y complejos aeroplanos, tanques y barcos; a urgencia de identificar a los que podían aprenderlas dio origen a muchos refinamientos en las técnicas de selección y adiestramiento. (Schultz, 1991)

El desarrollo de la psicología industrial en los Estados Unidos, a partir de 1945, tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas de Estados Unidos. El tamaño y complejidad de los modernos negocios y organismos oficiales han impuesto más demandas a la pericia de los psicólogos, obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial. Al inventarse métodos y técnicas de fabricación, se presenta la necesidad de enseñárselos al obrero. En muchas ocasiones los adelantos técnicos han originado ocupaciones enteramente nuevas. El advenimiento de la computadora, por ejemplo, creó la necesidad de contar con programadores; los psicólogos tuvieron entonces que establecer las aptitudes indispensables para realizar bien este trabajo, el tipo de persona que las posee y los métodos óptimos para seleccionarla y adiestrarla. (Schultz, 1991)

Dentro del desarrollo de la industria en los países libres del mundo, el crecimiento se orientó en la dirección de lo que, a falta de un término más adecuado, puede llamarse una organización industrial democrática. Esto significa simplemente que las direcciones que tomo la expansión industrial han sido determinadas en alto grado conforme a las necesidades de toda la gente; y más aún, más gente ha venido ha compartir en forma personal las responsabilidades del progreso que está en marcha. (Ghiselli, 1959)

Los hombres de ciencia, considerados perfectamente teóricos, fueron quienes abrieron la marcha, avanzando con esa preocupación en cuánto a los beneficios prácticos que pudieran resultar de sus experimentos. Siguiéndoles muy de cerca, vinieron los ingenieros e industriales científicos, quienes por sus conocimientos de la ciencia y de la industria, llevaron las teorías sobre la naturaleza al mundo de la práctica, y reorganizaron el ambiente físico para que este sirviera para las necesidades humanas. (Ghiselli, 1959)

Uno de los hechos más prominentes y persistentes surgidos del rápido desarrollo de la industria es la importancia del papel presentado por el trabajador. Algunos de los primeros hombres de ciencia no limitaron su interés a las circunstancias materiales del trabajo sino que se interesaron por el propio trabajador. Comprendieron la necesidad de estudiar los problemas humanos de la producción y se esforzaron en aplicar métodos científicos a su solución. (Ghiselli, op.cit.)

En años más recientes, los factores humanos en la industria se han convertido en el centro de mayor investigación. A pesar de los enormes pasos dados, en el descubrimiento de maquinaria para el ahorro del trabajo no disminuye la necesidad de personal adiestrado. (Ghiselli, op.cit.)

Al trabajador no se le considera ya como si fuera un engranaje en el mecanismo de la producción; sus actividades personales y sociales influyen en la realización de su tarea en muchas e intrincadas formas, a su vez, su trabajo influye en su vida personal y social en muchos aspectos. (Ghiselli, op.cit.)

Las empresas se dan cuenta, cada día con mayor claridad del significado de los valores psicológicos que habrán de obtenerse de la tarea y las formas en que esos valores afectan todos los aspectos de la vida y el trabajador. (Ghiselli, op.cit.)

La Gran Depresión misma ejerció considerables efectos en el desarrollo de la psicología industrial. Aún cuando es posible que detuviera el crecimiento en algunos sentidos, abrió, de todos modos, muchos campos adicionales para la investigación. Después de la Gran Depresión, comenzó a reconocerse la importancia de las actitudes de los empleados y posteriormente ha tenido múltiples avances este campo. (Blum y Neilor, 1992)

En 1948 apareció otra publicación relevante de investigaciones aplicadas, "Personnel Psychology", en esta se informa de los resultados de estudios psicológicos actuales en campos como el de adiestramiento, análisis de puestos, la selección, la valuación, la motivación y las actitudes forman las condiciones de trabajo del diseño de equipo. (Blum y Neilor, 1992)

La importancia concedida a las variables organizacionales reviste tanta trascendencia, que en 1970 la división de psicología industrial de la American Psychological Asosociation (Asociación Estadounidense de Psicología) cambió su nombre por el de División de psicología industrial y organizacional, con objetivo de incorporar las nuevas tendencias. En efecto, esta disciplina a veces recibe el nombre de psicología industrial-organizacional. La designación de psicología industrial todavía puede utilizarse a condición de que se admita que engloba también a la psicología organizacional. Por lo demás, no todos los psicólogos industriales están especializados en la psicología organizacional. Algunos se especializan en el personal, en el consumidor o en la ingeniería humana, entre otras; que no se ocupan directamente de las variables en las que se interesan los psicólogos organizacionales. (Schultz, 1991)

Para los problemas humanos de la industria, la psicología científica dispone de pocas soluciones específicas confeccionadas de antemano; tal cosa obedece a dos razones básicas. En primer lugar, la complejidad de la estructura causal que cimienta la conducta humana es tan grande, que resulta difícil

una generalización exacta. La conducta del patrón o del trabajador no está determinada por unos cuantos factores simples, sino brota de una intrincada interacción de gran número de factores complejos. En segundo lugar, la generalización exacta se dificulta porque las condiciones existentes en la fábrica, la oficina, etc., en los cuales se espera aplicar la generalización, difieren radicalmente de las condiciones existentes en el laboratorio del psicólogo. (Ghiselli, 1959)

La psicología industrial se basa en los datos, generalizaciones y los principios de la psicología, utiliza los métodos prescritos en la disciplina madre. Puesto que aplica las técnicas de la psicología al campo industrial y los problemas propios de ella, ésta formula y modifica procedimientos para satisfacer condiciones en las empresas, más que en el laboratorio. (Blum y Neilor, 1992)

Para Blum y Neilor (1992) la psicología industrial es simplemente la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria.

Reconoce claramente que las conclusiones científicas deben ser objetivas y basarse en datos reunidos como resultado de la aplicación de un procedimiento seguido. No trata las suposiciones o las hipótesis como si fueran conclusiones. (Blum y Neilor, 1992)

A medida que la industria aceptaba cada vez más la contribución de los psicólogos se ha llegado a consultar al psicólogo industrial respecto de las cuestiones que conciernen a todos los aspectos de la empresa. Mientras que inicialmente el campo permaneció restringido al estudio de la conducta de los empleados, hoy día se ha ampliado hasta comprender estudios del comportamiento de gerentes y consumidores. (Siegel, 1976).

Por lo tanto, la psicología industrial es una disciplina aplicada. El que la practica aplica directamente los sólidos principios que sirven de fundamento al conocimiento del comportamiento humano obtenido tanto de otras ramas del amplio campo de la psicología (por ejemplo, la psicología clínica, experimental y

social) así como de otras disciplinas tales como la sociología, la economía y la fisiología. El objetivo esencial de estas aplicaciones es el de predecir el comportamiento o de exponer algún cambio en el comportamiento que deberá realizarse después. (Siegel, 1976)

Para Schultz (1991), la psicología industrial es una disciplina que ejerce enorme influjo sobre la calidad de la vida moderna. Debido a ese innegable influjo y a su carácter general, posiblemente sea una de las asignaturas más decisivas en la formación universitaria del estudiante. Los principios y prácticas de esta psicología moldean en forma directa a indirecta sus conductas y actitudes.

Pasamos la mayor parte de la vida adulta en algún empleo, y la índole de la carrera profesional determina no sólo nuestro nivel económico, sino también nuestra seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad; nos dice a nosotros mismos y a los demás lo que somos; mejora el sentido de autoestima, afiliación y pertenencia. (Schultz, 1991)

Es posible que la formación universitaria permita desempeñar un puesto ejecutivo de cierto rango en la jerarquía de la corporación. Ello significa que habrá de tener conocimiento y sensibilidad, respecto a los factores de tipo motivacional y emotivo que afectan a los subordinados. (Schultz, op.cit.)

La psicología aplicada al mundo del trabajo sirve tanto al individuo como a la compañía. La psicología industrial no deja de ser un simple instrumento, pese a su gran importancia y a lo mucho que influya en la carrera universitaria. Y como todo instrumento, su utilidad depende de la capacidad de quien la utiliza. (Schultz, op.cit.)

La psicología industrial no sólo influye en la vida laboral, sino también en las otras esferas de la existencia. En términos sencillos podemos decir que la psicología industrial da los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo. (Schultz, 1991)

El hecho de que la psicología industrial sea una ciencia, nos da a conocer mucho de su forma de operar. Toda ciencia se ocupa exclusivamente de lo observable, es decir, de aquello que podemos ver, oír, medir o registrar. De ahí su carácter empírico, o sea que se basa en la observación y en la experiencia, no en opiniones, intuiciones, nociones infundadas y prejuicios privados. Ello significa que sus procedimientos y resultados son objetivos. (Schultz, 1991)

Se requiere que los hechos observados sean públicos, esto es, visibles y confirmables por otros científicos que trabajen independientemente. Como su método es objetivo, también lo debe serlo el objeto de su observación, la conducta humana. La conducta externa (movimientos, habla y trabajos creativos) es el único aspecto de la existencia humana, susceptible de ser visto, oído, medido y registrado con objetividad. De ahí que el psicólogo se concentre en ella, a fin de entender y analizar las personas a quienes va a estudiar. (Schultz, 1991)

No obstante, su labor va más allá, puesto que la psicología se ocupa además de las dimensiones intangibles del ser humano: motivaciones, emociones, ideas y deseos. No es posible observar directamente estas facetas de la vida interior o subjetiva. La inferencia que se basa en la observación de la conducta permite extraer conclusiones sobre varios estados o condiciones del hombre, a pesar de ser, inobservables directamente. (Schultz, op.cit.)

El éxito alcanzado por la psicología industrial a los negocios y a los organismos oficiales ha hecho que en Estados Unidos adquiera el rango de una profesión y/o que goce de mucho respeto y amplio reconocimiento. La organización principal a la cual pertenece la mayoría de estos profesionales es la American Psychological Association, cuya finalidad explícita es promover la psicología como ciencia y profesión a fin de favorecer el bienestar del hombre" (APA Bylaws, 1975 en Schultz, 1991).

La psicología industrial influye en todos los niveles y fases de la relación existente entre el hombre y su trabajo. En todas las áreas en que se advierte el impacto de la psicología industrial sobre la conducta humana, salta a la vista un hecho: el influjo se logra mediante el uso prudente de instrumentos y métodos

científicos. Las contribuciones tan notables de la psicología industrial se dan dentro del contexto de la observación y experimentación, que son su fundamento. (Schultz, op.cit.)

La psicología industrial influye casi en todos los aspectos de la vida empresarial: repercute en todo lo que se refiere al mundo del trabajo. (Schultz, op.cit.)

Por lo tanto podemos decir que la psicología industrial ha alcanzado modernamente un nivel que está contribuyendo de manera concreta a la solución de dichos problemas relativos al personal de la industria por medio del proceso de la investigación personal. (Tiffin y McCornick, 1971)

La gran tradición de estudiar el aprendizaje animal y humano hizo posible redefinir y comprobar desde el contexto organizacional muchas de las hipótesis investigadas en los experimentos sobre procesos de aprendizajes. Los tipos de incentivos que los empresarios estaban utilizando se convirtieron entonces en materia de estudios para los psicólogos industriales. (Schein, 1980)

Los psicólogos industriales tuvieron éxito porque estaban relacionados con la administración de pruebas que le permitiera a organizaciones tales como el ejército o las grandes industrias, mejorar sus métodos de selección. El proceso de selección se hizo mucho más científico a medida que se intentaban interpretar las características particulares que la organización requería de cada nuevo miembro. (Schein, op.cit.)

Los psicólogos industriales tuvieron que empezar a trabajar más de cerca con los ingenieros para analizar las características básicas de cada trabajo y poder así asignar a cada persona el cargo que:

1. Optimizara sus capacidades físicas y humanas,
2. Aumentara la organización y el trabajo en equipo y
3. Garantizara eficiencia en todos los aspectos.

Así que el psicólogo industrial debe tener un conocimiento general del comportamiento humano y de los factores que tienen influencia sobre él. Es un investigador y, por consiguiente debe de ser un experto en las técnicas de valuación, incluyendo pruebas psicológicas, escalas de actitud y valuación del desempeño. Tiene que saber cómo preparar experimentos y evaluar los resultados en el terreno general del comportamiento industrial; así como tomar muestras significativas de una población para poder realizar ciertas investigaciones del mercado y estudios de la opinión. (Siegel, 1976)

El psicólogo industrial puede ser empleado de una compañía industrial, asesor de una asociación profesional, de comerciantes o de fabricantes, o también un profesor universitario, que efectúa organizaciones en el campo ya sea en forma particular como consultante, o como colaborador del instituto de investigaciones de una universidad. Este debe presentar informes precisos de los descubrimientos que haga sobre sus investigaciones. Por ende, para que sea completa su contribución a la sociedad, es necesario que utilice métodos imparciales. (Blum y Neilor, 1992)

El psicólogo industrial suele trabajar a tiempo completo en el mundo de los negocios, en organismos oficiales o en empresas industriales; labora como miembro de compañías de psicólogos que ofrecen servicios de asesoría a diversas instituciones; trabaja en las universidades, quizá prestando sus servicios también a la industria en calidad de asesor a medio tiempo. (Schultz, 1991)

Los que trabajan a tiempo completo en la industria son contratados por grandes empresas de todo tipo de giro: seguros, fábricas, firmas de publicidad, empresas minoristas. (Schultz, op.cit.)

Una de las tareas principales del psicólogo industrial consiste en mejorar la calidad de la vida laboral. El movimiento tendiente a humanizar el trabajo es muy fuerte en la Europa Occidental y empieza a cobrar vigor en Estados Unidos: empleados, sindicatos y algunos comités del Congreso luchan por ponerle fin al trabajo tedioso, rutinario y degradante. (Schultz, 1991)

A medida que se expanda la economía y los trabajadores deban cumplir con nuevas exigencias, la amplitud y urgencia de las tareas que afrontan los psicólogos industriales habrán de aumentar mucho. No nos equivocamos al pronosticar que la psicología está destinada a desempeñar un papel más importante aún en la vida de las empresas. (Schultz, 1991)

El desempeño de todo el personal ha de ser evaluado de modo objetivo y periódicamente. Tales valoraciones cumplen tres finalidades, una de ellas relacionada con la selección y el adiestramiento:

1. La evaluación del desempeño suministra información a la empresa sobre la eficiencia de sus procedimientos de selección y adiestramiento; le indica si se contrata a las personas idóneas y se les proporciona el adiestramiento adecuado.
2. La evaluación del desempeño aporta información sobre la eficiencia del empleado en su trabajo. Estos datos ayudan a la gerencia a tomar decisiones muy delicadas, sobre incrementos de sueldos, promociones, despidos y terminaciones de contratos.
3. La evaluación del desempeño es de gran utilidad para el empleado pues le da retroalimentación sobre sus progresos laborales. El individuo conoce mejor sus cualidades y deficiencias; en consecuencia, puede orientar su crecimiento y desarrollo como persona y como empleado.

La otra actividad que puede desarrollar el psicólogo industrial podría llamarse función de instalación. Con frecuencia, se pide a los psicólogos que contribuyan a "instalar" o introducir, un nuevo valor en el programa referente al personal, como por ejemplo, lo relacionado con las pruebas del mismo, la calibración de sus méritos y la valoración de su trabajo. (Tiffin y McCornick, 1971)

Desde la Segunda Guerra Mundial se han creado organizaciones importantes, para representar a varios subgrupos de interés, dentro de la psicología aplicada. Las dos más notables son: Human Factors Society y la Ergonomics Society. La primera es un grupo norteamericano para psicólogos aplicados que se interesan por los problemas de ingeniería humana; el segundo es el correspondiente británico de la Human Factor Society, aunque fue el primero que se organizó. Su publicación se denomina Ergonomics.

Ésta y la Ocupational Psichology son las dos revistas británicas más importantes de las dedicadas a las investigaciones de la psicología aplicada. (Blum y Neilor, 1992)

Tan diversos son los intereses de los psicólogos, que la APA se compone de 38 divisiones que representan esos intereses científicos y profesionales. En cuatro de ellas se agrupa la mayoría de los psicólogos industriales: psicología industrial y organizacional; psicología militar; la sociedad de psicólogos de la ingeniería; y psicología del consumidor. La primera división cuenta con el mayor número de miembros y representa a casi todos los psicólogos afiliados a la asociación que trabajan en problemas de interés tanto para los empleados como para los empresarios. Aproximadamente el 31% de ellos labora en instituciones académicas; muchos realizan investigaciones y brindan asesoramiento a la industria y al gobierno. El resto trabaja a tiempo completo en organismos industriales u oficiales, o bien los asesoran como empleados de nómina. (Shultz, 1991).

La división de psicología industrial y organizacional se ocupa de cuestiones científicas, profesionales y éticas específicamente, además las metas que todos sus miembros han de alcanzar:

1. Establecer y mantener altos niveles de práctica profesional.
2. Estimular la investigación y la publicación de trabajos.
3. Facilitar el intercambio de información y experiencias entre los miembros de la división y entre el público en general.
4. Agilizar la creación de normas y oportunidades profesionales.
5. Favorecer las relaciones de colaboración con profesiones a fines.
6. Proteger al público contra profesionales con deficiente preparación académica o que carecen de ética.
7. Contribuir al progreso general de la psicología. (Shultz, op.cit.)

El constante crecimiento de la economía estadounidense, junto con los adelantos tecnológicos y una población en aumento provocarán sin duda ciertos cambios en la naturaleza del trabajo futuro. Y esos

cambios significarán nuevas exigencias y responsabilidades que el psicólogo industrial habrá de afrontar. (Schultz, op.cit.)

Un cambio importante atañe a las particularidades de la fuerza de trabajo. En general, los trabajadores son hoy más jóvenes, tienen una escolaridad superior y muestran mayor resistencia a la autoridad. Esto quiere decir que no responden ya a los incentivos ni estilos tradicionales de liderazgo. El trabajador moderno busca empleos más estimulantes y con mayores posibilidades, así como la oportunidad de intervenir en las decisiones que afectan a su existencia. Además, rechaza a los supervisores que observan una conducta dictatorial. Por eso, muchos empleos y estructuras organizacionales empiezan a ser rediseñados para que incorporen cierta autonomía, interés y satisfacción en las tareas. (Schultz, 1991)

Otro cambio se refiere a las oportunidades de empleo para los no calificados y los que tienen poca escolaridad, cuyo número parece disminuir cada año. Lo anterior significa que han de ser más completas la selección y formación de los psicólogos industriales, pues de lo contrario no podrán descubrir nuevas capacidades y métodos de entrenamiento que les permitan mejorar las habilidades de los que están en desventaja. (Schultz, op.cit.)

Lo más probable es que las empresas industriales del futuro sean mayores y más impersonales para cada empleado. Tocará a los psicólogos crear sistemas que atenúen este sentido de despersonalización y enajenación, y hagan sentir al empleado que forma parte de la empresa. (Schultz, 1991)

Schultz dice que los campos de aplicación que suelen llamarse psicología del personal comprenden muchas actividades consistentes en seleccionar, adiestrar y evaluar a los empleados de nuevo ingreso así como a los que llevan tiempo en la empresa. Los candidatos pasan por un exhaustivo proceso de selección; la compañía se vale de técnicas que influyen desde formularios de solicitud hasta la administración de tests psicológicos sumamente complejos. También se aplican los principios del adiestramiento y selección cuando se evalúa el rendimiento del empleado para darle una promoción.

Se utiliza el mismo método de parear sus habilidades con los requisitos y necesidades del puesto, los que reciben un ascenso son adiestrados en su nuevo cargo. Estas son unas de las actividades originarias del psicólogo industrial y todavía forman parte de sus tareas.

Aparte de la realización de estas actividades investigadas, la psicología industrial desarrolla otras dos fundamentales. Una de ellas es la consulta sobre los problemas del personal. En virtud de su conocimiento de la conducta humana (especialmente en lo que se refiere al trabajo), el psicólogo está frecuentemente en condiciones de prestar asistencia valiosa a la gerencia en materias tales como la enseñanza y preparación de los empleados para determinados trabajo y la adopción de un nuevo programa de seguridad. (Tiffin y McCornick, 1971)

Según Gorsuch (1952), uno de los motivos que han retrasado la aceptación de la industria, es que a veces los psicólogos tienen dificultades en interesar a la industria sus servicios porque existe una confusión respecto a lo que pueden o deben hacer y por qué, con frecuencia, no están orientados en cuanto a la situación industrial. Hoy en día los psicólogos están entregados a distintos tipos de actividades; los patrones tienen que darse cuenta de que los distintos deberes requieren distintas cualidades, así los psicólogos deben de reconocer sus limitaciones cuando entran al campo de la industria. El investigador de la psicología industrial tiene que esforzarse concretamente en relacionar el tema de sus estudios con los problemas prácticos que plantea la situación laboral.

La psicología industrial es la disciplina matriz que engendró la psicología de la organización así como también la ingeniería psicológica, la psicología vocacional y la psicología del consumidor. (Bass, 1972)

En general las distintas aplicaciones de la psicología a la industria pueden clasificarse en tres campos. El primero comprende las actividades de la gerencia relativas al personal. Entre los puntos concretos de este campo está la selección y colocación del personal, su instrucción, la medida de sus aptitudes, la calidad de los empleados, la valoración de sus méritos, la seguridad, las comunicaciones y la calibración de su trabajo. (Tiffin y McCornick, 1971)

El segundo campo, que es de mayor importancia, se refiere a lo que se llamará mecánica humana. Incluye el diseño del equipo y la preparación del ambiente y de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de las personas. El objeto de esta rama, es el perfeccionamiento y mejora de la eficacia del trabajo y facilitación del mismo. (Tiffin y McCornick, 1971)

El tercer campo de trabajo en el extenso trabajo de la psicología aplicada a la industria es el que se relaciona con la conducta del consumidor. Son distintos los aspectos que ofrece este campo, entre los cuales está la investigación del mercado, la publicidad, las ventas y el estudio de las preferencias del consumidor. (Tiffin y McCornick, 1971)

La estructura de las empresas y la índole de sus actividades están siendo modificadas con la introducción de programas como el enriquecimiento del trabajo y la participación del personal: otro factor que contribuye a ello es el reconocimiento, cada vez más amplio, de que el personal tiene necesidades que es preciso satisfacer en el trabajo.

Los cambios anteriores son revolucionarios. Se ha dicho que el mundo occidental pasa actualmente por la tercera etapa de la Revolución Industrial. La primera fue la mecanización, y en ella se inventaron las máquinas para realizar trabajo físico. La segunda fue la de computarización, época en que se idearon máquinas que efectuaban una de las actividades mentales del hombre y que regulaban el funcionamiento de otras máquinas. La tercera etapa de la Revolución Industrial, la de la humanización da prioridad al hombre, a sus exigencias y aspiraciones. Este enfoque ha hecho que muchas compañías procuren mejorar las condiciones de trabajo mediante cambios en su organización. (Schultz, 1991)

El interés por la organización como sistema total se presentó inicialmente a raíz de los estudios que se hicieron sobre la motivación del trabajador, los sistemas de incentivos, las políticas de personal y las relaciones intergrupales. Los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico, él o ella sencillamente reaccionan. La calidad y cantidad del trabajo que uno realiza tienen que ver con la imagen que uno tiene de una organización

como un todo y no con la que uno tiene de sus características inmediatas del trabajo o de los incentivos salariales del momento. Aún más se reconoció que el individuo no está solo en su relación con la organización, sino que aparece integrado en varios grupos que entre sí, guardan patrones de cooperación, competencia o relaciones indiferentes entre uno u otro. Este reconocimiento es el que a la postre se convirtió en la gran preocupación por la "calidad de la vida laboral". En otras palabras, entre más estudiaban los psicólogos el comportamiento de las personas en la organización, más pruebas reunían para probar que la organización es un sistema social complejo que se tiene que organizar como tal si se quiere lograr una comprensión del comportamiento individual. Fue éste, el descubrimiento que le dio a la psicología de la organización como disciplina. (Schein, 1980)

Según Rodríguez, en 1998, la psicología se define como el estudio científico de la conducta, porque los psicólogos utilizan los métodos rigurosos que suelen emplearse en la investigación científicas de otras áreas del conocimiento ya legitimadas por la comunidad de la ciencia. Como área específica de la Psicología podríamos definir en una primera aproximación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, como el estudio del ser humano en su dimensión individual y social en las situaciones relacionadas con el trabajo intentando comprender y/o solucionar los problemas que se representan en tal contexto.

La diferencia entre Psicología y Psicología del Trabajo y de las Organizaciones radica en el objeto de estudio; mientras que la Psicología se ocupa del estudio de la conducta individual en general, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se orienta a una categoría específica de conducta, la conducta de trabajo, que en la mayoría de los casos tiene lugar en el marco de una organización. (Rodríguez, 1998)

Con objeto que las decisiones relativas a los problemas del personal sean más acertadas, es necesario disponer del debido acopio de datos. Una de las funciones que competen al psicólogo industrial es llevar a cabo la investigación del personal, investigación encaminada a recoger, analizar y organizar los datos

relativos a los individuos en lo que se refiere al trabajo, que puedan ser utilizados eficazmente por la gerencia al tratar dichos problemas. (Tiffin y McCornick, 1971)

Todos pertenecemos a varias organizaciones. A cada una de ellas llegamos con un bagaje de conocimientos, hábitos, experiencias, propósitos y expectativas mutuas, es decir, de parte de nosotros hacia la organización y viceversa. Desde luego, en una plataforma de debilidad: el peso de lo individual es débil, comparado con el peso y volumen de toda la organización. Recíprocamente, las organizaciones constituyen con un sinnúmero de elementos que moldean a los individuos en mayor o menor grado a través del tiempo por que cada organización tienen su personalidad. (Rodríguez, 1987)

La conducta de un individuo no es exactamente igual cuando está solo o cuando actúa en la organización A o cuando actúa en la organización B. Entre la psicología individual y la psicología colectiva o de masas surge la psicología organizacional como un punto intermedio, un punto en el cual la conciencia personal no se diluye tanto como en la masa. (Rodríguez, 1987)

Decir organización es decir integración. La palabra organización está tomada de la biología, de allí pasó a la psicología y a las ciencias sociales y administrativas. Ahora bien, el rasgo esencial del organismo puro es la unidad de la diversidad. (Rodríguez, op.cit.)

La organización debe ser tan clara como la planeación para que constituya una especie de norma y para que esta última sea capaz de responsabilizarse de las siguientes personas. En el fondo, la organización es una nueva planeación: más concreta, más precisa, más dinámica, más viva. (Ghiselli, 1959)

Al menos desde los últimos veinticinco o treinta años ha sido difícil encontrar unas características comunes en las definiciones existentes sobre el concepto de organización, debido, quizá, a la complejidad de criterios existentes. Las razones según Pfeffer, pueden residir en que los autores se forman en distintas épocas, estudian en distintos departamentos y desarrollan sus obras en lugares también diversos. (Pfeffer, 1982)

En efecto, el concepto de organización ha cambiado con la evolución histórica. Las formas de concebir a la organización han de adecuarse a cada época. Por ello, aunque en un determinado momento existan múltiples teorías o modos de considerar a la organización, siempre existirá alguna que predominará sobre las demás. (Pfeffer, op.cit.)

Así, a principios de siglo, bajo el paradigma racional, se concibe la organización como un sistema cerrado, estable y altamente estructurado, susceptible de una rígida planificación y control. Sin embargo, a medida que la sociedad evoluciona desde el punto de vista técnico, social y económico, y eleva las expectativas de calidad de vida de los seres humanos, las organizaciones cambian de un modo cualitativo, se extienden a todos los sectores de la actividad humana e incrementan su complejidad y ambigüedad hasta convertirse en lo que algunos autores llaman sistemas débilmente vinculados. En consecuencia, el viejo paradigma ya no se adecua a la manera de ver hoy las organizaciones y ha tenido que sustituirse por otros, como el fenomenológico o el sociocognitivo, que encajan mejor con las formas actuales de pensar sobre ellas. (Pfeffer, op.cit.)

En 1975, Porter, Lawler y Hackman (en Rodríguez, 1998) adoptan un enfoque de síntesis dentro del amplio abanico de definiciones existentes en el sistema racional cerrado, enfatizando que las organizaciones están constituidas por individuos y grupos, dirigidas hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo, en las que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios y obtener beneficios. Las características esenciales de una organización que la constituyen son el capital, las personas, la dirección y el mercado en el que tendrá que competir para obtener beneficios y poder sobrevivir.

El desarrollo y extensión del concepto de organización han obligado a incorporar aportaciones de distintas disciplinas, como la antropología, economía, ciencia política, teoría general de sistemas, sociología, psicología y psicología social. (Pfeffer, 1982)

En la psicología de la organización bien se puede hacer uso en gran escala de las técnicas y conceptos de la psicología social. La psicología clínica contribuye con conocimientos concernientes a la adaptación y reacción ante los conflictos. (Bass, 1972)

La psicometría describe las diferencias y técnicas individuales que se utilizan para evaluar las medidas que sirven para aquilatar actitudes, opiniones y creencias. A la ingeniería psicológica y a la ingeniería industrial se deben las técnicas formales que sirven para describir y analizar el trabajo y los sistemas de trabajo. La investigación de operaciones ha aportado técnicas de lógica y matemáticas para analizar los flujos de trabajo e información que se producen dentro de las organizaciones importantes. La economía ofrece un caudal de conocimientos relacionados con la toma de decisiones y las negociaciones y presenta una explicación sistemática del problema que representan las relaciones entre el trabajo y el capital. Del estudio de la dirección y de la administración deriva la teoría clásica de la organización formada por el concepto tradicional de la relación obrero-patronales y la experiencia y prudencia administrativas. (Bass, 1972)

La teoría clásica de la organización describe a las empresas como un sistema de funcionamiento automático, ajenas al influjo de quiénes las integran. Pone de relieve el organismo total, (el sistema) pero sin tener en cuenta el individuo. (Schultz, 1991)

La teoría contemporánea de la organización se centra en los empleados que constituye la empresa, es decir, la ve como un reflejo y suma de sus elementos. Sostiene que es necesario atender la conducta de ellos, si queremos comprender el comportamiento de la organización en su conjunto. (Schultz, op.cit.)

En suma, el estilo moderno hace hincapié en lo siguiente:

1. Enriquecimiento y ampliación de los puestos.
2. Participación activa del personal en la formulación de políticas a todos los niveles.
3. Mayor oportunidad de expresión, creatividad y realización personal.

Todo ello se manifiesta por los movimientos a favor de la calidad de vida laboral, que empiezan a difundirse por E. U., Europa y otras partes del mundo. (Schultz, 1991)

Para Rodríguez (1998) la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones pretenden ser una ciencia, diversificada y constituida por diversas subespecialidades: Psicología del Personal, Conducta Organizacional, Psicología de la Ingeniería, Asesoramiento Vocacional, Desarrollo Organizacional y Relaciones Laborales.

La Psicología del Personal se relaciona con todos aquellos aspectos relativos a las diferencias individuales: habilidades, necesidades, niveles de desempeño, cuyo conocimiento permite relacionar, formar y mejorar los niveles de conocimiento de las personas en el trabajo. Con esta subespecialidad se originó la Psicología del Trabajo; desarrolla por lo tanto, las actividades más tradicionales y divulgadas, selección, formación y evaluación. (Anastasi, 1976; Bazinet, 1984 en Rodríguez, 1998)

La Conducta Organizacional se ocupa de la influencia de las organizaciones sobre las actitudes y el comportamiento de la gente que trabaja en ellas: conducta de rol, grupo, comunicación, liderazgo, entre otros. (Lorsch, 1986). Existe una influencia social en este campo, ya que las organizaciones son sistemas sociales, en tal sentido, podríamos decir que mientras la Psicología del Personal está más relacionada con aspectos relativos al nivel individual, la Conducta Organizacional está más vinculada con aspectos relativos a las influencias sociales y de grupo.

Las principales contribuciones, sin embargo a la comprensión de las organizaciones provienen, a juicio de Robert, Hullin, y Russeau (1978) y Szilagyi y Wallac (1980), de las llamadas ciencias del comportamiento. Por ello, la rama más vigorosa en éstos momentos, es la conducta organizacional, que se orienta básicamente hacia posiciones eclécticas que se manifiestan en el uso de conceptos, modelos y terminologías de carácter interdisciplinar. (Pfeffer, 1982, en Rodríguez, 1998)

La Psicología de la Organización como campo del conocimiento está íntimamente ligada al reconocimiento de que las organizaciones son sistemas de organizaciones complejos y que la mayoría de las preguntas que uno puede hacerse sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de una organización se tienen que considerar desde el punto de vista de todo el sistema social. La diferencia entre el psicólogo industrial de las décadas de 1920, 1930 o 1940 y el psicólogo organizacional de hoy tienen dos manifestaciones. Primero, los problemas tradicionales relacionados con el reclutamiento, evaluación, selección entrenamiento, análisis de cargo, incentivos, condiciones de trabajo, etc., los maneja el psicólogo organizacional, como problemas interrelacionados e íntimamente ligados al sistema social de la organización como un todo. (Schein, 1980)

Segundo, los psicólogos organizacionales han empezado a preocuparse por estudiar los problemas que surgen del reconocimiento que se hace de la existencia de las características sistemáticas de las organizaciones. Estos problemas tienen más que ver con el comportamiento de grupos, subsistemas, y aún con el de toda la organización en respuesta a estímulos internos y externos que con la conducta de cada individuo. (Schein, op.cit.)

La Psicología de la Ingeniería (llamada también ingeniería humana o ingeniería de factores humanos). En estrecha colaboración con ingenieros, los psicólogos en esta área suministraron información sobre las capacidades y limitaciones humanas para operar equipo tan intrincado como aviones de gran velocidad, submarinos y tanques; desde luego estos datos influyeron en el diseño final. (Schultz, 1991)

Está relacionada con el conocimiento del desempeño humano en los sistemas hombre-máquina, incluyendo el diseño de equipos y de maquinaria, a fin de mejorar tanto la productividad como la seguridad de los trabajadores. Esta subespecialidad intenta modificar el entorno del trabajo para hacerlo compatible con las capacidades y habilidades humanas. Lipton en 1986 a esta Psicología la denominó Psicología de los Factores Humanos.

Las demandas a la psicología de la ingeniería son más críticas que antes. Los especialistas en psicología de la ingeniería deben además colaborar en el diseño del equipo industrial y en artículos de consumo como el tablero de instrumentos del automóvil y el teléfono, con botones para marcar los números. (Schultz, op.cit.)

Otros conceptos y otras teorías han contribuido a conformar la psicología de la organización de los últimos años, los que surgen de las teorías sobre dinámicas de sistemas y los que se originan en las teorías de desarrollo. Estos dos tipos de conceptos sostienen que ningún sistema es estático que todos cambian y evolucionan en respuestas a fuerzas internas y externas. (Schein, 1980)

El desarrollo de las nuevas ciencias físicas y biológicas han planteado formas diferentes de ver los problemas de orden psicológico. Los conceptos de causalidad múltiple basada en un campo de fuerzas simultáneas han reemplazado la noción mecanicista de la simple causa-efecto; los conceptos de dependencia común e interacción, curvas de retroinformación, y fuerzas autorreguladoras han facilitado el análisis de los sistemas complejos y sus relaciones con el medio exterior. (Schein, op.cit.)

En particular, las teorías del desarrollo sugieren que variables tales como las motivaciones, los valores y la personalidad del individuo evolucionan y cambian a lo largo de la vida haciendo necesario formular teorías que "correspondan" al estado, edad o situación particular de una persona o del sistema que se esté analizando. (Schein, op.cit.)

Los cambios tan grandes y tan rápidos que han sufrido la tecnología y la sociedad durante las últimas décadas han obligado a científicos y profesionales a reconocer la interdependencia de factores humanos y tecnológicos y la necesidad de desarrollar teorías y conceptos que puedan explicarlas. (Schein, op.cit.)

Cada vez más nos vemos obligados a confiar en teorías sociotécnicas que reconocen que la organización física del trabajo afecta los patrones de relación social entre los trabajadores y que ésta a su vez afecta la posible productividad de su trabajo. (Schein, op.cit.)

A medida que los psicólogos y sociólogos han tenido más que ver con las decisiones que se toman al nivel de alta gerencia, han podido apreciar mejor la complejidad de las organizaciones. Una tendencia indiscutible ha sido también la creciente profesionalización del campo administrativo. Gerentes y administradores están ahora más dispuestos ha aceptar la ayuda que otras profesiones les pueden brindar, tal vez porque están mucho más técnicamente calificados. Como resultado, el empresario moderno no solo reconoce la importancia de la ayuda que el psicólogo le puede brindar, sino que esta mas dispuesto a utilizarla. Esta situación a su vez, ha permitido que el investigador tenga hoy más acceso a la organización. (Schein, op.cit.)

En los últimos años se ha insistido mucho en el cambio de toda la empresa. A esto se le conoce con el nombre de Desarrollo Organizacional. Es una organización de métodos que abarcan el adiestramiento en sensibilidad, la representación de papeles, la discusión en grupo y el enriquecimiento del trabajo. Adopta una visión global o basada en los sistemas, suele ser de larga duración y se inspira en una serie de postulados sobre la naturaleza humana.(Schultz, 1991)

El Desarrollo Organizacional a menudo lo realizan asesores llamados agentes de cambio. Por ser ajenos a la empresa, tienen la ventaja de no estar influidos por la atmósfera social que predomina en ella permitiéndoles juzgarla con más objetividad.

En éste se persigue mejorar o cambiar las organizaciones para hacerlas más eficientes. En consecuencia, podemos diagnosticar los problemas de las organizaciones, introducir los cambios que consideremos adecuados y evaluar el grado de efectividad conseguido después de la introducción de tales cambios. Implica por tanto, un cambio planificado para intentar resolver problemas concretos en la organización, con respecto a personas, a procedimientos de trabajo o a la tecnología. El desarrollo organizacional es el área más reciente de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y quizá por ello se encuentra en un estado embrionario, aunque con un futuro esperanzador, ya que las organizaciones necesitan de un modo sistemático y continuo adaptarse a los múltiples y rápidos cambios que se producen en su entorno.

Por otra parte, el Asesoramiento Vocacional y de Carreras, pretende apoyar y aconsejar a los individuos en aquellas situaciones que implican elección profesional, cambios en el trabajo y conflictos entre demandas de trabajo y no trabajo o en las etapas de prejubilación.

La forma como se confronten problemas, tales como el del significado de la vida, el de la relación trabajo y familia, el de las aspiraciones y el de determinar en qué consiste en el éxito difiere en cada edad, cuando uno se jubila y llega a la vejez. En los últimos años, es mucho lo que se ha descubierto sobre el desarrollo del individuo a lo largo de toda su vida. Esta perspectiva de desarrollo es de gran importancia si uno quiere entender como funciona una organización. (Schein, 1980)

En 1972, Bass plantea que la psicología de la organización habrá de ir concediendo cada vez mayor atención a la productividad científica y técnica, así como a los adelantos revolucionarios que se han producido en lo que se refiere a la tecnología de la información. Se observa a los empleados mientras trabajan a la luz del contexto de los métodos automáticos de que se dispone para registrar, transmitir, compilar, calcular, decidir y distribuir los resultados de las decisiones tomadas en las organizaciones importantes.

Es posible que con el tiempo, la psicología de la organización llegue a conceder más atención al estudio de las interacciones entre los datos automatizados los matemáticos expertos, los economistas, los psicólogos y los operadores de un sistema productivo, que a la interacción entre los administradores generales y quienes se encuentran en la jerarquía inmediata inferior a la suya en el funcionamiento del sistema.

El aumento de la complejidad y del alcance de la psicología en el mundo de los negocios se puede percibir en la creciente comprensión de la motivación del trabajo.

Las técnicas de relaciones humanas han ido adquiriendo mayor importancia a medida que los líderes de la industria se dan cuenta del influjo que la motivación, el liderazgo y otros factores psicológicos ejercen

sobre el rendimiento laboral. Este aspecto de la administración de negocios ha cobrado más valor en el mundo del trabajo, junto con el reconocimiento de la repercusión del ambiente organizacional en que se realiza el trabajo. Los psicólogos modernos examinan la estructura o atmósfera de diversos tipos de empresas, sus patrones y estilos de comunicación, así como las estructuras sociales de carácter formal e informal que producen; todo ello lo hacen a fin de investigar el efecto que tienen estos factores en el comportamiento del empleado. (Schultz, 1991)

En resumen, la psicología industrial se ha comenzado ha establecerse firmemente como ciencia teórica y como ciencia aplicada. La psicología industrial ha continuado dedicada activamente a la elaboración de técnicas y métodos para mejorar la eficacia del potencial humano utilizado en las modernas organizaciones, tanto desde el punto de vista del individuo como de la empresa.

La psicología industrial se entiende como al estudio de temas como factores ambientales, sociales y físicos, que influyen en el rendimiento y satisfacción laboral y en segundo lugar al desarrollo de los métodos mejores para aumentar estos resultados.

Las organizaciones se han ido desmistificando gradualmente, a través de un proceso que les permite actuar más eficientemente en beneficio de objetivos sociales altamente valorados y asumir más responsabilidad ante sus miembros que ante los gestores o consumidores de sus productos y servicios. (Schein, 1980)

La psicología de la organización aún se basa en gran parte en los estudios de respuesta-respuesta, en los cuales se examinan simultáneamente dos o más seres de reacciones en busca de una relación persistente entre las conductas. (Bass, 1972)

Muchas organizaciones han comenzado a prestar mayor atención al desarrollo de carrera de sus empleados. Una de las áreas más antiguas de la psicología aplicada consiste en ayudar a las personas a elegir las vocaciones que le son más apropiadas y en facilitar el funcionamiento eficaz, desde todos los

puntos de vista de las organizaciones mediante la utilización adecuada de las cualidades y habilidades de los individuos, a ésta rama de la psicología se le conoce como Psicología Vocacional. En gran medida el trabajo de la educación vocacional es idéntico al de la selección de personal, excepto que el primero se centra fundamentalmente en los intereses del empleado, mientras que el segundo se guía más por el interés de las empresas.

Las personas difieren en sus habilidades, actitudes, necesidades, personalidad e intereses, y los puestos en los atributos y habilidades personales que demandan; de forma que los individuos rendirán más en aquellos puestos que se ajustan a sus habilidades que en los que no se corresponden con ellas.(Furnham, 1992)

La psicología vocacional se centra en las personas que están estudiando su carrera, preparándoles para las ocupaciones elegidas y, cuando es apropiado, cambiándoles de puesto e incluso aconsejándoles abandonar el mundo del trabajo.

Algunas de las teorías de la elección vocacional han sido formuladas para explicar cómo los individuos eligen ocupaciones y por qué seleccionan y eventualmente ingresan en diferentes ocupaciones.

Debido a nuestro gran interés por las expectativas ocupacionales de los jóvenes nos enfocaremos a una de las teorías de la Psicología Vocacional, que determina más eficazmente el grado de ajuste entre la persona y sus ambientes. El siguiente capítulo describirá detalladamente la orientación profesional, así como la teoría de los tipos de personalidad según Holland.

CAPITULO 2.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Uno de los más remotos antecedentes de la orientación profesional lo hallamos en la República de Platón, ya que este filósofo concebía al Estado como jerarquizado y estructurado en función de una distribución racional de los quehaceres individuales, llegando así a una especialización del trabajo y a una selección profesional, mucho antes que la Psicología pudiese permitirla. Casi dos milenios después, un español, Juan de Dios Huarte Navarro, nacido en un pueblecito pirenaico, escribió su célebre Examen de Ingenios para las Ciencias, en el que no sólo se sustentaba con precisión el concepto básico de la orientación profesional, sino que daban reglas prácticas para conocer las versiones en los distintos ramos del saber, y para descubrir los diversos talentos, habilidades e ingenios del hombre. Ya en el siglo XIX, el espíritu inquieto de Goethe insistió lapidariamente sobre la cuestión cuando escribió: "Nicht alle Wege sind für alle Wegerin" (No todos los caminos son para todos los caminantes). (Mira y López, 1965)

Pero precisa trasladarnos al siglo pasado para ver concretarse la aspiración de intervenir científicamente en el ajuste del Ser y su Quehacer profesional. En Norteamérica, Frank Parsons escribe, en Boston, en 1909, una obra "Choosing a Vocation", sobre el particular, y funda una oficina orientadora, iniciando así, desde un punto de vista empírico-práctico, el movimiento de orientación profesional en dicho país. (Mira y López, op.cit.)

Parsons formuló un modelo conceptual de las relaciones del individuo con ocupaciones, basado en el supuesto de que la adaptación al mundo del trabajo depende de la armonía entre las aptitudes y características del individuo, por un lado, y las exigencias de la ocupación, por el otro. (Crites, 1974)

Casi simultáneamente, Müstemberg, partiendo del campo de la Psicología Experimental, se interesa, en Harvard, por la clasificación de los trabajos desde el punto de vista de las aptitudes que demandan, y

escribe la "Psicología de la actividad industrial y la Psicología de la vida de negocios, en donde se hallan valiosas contribuciones a la problemática de esta actividad. (Mira y López, 1965)

En Europa, poco antes de estallar la guerra de 1914, Cristiaens y Decroly fundaron, en Bruselas, el "Office Intercomunale d´ Orientación et Sélection Professionnelle" a la par que en Suiza se extendía un movimiento de las ligas de pre-aprendizaje y aprendizaje, para guiar a los jóvenes hacia las profesiones en que pudiesen hallar mejor provecho. Asimismo, en España, en el Museo Social de Barcelona, se fundaba un "Secretariat d´ Aprenentatge" (Secretariado de Aprendizaje), en el que se iniciaban estudios e investigaciones que iban a conducir, en 1919, a la formación del Instituto de Orientación Profesional. (Mira y López, op.cit.)

La participación activa de E.U.A. (1917) en la Primera Guerra Mundial trajo la necesidad de seleccionar hombres para el ejército y de asignarles tareas acordes con sus aptitudes. Bajo la dirección de Robert M. Yerkes se aplicaron en gran escala los primeros tests colectivos. Con los datos así obtenidos y consignados en las "Memoirs of the National Academy of Sciences", se efectuaron los primeros análisis de diferencias ocupacionales en inteligencia. (Crites, 1974)

Terminada la guerra, la crisis económica y político-social subsiguiente dio un enorme impulso al movimiento, hasta el punto de que en septiembre de 1920 se pudo reunir bajo la invitación del Profesor Ed. Claparéde, en el Instituto J.J. Rousseau, de Ginebra hasta medio centenar de investigadores, representantes de instituciones de once países europeos, que integraron allí la Primera Conferencia Internacional de Psicotécnia, y fundaron la correspondiente Asociación Internacional permanente (de la cual fue elegido secretario J. M. Lahy, de París). (Mira y López, 1965).

En 1927, fue un año sobresaliente en la historia de la psicología vocacional en el sentido de que se hicieron tres contribuciones decisivas. En primer lugar, continuando con la investigación sobre medición de los intereses comenzada en 1915 por James Burt Miner, Bruce V. Moore y Walter V. Bingham en el Instituito Carnegie de Tecnología, Edward K. Strong publició en la Universidad de Stanforde la primera

edición de su Inventario de Intereses Vocacionales y dio comienzo a una larga y distinguida carrera de investigación del interés, elección, satisfacción y otros fenómenos vocacionales conexos. En segundo lugar, en la misma época en que Strong comenzaba sus estudios de intereses, Elton Mayo y sus colegas de la Escuela de Administración de Empresas de Harvard se unieron a George A. Pennock y C. E. Snow, ingenieros de la planta Hawthorne de la Western Electric Company, para dirigir el programa de investigación más importante que se haya conocido sobre la productividad de los obreros. Los descubrimientos y reflexiones de estos investigadores dieron origen a lo que se conoce como el punto de vista de las "relaciones humanas". Finalmente, fue también durante este año que Clark L. Hull, concibió su idea profética de construir una máquina pronosticadora para predecir el éxito probable de una persona en todas las ocupaciones a las que pudiera dedicarse. (Crites, 1974)

Desde 1920, hasta 1936, se celebraron otras siete reuniones internacionales (en París, Utrecht, Milán, Moscú, Praga y dos en Barcelona), en las que fueron discutidos los problemas y las técnicas de la orientación profesional y de la selección profesional, unificada la terminología y creadas algunas comisiones permanentes, que hicieron provechosa la labor. Poderosas instituciones surgieron para dedicarse plenamente, en diversos países europeos, a esa tarea orientadora: el "Institut für Angewandte Psychologie", de Otto Lipmann, en Berlín; el "Psychotecnische Hochschule", de Berlín; el "National Institute of Industrial Pshychology" de Myers, en Londres; el "Institut National d'Orientation Professionnelle", dirigido por Herni Pierón, en París; el "Instituto Nacional de Psicotécnia" creado por César Madariaga, en Madrid, etcétera, acumulando junto con el "Instituto de Orientación Profesional" de Barcelona, en publicaciones diversas, una gran experiencia. (Mira y López, 1965)

Por su parte, en la Unión Soviética se concedía un lugar preeminente a todos los problemas relacionados con la ciencia del trabajo, y entre ellos, a la orientación profesional. La "Asociación Soviética de Psicotécnica", presidida por Spielrein, organizó, en 1931, en Moscú, la VII Conferencia Internacional de Psicotécnia, y quienes a ella asistieron, pudieron ver el número de personas, ocupadas en estos problemas, ascendía a bastantes centenares, destacándose las investigaciones realizada por Sirkin, en su laboratorio de Kardov, y por Spielrein en el de Moscú. Dos revistas se ocupaban de las dificultades

técnicas, y señalaban las divergencias de los puntos de vista soviético y capitalista en trono a la ciencia del trabajo. (Mira y López, op.cit.)

En 1941 con el bombardeo de Pearl Harbor y la participación de E.U.A. en la Segunda Guerra Mundial, concluyó una era en la historia de la psicología vocacional y comenzó otra. Al tener que enfrentar los problemas de selección y clasificación de hombres para servir a las fuerzas armadas en una escala jamás conocida antes, la psicología vocacional "creció" casi de la noche a la mañana. Surgió un nuevo punto de vista en la relación del hombre con el trabajo, que habría de tener consecuencias de largo alcance para el desarrollo ulterior del campo. Se dio lugar a la Teoría de los rasgos y factores. (Crites, 1974).

A partir de la mitad del siglo (1951) se produjo un hecho que cambió la faz de la psicología vocacional. En esta época, Eli Ginzberg, un economista de tendencias freudianas, y un grupo de colaboradores de la Universidad de Columbia publicaron su libro catalítico Occupational Choice, que tuvo dos efectos casi inmediatos. Primero, presentaba una teoría explícita de la toma de decisiones en cuanto a la elección de carrera; en segundo lugar, definía la elección vocacional como un proceso de desarrollo que abarcaba desde los últimos años de la infancia a los primeros de la edad adulta, y no como un hecho fijo en un momento preciso, que, según formulaciones anteriores, se daba generalmente al final de la escuela secundaria. Para Ginzberg, el estudio de la elección era sólo una parte, si bien una parte importante, del problema más general de la conservación de los recursos humanos, y así, después de haber hecho un análisis de la elección suficiente para sus propósitos, prosiguió su interés por la economía en otro lugar. (Crites, 1974)

De una manera general pueden agruparse en tres épocas, cada una de las cuales representa una etapa en el desarrollo de la psicología vocacional como campo de investigación científica. La primera que podría llamarse de observación, abarca el período que va desde Parsons y sus precursores hasta la Primera Guerra Mundial, cuando el conocimiento de los fenómenos de la conducta vocacional era en gran medida cualitativo. La segunda sería la empírica, que comprende los años entre las dos guerras

mundiales, cuando se cuantificaban las variables y se establecían las leyes empíricas, y la tercera, que podría denominarse la teórica que se caracteriza por el actual interés del campo por la formulación y la comprobación de hipótesis. (Crites, op.cit.)

En Asia, el Japón se interesó también por el empleo de las capacidades de sus súbditos de acuerdo con reglas científicas: el Instituto de Psicología Experimental de la Universidad de Tokio emprendió una serie de interesantes investigaciones en el campo de la orientación profesional, y se crearon laboratorios para la investigación de aptitudes profesionales en diversas ciudades. También en la India se demostró interés por la cuestión, a juzgar por el informe del delegado de la Universidad de Calcuta al XI Congreso Internacional de Psicología. (Mira y López, 1965)

Entretanto, en Norteamérica, la orientación profesional no llegaba al desarrollo que prometían sus brillantes comienzos: dividida en dos ramas - la pedagógica, controlada por el profesor Kitson (de Columbia University), y la industrial, principalmente dirigida por Vittels (de Filadelfia), los tímidos intentos de centrarla alrededor del campo psicológico (Fryer), y propiamente médico psiquiátrico (Anderson), no dieron resultado práctico y con ello se perdió la oportunidad de constituir institutos realmente serios, en los que se integrasen todos los elementos necesarios para resolver sus complejos problemas.(Mira y López, op.cit.)

No obstante, en los últimos años la "National Vocational Guidance Association", creada en 1913, reformuló (1941) sus finalidades y se acercó en su criterio la pauta europea. En Centro y Sudamérica se ha despertado también el interés por la orientación profesional de tal manera, que en el Congreso Internacional de Psicotécnica (Berna, septiembre de 1949) actuaron representantes de catorce países sudamericanos y centroamericanos. (Mira y López, op.cit.)

En 1955 se realizó en Río de Janeiro y en San Pablo el Primer Seminario Latinoamericano de Psicotécnia, con la asistencia de representantes de ocho países sud y centroamericanos, habiendo sido presentados y discutidos relatos y trabajos referentes a: normas para la unificación terminológica; normas

mínimas de fidedignidad y validez de los tests mentales; los exámenes de personalidad en los procesos de selección profesional; resultados de la orientación y la selección profesional en la América Latina; técnicas de información ocupacional; psicotécnica y organización social; el problema de la formación de psicotécnicos. (Mira y López, op.cit.)

Las actas de esa importante reunión están siendo publicadas en los "Arquivos Brasilerios de Psicotécnica", a partir de su número de diciembre de 1955 (No. 4, años VII) y pueden ser pedidas a la Fundación Getulio Vargas, Departamento de Publicaciones, Río de Janeiro. (Mira y López, op.cit.)

En México, además de continuar brillantemente los trabajos de su Instituto Nacional de Psicotécnica, se han extendido los centros y servicios de orientación profesional, habiendo sido inclusive celebrados dos Congresos o reuniones nacionales para discutir los problemas y las soluciones que esta actividad presenta en su panorama nacional. En Guatemala, el Departamento de Psicología de la Universidad de San Carlos, bajo el impulso de lo Doctores Román Durán y Fernando de León, estableció no solamente servicios de orientación profesional, sino un curso para la preparación de orientadores de 1952 a 1954. (Mira y López, op.cit.)

En Cuba existen diversos servicios particulares en el campo de la Orientación Profesional y además otro anexo, a la cátedra universitaria del Dr. José María Gutiérrez, en la Universidad de La Habana. En Puerto Rico, también adscrito a la Universidad, funciona un servicio encomendado a la Profesora Mercedes Rodrigo. En Venezuela existe un completo servicio psicotécnico adscrito a la Creole Petroleum Corporation (F. del Olmo); otro en la Universidad (Ortega Durán y B. Lárez) y diversos laboratorios de psicología aplicada al trabajo y a la rehabilitación, de carácter privado. En Perú, W. Blumenfeld y Enrique Solari han propulsado la introducción de tests para la orientación profesional de los escolares, pero no tenemos noticia de que exista una institución exclusivamente destinada a esa finalidad. También en Colombia parece haber retrocedido el impulso que dio inicialmente al Instituto Psicotécnico la Profesora Mercedes Rodrigo, actualmente contratada en Puerto Rico. (Mira y López,op.cit.)

En cambio en Chile ha continuado en auge el movimiento psicotécnico y el Instituto Nacional de Psicotécnica, bajo la dirección del Dr. Cubillas, está trabajando en gran escala, tanto en el campo de la selección como en el de la orientación profesional, al propio tiempo que continúan los servicios correspondientes en la Universidad (Prof. Iturriaga), el Instituto de Educación (Prof. Nassar), el Servicio de Menores (Matilde Huici) y la Policlínica del Trabajo (Herzog), así como el del Ministerio de Educación. (Mira y López, 1965).

En Brasil, la orientación profesional ha adquirido ámbito nacional en el servicio nacional de aprendizaje comercial, bajo la dirección de Pierre Weil, en el de aprendizaje industrial (Oswaldo Barros), en el Instituto de Organización racional del Trabajo (Betty Katzentein), en las Universidades Católicas de San Pablo (Enzo Azzi) y Río (H. L. Lipman), en el Instituto de Educación de Belo Horizonte (Pedro Bessa), en el Instituto y Facultad de Filosofía de Bahía (Isaías Alves), en la Escuela Técnica de Porto Alegre (Emilia Ribeiro), habiendo asimismo aumentado extraordinariamente el Instituto de Selección y Orientación Profesional que mantiene en Río la Fundación Getulio Vargas, bajo la dirección técnica. Actualmente el citado Instituto atiende a más de 10,000 consultantes por año y cuenta para ello con 9 médicos, 4 estadísticos, 6 técnicos de asistencia social, 38 psicólogos y un número variable de auxiliares administrativos y de asistentes técnicos. Su obra se refleja en la publicación trimestral "Arquivos Brasileiros de Psicotécnica", que ya ha entrado en el octavo año de su existencia. (Mira y López, op.cit.)

En Uruguay existe un servicio de clasificación y orientación de alumnos en la Universidad del Trabajo, otro en la Escuela Normal (dirigido por la Profesora María Carbonell de Grompone) y atisbos de orientación profesional en algunos servicios de aprendizaje, pero todavía falta el Instituto Piloto, que sin duda no tardará en formarse, pues existen técnicos capacitados para hacerlo funcionar con éxito. (Mira y López, op.cit.)

En la Argentina existen varios centros de orientación profesional. El más antiguo, fundado en mayo de 1925, es el Instituto de Orientación Profesional del Museo Social Argentino, cuya dirección ejerce el profesor Gregorio Fingermann. Ha servido de modelo a otros, como al Instituto de la Comisión Nacional

de Aprendizaje y Orientación Profesional de Buenos Aires, que dirige el profesor C. Martínez, con su sección de Psicoestadística. (Mira y López, 1965).

En el Ministerio de Educación de la Nación, siguiendo las concepciones de H. Brugger, se han creado dos centros de Orientación Profesional, a cuyo frente se halla el profesor Arturo Arias. El Ministerio de Salud Pública creó, a mediados de 1951, un Instituto de Psicotécnica y Orientación Profesional, que dirige el profesor Brugger. En la provincia de Buenos Aires, en La Plata, se imparte un consejo de orientación profesional a los alumnos que un consejo de orientación profesional a los alumnos que egresan del sexto grado de las escuelas primarias, cuya estructuración estuvo a cargo del doctor B. Serebrinsky. En la Universidad de Tucumán funciona un Instituto de Psicotécnia y Orientación Profesional dirigido por el doctor Miguel Neme, con cinco años de estudios para la licenciatura en psicotécnia y ciencias del trabajo.

Si intentamos lograr una visión de los hechos notables y de los programas de investigación que se han señalado en el desarrollo de la psicología vocacional como campo de estudio, pueden extrapolarse tres tendencias históricas:

1) El enfoque de Adecuación entre personas y empleos, que desde la Segunda Guerra Mundial ha sido llamado Teoría de los rasgos y factores.
2) El punto de vista de la psicodinámica de la conducta vocacional y
3) La Teoría del desarrollo vocacional.

La orientación profesional tuvo contribución de otras ciencias; entre ellas están la fisiología y la psicología. Primeramente, hablaremos de la aportación de la fisiología y a posteriori de la psicología.

La orientación profesional plantea, pues, como postulado el conocimiento del hombre en lo que se refiere a sus aptitudes para un trabajo profesional determinado. Es el caso de preguntarnos ahora si las ciencias que se ocupan del hombre, ya sea desde el punto de vista físico, como desde el punto de vista psicológico, están en condiciones de suministrarnos los elementos que necesitamos para formular un

juicio acerca de las capacidades profesionales en cada caso concreto que se presenta. (Fingermann, 1974)

A este respecto no es aventurado afirmar que dentro de los límites de la máxima probabilidad en que trabaja la ciencia tanto la fisiología como la psicología se encuentran ya en condiciones de suministrarnos esos elementos. Y se debe señalar que la función de un médico es de suma importancia en la formulación de un consejo para la elección de un oficio o de una carrera. Si se tiene en cuenta que existen profesiones sumamente pesadas que pueden comprometer la salud de las personas que las ejercen, si no poseen la resistencia necesaria, el médico ha de descartar, después de un examen funcional, todos aquellos trabajos contraindicados. Es sabido que existen profesiones donde la integridad de algunos sentidos es de capital importancia, tal como la visión y la distinción de los colores para los conductores de vehículos motores, o en los que trabajan en los laboratorios químicos, en pinturerías o simplemente en tiendas. O también los trabajos que implican constantes movimientos y un desgaste continuo de fuerza física. (Fingermann, 1974)

Pero no solamente se necesita la orientación del médico, sino debe completarse con el examen psiquiátrico. Hay individuos que por causas hereditarias, o por otras circunstancias, presentan taras. Pensemos en los distintos tipos de oligofrenia, en los impulsivos, en los paranoicos y en los epilépticos. Un conductor de tren, de tranvía o de ómnibus sería sumamente peligroso si fuese epiléptico, aunque ese mal fuera de carácter larvado. La pérdida repentina del conocimiento podría originar una catástrofe irreparable. (Fingermann, op.cit.)

Además de lo que ya se dijo anteriormente, el médico determinará las características fisiológicas de los individuos. Se trata de los distintos exámenes antropométricos, y de la exploración de las grandes funciones, de que ya hemos hablado. Todos estos datos, que implican una serie de medidas bien sutiles y requiere una técnica delicada, proporcionan, en su conjunto, un valioso elemento de juicio acerca de las aptitudes físicas de los jóvenes a orientar. (Fingermann, op.cit.)

La psicología nos hace notar que el ser humano no es sólo un aparato físico y fisiológico. Es también un ser espiritual y moral. No nos incumbe estudiar qué relación se encuentra entre lo somático con lo espiritual, ni averiguar si se trata de un simple paralelismo psicofísico, o si por el contrario existe entre ambos procesos un nexo causal. (Fingermann, op.cit.)

Es este un problema filosófico, de carácter especulativo, extraño para propósito de la Psicología práctica. Aquí debemos ceñirnos estrictamente en la cuestión concreta y preguntarnos si la psicología como ciencia empírica y experimental, puede proporcionarnos un conocimiento suficientemente sólido de las aptitudes progresivamente psicológicas para los fines de la orientación profesional. (Fingermann, op.cit.)

Por lo tanto, podemos decir que en la primera mitad del presente siglo la psicología ha adquirido un desarrollo extraordinario. Se ha orientado en tantas direcciones, que resulta interesante, aunque difícil, abarcar en una ojeada panorámica ese desenvolvimiento. No sólo el campo teórico se ha ensanchado con las investigaciones efectuadas en el laboratorio, o en la clínica, o bien en el análisis de las actividades culturales del hombre, sino que también sus proyecciones se han dejado sentir en el terreno práctico con la aplicación de los principios descubiertos. (Fingermann, op.cit.)

En 1929, los investigadores del Instituto de Orientación Profesional, hicieron los primeros ensayos con sus propios elementos, aplicando los métodos psicotécnicos en el ejército argentino. Se trataba de seleccionar los aspirantes a suboficiales. De unos 300 candidatos fueron seleccionados 160 hombres equivalía a la que anteriormente adquirirían en tres meses de aprendizaje, lo que significa que los hombres con aptitudes aprenden más rápidamente y mucho mejor que aquellos que no poseen las adecuadas a dicha profesión. (Fingermann, op.cit.)

Existen factores que condicionan el éxito en la vida profesional; uno de ellos es el problema de las aptitudes. Acabamos de ver que el éxito del aprendizaje, que se traduce en una economía en el tiempo invertido, es interpretado como una aptitud del sujeto. Si a esto le agregamos todavía que el aprendizaje

se hizo con facilidad, sin fatiga, sin accidentes y sin la adquisición de una enfermedad, habremos completado con nuevos atributos el concepto de aptitud. (Fingermann, op.cit.)

En efecto, los psicólogos están hoy de acuerdo en considerar como aptitud toda disposición natural para realizar algo en forma eficiente. Este concepto incluye un carácter social, que significa que la noción de rendimiento es fruto de la convivencia social y de la necesidad de producir rápidamente y bien con un propósito de utilidad para un conglomerado humano cualquiera. Este concepto, también implica la idea de la diferencia individual. Y al momento de comparar cuantitativa y cualitativamente el rendimiento individual en cualquier actividad, se ha notado que ese rendimiento sobrepasa determinada cantidad que tácitamente tomamos como norma y que se conoce como aptitud. (Fingermann, op.cit.)

Pero al lado de la aptitud existe otro factor que condiciona el éxito en la vida profesional: es la vocación, que con frecuencia se confunde con la primera. La vocación es una disposición de carácter subjetivo. La vocación es como un llamado desde afuera, pero en realidad es una inclinación que va desde adentro hacia determinadas tareas o actividades. A veces es la repercusión en la conciencia de una aptitud subyacente. Pero, por desgracia, no siempre la vocación sentida está combinada con la presencia real de una aptitud. ¡Cuántos son los que se creen poetas, o pintores, o músicos, y carecen de toda capacidad efectiva para la profesión o para el arte elegido!. Son los eternos incomprendidos, los genios ignorados con quienes la crítica o el mundo son injustos. (Fingermann, op.cit.)

Fingermann dice "feliz aquel en quien se han unido los dos factores, la vocación y la aptitud": se trata en realidad de un ser que siente la felicidad en sí porque tiene la inclinación y, al mismo tiempo, posee la capacidad para realizar el trabajo o la profesión elegidos.

Existe cierta relación entre la vocación y la aptitud, aunque no es muy grande. Las primeras investigaciones fueron realizadas por el psicólogo estadounidense Thorndike, quien encontró una correlación elevada: 0.89 entre la aptitud y el interés. En cambio, otros investigadores, como Hartmann y Dashiel, han encontrado una correlación baja de 0.243, en experiencias con 31 sujetos. En resumen, se

puede decir que existe cierta correlación, pero dicha correlación no es constante y tampoco es segura. Solamente cuando la vocación es, en verdad, muy fuerte, hay una correlación porque obedece a una aptitud subyacente. (Fingermann, op.cit.)

Paralelamente al aspecto psicológico y fisiológico, debemos, por último, considerar el aspecto económico de la orientación profesional. Por esta razón, en la práctica de la orientación profesional es preciso considerar la situación del ambiente y de sus necesidades económicas. Dada la gran extensión de nuestro territorio nacional y de la diferente densidad de la población de la República, fácilmente se infiere que el campo de acción de muchos gremios y en particular el de las profesiones académicas, se hace cada vez más restringido. Así se explica la competición que observamos en las profesiones superiores, derivadas del desequilibrio en la oferta y la demanda, que pueden acarrear graves consecuencias para la ética profesional. (Fingermann, op.cit.)

Si se quiere orientar racionalmente a la juventud, hay que tomar muy en cuenta estas fluctuaciones del mercado, por decirlo así, mediante la compulsa de estadísticas acerca de los diferentes oficios y profesiones y las perspectivas económicas que pueden ofrecer. Las cifras relativas a los diferentes gremios, a la demografía, a las enfermedades y accidentes del trabajo, a la desocupación, al consumo interno y externo, a las posibilidades industriales, a la productividad del suelo, son datos de capital importancia para un consejo bien fundado sobre el futuro económico de un aspirante a una profesión. (Fingermann, op.cit.)

La orientación Profesional debe tomar en cuenta todas estas circunstancias. Se comprende que la orientación profesional de la juventud se impone con carácter de urgencia. Es preciso crear en el país los organismos especiales dedicados a esta delicada tarea. Pero han de ser confiados a manos hábiles y competentes y no a simples aficionados o diletantes.(Crites, 1974)

Crites en 1974, concluye que la orientación vocacional según la Asociación Nacional de Orientación Vocacional en 1937, se define como "el proceso por el que se ayuda a alguna persona a elegir una

ocupación, a prepararse para ella, ingresar y progresar en ella", o bien ahondando esta definición, en 1975, Super dice que es "el proceso por el que se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol en el mundo del trabajo, a someter a prueba este concepto en la realidad y a convertirlo en realidad para satisfacción de sí misma y beneficio de la sociedad".

Algunas de las teorías de la elección vocacional han sido formuladas para explicar cómo los individuos eligen ocupaciones y por qué seleccionan y eventualmente ingresan en diferentes ocupaciones. Las teorías pueden ser clasificadas de una manera amplia como no psicológicas, psicológicas y generales. En cada una de estas clasificaciones las teorías pueden ser diferenciadas de acuerdo con sus características y con los aspectos que destacan. (Crites, 1974).

A continuación se dará un panorama general de las clasificaciones de cada una de las teorías mencionadas anteriormente.

Las teorías no psicológicas de la elección vocacional son aquellas que atribuyen los fenómenos de la elección al funcionamiento de algún sistema exterior al individuo. El individuo ingresa en una ocupación sólo debido al funcionamiento de los factores ambientales. Existen tres tipos de estos factores que pueden determinar su curso de acción: 1) factores casuales o fortuitos 2) las leyes de la oferta y la demanda y 3) las costumbres e instituciones de la sociedad. Las teorías que se ocupan de los efectos de cada uno de estos factores sobre la elección, son las teorías accidental, económica y sociológica de la elección vocacional, respectivamente. (Crites, 1974)

En contraste con el énfasis de las teorías no psicológicas de la elección vocacional, en las circunstancias externas al individuo que determinan su selección de una ocupación, las teorías psicológicas de la elección se concentran más en el individuo en sí como variable crucial del proceso de toma de decisión vocacional. Estas teorías tienen en común el supuesto de que el individuo tiene cierta libertad en la

elección de una ocupación, es decir, puede ejercer por lo menos un poco de control sobre su futuro vocacional, en tanto que las teorías no psicológicas no le conceden esa amplitud. (Crites, 1974)

Las teorías psicológicas afirman que la elección es determinada principalmente por las características o funcionamiento del individuo y sólo indirectamente por el medio en que vive. Existen cuatro tipos principales de teorías psicológicas de la elección:

1) De rasgos y factores
2) Psicodinámica
3) Evolutiva y
4) Toma de decisión

Cada una de las cuales subraya un aspecto diferente de la conducta del individuo como el factor decisivo en la elección. (Crites, 1974).

En cambio, las teorías generales, propone que parece poco razonable tratar de explicar las diferencias individuales en la elección vocacional proponiendo sólo un factor relacionado, pese a que esto sería conveniente desde el punto de vista de la construcción de una teoría lo más moderada posible. En reconocimiento del hecho de que muchos factores pueden afectar la elección en los últimos años se han formulado diversas teorías generales de la elección vocacional, que intentan esbozar de qué modo estos factores interactúan para determinar las preferencias individuales por las ocupaciones, y de qué manera chocan con la selección de ocupaciones de los individuos. (Crites, 1974)

Para efectos de este trabajo nos enfocaremos a una de estas teorías generales de elección vocacional, debido a que se ajusta a nuestros intereses. Esta teoría es el producto de un psicólogo (Holland) que intentó relacionar las variables ambientales con diversos aspectos de la toma de decisión y realización vocacionales empleando conceptos de psicología de la personalidad y evolutiva. (Crites, 1974)

La teoría de Holland acerca de la selección vocacional representa una síntesis entre dos corrientes de pensamiento de la psicología vocacional, una de las cuales es ya popular, mientras que la otra es aún nueva. La concepción popular que Holland emplea en su teoría es una elaboración de la hipótesis que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral. El nuevo rasgo que Holland introduce es la noción de que la gente proyecta sobre títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral que prefiere. (Osipow, 1976)

Creemos conveniente, mencionar cuáles fueron los antecedentes y orígenes de la teoría de Holland, para posteriormente explicar en qué consiste esta teoría.

ANTECEDENTES Y ORÍGENES DE LA TEORÍA

La concepción de Holland acerca del desarrollo vocacional tuvo su origen a partir de sus experiencias con las personas implicadas en la toma de decisiones relativas a las carreras. Dicho investigador observó que la mayoría de las personas veían el mundo ocupacional en términos de estereotipos ocupacionales. En vez de concluir que tales estereotipos confunden a las personas y le causan al orientador vocacional dificultades adicionales, Holland convirtió el proceso de los estereotipos a su favor y supuso que éste se basa en las experiencias individuales con el trabajo; así pues, los estereotipos se fundamentan en la realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión. (Osipow,1976)

Las formulaciones de los tipos surgieron de la experiencia de Holland como orientador vocacional en medios educativos, militares y psiquiátricos. Esta experiencia, la literatura vocacional y la elaboración del inventario de preferencias vocacionales llevaron gradualmente al autor a pensar que podía ser útil clasificar a las personas en función de sus tipos de interés o de personalidad. (Holland, 1978)

Holland tuvo la idea de diseñar una tipología cuando observó que frecuentemente (así como lo hicieron otros investigadores) varias clases bastante amplias permiten explicar la mayoría de los intereses, rasgos y conductas del hombre. En un artículo de edición agotada, Darley (1938) sugirió la ventaja potencial de organizar nuestro conocimiento conforme a estereotipos ocupacionales. (en Holland, 1978)

Para empezar, Holland empleó seis escalas del inventario de preferencias vocacionales, que corresponden a los siguientes tipos de personalidad: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. Algún tiempo después le impresionó y le dio nuevos ánimos al análisis factorial tan completo que Guilford (1954) hizo de los intereses humanos, de los cuales obtuvo seis factores principales para explicar la diversidad de intereses y rasgos de la personalidad: mecánico, científico, de asistencia social, de empleado, comercial y estético. Según el entender de Holland, el análisis factorial de Guilford es el precedente más claro de la tipología.

Los presentes tipos son análogos, en ciertos sentidos, a los que proponían Adler (1939), Fromm (1947), Jung (1933), Sheldon (1954), Spranger (1928) y otros. Difieren de estas primeras tipologías en cuanto a su origen (que es principalmente la literatura vocacional) y en sus definiciones empíricas. Además, Holland ha tratado de formular una clara estructura comprobable para cada tipo y apegarse, en la medida de lo posible, a los principios científicos de la lógica y de la verificación empírica.(Holland, 1978)

La idea de evaluar medios a través de la clasificación de personas de un ambiente particular proviene de Linton (1945), quien sugirió que una gran parte de la fuerza del medio se transmite por otras personas. Así, la psicología formuló un método para poner en práctica la idea de Linton; es decir, calculó la distribución de tipos en el medio para conocer éste. Esta hipótesis llevó al desarrollo de la técnica de valoración ambiental (Astin y Holland, 1961) que se ha empleado para describir los medio universitarios. (en Holland, 1978).

La teoría de Holland está representada por el ajuste del individuo ante los seis ambientes ocupacionales. A cada persona se le solicita acomodarse a cada uno de ellos y desarrollar ciertas destrezas con respecto a esas ubicaciones. Los seis tipos de ajuste provenientes de la jerarquía evolutiva representan los principales patrones y estilos de vida de las relaciones entre el individuo y su mundo. La manera más típica en que un individuo responde a su ambiente constituye, por supuesto, su orientación modal. Las seis orientaciones reciben en la teoría original los mismos nombres de los ambientes ocupacionales, pero más tarde Holland en 1962 les dio otros nombres. A continuación se mencionarán los ambientes y entre paréntesis aparecen los nombres originales: la orientación *realista* (motriz), orientación *intelectual* (intelectual), orientación *social* (de apoyo), estilo *convencional* (de conformidad), orientación *emprendedora* (de persuasión) y orientación *artística* (estética). (Holland, op.cit).

Holland no analiza en forma explícita la manera en que se desarrollan estas orientaciones. Presumiblemente, la evolución de las orientaciones corresponde a nociones generales acerca del desarrollo de la personalidad tal como es presentada por otras teorías, es decir, que la personalidad es el resultado de influencias genéticas y ambientales.(Osipow, 1976)

Holland nos indica la manera en que la orientación, una vez establecida, influye en el comportamiento vocacional. Si una orientación es, claramente dominante en relación con las otras, el individuo buscará un ambiente ocupacional que corresponda a dicha orientación.(Osipow, 1976)

La proposición de que la conducta humana depende tanto de la personalidad como de los medios específicos en que vive la persona tienen una larga historia; no obstante, las formulaciones de Murray en 1938, acerca de las "necesidades" personales y "presiones" ambientales fueron el estímulo inmediato del uso que aquí se hace de los tipos de personalidad y modelos del ambiente. (Holland, 1978)

Holland al desarrollar la tipología y los modelos ambientales, parecieron admisibles algunos principios o, por lo menos, difíciles de considerar como falsos. A continuación, se mencionarán:

- *La elección de una vocación es expresión de la personalidad*: Durante mucho tiempo fue tradicional interpretar las calificaciones que una persona obtenía en el inventario de intereses vocacionales, así como su elección de vocación, en función de sus "intereses vocacionales", como si éstos difirieran de la personalidad o fueran independientes de ésta. Una larga historia de rechazo a este concepto produjo una literatura independiente, conocida como "medición de los intereses".(Holland, op.cit.)

Parte de las investigaciones de Strong (1943), Super y Crites (1962) y Campbell (1971) es el resultado típico de la creencia de que los intereses vocacionales permiten medir únicamente intereses, elecciones y preferencias vocacionales. Los recientes descubrimientos sobre los factores personales y ambientales relacionados con la elección vocacional, con los cambios de trabajo y con el aprovechamiento vocacional han revelado la necesidad de una concepción más amplia. Se ha observado que las preferencias vocacionales a veces se correlacionan ligeramente con las escalas de personalidad y originalidad (Holland, 1963), con autoevaluaciones de la capacidad y rasgos de la personalidad, así como con las metas de la vida (Baird, 1970), las actitudes de los padres (Medvene, 1969), las pruebas perceptuales objetivas (Crutchfield, Woodworth, Albrecht, 1958) y muchas otras variables psicológicas y sociológicas. (en Holland, 1978)

Si los intereses vocacionales se construyen como una expresión de la personalidad, entonces representan la expresión de la personalidad en el trabajo, en las materias escolares, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. La teoría de Holland es principalmente una elaboración técnica de interpretar los intereses vocacionales como expresión de personalidad. (Holland, op.cit)

- *Los inventarios de intereses son inventarios de la personalidad:* Si los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad, entonces se desprende que los inventarios de intereses también lo son de la personalidad. (Holland, op.cit)

Forer (1948) fue probablemente el primero en construir un inventario para evaluar la personalidad a partir de los intereses y las actividades, y en ilustrar la forma en que las respuestas que el sujeto da a un contenido aparentemente neutral(intereses y actividades vocacionales) pueden interpretarse como expresiones de diversas dimensiones de la personalidad. La teoría de Forer llevó a elaborar el inventario de preferencias vocacionales de Holland (1958, 1965), inventario de personalidad compuesto enteramente por nombres de ocupaciones. En general, se desarrollaron las escalas partiendo de la hipótesis de que las preferencias por ocupaciones son expresiones de la personalidad. La exposición razonada de la elaboración del inventario contiene una formulación más completa de esta hipótesis:

La elección de una ocupación es un acto expresivo que refleja la motivación, el conocimiento, la personalidad y la capacidad de la persona. Las ocupaciones constituyen una forma de vida, un ambiente y no un conjunto de funciones o destrezas de trabajo. Trabajar como carpintero no sólo quiere decir usar herramientas, sino también tener una cierta posición en la comunidad y una forma especial de vida. En este sentido, la elección de un nombre de ocupación representa varios tipos de información: la motivación del sujeto, su conocimiento de la ocupación en cuestión, su reflexión y comprensión de sí mismo y sus capacidades. En resumidas cuentas, las respuestas a los reactivos pueden considerarse como registros expresivos o como proyectivos limitados, pero útiles. (Holland, op.cit.)

La elaboración y validación del inventario de preferencias vocacionales deja en claro que las preferencias vocacionales son efectivamente signos de rasgos de la personalidad. Las investigaciones recientes de Baird (1970), Campbell (1971) y otros muestran también que las escalas de interés se relacionan positivamente con los valores de la persona, con su aprovechamiento académico, su liberalismo, su espíritu de aventura y con otras características personales. (Holland, op.cit.)

Parece útil interpretar los inventarios de intereses vocacionales como inventarios de la personalidad. Incluso, el contenido de los inventarios de intereses vocacionales proporciona escalas cuya confiabilidad y validez se aproximan a las obtenidas mediante otros métodos de evaluación de la personalidad. (Holland, op.cit.)

- *Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes:* Nuestra experiencia cotidiana ha producido un conocimiento a veces impreciso, pero aparentemente útil, de la forma de ser de las personas de diversas ocupaciones. En un principio, los científicos sociales se mostraron escépticos sobre la precisión de estas ideas populares amorfas acerca de los estereotipos vocacionales (algunos todavía lo son), pero investigaciones recientes dejan en claro que muchas tienen cierta validez. (Holland, op.cit.)

O´Dowd y Beardslee (1960, 1967) han demostrado que las ocupaciones se perciben de una manera muy similar por los estudiantes universitarios, los de secundaria, los maestros universitarios, los hombres y las mujeres. También encontraron que las diferencias demográficas determinan diferencias sólo muy pequeñas en cuanto a la percepción de las ocupaciones y que los estereotipos ocupacionales cambian sólo ligeramente durante los años de universidad.

Más recientemente, Marks y Webb demostraron que los estudiantes que ingresan a los campos de la administración industrial o de la ingeniería eléctrica tienen "una imagen bastante precisa, suponiendo que los profesionistas sepan de lo que hablan del titular típico de la ocupación a que aspiran". Su elaborado estudio acerca de dos ocupaciones consideradas en tres niveles de experiencia (universitarios de primero y último año de la carrera y profesionistas antes, durante y después de su educación) prácticamente

anulan el argumento de que las personas inexpertas y las experimentadas no tienen el mismo concepto de una ocupación. (Marks y Webb, 1969)

Este descubrimiento tiene una importancia considerable por cuanto toca a la conducta vocacional. La mayoría de los inventarios de intereses se basan primordialmente en la suposición de que las personas tienen una idea fija de las ocupaciones y sus actividades asociadas y que esas ideas siguen siendo las mismas durante mucho tiempo. Asimismo, las preferencias y elecciones vocacionales de la persona se basan en las mismas suposiciones. Si no tuvieran validez las ideas que se tienen de las ocupaciones, los inventarios de intereses tendrían poca o ninguna validez. (Holland, 1978)

- *Los miembros de una vocación tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal:* Si una persona sigue una carrera universitaria debido a su personalidad e historia en particular se desprende que cada vocación atrae y mantienen a individuos con personalidades similares. El estudio que Laurent hizo sobre ingenieros, médicos y abogados (1951) es una prueba de las similitudes de antecedentes biográficos de los miembros de la carrera. Otros estudios, Roe (1956), Kulber y Owens (1960), Chaney y Owens (1964) y Nachmann (1960) apoyaron esta hipótesis. Si formáramos clases de vocaciones que exigieran personalidades similares, obtendríamos grupos de personas análogos. (en Holland, 1978).

- *Como las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán a muchas situaciones y problemas de maneras análogas y crearán medios interpersonales característicos:* Aun cuando no se pueda probar directamente esta hipótesis, sí se tienen ciertos testimonios indirectos; por ejemplo Astin y Holland (1961) pudieron pronosticar lo que los estudiantes universitarios dirían acerca de su universidad y sus compañeros. (en Holland, op.cit.)

El método consistió en hacer un simple censo del número de estudiantes de cada uno de seis grupos del plan de estudios: Realista, investigador, social, convencional, emprendedor y artístico. El porcentaje de estudiantes de cada grupo del plan de estudios en una cierta universidad se convierte en el perfil de

dicha universidad. En el primer estudio, Astin y Holland hallaron, que el porcentaje de estudiantes del grupo realista se correlacionó con una descripción del estudiante de universidad y con sus estudiantes, según la cual ésta era pragmática, más que humanista. (Holland, op.cit.)

Así pues, se puede describir una universidad haciendo un simple censo de sus miembros, si se tienen manera de interpretar el significado que tienen el número de miembros de los diferentes planes de estudios. Investigaciones más recientes (Astin, 1968, Richards, Seligman, Jones, 1970) han dado validez a estas ideas, con análisis en gran escala de los medios educativos. (Holland, op.cit.)

- *La satisfacción, estabilidad y logro profesionales dependen de la congruencia entre la personalidad de uno y el medio (compuesto mayormente por otras personas) en que se trabaja:* Es más probable que nos desempeñemos bien en una profesión que psicológicamente " se ajuste" a nosotros. Los inventarios de Strong y otros de aceptación general se basan en parte en esta suposición; además, la bibliografía del ramo está llena de testimonios que apoyan tal suposición, aunque dichos testimonios generalmente no se interpretan en relación a la interacción entre una personalidad en particular y un cierto medio. En la presente teoría, la congruencia de una persona y su ambiente se define en términos de la estructura de los tipos de personalidad y de los modelos ambientales; es decir, la persona estará en un medio congruente o apropiado a ella cuando dicho medio necesite de las actividades que ella prefiere, demande sus capacidades especiales y refuerce su disposición personal y sus características, o bien, su forma particular de ver el mundo, los "papeles" que prefiera desempeñar sus valores, y sus rasgos personales. (Holland, op.cit.)

Una vez explicado detalladamente los antecedentes y orígenes de la teoría de Holland, pasaremos a la descripción minuciosa de esa teoría. Como se mencionó anteriormente la teoría de Holland habla de seis tipos de personalidad y ambientes. Primeramente, se expondrá los tipos de personalidad y posteriormente los modelos ambientales.

TIPOS DE PERSONALIDAD SEGÚN HOLLAND

Se supone que los tipos representan personas comunes que han surgido en nuestra cultura. Se describe cada tipo de acuerdo a un modelo teórico llamado modelo de orientación. Este modelo es un conjunto de conductas características adaptativas (mecanismos de enfrentamiento), de necesidades y motivaciones psicológicas, de autoconceptos, de historiales de vida, de metas vocacionales y educativas, de ocupaciones que se prefieren, de aptitudes e inteligencia. (Holland, 1971)

Este modelo fue creado con varios objetivos en mente: a) delinear únicamente el esqueleto de las experiencias que llegan a conformar un tipo particular de persona; b) mostrar cómo la experiencia de la persona conduce a una disposición especial y cómo dicha disposición lleva a una amplia gama de conductas humanas; c) proporcionar modelos teóricos que se conformen con los testimonios viejos y nuevos que se tienen acerca de los tipos. (Holland, 1978)

El parecido de la persona con cada uno de los seis modelos de orientación indica su patrón de personalidad. Aquel modelo único al que más se parezca la persona constituye su tipo de personalidad. (Holland, 1971)

El tipo realista.- La herencia y experiencias propias de la persona realista la llevan a preferir actividades que tengan que ver con el manejo explícito ordenado o sistemático de objetos, instrumentos, máquinas, animales y a evitar actividades educativas o terapéuticas. Estas tendencias conductuales, a su vez, conducen a la persona a adquirir habilidades manuales, agrícolas, eléctricas y técnicas, y a padecer una insuficiencia de habilidades sociales y educativas. (Holland, 1978)

Esta formación de una pauta realista de actividades, habilidades e intereses produce una persona predispuesta a exhibir el siguiente tipo de conducta:

1. Prefiere ocupaciones o situaciones realistas con las cuales pueda desarrollar actividades de su preferencia y evitar las que demandan las ocupaciones o situaciones sociales, tales como plomero,

fotógrafo, maquinista, cazador, empleado de centrales eléctricas, aviador, inspector de construcciones u oficial del ejército, topógrafo, diseñador de herramientas, especialista en piscicultura y animales salvajes, chofer de camión, mecánico automotor, guardabosques, manejador de excavadora, meteorólogo, radio-operador, técnico en electrónica, electricista, pintor de casas, carpintero, dibujante, entre otros más. Emplea sus habilidades realistas para resolver problemas en trabajo en otras situaciones.

2. Se considera a sí misma poseedora de habilidades mecánicas atléticas y falta de habilidad para las relaciones humanas.
3. Tiene en mayor estima las cosas concretas o las características personales tangibles: el dinero, el poder, la posición social. (Holland, 1978)

Como posee estas preferencias, habilidades, valores y opiniones sobre sí misma, la persona realista tiende a mostrarse: poco sociable (tímida), conformista, sincera, auténtica, masculina, materialista, natural, normal, persistente, táctica, retraída, estable, ahorrativa, falta de perspicacia y no complicada. (Holland, op.cit.)

Un tipo determinado de antecedentes y de desarrollo produce un tipo especial de personalidad, aunque las pruebas sobre relaciones concretas sean bastante incompletas. La madre y el padre del tipo realista tienden a ser poco cultos y, por lo general, de origen extranjero. En cuanto a los recursos del hogar, existen muchas herramientas y pocos libros, ofrecen un tipo especial de experiencia que conduce a resultados asociados con este tipo de personalidad. El bajo estatus socioeconómico de la familia concuerda con la autocrítica del tipo realista. (Holland, 1971)

Tal humildad, en parte, puede deberse a que la persona no logra adquirir un conjunto práctico de capacidades sociales y personales en el proceso de crecimiento, ya que las familias de bajo estatus socioeconómico son menos capaces de disponer de la preparación, los medios y el tiempo personal que esos propósitos requieren. (Holland, op.cit.)

El tipo científico.- La herencia y experiencias propias de la persona científica la llevan a preferir actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos, y a un rechazo de las actividades persuasivas, sociales y rutinarias. Estas tendencias conductuales, a su vez, llevan a adquirir habilidades científicas y matemáticas y a la insuficiencia en cuanto a habilidades persuasivas. (Holland, 1978)

El desarrollo de una pauta investigadora de actividades, habilidades e intereses produce una persona predispuesta a mostrar la siguiente conducta:

1. Prefiere las ocupaciones o situaciones de investigación en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones comerciales, tales como físico, cirujano, investigador científico, botánico, psicólogo experimental, astrónomo, inventor, ingeniero en diseño aeronáutico, antropólogo, zoólogo, químico, escritor de artículos técnicos o científicos, editor de revistas científicas, geólogo, veterinario, arquitecto, biólogo, matemático, arqueólogo entre otras.
2. Emplea sus habilidades de investigación para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.
3. Se considera a sí misma como erudita, intelectualmente confiada en sí misma, con capacidades matemáticas y científicas, y falta de habilidad de liderazgo.
4. Le da importancia a la ciencia. (Holland, op.cit.)

Como tienen estas preferencias, habilidades, ideas de sí mismo y valores, el individuo investigador tiende a mostrarse: analítico, cauteloso, crítico, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, introvertido, metódico, pasivo, pesimista, preciso, racional, reservado, modesto y poco popular. (Holland, op.cit.)

Poco se conoce sobre los antecedentes familiares. El padre y la madre tienden a poseer buena cultura, en relación a los padres de los otros tipos. Los padres aprueban la curiosidad del niño y las madres, al parecer, son bastante liberales en la educación de sus hijos.

El tipo artístico.- La herencia y experiencia peculiares de la persona artística le hacen preferir actividades ambiguas, libres, desorganizadas, vinculadas al manejo de materiales físicos, verbales o humanos, para crear formas o productos artísticos, y a despertarle un rechazo por las actividades explícitas, sistemáticas y ordenadas. Estas tendencias conductuales llevan, a su vez, a una adquisición de habilidades artísticas - lenguaje, arte, música, teatro, literatura - y a una insuficiencia relativa a las habilidades de empleado o de las requeridas en los negocios. (Holland, 1978)

Esta formación de una pauta de actividades, habilidades e intereses artísticos produce un individuo predispuesto a mostrar la siguiente conducta:

1. Prefiere ocupaciones o situaciones artísticas en las que pueda desarrollar actividades y capacidades de su preferencia y evitar las actividades requeridas en las ocupaciones o situaciones convencionales tales como traductor, humorista, crítico de arte, escenógrafo, poeta, novelista, músico, dibujante publicitario, comerciante de obras de arte, reportero, escultor, modista, compositor, dramaturgo, actor, escritor, caricaturista, asistente teatral, entre otras más. (Holland, 1971)
2. Utiliza su capacidad artística para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.
3. Se considera a sí mismo como expresivo, original, intuitivo, femenino, no conformista, introspectivo, independiente, desordenado y con capacidad artística y musical (actuación, literatura, conversación).
4. Aprecia las cualidades estéticas. (Holland, 1978)

Como tienen estas preferencias, valores, habilidades e ideas de la misma, la persona artística tiende a mostrarse: complicada, desordenada, emocional, femenina, idealista, imaginativa, poco práctica, impulsiva, independiente, introspectiva, intuitiva, no conformista y original. (Holland, 1978)

La relación entre los antecedentes familiares de la persona artística y sus características adultas no es muy clara. Su madre manifiesta actitudes igualitarias respecto a la educación del niño; el padre confía en que sus hijos sabrán dominarse, y se preocupa menos de que tengan habilidad para defenderse o de su dependencia. Proviene de un grupo socioeconómico superior al promedio. (Holland, 1971)

El tipo social.- La herencia y experiencias peculiares de la persona social la conducen a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas a las que pueda informar, educar, formar, curar o servir de guía, y a sentir rechazo por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas relacionadas con el uso de materiales, instrumentos o máquinas. Estas tendencias conductuales conducen, a su vez, a una adquisición de habilidades sociales (tales como las capacidades interpersonales y educativas) y a una insuficiencia en cuanto a las capacidades manuales y técnicas. (Holland, 1978)

Esta formación de una pauta de actividades, capacidades e intereses sociales produce un individuo predispuesto a mostrar la siguiente conducta:

1. Prefiere las ocupaciones y situaciones sociales en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones y situaciones realistas, tales como psiquiatra, consejero personal, inspector escolar, trabajador social, profesor, misionero religioso, vigilante escolar, psicólogo clínico, director de escuela, consejero matrimonial, pediatra, relaciones públicas, etcétera. (Holland, 1971)
2. Emplea sus habilidades sociales para resolver problemas en el trabajo en otros medios.
3. Se considera dispuesto a ayudar a otro y entenderlo; con capacidad de enseñar y falto de habilidad mecánica y científica.
4. Aprecia actividades y problemas tanto sociales como éticos. (Holland, 1978)

En virtud de que tienen estas preferencias, habilidades, opiniones de sí, valores, etc., la persona social tiende a ser: Influyente, cooperativa, femenina, amistosa, generosa, servicial, idealista, perspicaz, amable, persuasiva, responsable, sociable, discreta y comprensiva. (Holland, 1978)

El tipo social con frecuencia procede de zonas rurales. Los adolescentes con antecedentes rurales parecen ser más responsables, más perfeccionistas y paranoides y menos reacios a sus padres y otras autoridades que los adolescentes de procedencia urbana. Estas características adolescentes concuerdan con los atributos de los adultos del tipo social. (Holland, 1971)

En relación con otros tipos, sus padres tienen cultura y acostumbran tener muchos libros en el hogar. Al parecer, los padres valoran mucho el autocontrol pero subestiman la curiosidad. Esto concuerda con la formal en que la persona social resuelve los problemas. (Holland, 1971)

El tipo emprendedor.- La herencia y experiencia peculiares de la persona emprendedora la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas, para lograr fines organizativos o beneficios económicos, así como a tener un rechazo por las actividades de observación, simbólicas y sistemáticas. Estas tendencias conductuales la conducen, a su vez, a adquirir habilidades de líder, interpersonales y persuasivas, lo mismo que a una insuficiencia por cuanto a las habilidades científicas. (Holland, 1978)

Esta formación de una pauta de actividades, habilidades e intereses emprendedores crea una persona predispuesta a mostrar la siguiente conducta:

1. Prefiere ocupaciones o situaciones arriesgadas en las que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones científica, tales como vendedor de autos, jefe de personal, vendedor de licores, comprador, recepcionista en congresos, ingeniero de ventas, administrador de parques de diversiones, gerente de ventas, subastador, maestro de ceremonias, político, administrador de hotel, administrador de restaurante, ejecutivo de negocios, productor de televisión, relaciones industriales, accionista, agente viajero, consejero de viajes, promotor deportivo, etcétera. (Holland, 1971)
2. Emplea sus habilidades de emprendedora, para resolver problemas en el trabajo en otras situaciones.
3. Se considera a sí misma agresiva, popular, confiada en sí misma, sociable, con capacidades de líder y facilidad de palabra, y desprovista de capacidad científica.
4. Aprecia los logros políticos y económicos. (Holland, 1978)

Como posee estas preferencias, habilidades, valores e ideas de sí misma, la persona emprendedora tiende a ser: Adquisitiva, aventurera, ambiciosa, discutidora, confiable, dominante, enérgica,

exhibicionista, engreída, impulsiva, optimista, hedonista, confiada en sí misma, sociable y locuaz. (Holland, 1978)

La persona emprendedora surge de zonas urbanas más que de zonas rurales. Sus padres poseen un alto estatus socioeconómico, una buena cultura, y en el hogar hay muchos libros. Su padre prefiere que sea popular en vez de curioso. (Holland, 1971)

El tipo convencional.- La herencia y experiencia peculiares de la persona convencional la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo explícito, ordenado, sistemático de los datos, tales como llevar archivos, tomar notas, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a un plan prescrito, operar maquinaria de las empresas y de procesamiento de datos para fines de organización económicos, y a rechazar las actividades ambiguas, libres, exploratorias o poco sistemáticas. Estas tendencias conductuales la llevan a adquirir un sistema de capacidades propias de los empleados, inteligencia para el cálculo y del negocio, y a padecer una deficiencia en cuanto a las habilidades artísticas. (Holland, 1978)

Esta formación de una pauta convencional de actividades una persona predispuesta a mostrar la siguiente conducta:

1. Prefiere ocupaciones o situaciones convencionales en que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades requeridas en ocupaciones o situaciones artísticas, tales como cajero bancario, operador de equipo, cajero en general, secretario administrativo, pagador, valuador de terrenos, analista de finanzas, policía de tránsito, vendedor de seguros, tenedor de libros, contador público, inspector bancario, almacenista, banquero, oficial mayor, entre oros más. (Holland, 1971)
2. Utiliza sus habilidades convencionales para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.
3. Se considera a sí misma como conformista, ordenada y con capacidad numérica y secretarial.
4. Aprecia mucho el logro en los negocios y el económico. (Holland, 1978)

Como posee estas preferencias, habilidades, valores e ideas sobre sí misma, la persona convencional tiende a ser: conformista, escrupulosa, defensiva, eficiente, inflexible, inhibida, obediente, ordenada, persistente, práctica, mojigata, controlada (calmada) y poco imaginativa.

La correlación entre antecedentes familiares y personalidad adulta es más estrecha en el tipo convencional que en cualquiera de los otros tipos. El padre confiere poco valor a la curiosidad y la independencia. La madre, que tienen tendencia a ser una persona solitaria, muestra actitudes limitadas respecto a la educación del niño. (Holland, 1971)

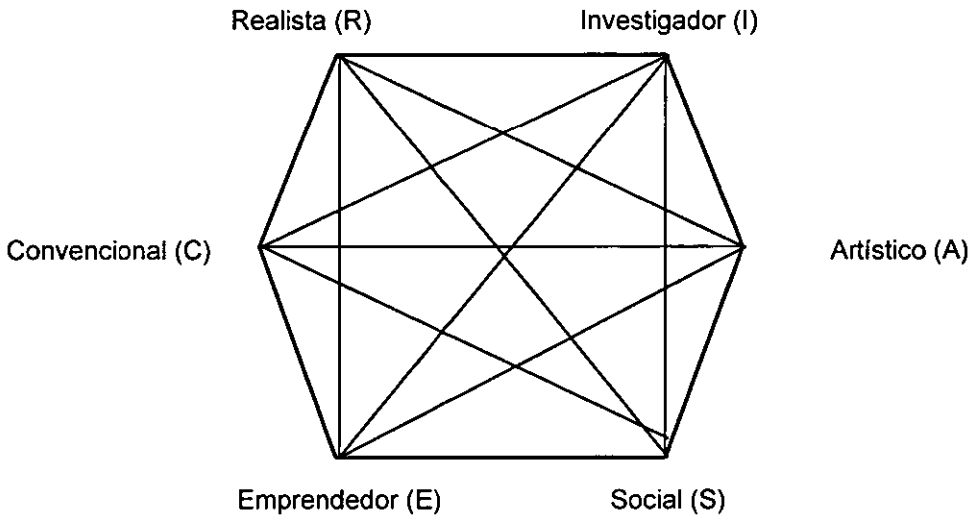
Los tipos de personalidad mencionados anteriormente se correlacionan entre sí en forma moderada, cuando se les valora mediante el inventario de preferencia vocacional. Conocer tales interrelaciones es útil por varios motivos. Primero, son una guía para la consistencia del patrón de personalidad de la persona. Segundo, por la magnitud de las interrelaciones generalmente concuerda con las formulaciones dadas para cada tipo. Por ejemplo, el tipo intelectual se diferencia mucho del emprendedor por sus habilidades, valores y orientación hacia los demás; se reflejan esas diferencias en la baja correlación existente entre las medidas de estos tipos. (Holland, op.cit.)

Se supone que las relaciones entre tipos, o los parecidos psicológicos entre ellos, son inversamente proporcionales a las distancias entre los tipos que se muestran en la figura 1.

El modelo hexagonal desempeña tres funciones en la teoría: a) define el grado de consistencia en la configuración de personalidad del individuo. Empleando un perfil de un inventario de preferencias vocacionales, las dos puntuaciones más altas de la escala pueden rotularse con uno de tres niveles de consistencia. (Holland, 1978).

Figura 1.

Modelo hexagonal para definir los parecidos psicológicos entre los tipos y los medios, y sus interacciones.



Las configuraciones de perfil compuestas por tipos adyacentes en el hexágono son más consistentes, por ejemplo, realista-investigador, investigador-artístico, y así sucesivamente); las configuraciones de perfil compuestas por tipos opuestos en el hexágono son menos consistentes (realista-social, investigador-emprendedor, etc.; b) el hexágono define la consistencia ambiental de la misma manera. En este caso, el porcentaje de tipos (personas reales) de cada una de las seis categorías se usa para formar un perfil ambiental, y c) el hexágono define grados de congruencia entre una persona y su medio. La situación más congruente para una persona social sería hallarse en un medio realista. Empleando el hexágono pueden definirse varios grados intermedios de congruencia. (Holland, 1978)

Por tanto, el modelo hexagonal sirve como instrumento de cálculo para la teoría; o sea, como modelo abstracto para asociar las ideas principales, a fin de que pueda aplicarse la teoría a problemas prácticos o teóricos; por ejemplo, una vez que se evalúe el tipo de persona y su medio, podrá usarse el hexágono en combinación con las descripciones de los tipos de ambiente para definir grados de consistencia y congruencia, así como para predecir los resultados que se esperan: satisfacción, aprovechamiento, cambio de empleo. (Holland, op.cit.)

En conclusión los tipos de personalidad son también modelos para organizar el conocimiento, para conceptuar la personalidad, para dar aplicaciones prácticas y para estimular la investigación.

Así como la conducta humana depende tanto de la personalidad del individuo como del medio en que vive, para estudiar los tipos de personalidad necesitamos además la información relativa al medio. Para realizar esta tarea, se han propuesto seis ambientes modelos que caracterizan los medios comunes sociales y físicos de nuestra cultura. Los ambientes modelo corresponden a los tipos de personalidad. (Holland, 1978)

De la misma manera como podemos evaluar a las personas comparándolas con los tipos de personalidad, también podemos hacerlo con los medio, comparándolos con los modelos, es decir, con descripciones de medios hipotéticos. El tipo de personalidad refleja preferencias vocacionales. El modelo ambiental puede definirse como la situación o atmósfera que crea la gente que predomina en un ambiente dado. (Holland, op.cit.)

Como los tipos de personalidad y los modelos ambientales comparten un conjunto común de estructuras, es posible clasificar a las personas y a los medios en los mismos términos, y sí pronosticar el resultado de asociar a ciertas personas con determinados medios. Para ser más explícitos, podemos pronosticar lo que sucederá cuando una persona en particular sea colocada en un cierto medio, definiendo a la persona y a su medio en función de los tipos y modelos y repasando las formulaciones adecuadas, para descubrir las congruencias e incongruencias que sugieren los modelos. (Holland, op.cit.)

A continuación se expondrán detalladamente los valores explicatorios que la teoría tiene para estos fines.

MODELOS AMBIENTALES

La construcción de los medios modelo se apoyan principalmente en la sugerencia de Linton en 1945 y otros, respecto a que la mayor parte de nuestro medio se trasmite por otras personas. Esto presupone que el carácter de un medio refleja la naturaleza de sus miembros y que las características dominantes del mismo reflejan las características típicas de sus miembros. (Holland, 1978)

Gran parte del ambiente modelo posee aquellos atributos de los prototipos que afectan a los demás. Por otra parte, dado que a los prototipos los caracteriza una preferencia por tareas y situaciones especiales, describir los modelos ambientales mediante los prototipos da como resultado delinear las tareas y situaciones que se suponen asociadas con los diferentes tipos de personalidad, y además que concuerdan con ellos. (Holland, 1971)

El ambiente realista.- Se caracterizan las tareas explícitas, físicas y concretas a que deben enfrentarse sus integrantes. Las soluciones efectivas a menudo exigen ingenio y capacidad mecánicos, persistencia y desplazamientos físicos de un lugar a otro, con frecuencia en el exterior. El ambiente realista sólo exige mínima capacidad interpersonal, ya que pueden resolverse gran parte de las tareas que plantea mediante relaciones superficiales y casuales, que con frecuencia sólo implican conversaciones estereotipadas; por lo regular, las tareas solamente piden acciones sencillas. La calidad explícita de las demandas ambientales hace que "éxito" o "fracaso" sean casi obvios. (Holland, op.cit.)

Se produce una atmósfera característica que funciona de la siguiente manera:

1. Estimula a las personas a que desempeñen actividades realistas, como emplear máquinas y herramientas.
2. Alienta las habilidades y logros técnicos.
3. Estimula a las personas a considerarse así mismas como poseedoras de habilidad mecánica y sin habilidad para las relaciones humanas, las impulsa a ver la vida en sus aspectos sencillos, tangibles y tradicionales.

4. Recompensa a las personas por demostrar valores y bienes convencionales: dinero, poder y posesiones.

Estas experiencias ambientales producen efectos secundarios. Las personas se toman: más susceptibles a las influencias pragmáticas, masculina y convencionales, más atraídas a las ocupaciones y papeles realistas con que puedan expresarse a sí mismas en actividades realistas y menos inclinadas a enfrentarse con otra, en vez de ello, aprenden métodos sencillos, directos y masculinos de enfrentamiento. (Holland, 1978)

El ambiente intelectual.- Se caracteriza por tareas que exigen capacidad para lo abstracto y lo creador, más que percepción personal. Las soluciones efectivas requieren imaginación, inteligencia y sensibilidad para los problemas físicos e intelectuales. Por lo general el logro es gradual y se obtienen durante un prolongado período de tiempo, aunque el criterio de logro pueda ser objetivo y mensurable. Los problemas planteados por este ambiente varían en cuanto a su nivel de dificultad: a veces pueden obtenerse soluciones de problemas sencillos mediante la aplicación directa de experiencias anteriores, mientras que la resolución de problemas más complejos exige ser tenaz y tener originalidad. Las herramientas y los aparatos requieren mayor capacidad intelectual que manual. A menudo se necesita buena capacidad de escribir. (Holland, 1971)

Se crea una atmósfera característica que funciona de tal modo que produce los siguientes resultados:

1. Estimula a las personas a que desempeñen actividades de investigación.
2. Alienta las habilidades y logros científicos.
3. Alienta a los individuos a considerarse a sí mismo como eruditos, con habilidad matemática y científica y sin capacidades de líder; los estimula a ver el mundo de maneras complejas, abstractas, independientes y originales.
4. Recompensa a las personas por mostrar valores científicos.

Estas experiencias ambientales tienen efectos secundarios. Las personas se tornan: más susceptibles a las influencias abstractas, teóricas y analíticas, más inclinadas hacia las ocupaciones de investigación en que pueden expresarse ellas mismas mediante actividades de esta índole y más inclinadas a tratar con otras personas de una manera racional, analítica e indirecta. (Holland, 1978)

El ambiente social.- Se caracteriza por problemas que exigen capacidad para interpretar y modificar la conducta humana y para comunicarse y preocuparse por los demás. Por lo general, las situaciones de trabajo fomentan la autoestima y conllevan estatus. (Holland, 1971)

Se produce una atmósfera característica que funciona de tal manera que aparecen los siguientes fines y resultados:

1. Estimula a las personas a que desempeñen actividades sociales.
2. Fomenta las habilidades sociales.
3. Alienta a las personas a considerarse a sí mismas como prontas a ayudar a los demás y entenderlos, a ser cooperativas y sociales y a ver el mundo de una manera flexible.
4. Recompensa a las personas por mostrar valores sociales.

Este influjo del medio conduce a efectos secundarios. Las personas se vuelven: más susceptibles a las influencias humanitarias y religiosas, más inclinadas a las ocupaciones y papeles sociales con que puedan expresarse mediante actividades sociales y más inclinadas a comportarse con los demás en una forma amistosa, servicial y cooperativa. (Holland, 1978)

El ambiente convencional.- Se caracteriza por tareas y problemas que exigen el procesamiento rutinario, sistemático y concreto de información verbal y matemática. Las soluciones de éxito son relativamente explícitas y ocurren en periodos de tiempo también cortos. Cuando surgen problemas más complejos, se requiere supervisar las actividades de los demás o dirigir una maniobra completa. (Holland, 1971)

La atmósfera produce los siguiente objetivos y resultados:

1. Estimula a las personas a que desarrollen actividades convencionales, como tomar y organizar datos o registros.
2. Alienta habilidades y logros convencionales.
3. Da lugar a que las personas se consideren conformistas, ordenadas, no artísticas y con habilidades propias de los empleados; las alienta a ver el mundo de manera convencionales, estereotipadas, estrechas, sencillas y dependientes.
4. Recompensa a las personas por mostrar valores convencionales: aprecio por el dinero, la responsabilidad y la conformidad.

Este influjo del medio conduce a efectos secundarios. Las personas se vuelven: más susceptibles a los influjos materiales: el dinero, el nivel social o económico, el poder, más inclinadas a las ocupaciones y papeles convencionales y más dispuestas a enfrentarse con los demás de una manera. Convencional; a tener autoridad, a conformarse, a ser prácticas. (Holland, 1978)

El ambiente emprendedor.- Se caracteriza por tareas que valoran la facilidad verbal usada para dirigir o persuadir a otras personas. (Holland, 1971)

Se produce una atmósfera característica que funciona de la siguiente manera:

1. Estimula a las personas a que desempeñen actividades emprendedoras, dirigir a los demás o vender.
2. Alienta las habilidades y éxitos relativos al carácter emprendedor.
3. Estimula a las personas a considerarse agresivas, populares, con confianza en sí mismas, sociables y con capacidad de liderazgo y oratoria. Hace que las personas tiendan a ver el mundo por lo que tiene de poder, de nivel social y de responsabilidad, de una manera estereotipada, restringida, dependiente y sencilla.
4. Recompensa a las personas por demostrar valores y objetivos emprendedores: dinero, poder y nivel social o económico.

Estas experiencias ambientales producen efectos secundarios. Las personas se tornan: más susceptibles a las influencias sociales, emocionales y materiales, más inclinadas hacia las ocupaciones y papeles emprendedores en que puedan expresarse a sí mismas mediante actividades emprendedoras y más prontas a enfrentarse a los demás de una manera emprendedora, es decir, mediante el dominio, la afabilidad, etc. (Holland, 1978)

El ambiente artístico.- Caracterizan a este ambiente tareas y problemas que exigen interpretar o crear formas artísticas mediante buen gusto, sentimiento e imaginación. Las tareas más complejas requieren gran tolerancia en cuanto a ambigüedad e imaginación. Las más sencillas, en cambio, requieren ante todo un sentido de excelencia o aptitud. El ambiente artístico exige capacidad para aplicar conocimientos, intuición y vivencia emocional en la resolución de problemas. (Holland, 1971)

Se produce una atmósfera característica que funciona de la siguiente manera:

1. Estimula a las personas a que desarrollen actividades artísticas.
2. Alienta las habilidades y logros artísticos.
3. Estimula a las personas a considerarse expresivas, originales, intuitivas, femeninas, no conformistas, independientes y con habilidades artísticas (para la actuación, la literatura, la oratoria), y las alienta a ver el mundo de una manera compleja, independiente, poco convencional y flexible.
4. Recompensa a las personas por mostrar valores artísticos.

Estas experiencias ambientales producen otros efectos. Las personas tienden a ser: más susceptibles a las influencias personales, emocionales e imaginativas, se inclinan más hacia las ocupaciones artísticas en que puedan expresarse con actividades de este tipo y están más dispuestas a tratar con los demás de manera personal, emocional, expresiva y original. (Holland, 1978)

Podemos concluir que los modelos ambientales fueron diseñados con el fin de proporcionar un modelo más completo para entender la conducta humana. Son útiles para fomentar investigaciones y para clasificar el carácter de un ambiente.

Las hipótesis acerca de los tipos de personalidad han atraído la mayor parte del interés investigatorio. Esperando las definiciones propuestas en primer o segunda declaración de la teoría(Holland, 1959, 1966) o definiciones especiales de su propia invención, algunos investigadores han evaluado a estudiantes de primaria, secundaria, universidad y de posgrado, y han empleado a adultos, para comprobar hipótesis relativas a la teoría de los tipos. (en Holland, 1978)

La suposición de que las personas buscan medios ocupacionales satisfactorios sugiere que el individuo dispone de un gran número de estereotipos ocupacionales con un grado satisfactorio de confiabilidad y validez. Si las percepciones estereotipadas de las ocupaciones no tuviesen validez, las personas tendrían que invertir muchísimo tiempo en adquirir información para poder enfrentarse con éxito a la elección de su primer empleo y de los subsecuentes. (Holland, 1978)

Por fortuna, algunos investigadores han hecho grandes progresos en la investigación que relaciona y apoya estas suposiciones. En dos principales estudios O´Dowd y Beardslee en 1960-1967 demostraron que una muestra de 15 ocupaciones se conciben prácticamente de la misma manera por una gran variedad de numerosas muestras de maestros y estudiantes universitarios, estudiantes de secundaria, hombres y mujeres. También demostraron que aunque sean complejos los estereotipos ocupacionales, pueden organizarse en función de unos cuantos factores que representen algunas de las dimensiones comunes de las ocupaciones, especialmente su condición social; así mismo, demostraron que las diferencias demográficas tienen muy poco que ver con el concepto que se tiene de las ocupaciones, y hallaron poco cambio en los estereotipos a lo largo de los cuatro años de universidad.

Otros estudios apoyan estos hallazgos y aportan más información acerca de los estereotipos ocupacionales. Schutz y Blocher en 1960, al utilizar una muestra de 135 estudiantes de secundaria del último año, hallaron que la preferencia vocacional de un estudiante se relacionaba significativamente con el "bosquejo vocacional" (estereotipo ocupacional) que hubiera seleccionado una semana antes como adecuado para él mismo.

En otro estudio de 679 adolescentes de último año de secundaria, Baducci (1968) hallo que la posición social de los estudiantes, sus potencialidades académicas y sus intereses vocacionales lejos de influir mucho en la precisión de sus estereotipos ocupacionales, tienen poca influencia. (en Holland, 1978)

Al mismo tiempo, Baducci amplio el trabajo de O´Dowd y Beardslee (1967) y Grunes (1957) al sugerir como diversas características personales funcionan en las formas esperadas por ejemplo, los estudiantes sobresalientes tuvieron estereotipos más precisos de ocupaciones de mayor nivel, y los estudiantes deficientes, tuvieron estereotipos más precisos de ocupaciones del nivel más bajo. En resumen, el trabajo de Baducci ilustra como la concepción selectiva funciona en la búsqueda de empleo de una persona, según su tipo y características demográficas. (en Holland, op.cit.)

Maxs y Webb (1969) demostraron que los estudiantes que ingresan a los campos de administración de empresas o de ingeniería eléctrica poseen "una imagen bastante precisa de lo que es el profesionista típico de la ocupación a que aspiran". Su complicado estudio fue sobre dos ocupaciones a tres niveles de experiencia: estudiantes de primer año, de último año y profesionales, antes, durante y después de su entrenamiento.

En otros estudios, Holland(1963, 1964) ha demostrado que los estudiantes conciben a las ocupaciones como representantes de los tipos de maneras estereotipadas que evalúan a la persona característica de su futura ocupación de acuerdo con las descripciones de los tipos. (Holland, op.cit.)

Estos estudios tomados en conjuntos sobre los conceptos que se tienen de las ocupaciones sugieren enfáticamente que los estereotipos son estables, poseen validez y, en menor grado, se conciben colectivamente según la posición social, la inteligencia y el grado de relación que se tenga con la ocupación en cuestión. Igualmente importante es el hecho de que las ocupaciones que se consideran representativas de los tipos particulares se conciben en formas que parecen congruentes a las características atribuidas a los tipos. (Holland, op.cit.)

En 1973, Andrews hizo un estudio con 89 estudiantes hombres del Kellogs Community College de edades entre 21 y 55 años, todos empleados. Cada uno de ellos indicó sus expectativas escolares para obtener mejores trabajos o tener una mejora de sí mismos. De las comparaciones de personalidad entre sus elecciones de su trabajo actual y futuro, se obtuvieron resultados significativamente positivos apoyando la premisa de Holland de que la gente busca ambientes y vocaciones que son compatibles con su personalidad.

En el mismo año, Holland, Sorensen, Clark, Nafziger, Blum realizaron otro estudio, en el cual se reafirmó otra de las hipótesis de Holland, la cual plantea que el nivel de aspiración vocacional está relacionado con los tipos de personalidad. El tipo emprendedor, social y artístico tienen mayores aspiraciones, mientras los tipos convencional, intelectual y realista tienden a menospreciarse a sí mismos, las altas aspiraciones educativas podrían ser asociadas positivamente con los tipos modelos en el siguiente orden: intelectual, social, artístico, convencional, emprendedor y realista.

Los resultados de este estudio apoyaron fuertemente que el prestigio de sus ingresos, su trabajo y nivel de educación pueden predecir con los códigos de Holland su primer trabajo de tiempo completo o de sus cambios en su historia de trabajo.

En resumen, los métodos de rasgos y factores para el estudio de la personalidad aparecieron en un principio de la historia de la psicología aplicada. Para la Primera Guerra Mundial se habían hecho avances de importancia en la medición de la inteligencia y en relacionarla con éxito a la afiliación ocupacional. Después de la guerra en tanto se progresaba más en la medición que en los tests psicológicos, se identificaron y midieron actitudes específicas.

El método de rasgos y factores para relacionar la personalidad a las ocupaciones fue principalmente el resultado de dos elementos. Primero, estaba el progreso en la identificación y medición de las características personales. Con medidas mejoradas de actitud, rasgos, intereses y otras dimensiones de

personalidad, la psicología diferencial permitió una definición más exacta de las características personales.

Segundo, se reconoció el valor de usar las ocupaciones como sistema de clasificación. Se hizo evidente que los grupos de personas en ocupaciones similares tenían características similares y que existía cierta estabilidad para estas características.

Razonando que la mayoría de las personas pueden ser clasificadas de acuerdo con seis principales orientaciones hacia la vida, Holland nos propone su teoría, en la cual los individuos seleccionan ocupaciones y ambientes de trabajo que se adaptarán a sus tipos de personalidades.

Usando los conceptos de los tipos de personalidad, Holland ha podido relacionar las características de personalidad con importantes conductas ocupacionales, tales como intereses vocacionales, planes post universitarios y preferencias vocacionales. La mayor parte de la evidencia que apoya esta formulación ha venido de los estudios en estudiantes que aun no se encuentran en la fuerza de trabajo, sin embargo, y todavía tiene que establecerse lo bien que los tipos describan a los trabajadores.

Y también dicha teoría está sustentada en datos empíricos e información clasificada de una estadística de una población de empleados en diferentes ocupaciones con preferencias o intereses en dichas ocupaciones, principalmente del sexo masculino; es un fuerte soporte teórico para las Teorías de Personalidad en el ámbito psicológico y es considerado como el antecedente más aproximado a las dimensiones que la Teoría de los Cinco Factores propone, para explicar la estructura de la personalidad (Salinas, 2000), la cual es objeto de nuestro estudio.

La personalidad de un individuo nos proporciona cierta base para entender la forma en que se comporta; las formas características del comportamiento constituyen una forma de definir la personalidad. Se espera que las personas con ciertos rasgos personales se comporten de determinada forma.

Para poder entender el comportamiento que va más allá de la simple descripción de eventos, es necesario, sin embargo, estudiar conceptos que unan las diversas observaciones. Los teóricos de la personalidad han desarrollado cierto número de tales elementos familiares como necesidades, valores, rasgos, e intereses.

Algunos aspectos de la personalidad pueden observarse con facilidad por la conducta, y hay un mínimo de especulación respecto a la naturaleza de los conceptos implicados. En algunos casos los rasgos en el aspecto de la conducta se pueden observar y medir consistentemente. Éstos casi representan más el estilo de la conducta que el contenido de la conducta en sí.

Como elemento central en las teorías de personalidad los rasgos han sido bien enfatizados por diversos autores. En el siguiente capítulo se dará una breve introducción a las teorías de personalidad que han surgido desde hace varios años y posteriormente se estudiará detalladamente las teorías factorialistas que estudian a la personalidad como rasgos y factores.

CAPITULO 3

PERSONALIDAD

Durante siglos, el hombre ha tratado de comprender la naturaleza de la personalidad. Tratar de describir la personalidad de la gente es algo que suelen hacer los psicólogos.

La descripción de la personalidad de alguien supone el intento de captar su esencia, de concretar algo a partir de las distintas cosas que se conozcan de él. Se trata de una tarea que casi siempre supone tomar un gran número de características conductuales y reducirlas a un conjunto más restringido de cualidades o atributos. La evidencia acerca de la personalidad proviene en parte de lo que la gente hace y dice en diversos momentos, pero también tienen que ver con la forma en la que los individuos hacen las cosas, el estilo que da un toque único y personal a sus acciones. (Carver y Sheier, 1997)

La importancia que el estudio de la personalidad tiene dentro del campo de la psicología, puede explicarse en función de varias razones: primero, nos permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, ser, etcétera, en determinada manera. Segundo, integra en un solo concepto los conocimientos que podemos adquirir por separado de aquellas que podríamos considerar facetas, experimental y didácticamente abstraídas de una totalidad (la persona), como son la percepción, la motivación, el aprendizaje y otras. Tercero, aumenta la probabilidad del poder predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo. Y por último, nos ayuda a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la personalidad. (Cueli, Aguilar, Marti, Lartigue, Michaca, 1990)

Los estudios siempre han tratado de comprender las diferentes personalidades. Pero no fue sino hasta hace un siglo que los científicos comenzaron a realizar observaciones científicas sistemáticas y a sacar conclusiones de ellas. Algunos teóricos ponen énfasis en las experiencias de la primera infancia; otros, en la herencia. Otros atribuyen el papel fundamental al medio ambiente. Algunos investigadores

analizan únicamente cómo se comportan las personas congruentes en distintas situaciones y momentos y le restan importancia al concepto de una personalidad única y consistentemente. (Morris, 1992)

A continuación se dará una pequeña introducción de las diversas teorías de la personalidad que existen.

TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD

Desde épocas muy remotas, el hombre ha dirigido su atención hacia sí mismo en la búsqueda de una explicación de lo que sucede en el mundo exterior. Así desde los hebreos y griegos se han realizado intentos por encontrar las fuerzas internas y externas que hacen que el hombre actúe como lo hace. (Salinas, 2000)

Sin embargo, aunque no podemos considerar que Sócrates y Platón estuvieran interesados en lo que nosotros llamamos personalidad, vemos que sus obras están impregnadas de muchos de los conceptos que actualmente tratan diversas teorías de la personalidad. Así pues, podemos decir que el estudio de la personalidad ha pasado por tres fases principales: la literaria y filosófica, la protoclínica y la cuantitativa y experimental. (Salinas, 2000)

Romero en 1986 nos dice que las teorías de la personalidad difieren mucho en enfoque y abarcan desde los aspectos biológicos internos hasta los socioculturales. Entre las teorías que concentran en las bases biológicas internas de la personalidad figuran algunas interpretaciones aparentemente incompatibles, tales como las de los constitucionalistas y la de los psicoanalistas. Estos tipos de teorías ignoran, en gran medida, las condiciones socioculturales y sus cambios históricos.

Las teorías biologistas creían que la personalidad era heredada. La idea de que las disposiciones tienen una influencia genética puede extenderse un paso adelante para sugerir que muchos aspectos de la

conducta social humana son producto de la evolución, éste era el fundamento de estos teóricos. (Carver y Sheier, 1997)

Otra teoría se centraba en los procesos psicológicos de los individuos (Romero, 1986). El modelo topográfico del psicoanálisis de Freud sostiene que la mente tiene tres regiones, el consciente, el preconsciente y el inconsciente. Y Freud suponía que la personalidad está compuesta por una estructura (el ello, el yo y el superyo). Esta teoría argumentaba que el desarrollo infantil se da por etapas psicosexuales y que la personalidad adulta está influida por la forma en que son resueltas las crisis en cada etapa.

Las teorías acerca del yo y de la estructura personal interna se concentraron principalmente en las condiciones psicológicas individuales. Éstas teorías disentían de Freud en diversos puntos. Los teóricos de esta perspectiva como Hartmann, Adler, Loevinger, White, Dlein, Rapaport, Gil, entre otros, se basaban para su evaluación en una combinación de técnicas proyectivas y objetivas. La evaluación ponía mayor atención en la información relativa al yo y a su nivel de funcionamiento. Se concentran más en los problemas que el individuo enfrenta aquí y ahora, en vez del pasado.

Se incluyeron en la discusión a las teorías sociopsicológicas, éstas destacan la idea de que la personalidad es intrínsecamente social y que los temas importantes atañen a la forma en que la gente se relaciona con los demás. Varias teorías psicosociales se han concentrado en el inicio de la vida. Teóricos de esta perspectiva (Mahler, Kohut, Horney, Erikson, entre otros) se enfocaron más a la naturaleza de las relaciones humanas. Esta aproximación conduce al uso del juego como método de evaluación con los niños. La explicación psicosocial de los problemas concentra su atención en la idea de que estos tienen sus raíces en las relaciones.

Con el esfuerzo de comprender el aprendizaje se inició una corriente llamada condicionamiento, la cual destacaba para el estudio de la personalidad dos tipos de aprendizaje: condicionamiento clásico o pavloviano y condicionamiento instrumental u operante. Los autores que destacaron en esta teoría

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

fueron principalmente Pavlov, Skinner y Thorndike, y sostenían que la personalidad es la suma de las tendencias condicionadas del individuo. Desde este punto de vista, la evaluación hace hincapié en la observación de los diversos aspectos de las tendencias conductuales tal como ocurren en situaciones especificas. La evaluación puede concentrarse en las respuestas fisiológicas del individuo, sus conductas abiertas o sus reportes de reacciones emocionales en respuesta a diferentes estímulos.

La insatisfacción con la aproximación del condicionamiento llevó al desarrollo de la segunda generación de éstas teorías, conocidas como teorías de aprendizaje cognoscitivo o de aprendizaje social, porque destacan la función que desempeñan los procesos de pensamiento en la conducta, y sociales porque acentúan la idea de que los individuos aprenden unos de otros. Parte de esta teoría mencionaba que el proceso de la adquisición de potenciales de conducta por medio del aprendizaje es por la observación. La base de muchos aspectos del aprendizaje humano es que las expectativas concernientes a los acontecimientos próximos y sus resultados cumplen una función importante en la determinación de nuestras acciones. Dentro de este marco se encuentran a autores como Rotter y Bandura.

Posteriormente, aparece una teoría humanista o movimiento del potencial humano, la que refleja la suposición de que cada quien tiene el potencial para crecer y desarrollarse. Los teóricos de este enfoque (Rogers, Maslow, May, Perls, etc.) subrayan dos ideas: que la gente posee una tendencia intrínseca a la autorrealización y que se evalúa a sí misma con respecto a los valores que ella o los demás sustentan.

En los párrafos anteriores hemos mencionado la mayoría de las perspectivas sobre la naturaleza de la personalidad. Estas teorías difieren en aspectos importantes, pero también comparten similitudes. Cada teoría arraiga en sus propias suposiciones acerca de cuál es la mejor manera de considerar la esencia humana. Lo más importante es que cada una de éstas tiene algo que ofrecer. Así que nosotros nos inclinamos más a la idea de preferir una posición ecléctica, y tomar elementos e ideas de varias aproximaciones más que de una sola.

Para efectos de esta investigación las teorías que nos van a interesar son las teorías de los factores o factorialistas, que a continuación se describirán.

Durante muchos años, los teóricos de la personalidad debatieron sobre si ésta es influida por patrones biológicos internos o por las experiencias que había tenido un individuo, esta disputa, conocida como la cuestión de la herencia contra el ambiente o la controversia de la crianza contra la naturaleza, fue realizada con frecuencia en una forma que sugería que una u otra tenían que ser el factor primario. En la actualidad, la mayoría de los teóricos reconocen que las respuestas son ambas. Las perspectivas de los rasgos y del temperamento reconocen que las contribuciones de la herencia y del ambiente no son sólo aditivas sino más bien combinaciones complejas. (Engler, 1996). Los teóricos que se resaltan a posteriori toman una perspectiva biológica y buscan aclarar el papel que desempeñan los factores biológicos y genéticos.

Principalmente debemos mencionar que las teorías factorialistas tuvieron como antecedente a la teoría de los rasgos. Las teorías de los rasgos clasifican a la gente de acuerdo al grado con el que puede ser caracterizada en términos de un número determinado de rasgos. Según tales hipótesis, se puede describir una personalidad por su posición en un número de escalas, cada una de las cuales representa un rasgo. Uno de los representantes es **Gordon Willard Allport**. Algunos autores piensan que esta teoría debería clasificarse dentro de las ideográficas debido a la importancia que da Allport al concepto de la individualidad de la personalidad, otros consideran que encajan dentro de las teorías nomotéticas, ya que Allport acepta que existen rasgos comunes, de los cuales participan en mayor o menor cuantía todos o casi todos los individuos de una sociedad determinada: "...personas que tienen gran semejanza en sus medios biológicos, culturales y ambientales, tienden a luchar por metas semejantes en formas más o menos semejantes". (Cueli, et.al., 1990)

Allport define la personalidad como la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo que determinan su ajuste único al medio y afirma su convicción de que la personalidad

establece relaciones entre lo individual y su medio, tanto físico como psicológico, algunas veces con el predominio de éste y otras a la inversa. (Cueli et.al., 1990)

Él ha explorado el concepto de rasgo con detenimiento. Propuso una concepción biofísica de los rasgos como estructuras neuropsípiquicas (1937). Enfatizó que los rasgos son estructuras auténticas dentro de una persona que influyen en la conducta; no son simples denominaciones usadas para describir o clasificar conductas. Sugirió que los rasgos pueden ser considerados la realidad última de la organización psicológica. El rasgo, como la personalidad, no es inobservable en principio. Con el tiempo, los teóricos de los rasgos pueden ser capaces de medirlos en forma empírica. (Engler, 1996)

Allport distinguió entre rasgos individuales y rasgos comunes. (Engler, 1996). Insiste en que, en realidad, dos individuos nunca tienen los mismo rasgos; aunque puedan existir semejanzas en la estructura de aquellos de diferentes individuos, hay siempre factores únicos en la forma en la que cualquier rasgo particular opera en una persona, que la distingue de otras como rasgos similares. Así, en el sentido más importante todos los rasgos son individuales, únicos y aplicables sólo a un individuo. (Cueli, et.al., 1990)

Allport alentó un enfoque idiográfico (del griego idios, propio de uno y graphein, escribir) que se enfoca en el individuo y emplea técnicas y variables que son apropiadas para entender el carácter único de cada persona y descubrir las disposiciones personales. Aunque estos métodos son difíciles, consumen tiempo y a menudo cuesta mucho desarrollarlos, su objetivo es explicar el evento único que desde el punto de vista teórico está tan abierto a la explicación válida como el evento frecuente. (Engler, 1996)

Por último, muchas de sus ideas son reminiscentes de otras teorías, él combinó los discernimientos de otros investigadores con los propios para desarrollar un enfoque en verdad único. Allport sostuvo que debido a que la personalidad es tan compleja, cualquier método legítimo de estudio debe ser incluido en los esfuerzos por comprenderla. Usó métodos científicos rigurosos para establecer rasgos comunes. Al mismo tiempo, declaró la necesidad de desarrollar métodos alternativos que ayuden a entender lo característico de cada individuo.

TEORIAS FACTORIALISTAS

Uno de los primeros esfuerzos por describir la personalidad en términos de disposiciones fue hecho por el médico griego Hipócrates quien sugirió que las personalidades podían clasificarse de acuerdo con el predominio de ciertos fluidos corporales o humores. Un predominio de la sangre llevaba a un carácter sanguíneo marcado por robustez, color subido y alegría. Un predominio de mucosa llevaba a una personalidad flemática lenta, sólida y apática. Un predominio de bilis negra conducía la personalidad melancólica o deprimida, mientras que la bilis amarilla infundía la personalidad colérica irascible y violenta. (Engler, 1996)

Aunque las teorías en las que se basan los conceptos de Hipócrates pueden sorprender como extrañas y anticuadas, presagian muchos conceptos en la psicología moderna y continúan influyendo en algunos teóricos de la personalidad. Además, la investigación contemporánea sugiere una relación entre las hormonas, las emociones y la conducta, y se piensa que la depresión es atribuible a una reacción química en el cerebro. (Engler, 1996)

Ernest Kretschmer, un psiquiatra alemán (1888-1964), sugirió que las personas podían ser clasificadas con base en sus medidas corporales. Los asténicos eran delgados, de miembros largos y de pecho estrecho; tendían a ser reservados, retraídos, tímidos y sensibles. Los pícnicos eran cortos, gordos y de pecho de tonel; propendían a las fluctuaciones en el estado de ánimo, siendo ya sea joviales y sociables o deprimidos en forma profunda. Los atléticos estaban equilibrados en el desarrollo físico y muscular y tendían a ser enérgicos, agresivos y optimistas. Aunque el trabajo de Kretschmer fue muy influyente, fue criticado debido a que era difícil encasillar a todos en una categoría adecuada. (Engler, 1996)

Los primeros teóricos disposicionales, como Kretschmer, describían a las personas en términos de tipos o tipologías, las cuales implican categorías distintas, discretas y separadas en las que puede ser colocado un individuo. Para evitar estos problemas, William Sheldon (1899-1977) describió a los individuos en términos de rasgos basados en el físico y en los temperamentos. Los rasgos se refieren a

dimensiones continuas que poseen los individuos en varios grados. Las teorías de los rasgos más actuales reconocen que los individuos varían en forma considerable con respecto a la misma característica. La teoría de este autor fue importante porque marcó la transición de las primeras tipologías a un enfoque mucho más complicado para entender la personalidad. Este autor estableció las bases y ayudó a crear un movimiento significativo en la teoría de la personalidad contemporánea: la teoría psicométrica de los rasgos.

La esencia de las teorías factorialistas es que generalmente poseen un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Estas variables se han derivado en gran escala del estudio con muchos sujetos y al usar una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla. Se puede decir que las teorías que se verán a continuación derivan de una técnica estadística particular: el análisis factorial. (Cueli, et.al., 1990)

La mayoría de los psicólogos del área utilizan esta técnica estadística que se fundamenta en una idea sencilla: si dos o más características covarían al ser examinadas en varias personas, puede sospecharse que reflejan un rasgo común que está detrás de ellas. Al examinar los patrones de covariación es posible juzgar la organización estructural de los rasgos que están como trasfondo de las cualidades observadas. (Carver y Sheier, 1997)

El análisis factorial es una herramienta que permite hacer tres cosas: reducir los múltiples reflejos de la personalidad a un conjunto más manejable de rasgos mediante la identificación de cuáles son los que están detrás de todas las manifestaciones; segundo, proporciona información que permita argumentar que algunos rasgos son más importantes que otros, es decir, suponer que un rasgo es importante si el factor que lo refleja puede explicar gran parte de la variabilidad de los datos (un factor que de cuenta de menos variabilidad refleja un rasgo de menor importancia), y por último, el análisis factorial ayuda a decidir cómo medir un determinado rasgo por medio de la creación de un instrumento de evaluación, ya que se mantienen los reactivos (o calificaciones) con una alta carga(o saturación) del factor

correspondiente y los reactivos no cargados se descartan o se revisan y prueban de nuevo. Mediante el análisis repetido, los reactivos no permiten una buena medición del rasgo son reemplazados por otros mejores. (Carver y Sheier, 1997)

Cueli, et.al.(1990), menciona que el análisis factorial intenta explicar desde el punto de vista estadístico las diferencias en rasgos existentes entre los individuos, más que la organización mental dentro de cualquier individuo. Debemos recordar que las interpretaciones que proporciona esta técnica son meramente tentativas.

Esta herramienta estadística fue desarrollado por Spearman con el objeto, sobre todo, de investigar las aptitudes. Como resultado de sus estudios sobre el fenómeno -observable en la esfera de las aptitudes humanas- según el cual todas ellas están en cierta medida correlacionadas. (Cattell, 1971)

Charles E. Spearman publica en 1904 su estudio General intelligence, objectively determined and measured, en el que expone su teoría de los dos factores de la inteligencia (capacidad humana). Spearman interpretó la correlación entre dos variables como una indicación de la existencia de un factor común, y un factor específico en cada variable. Las medidas de las habilidades mentales, en apariencias diferentes, presentan por lo general correlaciones entre ellas. Spearman concluyó que la prevalencia de las correlaciones positivas se debe a la presencia de una habilidad general común a todos los tipos de ejecución. Denominó a ésta factor general G, y se pensó que era la inteligencia. (Cueli, et.al., 1990). Esta hipótesis de la estructura subyacente de las aptitudes se basó en el análisis factorial de las correlaciones entre las pruebas aptitudinales. (Cattel, 1971). Parecía ser natural analizar las habilidades en tres factores: un factor común, un factor específico para cada test y errores al azar. (Thurstone, 1942)

Thurstone en 1938 también aplicó, en Estados Unidos, distintos métodos de análisis factorial a las aptitudes humanas, obteniendo un resultado diferente. No hizo hincapié en un factor general G, sino en nueve aptitudes mentales primarias. Él continuó trabajando durante años, en el análisis factorial, ha

producido, en gran medida, un compromiso entre estos dos hallazgos discrepantes en el campo de las aptitudes. (Cattell, 1971)

Raymond Cattell realizó importantes aportaciones al desarrollo de la psicología de los rasgos, y fue uno de los pioneros en el uso de los procedimientos del análisis factorial. (Carver y Sheier, 1997)

Cattell define a la personalidad como "aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada". La personalidad se refiere y se deduce de todas las relaciones humanas entre el organismo y su medio, sin dejar de tomar en cuenta tanto actos abiertos (overt) como cubiertos (covert). (Cueli, et.al., 1990)

La definición de Cattell sobre la personalidad proporciona un contraste notable e importante entre su enfoque para la investigación de la personalidad y el de otros teóricos, tales como los freudianos. Este autor está interesado en el poder de un constructo para predecir acontecimientos futuros. (Engler, 1996)

Así, Cattell cree que la exploración de los rasgos ayudará a entender la estructura y función de la personalidad. El conocimiento de los rasgos subyacentes permitirá hacer predicciones acerca de la conducta propia y la de los demás. (Engler, 1996)

Cattell define a los rasgos como estructuras mentales, una inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia; son unidades funcionales que se manifiestan en la covariación de la conducta, los identifica cono los factores resultantes del análisis factorial. (Cueli, et.al., 1990).

En 1946, Cattell sostuvo que la única fuente efectiva de la totalidad de los rasgos de la personalidad se halla en el lenguaje. Es muy probable que todos los aspectos discernibles del comportamiento se hayan verbalizado en el transcurso del tiempo, sobre todo, en lenguas que poseen una gran tradición literaria.

La primera fuente para llegar al reino total de los rasgos de la personalidad se encuentra en el lenguajes (4 500 palabras inglesas que se usan para describir rasgos de personalidad). (Cueli, et.al., 1990)

Esta esfera de la personalidad, la Esfera de la Personalidad del Lenguaje, constituyó la base de la aproximación analítica-factorial a la personalidad por parte de Cattell. Los sinónimos se dejaron de lado; se calificó a los sujetos a partir de los rasgos que persistían y se factorizaron las intercorrelaciones.

Este autor distingue entre factores comunes (aquellos que participan todos o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante) y únicos (aquellos que se aplican sólo aun individuo particular, (Cueli, et.al., 1990), así como también distingue entre rasgos fuente (variables subyacentes que parecen determinar la manifestación superficial, en este caso, la fuerza del yo) y rasgos superficiales (grupos de respuestas conductuales manifiestas que parecen ir juntos, tales como la integridad, la honestidad, la autodisciplina y la seriedad).

Los rasgos fuente permiten resumir al describir a un individuo, tienen influencia estructural genuina sobre la personalidad y, por tanto, determinan la manera en que nos comportamos. (Engels, 1996)

Los rasgos fuente pueden tener su origen en la herencia o en el ambiente. A partir de la investigación extensa, con la utilización de las técnicas del análisis factorial, Cattell ha identificado dieciséis rasgos fuente de temperamento y capacidad básicos que sugieren representan los "bloques constructores" de la personalidad. (Engels, 1996)

Cattell crea su primer prueba llamada 16PF: 16 factores de personalidad, en 1946. Se usó en éstas el método de definición de factores de la estructura simple (u oblicua) con la obtención del peso o carga factorial para cada afirmación. (Cueli, et.al.,1990).

Cada uno de los factores esta representado por una letra y dos términos: A:reserva-calor, C: hipersensibilidad-estabilidad emocional, E: sumisión-predominio, F: retención-expresividad, G:oportunismo-consciencia, H:tímidez-audacia social, I:dureza-ternura, L:confianza-desconfianza, M:sentido práctico-originalidad, N:ingenuidad-clarividencia, O:serenidad-inquietud, Q1:conservadurismo-progresismo, Q2: dependencia social-independencia personal, Q3:falta de control-dominio de sí, Q4:relajamiento-tensión interior. (Simon y Sellier, 1977).

Hans Eysenck, es otro de los autores que ha hecho contribuciones importantes al desarrollo de la psicología de los rasgos, si bien arrancó de un punto diferente en su búsqueda de las dimensiones básicas de la personalidad. A diferencia de Cattell, Eysenck cree que los teóricos deberían empezar con ideas bien desarrolladas sobre las variables subyacentes que desean medir, y luego medirlas de manera adecuada. (Carver y Sheier, 1997)

El trabajo de Eysenck se caracteriza por un duro desorden de las preconcepciones existentes y las convicciones concernientes a la personalidad, y por una buena disposición para estudiar la conducta en gran escala, con la aplicación de técnicas en áreas donde comúnmente no han sido aplicadas. (Cueli, et.al, 1990)

El punto de vista principal de este autor acerca de la personalidad es bastante congruente con varias definiciones que ya conocemos y parece estar en particular de acuerdo con la definición de Allport. Se define como: la suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social, se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de los cuales están organizados esos patrones de conducta: sector cognoscitivo, connativo, afectivo y somático. La personalidad está compuesta por actos y disposiciones que se organizan en orden jerárquico en función de su importancia y generalidad. (Cueli, et.al, 1990)

Eysenck se apoyaba en la tipología de Hipócrates y Galeno y en observaciones afines de Jung y Wilhelm Wundt (Eysenck, 1967). Eysenck se dispuso a investigar la idea de que los cuatro tipos identificados por Hipócrates y Galeno (y luego por otros) podrían ser el resultado de la combinación de distintos niveles de

dos rasgos de orden superior, de modo que reconstruyó las observaciones de los antiguos en una matriz de sólo dos dimensiones. (Carver y Sheier, 1997)

Los dos rasgos de orden superior que Eysenck considera como trasfondo de la personalidad son los de introversión-extraversión y emocionalidad-estabilidad (o neuroticismo). La dimensión de extraversión tiene que ver con tendencias a la sociabilidad, la búsqueda de excitación, la vivacidad, la actividad y el dominio, características del extrovertido. La dimensión de estabilidad emocional atañe a la facilidad y la frecuencia con que la persona se molesta y perturba; en este caso, mayores niveles de mal humor, ansiedad y depresión reflejan mayor inestabilidad emocional. (Carver y Sheier, 1997)

Considera que los tipos de introversión-extroversión y la estabilidad emocional se encuentran en la cima de una jerarquía de cualidades que se combinan para formar la personalidad. Cada tipo está formado por rasgos componentes, que son reflejos más superficiales de la dimensión superior o de las cualidades especificas que contribuyen a ella. A su vez, los rasgos están compuestos de respuestas comunes (hábitos) que se derivan de conjuntos de respuestas específicas. Para Eysenck, todos los niveles participan en la conducta, pero el más importante es el de los tipos. (Carver, y Sheier, 1997)

Al seguir su investigación sobre los primeros dos superfactores, Eysenck investigó un tercero: psicoticismo. Éste, por lo general se caracteriza por la pérdida o distorsión de la realidad y la incapacidad para distinguir entre los acontecimientos reales y la fantasía. La persona puede tener perturbaciones en el pensamiento, emoción y conducta motora, así como alucinaciones o delirios. El factor de psicoticismo incluye también algún grado de psicopatía: trastornos caracterizados por conducta asocial e impulsiva, egocentrismo y una ausencia de culpa. El psicoticismo es un elemento presente en varios grados en los individuos. (Engler, 1996)

Un superfactor final que cree Eysenck desempeña un papel importante en la personalidad es la inteligencia. Este autor ha llevado a cabo una cantidad considerable de investigaciones sobre este factor basándose mucho en la obra pionera de L. L. Thurstone y J. P. Guilford, quienes usaron el análisis

factorial para identificar componentes de la inteligencia. Se ha interesado en particular en el uso y abuso de las pruebas de inteligencia y el papel de la herencia en la capacidad intelectual. (Engler, op.cit.)

Una de las ventajas de la teoría de Eysenck es que permite la predicción y prueba especificas. Es optimista de que los factores biológicos tengan un papel significativo en "la génesis de las diferencias de personalidad en psicoticismo, extroversión y neuroticismo". Continúan realizándose estudios transculturales sobre las dimensiones de la personalidad desarrollada por Eysenck. La mayor parte de éstos usan el Cuestionario de Personalidad de Eysenck para hacer comparaciones. Y a futuro se podrá tener una idea mejor de cómo la herencia, las experiencias de aprendizaje y las expectativas culturales contribuyen a las diferencias individuales en la personalidad. (Engler, 1996)

Otro de los autores que coincide con los autores mencionados anteriormente es **Joy Paul Guilford.** Este autor menciona que la personalidad va a ser el patrón único de rasgos de un individuo. Define al rasgo como cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otros. Los rasgos pueden ser de diferentes modalidades: somáticos (fisiológicos y morfológicos), actitudinales, temperamentales y motivacionales (intereses, aptitudes y necesidades). (Cueli, et.al., 1990).

Según Guilford, para explicar la personalidad en función del concepto de rasgos, es necesario, que cumpla con los siguientes requisitos el concepto:

a) cada término (rasgo) debe representar una unidad demostrable en la personalidad
b) debe de ser exacto, y
c) capaz de integrarse a una teoría general de la personalidad.

Al respecto del número de rasgos que se requieran para explicar a la personalidad se debe recordar, según este autor: deben ser el menor número posible, deben abarcar en forma comprensiva a toda la personalidad y un acuerdo al respecto de la lista de conceptos o rasgos que se van a utilizar, es preciso. (Cueli et.al., op.cit.)

Considera que la manera de lograr que se cumpla lo antes anotado es buscar estos conceptos por medio del análisis factorial y cada factor que este método arroje se aceptará como la demostración de la existencia de un rasgo primario dentro de la personalidad. Los rasgos primarios se encuentran localizados dentro de tal jerarquía, entre aquellos que se hallan al nivel de los llamados de tipo y los que se encuentran al nivel de los llamados hábitos. (Cueli, et.al., 1990)

Nos proporciona una amplia visión de la personalidad descrita en términos de dimensiones o rasgos:

- somáticas: tamaño general de la cabeza, que incluye la longitud, anchura y profundidad de esta, largo del tronco, profundidad del tronco, anchura del tronco, largo general del cuerpo y grosor muscular;
- de aptitud: sugiere que el individuo está preparado para ejecutar algo con algún nivel de excelencia (o sin él) o para aprender. Al revisar las dimensiones de aptitud se notará que las habilidades primarias indicadas por el análisis factorial caen dentro de tres áreas: perceptual, psicomotora e intelectual.
- temperamentales: la manera en la que ocurren las acciones de un sujeto.
- motivacionales: incluyen aquellas dimensiones que tienen que ver más o menos directamente con la motivación.(Cueli et.al., op.cit.)

Para lograr esta visión de la personalidad, Guilford hace hincapié en los descubrimientos del análisis factorial en la forma de rasgos primarios y síndromes. En muchas ocasiones va más allá de los rasgos primarios conocidos, para redondear el concepto de personalidad.(Cueli et.,al., op.cit.)

LOS CINCO FACTORES DE PERSONALIDAD

Hasta ahora, se ha puesto de relieve la diversidad en las aproximaciones al tema de los rasgos básicos. Sin embargo, a pesar de los diferentes puntos de partida se ha empezado a dar un considerable consenso sobre el tema. El consenso comprende elementos de algunas de las ideas ya presentadas, pero las trasciende y plantea que la estructura básica de la personalidad puede estar constituida por cinco rasgos de orden superior, que son comúnmente conocidos como los "Cinco Grandes". (Goldberg, 1981)

Durante 40 años, se ha acumulado evidencia apoyando esta idea. John Digman (1990) hizo la crónica de los factores de personalidad y asevera que la aproximación de los cinco factores al principio fue ignorada por la sencilla razón de que la mayoría de los teóricos estudiaban otras ideas; que posteriormente se le ignoró porque otros temas acapararon la atención, pero ahora la idea ha resurgido y se está acumulando evidencia a su favor. (en Carver y Sheier, 1997)

En 1949, se publicó la primera evidencia que apoyaba el modelo de los cinco factores, cuando D. W. Fiske informó que no había logrado reproducir la estructura de 16 factores propuesta por Cattell y que lo que había encontrado era una solución de cinco factores. (en Carver y Sheier, op.cit.)

El hallazgo quedó en una relativa oscuridad hasta principios de los años sesenta, cuando Norman (1963), Borgatta (1964) y Smith (1967), abordaron la misma cuestión con instrumentos diferentes. Cada uno llegó a la misma conclusión: la mejor explicación de los datos la proporcionaban cinco factores. (en Carver y Sheier, op.cit.)

Durante las décadas de 1980 y 1990 se ha suscitado una verdadera explosión de estudios sobre el tema. Los datos de investigaciones anteriores han sido sometidos a nuevos análisis (Digman y Takemoto-Chock, 1981). Se han obtenido nuevas y diversas muestras. Otros estudios ampliaron la base de datos con otras estrategias. Por ejemplo, Peabody y Golberg en 1989 y Peabody, en 1984 se

valieron de un conjunto de escalas elegido para tener la seguridad de contar con suficientes palabras de rasgos comunes en lugar de términos que significaran más para los psicólogos que para la población en general. (en Carver y Sheier, 1997)

Otros probaron el modelo con diferentes tipos de instrumentos. Aunque se han encontrado excepciones (como en Zucherman, Kuhlman y Camac, 1988) y algunas imperfecciones en los hallazgos (Church y Burke, 1994; Lanning, 1994), resulta impresionante la forma en la que, en conjunto, la literatura se ajusta al modelo de los cinco factores (Digman, 1990; John; , 1990; McCrae y John, 1992; Ozer y Reise, 1994). (en Carver y Sheier, op.cit.)

Considerando todo lo que hemos dicho acerca del consenso en el modelo de los cinco factores, puede sorprenderle leer que existe aún mucho desacuerdo respecto a cuáles son con exactitud las cinco dimensiones (Briggs, 1989; John, 1990; Johnson y Ostendorf, 1993; Saucier, 1992). El desacuerdo puede atribuirse a dos fuentes. Primero, recuerde que uno de los pasos más difíciles en el análisis factorial es dar nombre a los factores, que esa tarea se realiza de acuerdo con los reactivos que se cargan (o saturan) y tratando de caracterizar lo que significan y de identificar el hilo oculto que los conecta, trabajo que puede resultar muy difícil. Las palabras tienen connotaciones múltiples y los términos empleados para denominar rasgos generalmente representan mezclas de factores en lugar de ser reflejos puros de un único factor por palabra. Es entonces natural que existan desacuerdos en la interpretación. (en Carver y Sheier, op.cit.)

Segundo, lo que exactamente parezca cada factor depende de las pruebas incluidas en el estudio. Si una cualidad de la conducta es dejada fuera o no está bien representada en los reactivos obtenidos, se perderá su participación en un rasgo. Es por ello que distintos análisis con medidas diferentes pueden llevar a conclusiones disímiles sobre el significado de los factores, aunque exista acuerdo en la aparición de más o menos los mismos factores. (Carver y Sheier, op.cit.).

La siguiente tabla presenta los cinco rasgos que hemos estado analizando y en ella se emplean diversos nombres para cada uno. Peabody y Goldberg han sugerido que los cinco grandes factores son el equivalente metafórico de una pieza de música clásica en la que hay un tema y una serie de variaciones. Eso es muy parecido a lo que se presenta a continuación.

TABLA 1.

Etiquetas empleadas por varios autores para referirse a los cinco grandes factores de la personalidad. las etiquetas en los renglones son (en orden) de Fiske (1949), Norman (1963), Borgatta (1964), Digman (1990) y Costa y McCrae (1985). El último renglón presenta una caracterización de Peabody y Goldberg (1989) del área de la vida a la que pertenece el rasgo.

1	2	3	4	5
Adaptabilidad social	Conformidad	Voluntad de éxito	Control emocional	Intelecto inquisitivo
Emocionalidad	Agradabilidad	Escrupulosidad	Emocionalidad	Cultura
Asertividad	Simpatía	Responsabilidad	Emocionalidad	Inteligencia
Extraversión	Condescendencia amistosa	Voluntad de éxito	Neuroticismo	Intelecto
Extraversión	Agradabilidad	Escrupulosidad	Neuroticismo	Ser abierto a la Experiencia
Poder	Amor	Trabajo	Afecto	Intelecto

Las etiquetas presentadas bajo cada factor comparten un tema, pero cada una presenta también variaciones. Parte de la base para la variación se presenta en la tabla 2, en la que se dan ejemplos de los términos descriptivos que cargan (o saturan) fuertemente sobre los cinco factores en uno u otro estudio.

TABLA 2

Escalas bipolar y unipolar de adjetivos que reflejan los cinco factores principales de la personalidad. Tomadas de Digman e Inouye (19896), McCrae y Costa (1987), Norman (1963), Peabody y Goldberg (1989).

Factor	**Reactivo**	
Extraversión	Audaz- tímido	Gregario
	Enérgico-sumiso	Abierto
	Confiado en sí mismo-inseguro	Vigoroso
	Parlanchín-silencioso	Feliz
	Espontáneo-inhibido	Retraído (inversa)
Agradabilidad	Amigable-no amigable	Celoso
	Cálido-frío	Considerado
	Amable-no amable	Rencoroso (inversa)
	Cortés-rudo	Quisquilloso (inversa)
	Bondadoso-irritable	Quejumbroso (inversa)
Escrupulosidad	Cauteloso.temerario	Ordenado
	Serio-frívolo	Perseverante
	Responsable-irresponsable	Metódico
	Concienzudo-negligente	Cuidadoso
	Trabajador-haragán	Excéntrico (inversa)
Emocionalidad	Nervioso-equilibrado	Preocupado
	Ansisoso-tranquilo	Nervioso
	Excitable-sereno	Temeroso
	Relajado-hipersensible	Tenso
Intelecto	Imaginativo-simple	Interesado
	Intelectual-irreflexivo	Perceptivo
	Cortés-rudo	Imaginativo
	No curioso-curioso	Verbal
	No creativo-creativo	Original

Los investigadores de la personalidad se han persuadido de que la manera más fructífera de caracterizar a las personas en el momento presente es identificar donde encajan dentro de los siguientes factores (ver tabla 3).

TABLA 3.

LOS CINCO GRANDES RASGOS DE LA PERSONALIDAD.

Factor	Descripción de los rasgos	
Neuroticismo:	ansioso & calmado	inseguro & seguro
	tenso & contento	lástima de sí mismo & contento
Extroversión:	sociable & retraído	amante de la diversión & sobrio
	afectivo & reservado	amistoso & distante
Apertura:	original & convencional	imaginativo & prosaico
	curioso & indiferente	intereses amplios & intereses estrechos
Agradabilidad:	amable & irritable	bondadoso & despiadado
	Indulgente & vengativo	cortés & grosero
Escrupulosidad	escrupulosidad & negligencia	bien organizado & desorganizado
	Confiable & poco seguro	cuidadoso & descuidado

FUENTE: Kassin, Saul M., Psychoplogy. En Engels, 1996.

El primer factor suele denominarse extraversión, pero hay mucha variabilidad respecto a en qué consiste, lo que en parte da cuenta de las distintas etiquetas. En algunas ocasiones, lo que mejor caracteriza a este factor es la asertividad, una expresión abierta de los impulsos; en otras, es una especie de dominio y seguridad confiada; a veces es una cualidad de felicidad. Sin embargo, también se considera que la extraversión incorpora un sentido de sociabilidad, lo que no siempre está bien representado en el factor. (Carver y Sheier, 1997)

El segundo factor es llamado comúnmente agradabilidad. Digman y sus colegas (Digman, 1990; Digman e Inoyye, 1986; Digman y Takemoto-Chock, 1981) han afirmado que este rasgo no es sólo la cualidad de ser cálido y agradable en contraposición a ser frío. La agradabilidad (al menos algunas conceptualizaciones) puede incluir un tipo de aceptación dócil, o también un sentido de protección y apoyo emocional. En el otro extremo de la dimensión, la desagradabilidad a menudo tiene una cualidad

opuesta o antagónica que puede convertirse fácilmente en hostilidad hacia los demás. Digman (1990) sugiere que este factor también puede considerarse como de cordialidad/hostilidad, mientras que McCrae y Costa (1987) han empezado a llamarle agradabilidad/antagonismo.

También resulta difícil captar la esencia del tercer factor. La etiqueta que se emplea con más frecuencia es escrupulosidad, pero tal nombre no refleja plenamente cualidades que a menudo cargan (o saturan) sobre este factor, como la planeación, la persistencia y el esfuerzo propositivo por alcanzar metas.

En realidad, como la palabra escrupulosidad tiene dos matices de significado, generalmente se carga tanto sobre este factor como sobre el de agradabilidad, lo cual sugiere que "escrupulosidad" no es el mejor nombre para dicho factor. Digman (1990), al notar que varios estudios han ligado a esta cualidad de la personalidad con el éxito educativo, ha sugerido que puede identificarse con voluntad de logro o sencillamente con voluntad; otros nombres propuestos son apremio y responsabilidad.

Existe un acuerdo considerable (aunque no unánime) respecto al significado del cuarto factor: la mayoría de los observadores considera que el neuroticismo o emocionalidad corresponde a lo que Eysenck tenía en mente al proponer esos términos. Pero Digman y Takemoto-Chock (1981) prefieren llamarlo desorganización emocional porque las escalas que contribuyen al mismo transmiten algo más que la simple presencia de emoción. Lo que parece ser el meollo del factor es la experiencia de ansiedad. (en Carver y Sheier, 1997)

El quinto factor es el que provoca el mayor desacuerdo, que parece deberse a las diferencias entre los estudios que lo miden. Al inicio, Cattell media cualidades relevantes para la inteligencia, pero dejó de hacerlo y sugirió el término cultura para referirse al conjunto restante de cualidades. La etiqueta encantó, pero Peabody y Goldberg, cuando ambos aspectos son medidos se fusionan, lo que refuerza la idea de que el factor es verdaderamente intelecto. McCrae y Costa (1987) no están de acuerdo y argumentan que la inteligencia proporciona la base para un sentido más amplio de apertura. (en Carver y Sheier, op.cit.)

El apoyo inicial para el modelo de los cinco factores proviene del análisis del lenguaje: los términos que han sido usados para describir rasgos de la personalidad. Procedimientos complicados de análisis factorial son usados para identificar cuáles rasgos se agrupan juntos.

Goldberg señala que Sir Francis Galton, un científico inglés, puede haber sido uno de los primeros en percibir con claridad la hipótesis léxica básica que sugiere que en algunos idiomas del mundo, o en todos, las diferencias específicas más significativas en las interacciones interpersonales son convertidas en palabras únicas. Goldberg cree que a lo largo del tiempo las personas se concentran hacia aquellas características que son cruciales para la interacción interpersonal y desarrollan términos para éstas. (Engler, 1996)

Esta teoría dio origen a varias investigaciones en diferentes países y en diversas áreas como en clínica, educativa, social y organizacional.

En México, Rodríguez de Díaz y Diáz-Guerrero realizaron una investigación donde compararon el modelo de los Cinco Factores con algunos constructos encontrados con instrumentos mexicanos, reportando que el modelo no se reproduce en su totalidad, probablemente por la traducción correcta de los factores, al utilizar el concepto que, en términos semánticos y de significado, pertenecen al idioma inglés. (Uribe, 1997)

Con base en lo anterior es importante resaltar que cuando un modelo extranjero es investigado en otra cultura, como la mexicana es importante conocer si lo que se pretende evaluar tienen el mismo significado en México, que en el país de origen. (Uribe, op.cit.)

En el mercado mexicano existe un instrumento conocido como el Big Five, su inconveniente es que es una versión realizada en España, después de haber sido elaborado para Italia. La estandarización española puede tener validez para la población para la que fue realizada, sin embargo, es aventurado y poco confiable utilizarla en México, debido a que los autores italianos realizaron una traducción del inglés

al italiano, después provada en España y posteriormente de manera mecánica, aplicada en México. En este sentido, la validez, confiabilidad y estandarización a la población mexicana son nulas, por lo que no es pertinente su aplicación por principios éticos, ya que se están utilizando conceptos extranjeros sin adaptación para los mexicanos. (Uribe, op. cit.)

De las condiciones anteriormente descritas, puede concluirse que la fortaleza de un modelo como el de los Cinco Factores pierde credibilidad y confianza psicométrica por sus aplicaciones sin cuidado metodológico no sólo desde un punto de vista estadístico sino también ético. (Uribe, op. cit.)

La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Aútonoma de México (UNAM), consciente del deterioro de la elaboración y uso de instrumentos psicológicos, se ha preocupado por la creación de instrumentos mexicanos que reunan los requisitos mínimos de confiabilidad, estandarización y validez sustentados en literatura y con investigación científica muchos de ellos creados por investigadores mexicanos y por estudiantes de maestría y docotorado, principalmente. (Uribe, op. cit.)

Uribe Prado (1997), después de una investigación teórica de modelos en el terreno de la personalidad y conociendo la fortaleza internacional del 5FM (5 Factores Mexicanos de personalidad) decidió llevar a cabo una primera investigación con dicho modelo buscando los siguientes objetivos: conocer el equivalente semántico de los 5 factores en la cultura mexicana, crear un instrumento semanticamente válido para México, con el 5FM, realizar investigación básica con este instrumento, cumpliendo con todos los requisitos psicométricos pertinentes; promover la creación de instrumentos mexicanos con teorías fortalecidas en el terreno internacional de Psicología, cuyos sustentos sea el de la investigación científica; proporcionar a las organizaciones mexicanas instrumentos de medición que no sean producto de traducciones mecánicas ni de inventos teóricos.

Para lo anterior, utilizando una muestra no probabilística de 442 sujetos: 248 mujeres, 194 hombres; estado civil solteros con estudios de preparatoria en tres niveles (1°, 2° y 3°), tanto de preparatoria particular (203 sujetos) como de preparatoria pública (239 sujetos); edades entre 15 y 19 años. Se llevo a

cabo una investigación en el terreno del significado con la técnica de Redes Semánticas Naturales, encontrando la conceptualización de los Cinco Factores con un lenguaje acorde a los mexicanos.

Una vez interpretados y adaptados los conceptos del modelo se elaboró un primer instrumento que explora los cinco factores en las siguientes áreas: social, educativa, laboral y familiar. Cada area contiene ocho preguntas o reactivos correspondientes a cada factor por lo que cada area contiene 40 preguntas (cinco factores por ocho preguntas) de tal manera que el instrumento incluye 160 reactivos)4 areas por cuarenta preguntas) además, hay 16 reactivos distribuidos en las cuatro areas) cuatro en cada una) relacionados con preguntas de credibilidad, es decir, conforman un factor que nos permite conocer si la persona que contesta el cuestionario nos está mintiendo. (Uribe, op. cit.)

El objetivo de este primer instrumento fue llevar a cabo una aplicación donde una muestra de ejecutivos mexicanos constestaron el cuestionario para saber si el 5FM funciona para la cultura mexicana. De esta primera aplicación se pretende, además, conocer si el instrumento mexicano conforma los cinco factores como lo ha hecho en otros países (validez) de acuerdo con la teoría, así mismo, se pretende saber si existe consistencia interna en las respuestas (confiabilidad) y también conocer estadísticas que permitan calificar el instrumento basadas en normas de mexicanos (estandarización). (Uribe, op. cit.)

En la realización de ésta última versión del Modelo de los Cinco Factores de Personalidad Mexicana (5FM), colaboró Salinas Ávila (2000), con una investigación con profesores de nivel medio superior y superior, encontrando relación entre los Cinco Factores de Personalidad y los tipos de personalidad de Holland. El factor extroversión se relacionó significativamente con el contexto social, coincidiendo con las características del tipo social de Holland; el factor Apertura a la experiencia se relacionó significativamente con el factor Conciencia en un contexto educativo, coincidiendo con el tipo intelectual o de investigación. (Salinas, 2000)

La versión final del instrumento de los "Cinco Factores de Personalidad Mexicana" quedó constituida por cinco factores mencionados a continuación y dividida en cuatro áreas (social, educativa, familiar y laboral).

Los cinco factores de personalidad según Uribe Prado son:

1	*Sociabilidad expresiva*	Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, y graduándose las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual.
2	*Aceptabililidad normativa*	Aquellas características a través de las cuáles se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas según sea el caso.
3	*Organización propositiva*	Formas y estilos de dirección que una pesona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
4	*Control emocional*	Grado de control emocional observado en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.
5	*Sensibilidad intelectual*	Capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas.

FUENTE: Uribe Prado (1999).Revista laboral. No. 85. Año VIII.

Digman (1990) y John (1990) han revisado estudios en diversos idiomas (tales como japonés, chino y alemán) de culturas diferentes y encontraron apoyo para esta hipótesis y para el modelo de los Cinco Grandes.

Otra fuente importante de apoyo para el modelo de los Cinco Grandes proviene del estudio de cuestionarios y estimaciones. Costa y McCrae en 1985-1989 desarrollaron una herramienta de evaluación objetiva, el NEO. Inventario de Personalidad (NEO-PI) y luego lo revisaron para formar el Inventario de Personalidad Neuroticismo Extroversión Apertura, Revisado (NEO-PI-R). Esta prueba está desarrollada en forma precisa para evaluar los "Cinco Grandes". Son treinta escalas con diez reactivos cada una. A los sujetos se les pide que indiquen, en una escala de cinco puntos (de muy de acuerdo a muy en desacuerdo), si ciertas descripciones se aplican a ellos o no. Este modo de evaluación incorpora observaciones de sí mismos y de sus semejantes, y el instrumento puede ser útil en el diagnóstico de trastornos de la personalidad así como implica modalidades de tratamiento. Por ejemplo, un extrovertido podría estar mejor en terapia de grupo mientras que un introvertido podría encontrarse más cómodo en una situación de terapia individual. Este enfoque más amplio para la evaluación que incorpora observaciones de los semejantes parece ser una tendencia prometedora. (Engler, 1996)

Por último, la evidencia concerniente a la heredabilidad de los rasgos (Bouchard y cols., 1990; Plomin, Chipuer y Loehlin, 1990) también respalda a la teoría de los Cinco Grandes. Los estudios con gemelos y otros hermanos están comenzando ha mostrar que los hermanos se parecen entre sí sobre todo debido a genes comunes más que por un ambiente compartido. Es claro que cada niño en una familia singular (incluso los gemelos idénticos) experimenta un ambiente único y diferente debido al lugar y papel particulares del niño dentro de la familia. Más aún, la manera en que los padres y otras personas significativas reaccionan ante los niños está influida en forma profunda por el temperamento de la personalidad que emerge temprano en el niño. (Engler, op.cit.)

Buss cree que la psicología de la personalidad necesita de la teoría evolutiva como un marco de referencia y que los Cinco Grandes pueden ser considerados como características significativas del "panorama adaptativo" humano, dándoles a algunos individuos una ventaja selectiva. (Engler, op. Cit.)

La fortaleza de la investigación del estudio de la personalidad, radica en la vinculación de teorías, modelos y estadística factorial; la cual fue desarrollada por Thurstone en 1934 en un trabajo denominado

"The vectors of mind", quien partiendo de un estudio basado en la teoría factorial de Spearman propuso analizar el problema de la personalidad a partir de una teoría factorial, la cual plantea que existen dos factores, el primero es el factor Común General para todos los tests o variables, y el segundo es un factor Específico para cada variable o test, a esta concepción se le ha llamado factorialista. (Thurstone, 1934)

Con respecto a ésto, Barrick y Mount (1991), investigaron la relación de los "Cinco Factores" de personalidad (extraversión, estabilidad emocional, aceptabilidad, consciencia y apertura a la experiencia) con tres criterios de comportamiento laboral: profesionalismo en el trabajo, profesionalismo en entrenamiento y datos personales para cinco ocupaciones (profesionales, policias, gerentes, vendedores y especialistas y semi-especialistas). También estos autores en este estudio encontraron que el factor III (fiabilidad) fue un predictor consistentemente válido para todos los grupos ocupacionales estudiados, corroborando un estudio de Hough et al. (1990). También encontraron que el factor I (extroversión) fue un predictor válido para puestos gerenciales y de representantes de ventas.

En dicha investigación encontraron que el factor consciencia mostró relaciones consistentes con todo el criterio de comportamiento laboral, con respecto a todos los grupos ocupacionales; para el resto de las dimensiones de personalidad el marcador verdadero de correlaciones estimado varió dependiendo del tipo de criterio y del grupo ocupacional. El factor extraversión fue un predictor válido para dos ocupaciones de interacción social: entrenadores y vendedores.

También el factor apertura a la experiencia y extraversión son predictores válidos del criterio de entrenamiento eficiente, otras de las dimensiones de personalidad demostraron ser predictores válidos para algunos tipos de criterios y ocupaciones, pero la magnitud del marcador verdadero de correlaciones estimado fue menor a .10, es decir, los resultados ilustran los beneficios de usar el modelo de cinco factores de personalidad para comunicar y acumular descubrimientos empíricos, dichos descubrimientos tienen numerosas implicaciones de práctica e investigación en Psicología del personal, especialmente en los subcampos de desarrollo y entrenamiento, selección de personal y apreciación de rendimiento.

También en 1991, Tett, Jackson y Rothstein hicieron un estudio con el propósito de investigar los descubrimientos complejos en investigaciones previas sobre personalidad y comportamiento laboral. Este meta–análisis fue usado para a)fijar la validez total de medidas de personalidad como predictores de comportamiento laboral, b)investigar los efectos moderados de diversos estudios característicos sobre la escala de validez de personalidad y c)evaluar la predictibilidad de comportamiento laboral como una función de ocho categorías distintas de contenido de personalidad, incluyendo los factores de personalidad del "Big Five". Los descubrimientos de estos autores, en conjunto con Ghisselli y Barthol (1953), Schmitt et. al (1984) y Barrick y Mount (1991), condujo a concluir, contrariamente a Guion y Gottier (1965) y otros autores, que las medidas de personalidad tienen un lugar en la investigación de selección del personal.

Tett, et. al, creen en particular que el potencial total de los aspectos de personalidad en selección del personal pudiera realizarse solamente cuando las estrategias confirmadas de investigación empleen la evaluación laboral de orientación de personalidad hasta llegar a tener la práctica estándar para determinar, cuáles aspectos son relevantes para predecir comportamiento en un trabajo otorgado y cuándo la gran atención es dirigida a la selección del constructo válido de medidas de personalidad. Las diferencias individuales en personalidad proponen un cambio severo para la toma de decisiones personales y el análisis cuidadoso tanto del trabajo como del individuo. Al contrario de las conclusiones de ciertas revisiones anteriores, los resultados encontrados en este estudio proveen algunos campos optimistas del uso de medidas de personalidad en selección de empleados.

Posteriormente Reddon, Jackson, Rothstein y Reddon en 1994 hicieron un meta–análisis de la relación de comportamiento e identificaron más altos promedios de correlaciones de personalidad en la predicción de profesionalismo laboral que Barrick y Mount. Tett, et.al. sugirieron que las discrepancias entre los estudios de ellos mismos en 1991 y los estudios de Barrick y Mount (1991), envuelven las cinco dimensiones de personalidad de los "Cinco factores" y que son adecuados para los debidos procedimientos diferenciales. Así mismo encontraron que los promedios de validez de Barrick y Mount

son más bajos y que podrían señalar correlaciones, descubrimientos confirmatorios y uso de criterios diferentes para seleccionar fuentes de estudio.

Algunas revisiones en estudios de validez de criterio (entendiéndose este término como las normas o párametros que nos servirán como marco normativo) muestran que las escalas de personalidad al ser organizadas en concordancia con la predicción se correlaciona significativamente con un número de criterios importantes relacionados con el trabajo, tanto en estudios de validez predictiva (predecir habilidades o conductas que puedan presentarse después) como validez concurrente (validez de un test que se mide al comparar las calificaciones obtenidas en la prueba, contra otras medidas independientes de aquello para lo que fue creado.). (Hough, 1998a; Kamp y Hough, 1986, en Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, McCloy,1990).

Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, McCloy,(1990) hicieron una revisión de estudios de validez de criterio de los constructos de personalidad, en los cuales se indicó que seis constructos son predictores importantes usados en el trabajo. Se desarrolló un inventario para medir los seis constructos y además cuatro escalas de validez de respuesta para medir exactamente la descripción del self. Los constructos temperamentales que se demostraron en la validez de criterio fueron identificados; al igual que los reactivos fueron escritos para derivar los constructos. Los resultados sugirieron que la distorsión intencional de la descripción de su self ,en un deseo socialmente hablando, no es el problema que seguido es asumido. La evaluación de las validez de criterio para la combinación de validez criterio-predicción sugirieron una conclusión similar. Específicamente el temperamento constituye el origen y alcances que fueron creados para predecir el esfuerzo y el criterio de liderazgo. Las personas no presentaron la distorsión de la descripción de su self y las correlaciones con el comportamiento laboral no fueron atenuadas por tal distorsión.

En 1995 Dunn, Mount, Barrik y Ones realizaron una investigación con 84 administradores quienes tomaban decisiones entre las ocupaciones representadadas en la tipología de espectiva de Holland. Las personas fueron descrita en los factores de personalidad del Big Five y en la habilidad general mental

Los resultados arrojaron la necesidad de mayor investigación dentro de las percepciones de administradores, debido a la importancia de sus atributos para la realización de actividades propias de su ocupación, entendiendo las políticas decisivas usadas en selección, así como también la probablidad de administradores aceptando el uso de medidas de personalidad como indicadores de evaluación de méritos relativos de los trabajadores.

Goldberg (1992) encontró que el factor II (amabilidad) se relacionaba con algunos componentes de deshonestidad, proporcionando evidencia a un estudio de Hogan y Hogan en 1989 donde utilizaron una Escala de Indíce de Confiabilidad del Empleado (ERI) para medir un constructo "delicuencia organizacional".

En el ámbito de la orientación vocacional y de la habilidad mental, Costa, McCrae y Holland en 1984 basandose en la tipología de Holland encontraron que el factor de apertura a la experiencia se asoció con los intereses artísticos y de investigación y que el factor I fue asociado con los intereses sociales y empresarios, coincidiendo con las actividades de ventas y puestos gerenciales que reportaron Barrick y Mount en 1991.

Otras investigaciones corroboran hallazgos similares(Costa et al., 1984; Dunn, Mount, Barrick y Ones, 1995). Algunas variables de personalidad también han sido estudiadas considerando las escalas para selección profesional en NorteAmérica y el rendimiento académico (McClure, Wells y Bowerman, 1986; Sobol, 1984; Wiggins, Blackburn y Hackman, 1969; Hirschberg e Itkin, 1978; Rothestein, Paunonen, Rush y King, 1994). (en Uribe, 1997).

El Modelo de los Cinco Factores hoy en día, según Digman (1989) es uno de los más fuertes, estable, útil y capaz de ser desarrollado para la investigación y nos provee importantes ventajas, tales como que es una categoría parsimoniosa, un cuadro de resultados integrados de muchos estudios traidos para investigar la personalidad.

Los Cinco Factores de Personalidad, han sido de gran interés para muchos investigadores a través de los años. Desde hace 25 años, un número de investigadores han estudiado la validez de medidas de personalidad con el propósito de seleccionar personal. La conclusión total de estos estudios es que la validez de personalidad es un predictor de comportamiento laboral.

Salgado en 1997, hizo un meta-análisis acerca de la relación entre los cinco factores de personalidad y el criterio laboral, basándose en tres meta-análisis anteriores. Este estudio reporta una investigación meta-analítica sobre el mismo tópico pero con estudios conducidos en la comunidad europea, la cual no fue incluída en revisiones anteriores. Existen 36 estudios en este meta-análisis, pero el número de validez difiere entre los cinco factores. Estabilidad emocional y extraversión fueron los más representativos y abierto a la experiencia fue el menor, agradabilidad y consciencia mostraron un número intermedio de correlaciones. El factor 1 (extraversión) generalizó validez para los policías y administradores; el factor 5 (abierto a la experiencia) fue un predictor válido para los trabajadores especializados y policías; el factor 2 (agradabilidad) se encontró que fue un predictor válido para los profesionistas, administradores y trabajadores especializados.

Salgado menciona que es necesario para el reconocimiento del Modelo de los Cinco Factores, aunque es un paradigma actual en el campo de personalidad, es unámimente aceptado y algunas criticas recientes han sido hechas. Por ejemplo, Block en 1995 sugirió que el analisis factorial no es una suficiente y apropiada base para decidir los constructos teoricos de personalidad. Block tambien critico las suposiciones de la hipotesis de léxico y la variabilidad de concepciones acerca del Big Five.

Otros investigadores han criticado el modelo con base a la necesidad de uno o muchos números insuficientes de factores. Tal crítica la respondió Costa y Mcrae (1995) y Goldberg y Saucier (1995), quienes dijeron que el Big Five ha sido reproducido un gran número de veces, con diferentes métodos, por diferentes investigadores, con diferentes instumentos y en diversos idiomas. Otros factores fueron encontrados solamente en muestras aisladas.

Por consecuencia el modelo no es exhaustivo, pero administra el apoyo para una mejor explicación comprensible de varias facetas de la personalidad humana. Además considerando la personalidad en el trabajo, el Big Five provee las siguientes ventajas importantes: es una categoría parsimoniosa, es un marco para la integración de resultados de muchos estudios traidos para investigar las relaciones entre personalidad y comportamiento laboral y predice el entendimiento del comportamiento laboral, ofreciendo algunas dimensiones de personalidad relacionadas con todos los criterios y todos los trabajos. (Salgado, 1997).

Uribe-Prado en 1998 hace una investigación de tipo exploratoria y no experimental y nos dice que tal parece que en extroversión los ingenieros son menos extrovertidos que los administradores, sin ser una variante importante para el éxito laboral. La personalidad no está relacionada, al menos en el sentido de éxito" con el estado civil, ni con el tipo de empresa donde se labora, el puesto o el sexo.

Con base en su investigación, Uribe observo la correlación negativa entre la edad y la estabilidad emocional, lo que sugiere que a mayor edad menor neurotismo, tal vez la madurez y la adolescencia o lo que queda de ella se manifiestan en el éxito ejecutivo. Interesantemente se observa también una correlación negativa similar entre neurotismo y años de experiencia, tal parece que mientras más jóvenes, menos expereincia y por lo tanto más inestables emocionalmente, lo anterior pone en tela de juicio la discriminación de los ejecutivos de cierta edad ante el prejuicio de dañar a las organizaciones, por lo que se contrata a veces a jóvenes ejecutivos con menos experiencia, esto no tendría discusión si el perfil del puesto requiere de gente madura y no sólo de jóvenes inexpertos.

Tanto para las personas legas en las materias como para los teóricos del rasgo, es evidente que los rasgos de personalidad son correlatos indicadores o predictores de la conducta social en el trabajo o en cualquier otro sitio, pero es igualmente cierto que la diversa e irregular bibliografía es muy poco clara acerca de esta relación, siendo tanto los estudios mencionados anteriormente que nos indican que hay una relación estadísticamente significativa, como los que concluyen que no la hay. (Furnham, 1992)

Normalmente los investigadores se alegran cuando encuentran una relación estadísticamente significativa y que tiene significado teórico, pero qué hacer cuando no se encuentran resultados significativos. Por qué los rasgos de personalidad no predicen la conducta ocupacional. (Furnham, op. Cit.)

Las siguientes explicaciones no son mutuamente excluyentes ni suponen una ordenación, pero pueden servir para explicar la falta de resultados significativos:

–En primer lugar, hay problemas con la formulación teórica en cuanto a que la teoria o el sistema de personalidad se ha concebido de forma inadecuada e imprecisa.

–La medida de rasgo de personalidad es incorrecta por una variedad de razones: a) miden un rasgo simple que realmente es multidimensional, b) la medida tiene poca fiabilidad (por ejemplo, alfa de cronbach), o no es válida para lo que se está evaluando, c) diversos errores sistemáticos asociados con el autoregistro, como los errores atribucionales o los de deseabilidad social, producen puntuaciones carentes de significado.

–Aunque la medida de la teoría de la personalidad sean satisfactorias no hay razones para suponer que el rasgo (s) seleccionado (s) predice (n) realmente la conducta ocupacional especificada. Es decir, la variable dependiente es muy simple, por buenas razones teóricas no está relacionada con la variable independiente.

–La medida de la conducta ocupacional (absentismo, productividad, etc.) es inadecuada por diversas razones: a) se utilizan solamente una o muy pocas medidas, de manera que se amenaza la fiabilidad de la medición, es decir, no se utilizan buenas medidas agregadas, b) la medida de la conducta ocupacional está sujeta al error sistemático, si se deriva de la observación de datos de tests o del autoregistro.

–La conducta ocupacional está influida por otros factores más poderosos que los rasgos de personalidad. Es decir, aunque hay una relación coherente y consistente entre la personalidad y la conducta ocupacional, la presencia de condiciones laborales inalterables o los esquemas de incentivos (normalmente la falta de ellos) suprimen o disminuyen la relación que existe realmente.

–La personalidad es una variable moderadora más que un predictor directo de la conducta ocupacional y por tanto, su fuerza depende de un amplio rango de otras variables que están presentes.

–Los problemas de muestreo han reducido o suprimido la relación por una serie de razones: a) debido a la autoselección, o realmente al riguroso reclutamiento de demasiados puestos, las personas que lo desempeñan tienen una personalidad demasiado homogénea como para demostrar resultados fuertes; b) por razones prácticas, es imposible muestrear la conducta ocupacional que es independiente; por consiguiente, el rango es limitado y siempre implica la consideración de otros factores.

–A través de la terminación, el despido y la autoselección, las personas que poseen rasgos particulares que son inadecuados para un puesto de trabajo acaban abandonando el puesto, reduciéndose, por tanto, la posibilidad de encontrar efectos. (Furnham, op. Cit.)

En resumen el modelo de los cinco factores de la estructura de la personalidad ha surgido como candidato a integrar una variedad de modelos conceptuales anteriores. Los datos de que ahora se dispone hacen que el conjunto de rasgos aparente representa áreas universales de la personalidad. Por otro lado, hay que recordar que el resultado de un análisis factorial depende de lo que haya introducido para analizar. Buena parte de la investigación sobre el modelo de los cinco factores ha utilizado escalas diseñadas específicamente para medir cualidades que se ajusten al mismo, lo que sugiere que puede ser peligroso sacar conclusiones apresuradas. Sin embargo, el modelo de los cinco factores constituye en la actualidad la mejor posibillidad de consenso sobre las dimensiones de la personalidad que se ha visto en la psicología de los rasgos.

Una vez explicado detalladamente el Modelo de los cinco factores como las teorías de la personalidad, a continuación describiremos la personalidad de los administradores, que en este estudio son nuestro objeto de investigación, debido a que son primordiales en cualquier empresa o negocio por llevar la estructura organizacional de éstas y siempre tendrán que estar presentes para dicha actividad.

Se puede pensar en los administradores como recuerdos muy valiosos. La gran importancia que tienen fue definida por un reconocido corredor de bolsa (McClelland) que dijo "Muchos expertos consideran a la

administración de una compañía como el elemento dominante para evaluar el valor de la compañía". Es comúnmente aceptado que las organizaciones con éxito, en tanto aquellas con malos administradores suelen fracasar. Los administradores también son valiosos desde un punto de vista nacional. Al estudiar McClelland, el desarrollo económico nacional, descubrió que la necesidad de que los administradores y empresarios alcancen logros se consideraba determinante para el desarrollo ecónomico de una nación. Por tanto, las habilidades y motivaciones de los administradores están directamente relacionadas con el desarrollo económico y demás progreso de un país. (Hicks, 1987).

Según Dubrin, un administrador es la persona encargada del desempeño laboral de los miembros de un grupo. Un administrador tiene la autoridad formal para comprometer recursos de la organización, aun cuando se requiera la autorización de terceros.

La naturaleza del trabajo de un administrador consiste en analizar los tres niveles de la administración son: administradores de máximo nivel (presidente del consejo, director general ejecutivo, presidente, vicepresidente ejecutivo, vicepresidente, líder del equipo del grupo, consejero), administradores de nivel medio (director, gerente de sucursal, miembro del consejo por el departamento, jefe de cirujanos, líder del equipo), administradores de primer nivel (supervisor, gerente de oficina, jefe de cuadrilla) y personas que contribuyen individualmente: operativos o especialistas (obrero de herramientas y moldes, cocinero, técnico en procesadores de palabras, ensamblador). (Dubrin, 2000).

La mayoría de las personas que ingresan al campo de la administración aspiran a convertirse en administradores de máximo nivel, es decir, en los administradores que están en el par de niveles que represetan la cima de una organización. Los administradores de máximo nivel o ejecutivos tienen facultades para tomar decisiones importantes, que afectan el presente y futuro de la compañía. Los administradores de éste nivel son las personas que imprimen el curso general que seguirá la organización, es decir, que deciden hacia dónde se dirige y cómo llegará a ese punto. (Dubrin, op.cit.)

Los administradores de niveles intermedios son los administradores que no son ejecutivos ni supervisores de primer nivel, pero que sirven de enlace entre los dos grupos. En la empresa, se encargan de la mayor parte de las actividades de coordinación y transmiten la información hacia los niveles superiores e inferiores. Los trabajos del nivel de estos administradores varían mucho en términos de responsabilidades e ingresos.incluye ayudar a la compañía a emprender actividades nuevas y rentables, y a encontrar formas creativas para alcanzar las metas. (Dubrin, op.cit.)

Los administradores que supervisan a los sectores operativos se llaman administradores de primer nivel, administradores de primera línea o supervisores. Antes, los administradores de primer nivel eran ascendidos de un puesto de producción o de oficina a uno de supervisión. Rara vez tenían estudios formales más allá de la educación media. Sin embargo, en años recientes se ha operado un cambio radical. En la actualidad, muchos administradores de primer nivel terminan carreras académicas y están familiarizados con las técnicas modernas de la administración. La importanica que actualmente se concede a la productividad y a la calidad ha elevado la categoría de muchos supervisores. (Dubrin, op.cit.)

Las funciones que desempeñan los administradores también se entienden si se describen diferentes tipos de trabajos administrativos. Otra forma de clasificar a los administradores es diferenciar a quienes administran a personas que desempeñan un tipo de trabajo especializado, de los que administran a personas que se dedican a diferentes especialidades. (Dubrin, op.cit.)

Los administradores de funciones supervisan el trabajo de los empleados que se dedican a actividades especializadas, como la contabilidad, la ingeniería, el control de calidad, la preparación de alimentos, la mercadotecnia, las ventas y la instalación de teléfonos. (Dubrin, op.cit.).

Los administradores generales son los responsables del trabajo de varios grupos distintos, que desempeñan una serie de funciones. Seis tareas claves constituyen los cimientos del trabajo de todo administrador general, las cuales son:

1. Determinar el contexto laboral, es decir, establecer los parámetros de desempeño.
2. Elaborar una visión estratégica, es decir, describir hacia dónde se dirige la organización.
3. Asignar recursos, es decir, decidir quién recibe dinero, personal, materiales y acceso al gerente y en qué medida.
4. Formar administradores, esto es, ayudar a preparar a la gente para sus primeros puestos administrativos, así como para puestos más avanzados.
5. Fortalecer la organización, lo cual implica ayudar a resolver problemas importantes, de modo que la organización pueda avanzar.
6. Supervisar operaciones, esto es, dirigir las actividades, detectar problemas y ayudar a resolverlos. (Dubrin, op.cit.)

Dubrin (2000) define al administrador público, generalmente, como un administrador que trabaja en una organización pública (gubernamental) o no lucrativa, en lugar de hacerlo en una empresa comercial. Entre estos puestos administrativos se cuentan el de administrador de hospitales y viviendas.

Millones de estudiantes y de empleados sueñan con tener un negocio triunfador. Un empresario es la persona que funda y opera un negocio innovador. Cuando el emprendedor ha desarrollado el negocio, convirtiéndolo en algo mayor de lo que él o ella puede manejar solo o con la la ayuda de unas cuantas personas, se convierte en un administrador general. Hay que apuntar que los empresarios son (o empiezan como) propietarios de negocios pequeños, pero no siempre ocurre lo contrario. Se requiere tener una idea innovadora para ser un empresario.

Un avance importante en relación con los tipos de puestos administrativos, registrado en los últimos diez años, es la aparición del líder de equipo. Éste es un administrador que coordina el trabajo de un grupo pequeño de personas, al mismo tiempo que actúa como facilitador o catalizador. Los líderes de equipo se encuentran en diversos niveles de la organización y, a veces, se conocen con el nombre de administradores de proyecto, de programa, de procesos y líderes de fuerzas especiales para una tarea. (Dubrin, op.cit.)

Los administradores deben tener habilidades técnicas que implican entender y dominar una actividad específica que involucra métodos, procesos, procedimientos o técnicas, que incluyen la capacidad para preparar un presupuesto, elaborar un programa de producción, programar una computadora o demostrar un equipo electrónico, habilidades interpersonales que es la capacidad que tiene un administrador para trabajar con eficacia como miembro de un equipo y para edificar el esfuerzo colectivo de la unidad, habilidades conceptuales que permite entender la organización como un todo, habilidades de diagnóstico, en éstas habilidades, el administrador tiene que investigar un problema y, después, decidir cuál es la solución y aplicarla, y por último las habilidades políticas es decir tener capacidad para conseguir un coto de poder y evitar que otros se apropien de él. Cualquiera que sea el nivel de la administración, el administrador necesita una combinación de las cinco habilidades. (Dubrin, op.cit.)

Una revisión de los principales estudios acerca de las características del empresario revela que los cinco atributos siguientes se repiten con bastante regularidad: necesidad de logro, locus de control, tendencia a la asunción de riesgos, tolerancia a la ambigüedad y, más recientemente, compartimento tipo A. (Furnham, 1992)

La necesidad de logro puede describirse como el deseo de rendir de forma excelente, de tener éxito en situaciones competitivas o, como la define Atkinson (1986): "la capacidad para estar orgulloso del rendimiento cuando se logra el éxito en una u otra actividad. (en Cueli, et.al, 1990).

McClelland y Winter, en 1969, consideraron las siguientes formas de conducta como descriptivas de aquellos individuos que muestran una fuerte necesidad de logro:

- Asumen riesgos moderados y prefieren utilizar sus destrezas, desconfiando del azar.
- Prefieren implicarse en actividades instrumentales y/o novedosas.
- Prefieren asumir la responsabilidad personal de los resultados de su actividad.
- Tienen un fuerte deseo de feedback inmediato de los resultados de su ejecución.

Estas características también se consideran importantes para lograr el éxito empresarial. Numerosas investigaciones (como Diaz Loving, en 1983, entre otros)han apoyado la hipótesis de que las personas con alta motivación de logro se comportan como empresarios exitosos y racionales, es decir, asumen riegos moderados, llegan a hacerse activos, asumen la responsabilidad, desean obtener feedback y tienen perspectivas a largo plazo.

La unión entre la motivación de logro y el empresariado ha sido extensamente estudiada por McClelland. McClelland en 1962 estudió la relación entre la necesidad de logro y en comportamiento empresarial en hombres jóvenes. En los Estados Unidos de América, Polonia e Italia, encontró que los hombres jóvenes recién titulados que tenían puntuaciones altas en motivación al logro mostraban una preferencia por las ocupaciones empresariales.

En otro estudio, en esta ocasión longitudinal McClelland (1965) confirmó sus anteriores hallazgos. El 83% de los hombres que ocupaban puestos empresariales tenían una alta motivación al logro 14 años antes, mientras esto sólo ocurría en el 21% de los que desempeñaban puestos no empresariales. Estos resultados fueron posteriormente confirmados por Palmer en 1971. (en Furnham, 1992)

Por tal razón, Holland, 1974) afirman que al elegir una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral, o bien Barrick y Mount, en 1998, nos dicen que existen factores de la personalidad que pueden predecir nuestro comportamiento en el trabajo.

El estudio de la personalidad beneficiaría enormemente si existiese una creciente complejidad de los psicólogos en lo que atañe a la índole y la función de las formulaciones teóricas. Aunque esa complejidad incluye muchos aspectos, el más significativo es, quizás, el que se refiere a la comprensión de la importancia fundamental de toda teoría como medio apto para generar o estimular la investigación. Nosotros como psicólogos debemos renunciar a la idea de que suministrar una formulación teórica que considere u ordene de modo coherente lo ya conocido en determinado terreno empírico basta para

satisfacer las exigencias de nuestra época respecto de su tarea. La validez de las teorías dependerá de su capacidad para generar nuevas investigaciones.

Como se ha observado las teorías de la personalidad presentan tanto semejanzas como diferencias. Todas las teorías son provechosas, en especial, para quien las encara y procura extraer sus consecuencias con sensibilidad y simpatía. Antes de que uno admita una teoría se sentirá obligado a compararla con las demás, a valorar todos sus aspectos y al conocimiento de las críticas positivas y negativas.

En el presente estudio nos enfocamos a analizar una de estas teorías que son las factorialistas. Básicamente las teorías factorialistas poseen generalmente un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Estas teorías son una herramienta estadística de covariación entre dos o más características y como efecto se juzgará la organización estructural de los rasgos. Estas teorías nos sirven como otra opción de terreno empírico, que describen a la personalidad como una serie de factores.

Uno de los instrumentos que mide los rasgos de la personalidad es el "BigFive" o "Los Cinco Grandes" que nos da un panorama de cinco factores de personalidad, siendo uno de los instrumentos más fuertes, estable, útil y capaz de ser desarrollado para la investigación, el cual nos provee importantes ventajas, tales como que es una categoría parsimoniosa, un cuadro de resultados integrados de muchos estudios traidos para investigar la personalidad. En conclusión, es un instrumento capaz de predecir la personalidad para un buen comportamiento laboral.

MÉTODO

JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El modelo de los cinco factores hoy en día según Digman (1989), es uno de los más fuertes, estable, útil y capaz de ser desarrollado para la investigación y nos provee importantes ventajas, tales como que es una categoría parsimoniosa, un cuadro de resultados integrados de muchos estudios traídos para investigar la personalidad.

Los cinco factores de personalidad, han sido de gran interés a través de los años para muchos investigadores Se han hecho varias investigaciones en otros países acerca del tipo de personalidad de algunos profesionales, incluyendo a los administradores, pero hay muy poca investigación en nuestro país acerca del tema. La conclusión total de estos estudios (Barrick, Mount, 1991, Hough, et.al., 1990,Tett, Jackson y Rothstein, 1991, entre otros) es que la validez de personalidad es un predictor de comportamiento laboral, pero también es igualmente cierto que la diversa e irregular bibliografía es muy poco clara acerca de esta relación, siendo tanto los estudios que nos indican que hay una relación estadísticamente significativa, como los que concluyen que no la hay. (Furnham, 1992)

Normalmente los investigadores se alegran cuando encuentran una relación estadísticamente significativa y que tiene signifcado teórico. Pero existen varios factores por los que esta validez de personalidad no es un predictor para el comportamiento laboral, algunos ejemplos son; a) hay problemas con la formulación teórica en cuanto a que la teoria o el sistema de personalidad se ha concebido de forma inadecuada e imprecisa; b) la variable dependiente es muy simple, por buenas razones teóricas no está relacionada con la variable independiente; c) la conducta ocupacional está influída por otros factores más poderosos que los rasgos de personalidad

Por otra parte, la concepción popular que Holland emplea en su teoría es una elaboración de la hipótesis que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral. El

nuevo rasgo que Holland introduce es la noción de que la gente proyecta sobre títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral que prefiere. (Osipow, 1976).

En cualquier ámbito laboral son los administradores un recurso primordial e importante, por tal motivo la administración se puede definir como el trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar los objetivos organizacionales, desempeñando las funciones de planeación, organización, contratación de personal, dirección y control.

Asimismo, la exhaustiva investigación sobre la personalidad en otros países y la casi nula investigación sobre el Modelo de los Cinco Factores en la cultura mexicana, así como de su relación con el ambiente educativo, nos motivaron a realizar la presente investigación como un aporte más de la personalidad de estudiantes mexicanos.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Ψ Nuestro propósito en el presente estudio es analizar la relación que existe entre los factores de personalidad y datos demográficos en estudiantes de Administración de Empresas.

HIPÓTESIS GENERALES

H1: El estudiante de Administración de empresas tendrá puntajes altos en los factores 1 y 3 del Modelo de los Cinco Factores y existirán diferencias según las variables demográficas.

Ho: El estudiante de Administración de empresas tendrá puntajes bajos en los factores 1 y 3 del Modelo de los Cinco Factores y no existirán diferencias según las variables demográficas.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal correlacional en el cual se recolectaron datos en un sólo momento y en un tiempo único. Tiene como próposito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y describir relaciones entre dos o más variables.

VARIABLES

Dependiente: Factores de personalidad (sociabilidad expresiva, aceptabilidad normativa, organización propositiva, sensibilidad intelectual y control emocional).

Independiente: Datos demográficos (ver anexo1)

SUJETOS

La muestra fue probabílistica e intencional constituida por 185 estudiantes(124 de sexo femenino y 61 hombres) de la carrera de Administración de Empresas de la Univesidad Nacional Autónoma de México y la Universidad del Valle de México, Campus Tlalpan, que cursaban en los últimos semestres (del sexto al décimo semestre), cuya edad fluctuó entre 19 y 49 años de edad.

INSTRUMENTOS

Se aplicó un cuestionario demográfico que constaba de 20 preguntas, abiertas (6) y cerradas (14). Se pregunto el sexo, edad, grado de escolaridad, tipo de escuela (privada o pública), semestre, promedio, área que curso en el bachillerato/preparatoria, motivo por que estudiaron esa carrera, a que área de la

administración se iban a dedicar, si estudiaban otra carrera, nivel máximo de estudios por ambos padres, si estaban trabajando o no, y en el caso de que si trabajaran, se les pregunto en que tipo de empresa, el ramo de ésta, su sueldo actual aproximado, el tiempo que llevaban laborando en ésta, que puesto estaban desempeñando y si este tenía que ver con la carrera de Administración. (ver anexo1)

Posteriormente se aplicó el instrumento de los "Cinco Factores de Personalidad". El instrumento de "Los Cinco Factores de Personalidad Mexicana (5FM)", consta de 85 frases, en las cuales las personas contestarán en la hoja de respuesta, aquel que describierá mejor su forma de pensar, sentir o actuar.

Este instrumento se divide en cuatro áreas: Social, Educativo, Familiar y Laboral.

Dicho instrumento, en su versión corta quedó de la siguiente manera. (Uribe, 2000):

FACTOR I. SOCIABILIDAD EXPRESIVA

Se refiere a las diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, gradúandose entre las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual.

FACTOR II. ACEPTABILIDAD NORMATIVA

Se refiere a aquellas características a través de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas según sea el caso.

FACTOR III. ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA

Se refiere a las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.

FACTOR IV. CONTROL EMOCIONAL

Se refiere al grado de control emocional observado en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.

FACTOR V. SENSIBILIDAD INTELECTUAL

Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas.

PROCEDIMIENTO

Primeramente se detectaron los grupos de aplicación en las dos universidades. La primera aplicación se llevo a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México, en la Facultad de Administración. Primero en los grupos de décimo semestre y más adelante al sexto semestre de la misma Facultad.

Una vez, entrado al salón, nos presentabamos, se les decía que pertenecíamos a la Facultad de Psicología y que estabamos realizando nuestra tesis, que si nos podrían ayudar a contestar unos cuestionarios con un tiempo aproximado de 20 minutos, que los datos iban a ser confidenciales y se les agradecía.

Posteriormente, se les entregaban ambos cuestionarios, mencionandoles que esperaran a darles las instrucciones para la resolución de éstos. Ya que todos los alumnos tuvieran en manos los cuestionarios, procedíamos a dar las instrucciones de cada cuestionario. Primero se explicó el cuestionario demográfico, se les decía que tenían que contestarlo con lápiz de preferencia y que sus respuestas las anotaran en la misma hoja del cuestionario.

A continuación se les dio a conocer el cuestionario de los cinco factores. Se les mencionó que consistía en 85 preguntas y que se contestaba en la hoja de respuestas ubicada hasta atrás de su juego de

NOTA: Para mayores informes de la prueba de los Cinco Factores de Personalidad, consultar al autor en uribepjf@servidor.unam.mx

pruebas, que en ese manual no se hacía ninguna anotación. Se les mencionó que la hoja de respuesta constaba en cada opción de respuesta de seis cuadros, donde el extremo izquierdo equivale a la palabra NUNCA y el extremo derecho a la palabra SIEMPRE, siendo el resto de los cuadros intermedios a estas dos condiciones. Si no había ninguna duda, les dábamos la instrucción de que comenzarán, no sin antes leer detalladamente las instrucciones.

La segunda aplicación se llevó a cabo en la Universidad del Valle de México, Campus Tlalpan y se siguió el mismo procedimiento.

Una vez aplicados los instrumentos se vaciaron los resultados en el programa estadístico SPSS, se corrió dicho programa.

Se procedió a realizar el tratamiento estadístico, primeramente se hizo un análisis de frecuencias, medidas de tendencia central e histogramas de cada reactivo, posteriormente se llevó a cabo el análisis de confiabilidad interna por medio del alfa de Cronbach por cada factor, análisis de varianza simple entre grupos de variables independientes (prueba t de Student y One Way Anova) y finalmente análisis de correlaciones bivariadas entre el cuestionario demográfico y el Modelo de los Cinco Factores.

RESULTADOS

En el análisis de frecuencias y tendencia central, las variables que se utilizaron fueron todos los reactivos demográficos, así como de cada factor. El manejo de la información para los reactivos del cuestionario demográfico se llevó a cabo en puntajes brutos, sin ninguna modificación y para los reactivos de los Cinco Factores se manejaron puntajes directamente obtenidos de la suma de los reactivos para cada factor; es decir, para el factor 1 ó sociabilidad expresiva se sumaron los reactivos (1, 5, 6, 8, 9, 13, 24, 25, 30, 32, 34, 39, 40, 41, 46, 50, 58, 64, 73, 75, 77, 81, 82) de los Cinco Factores y se dividió en el número de reactivos para obtener el puntaje total. Continuando así con el resto de los factores.

La tabla 4 que se presenta a continuación, mostrará con mayor detalle las frecuencias y las medidas de tendencia central de los reactivos del cuestionario demográfico y la tabla 5, para los reactivos del Modelo de Cinco Factores.

Tabla 4.
Estadística descriptiva para los datos demográficos

No.	REACTIVO	MEDIA	MEDIANA	MODA	DESV. ESTAND.
1	Sexo	1.32	1.00	1.00	0.4714
2	Edad	22.64	22.00	22.00	3.33
3	Religión	1.71	1.00	1.00	1.7185
4	Edo. civil	1.07	1.00	1.00	0.2563
5	Escuela	1.40	1.00	1.00	0.4912
6	Semestre	7.76	8.00	6.00	1.6706
7	Promedio	8.89	8.96	9.00	0.4543
8	Area de bachillerato	2.97	3.00	3.00	0.5656
9	Motivo de elección	1.33	1.00	1.00	1.1064
10	Rama de Admón.	2.83	2.00	1.00 •	2.0472
11	Estudio de otra carrera	1.88	2.00	2.00	0.3246
12	Estudios del padre	3.07	3.00	4.00	1.2771
13	Estudios de la madre	2.61	3.00	3.00	1.1468
14	Trabaja	1.61	2.00	2.00	0.4889
15	Tipo de empresa	1.47	1.00	1.00	0.7686
16	Ramo de empresa	1.37	1.00	1.00	0.7377
17	Sueldo	4961	4000	4000	3560
18	Tiempo laborando	2.79	1.55	0.30	3.51
19	Puesto actual	4.76	5.00	6.00	1.4486
20	Trabajo-relación con Admón.	1.18	1.00	1.00	0.3873

• . Existen modas múltiples. Se muestra el valor más pequeño.

Tabla 5.
Estadística descriptiva para los cinco factores.

No.	FACTOR	MEDIA	MEDIANA	MODA	DESV. ESTAND.
1	Sociabilidad expresiva	4.35	4.34	4.17	0.53
2	Aceptabilidad normativa	4.18	4.18	4.55	0.61
3	Organización propositiva	4.45	4.44	4.44	0.68
4	Control emocional	4.20	4.25	4.42	0.62
5	Sensibilidad intelectual	3.64	3.57	3.43	0.55

Con el análisis estadístico de cada reactivo, se arrojaron como resultados los siguientes datos.

El 67% de la muestra corresponde al sexo femenino, siendo el 33% restante para el sexo masculino; 177 de ellos pertenecientes al rango de 19 a 29 años de edad, 7 al de 30 a 40 años y solamente un sujeto de 49 años. La mayoría de los sujetos (153) practican la religión católica; 20 sujetos sin ninguna preferencia religiosa y el resto practican otras religiones (cristiana: 5; testigo de Jehová: 2; evangélica:2; budista:1; mormona:1, hebrea: 1.

Con respecto al estado civil, el 93% son solteros(as); estudian 111 sujetos en escuela pública y 74 en escuela privada. La mayor parte de los sujetos cursaban el sexto semestre de Licenciatura, con un promedio actual oscilante entre 8.51 y 9.9.

El área que cursaron en el bachillerato correspondió en su mayoría a la Económica-Administrativa (147 sujetos) y siguiéndole el área de Humanidades-Disciplinas Sociales (20 sujetos), 11 sujetos al área Físico-Matemático y sólo 7 al área de Químico-Biólogo.

Los resultados del reactivo 9, es decir, el motivo de la elección de la carrera de Administración de Empresas nos arrojó que el 88.6% fue por convicción propia, y en segundo lugar con el 4.9% debido a la influencia familiar, superando a las opciones de carrera bien pagada (3.8%) y otros (2.7%). Y sólo 22 de ellos, estaban cursando otra carrera.

Las áreas que tienen mayor afluencia y mayor interés para los estudiantes de Administración de Empresas para laborar corresponden a Recursos Humanos y Mercadotecnia, con 28.6%, con un mínimo de diferencia al área de Finanzas, con un 21.1%, y el resto de áreas (Consultoría, Compras, Capacitación, Comercio) de menor interés. Como dato curioso, los estudiantes de esta carrera, demuestran que no es importante la Docencia.

Los resultados nos mostraron que el nivel de estudios máximo del padre fue de tres años o más de profesional (35.1%), un 19.5% con secundaria; el 18.4% con estudios de preparatoria o equivalente y sólo 11.4% con estudios de posgrado (maestría o doctorado), a diferencia del nivel de estudios máximo

de la madre que fue de 31.9% con preparatoria o equivalente; un 22.2% tanto primaria como secundaria y por último un 3.8% con posgrado.

Sólo 72 estudiantes están en el ámbito laboral, trabajando en empresas privadas (69.4%), en empresas familiares (16.7%) y el resto (13.9%) en empresas pública-gubernamental. En un giro empresarial de servicios (51 sujetos), 15 de ellos en comercio y 6 en producción; cuyo sueldo oscila entre $1,000 y $20,000; siendo de $4,000 la media. Con una antigüedad mínima de un mes a 5 meses (84.7%), siguiéndole con un 11.1%, de 6 a 10 meses y por último, 4.2% de 11 meses a 1año 6 meses. La mayoría están inmersos actualmente en puestos de bajo nivel (33 sujetos); a nivel de supervisión (13); a nivel funcionario (12); como subdirectores o gerentes (8); 5 sujetos a nivel jefatura, y solamente uno se desenvuelve como director. La relación del trabajo que desempeñan actualmente tiene que ver con la carrera de Administración de Empresas (81.9%).

La tabla 6, mostrará las frecuencias recodificadas de los Cinco Factores de personalidad para formar grupos que facilitaron su manejo estadístico.

Tabla 6.

Estadística Descriptiva para cada factor.

FACTOR	MEDIA	FRECUENCIA	%
1.-Sociabilidad expresiva	De 2.74 a 4.35	98	53
	De 4.36 a 5.57	87	47
2.-Aceptabilidad	De 2.36 a 4.17	92	49.7
normativa	De 4.18 a 5.91	93	50.3
3.-Organización	De 2.22 a 4.44	98	53
propositiva	De 4.45 a 5.67	97	47
4.-Control emocional	De 2.42 a 4.29	91	49.2
	De 4.30 a 5.75	94	50.8
5.-Sensibilidad Intelectual	De 2.50 a 3.64	105	56.8
	De 3.65 a 5.79	80	43.2

Después de haber obtenido el análisis de frecuencias para todos los reactivos de ambos cuestionarios, se procedió a hacer el análisis de confiabilidad mediante el método de consistencia interna de Cronbach, para ver hasta qué punto los sujetos tienen un rendimiento consistente en diversas partes de los instrumentos.

Tabla 7.

Análisis de consistencia interna para los 5 factores de personalidad.

No.	FACTOR	REACTIVOS	ALFA CRONBACH
1	Sociabilidad expresiva	1,5,6,8,9,13,24,25,30,32,34,39, 40,41,46,50,58,64,73,75,77,81,82	0.7781
2	Aceptabilidad normativa	17,11,15,3,21,23,52,49,55,69,71	0.6238*
3	Organización propositiva	2,37,43,47,60,63,67,68,78	0.6000 *
4	Control emocional	20,28,29,35,36,42,52,54,56,61,76,83 4,12,16,18,27,33,45,48,57,65,70,74,	0.6430
5	Sensibilidad intelectual	79,84	0.6386*

*En estos valores se tomó el alfa estandarizada.

En la tabla anterior se puede observar que las alfas son suficientemente altos para afirmar que tiene consistencia interna, es decir que la prueba si está funcionando.

Con el objetivo de conocer el comportamiento de la variable dependiente (factores de personalidad) en relación con las variables independientes (datos demográficos), se realizó primeramente, la prueba T de Student para la evaluación de si dos grupos difieren de manera significativa respecto a las medias y en segundo lugar el análisis de Varianza (One Way Anova), con el fin de analizar si más de dos grupos difieren significativamente en cuanto a sus medias y varianzas.

Tabla 8.

T de Student para grupos de las variables (sexo, estado civil, escuela, estudia otra carrera, trabaja y si existe relación trabajo-administración).

VARIABLE	DEMOGRÁFICA	FACTORES	F	SIG. (2 COLAS)
		F1	3.306	0.602
		F2	0.413	0.495
CD1	SEXO	F3	0.620	0.013**
		F4	0.358	0.001***
		F5	0.267	0.848
		F1	1.043	0.574
		F2	1.280	0.627
CD4	EDO. CIVIL	F3	2.161	0.653
		F4	0.004	0.826
		F5	0.004	0.414
		F1	1.086	0.850
		F2	0.261	0.371
CD5	TIPO ESCUELA	F3	1.891	0.310
		F4	0.503	0.006**
		F5	1.379	0.492
		F1	0.291	0.59
		F2	0.549	0.094
CD11	ESTUDIAS	F3	0.054	0.005**
	ALGUNA OTRA	F4	0.196	0.032*
	CARRERA	F5	0.497	0.521
		F1	0.384	0.340
		F2	0.420	0.621
CD14	TRABAJAS	F3	1.900	0.034*
		F4	0.693	0.790
		F5	2.889	0.026*
		F1	0.066	0.890
		F2	2.382	0.322
CD20	RELACIÓN	F3	1.082	0.329
	TRABAJO CON	F4	0.594	0.082
	CARRERA	F5	9.57	0.858

Tabla 9

One Way Anova para las variables demográficas restantes.

VARIABLE DEMOGR.	FACTOR	F	SIG.
CD2 EDAD	F1	1.097	0.362
	F2	1.255	0.236
	F3	0.999	0.485
	F4	1.408	0.148
	F5	0.830	0.642
CD3 RELIGIÓN	F1	0.958	0.463
	F2	0.953	0.466
	F3	0.124	0.996
	F4	1.322	0.241
	F5	1.540	0.156
CD6 SEMESTRE	F1	1.445	0.231
	F2	1.936	0.125
	F3	2.376	0.071
	F4	2.292	0.080
	F5	0.658	0.579
CD7 PROMEDIO	F1	0.904	0.659
	F2	1.191	0.209
	F3	0.898	0.669
	F4	0.914	0.641
	F5	0.316	0.103
CD8 AREA DE BACHILLER	F1	0.502	0.681
	F2	1.050	0.372
	F3	0.507	0.678
	F4	0.761	0.517
	F5	0.109	0.555
CD9 MOTIVO ELECCION DE LA CARRERA	F1	0.460	0.710
	F2	0.224	0.879
	F3	1.303	0.275
	F4	0.361	0.781
	F5	0.554	0.646
CD10 RAMA DE ADMÓN.	F1	0.663	0.703
	F2	0.279	0.961
	F3	0.379	0.913
	F4	0.494	0.837
	F5	0.889	0.515

CD12 NIVEL MAX. ESTUDIOS PADRE	F1	1.324	0.263
	F2	0.199	0.939
	F3	0.411	0.800
	F4	0.420	0.794
	F5	0.607	0.658
CD13 NIVEL MAX. ESTUDIOS MADRE	F1	1.207	0.309
	F2	1.352	0.253
	F3	1.026	0.395
	F4	0.808	0.522
	F5	0.316	0.867
CD15 TIPO DE EMPRESA	F1	0.527	0.592
	F2	0.131	0.877
	F3	0.079	0.923
	F4	0.084	0.919
	F5	0.382	0.683
CD16 RAMO DE EMPRESA	F1	0.55	0.947
	F2	1.402	2.530
	F3	0.593	0.555
	F4	0.304	0.739
	F5	1.972	0.147
CD17 SUELDO	F1	0.759	0.763
	F2	1.054	0.440
	F3	0.918	0.584
	F4	0.590	0.915
	F5	1.441	0.162
CD18 TIEMPO LABORANDO	F1	0.830	0.712
	F2	0.735	0.821
	F3	0.642	0.907
	F4	1.007	0.496
	F5	0.810	0.736
CD19 PUESTO	F1	0.831	0.533
	F2	1.602	0.172
	F3	2.109	0.075
	F4	0.486	0.786
	F5	1.556	0.185

Se aplicó correlación bivariada con el fin de conocer el grado de asociación entre las variables demográficas y los Cinco Factores de Personalidad.

Tabla 10

Matriz de correlación entre variables demográficas y los Cinco Factores de personalidad.

	F1	F2	F3	F4	F5	EDAD	SEMES	PROM	SUELD	TIEMPO
F1	1.0									
F2	0.70**	1.0								
F3	0.44**	0.331**	1.0							
F4	0.66**	0.427**	0.356**	1.0						
F5	0.37**	0.284**	0.199**	0.377**	1.0					
EDAD	0.071	0.103	-0.107	0.062	-0.056	1.0				
SEMES	0.042	0.085	-0.047	-0.097	-0.086	0.221**	1.0			
PROM	-0.001	0.031	0.223**	0.077	-0.068	-0.104	-0.228**	1.0		
SUELD	0.043	-0.007	0.069	0.115	-0.033	0.319*	-0.184	-0.035	1.0	
TIEMPO	-0.026	0.044	-0.073	-0.051	0.096	0.629**	-0.219	0.034	0.178	1.0

* p<=.05, ** p>=.01

NOTA.- F1 SOCIABILIDAD EXPRESIVA F2:ACEPTABILIDAD NORMATIVA, F3:ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA F4: CONTROL EMOCIONAL F5: SENSIBILIDAD INTELECTUAL

Posteriormente, se corrió otra correlación bivariada entre los Cinco Factores de Personalidad.

Tabla 11

Matriz de correlación entre los Cinco Factores de personalidad.

	F1	F2	F3	F4	F5
F1	1.00				
F2	0.700**	1.00			
F3	0.449**	0.331**	1.00		
F4	0.666**	0.427**	0.356**	1.00	
F5	0.372**	0.284**	0.199**	0.377**	1.00

* p<=.05, ** p>=.01

NOTA.- F1:SOCIABILIDAD EXPRESIVA F2:ACEPTABILIDAD NORMATIVA, F3:ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA F4: CONTROL EMOCIONAL F5: SENSIBILIDAD INTELECTUAL

En la siguiente tabla (tabla 12) se mostrará el grado de asociación entre las variables demográficas y los Cinco Factores de personalidad, pero con respecto al tipo de escuela. Primeramente con escuela pública y posteriormente con escuela privada.

Tabla 12.

Matriz de correlación bivariada entre variables demográficas y los Cinco Factores de personalidad, en escuela pública.

	F1	F2	F3	F4	F5	CD2	CD6	CD7	CD17	CD18
F1	1.00									
F2	0.709**	1.00								
F3	0.426**	0.247**	1.00							
F4	0.591**	0.380**	0.327**	1.00						
F5	0.331**	0.230*	0.164	0.389*	1.00					
CD2	0.155	0.173	-0.054	0.088	-0.046	1.00				
CD6	0.082	0.103	-0.097	-0.086	-0.138	0.470**	1.00			
CD7	0.046	0.089	0.184	0.139	-0.017	-0.241	-0.257	1.00		
CD17	-0.066	0.171	-0.122	0.046	-0.053	0.223	0.361	0.043	1.00	
CD18	-0.168	-0.123	0.167	-0.278	-0.04	-0.068	0.057	0.205	0.161	1.00

* p<=.05, ** p>=.01

NOTA.- F1.SOCIABILIDAD EXPRESIVA F2:ACEPTABILIDAD NORMATIVA, F3:ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA F4: CONTROLEMOCIONAL F5: SENSIBILIDAD INTELECTUAL CD2:EDAD, CD6:SEMESTRE, CD7:PROMEDIO, CD8:AREA DE BACHILLER, CD17:SUELDO CD18:TIEMPO LABORANDO

Tabla 13.

Matriz de correlación bivariada entre variables demográficas y los Cinco Factores de personalidad, en escuela privada.

	CD2	CD6	CD7	CD17	CD18	F1	F2	F3	F4	F5
CD2	1.00									
CD6	-0.075	1.00								
CD7	-0.131	0.047	1.00							
CD17	0.167	-0.17	-0.204	1.00						
CD18	0.636*	-0.27	-0.075	0.048	1.00					
F1	-0.005	-0.07	-0.055	0.047	-0.03	1.00				
F2	0.068	-0.02	-0.014	-0.027	0.085	0.698*	1.00			
F3	-0.079	0.007	-0.125	-0.028	-0.115	0.783*	0.548*	1.00		
F4	-0.041	0.031	-0.129	-0.052	0.1438	0.441*	0.375	0.418	1.00	
F5	-0.08	0.09	0.109	-0.018	-0.024	0.232**	0.239	0.169	0.328*	1.00

* p<=.05, ** p>=.01 NOTA.- F1.SOCIABILIDAD EXPRESIVA F2:ACEPTABILIDAD NORMATIVA, F3:ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA F4: CONTROLEMOCIONAL F5: SENSIBILIDAD INTELECTUAL CD2:EDAD, CD6:SEMESTRE, CD7:PROMEDIO, CD8:AREA DE BACHILLER, CD17:SUELDO CD18:TIEMPO LABORANDO

DISCUSIÓN

Con base a nuestros resultados podemos decir que sí existen diferencias entre algunas variables demográficas con los Cinco Factores de Personalidad.

Esto nos sugiere que el objetivo fue cubierto, en tanto que si se observaron diferencias, aunque no en todas las variables.

Encontramos que entre los sexos (femenino y masculino) y organización propositiva (factor 3) sí existe diferencias, en tanto que las mujeres tienen una mejor manera de desarrollarse en una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad. Por otra parte en la relación entre esta variable y el factor 4 control emocional, se observó una diferencia donde los hombres presentan un mayor grado de control de emociones al expresarse en actos, ideas y pensamientos.

Con respecto a las diferencias entre escuelas (ver tabla 9 y 10), se encontró que los estudiantes de escuela privada tienen un mayor control emocional con respecto a los de la pública.

En cuanto a los estudiantes que actualmente están estudiando otra carrera, se encontraron diferencias, a los que no estaban estudiando otra carrera tienden a tener una mayor organización propositiva (factor 3), así como manifiestan un mayor control emocional (factor 4).

Con referencia a los estudiantes que estaban laborando actualmente, tienen un mayor puntaje en la organización propositiva y sensibilidad intelectual, es decir, tienen una mejor forma y estilo de dirigirse en una relación, actividad o tarea, así como también tienen la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de orientación intelectual.

Al mismo tiempo, los datos arrojaron que a mayor promedio, mayor organización propositiva.

En cuanto al análisis correlacional, se encontró que los factores de personalidad, se correlacionan entre sí mismos.

Se observa que a mayor semestre se encuentra una asociación positiva para la edad. Respecto a0.l factor 3 (organización propositiva) y el promedio se observa también una asociación positiva, mientras que a mayor semestre, menor promedio. También se puede observar una relación positiva entre la edad y el sueldo; por otra parte entre más edad se tenga, mayor años laborando tendrá.

Con base a los resultados anteriores nuestra hipótesis sobre que los estudiantes de Administración de Empresas obtendrían puntajes altos en el factor 1 de sociabilidad expresiva y el factor 3 organización propositiva, fue rechazada, ya que de acuerdo con las conclusiones de Barrik y Mount, respecto a que el factor 3 y el factor 1 generalizaron validez para los administradores, y los hallazgos de Salgado apoyando éstos descubrimientos. Aunque es importante señalar que él también encontró una elevada relación con administradores y el factor 2 (Agradabilidad) y el factor 4 (Estabilidad emocional). Así, ésta aportación en nuestro estudio es de sumo interés, puesto que nuestra muestra salió alta en los factores de aceptabilidad normativa (factor 2) y control emocional (factor 4).

Holland, en 1973 en su tipología de personalidad, da un perfil de los emprendedores, en el cual se encuentran los administradores; nos menciona que son personas con preferencias a actividades vinculadas con el manejo de otras personas, para lograr fines organizativos o beneficios económicos. Observando las frecuencias del factor 3 (organización propositva), los resultados nos arrojaron que la mayoría de nuestra muestra se inclina más hacia una poca organización propositiva, aunque curiosamente la mayoría se interesa por la rama de la administración de Recursos Humanos y Mercadotecnia, donde en se implica el manejo de personal.

A su vez, Holland plantea el hecho de que la persona emprendedora presenta habilidades tales como habilidades de líder, interpersonales y persuasivas, lo cual también contradice a nuestra muestra, ya que

éstas características se engloban en el factor 1 (sociabilidad expresiva). Y el 53% de esta muestra, tienden a ser menos sociablemente expresivos.

Una de las explicaciones a nuestros resultados contradictorios a la teoría de Holland, puede ser debido a que los estudios que ha hecho este autor, han sido en estudiantes que todavía no están en el ámbito laboral, así mismos no son estudios hechos en nuestro país. Tanto las investigaciones de Barrick y Mount, como su meta análisis y los de Holland, han sido realizados en otros países, anteponiendo que el instrumento de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad, se está apenas aplicando en nuestro país, siendo este estudio una contribución más para la consistencia interna (confiabilidad) en nuestra cultura. Por lo tanto, el campo está muy abierto a la investigación con respecto a nuestra cultura.

Sería de mucha relevancia mantener siempre presente a Holland, ya que hay estudios existentes que sostienen la hipótesis de que los rasgos pueden pronosticar el comportamiento de una persona en particular cuando ésta sea colocada en determinado medio.

Holland, 1974, afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral.

O´Dowd y Beardslee en 1960, 1967 encontraron que las diferencias demográficas determinan variaciones muy pequeñas en cuanto a la percepción de las ocupaciones y que los estereotipos ocupacionales cambian sólo ligeramente durante los años de universidad, contraponiéndose, Marks y Webb, al argumento de que las personas inexpertas y las experimentadas no tienen el mismo concepto de una ocupación.

En este sentido, en el presente estudio encontramos similitud en los hallazgos de O´Dowd y Beardslee respecto a que las diferencias demográficas son muy pequeñas y pocas en cuanto a los estereotipos ocupacionales.

También es importante mencionar que Holland dice que es más probable que nos desempeñemos bien en una profesión que psicológicamente "se ajuste" a nosotros. Las características que según este autor maneja que deberían tener los administradores, difieren totalmente a nuestros resultados. Este punto debe ser bien analizado, ya que si realmente los estudiantes no se ajustan psicológicamente hay una probabilidad de que no se desenvuelvan bien en su profesión. Pero ésta aseveración corresponderá a estudios posteriores, ya que en la presente investigación no se realizó un estudio longitudinal, donde se pudieran observar si estos estudiantes según su personalidad se ajustan o no a su profesión.

Por otro lado, Holland también señala que los padres del tipo Emprendedor poseen un alto estatus socioeconómico, así como una buena cultura, lo cual corrobora la invalidación de nuestra hipótesis, en tanto que los administradores tienden a ser emprendedores; ya que ambos padres de los sujetos de nuestra muestra no tienen en su mayoría altos niveles de estudio.

De acuerdo con Furhnman (1992), tanto para las personas legas en la materia como para los teóricos del rasgo, es evidente que los rasgos de personalidad son indicadores o predictores de la conducta social en el trabajo o cualquier otro sitio. Pero es igualmente cierto que la diversa e irregular bibliografía es muy poco clara acerca de esta relación, siendo tantos los estudios que indican que hay una relación estadísticamente significativa como los que concluyen que no la hay. Existen muchas explicaciones acerca de esta última razón, y tal vez una de las más importantes para nosotros, es que existe mucha investigación en otros países, pero realmente en nuestra cultura se necesita mayor énfasis; aunque la medida y la teoría de la personalidad sean satisfactorias, no hay razones para suponer que el rasgo o los rasgos seleccionados predicen realmente la conducta ocupacional especifica; la personalidad es una variable moderadora más que un predictor directo de la conducta ocupacional y, por tanto, su fuerza depende de un amplio rango de otras variables que están presentes.

Con relación a los estudiantes de administración de empresas se puede observar, según los resultados que no es de gran interés de éstos, dirigirse al camino de la docencia, a pesar de que el código de ética de esta carrera (CONLA) los orienta hacia dicha rama.

Por último es preciso señalar que muy buena parte de la investigación sobre el modelo de los Cinco Factores de Personalidad ha utilizado escalas diseñadas específicamente para medir cualidades que se ajusten al mismo, lo que nos sugiere que quizá sea una de las razones por las cuales nuestros resultados no fueron favorables a otros estudios previos.

Quizá otra de las explicaciones por la cual nuestros resultados no salieron estadísticamente significativos, se debió a que muchas de nuestras variables no se relacionan, puesto que la variable de datos demográficos es muy simple, es decir, tal vez se tendrían que ampliar los reactivos, donde el cuestionario explore mayormente los datos sociodemográficos, como por ejemplo: cuál es el ingreso familiar al mes, los servicios con los que cuenta la familia, si los padres trabajan o no y les proporcionan alguna ayuda económica a los estudiantes para sus estudios, la casa en la que habitan es propia o rentada, si esta carrera había sido su primera opción de estudio como un predictor de rendimiento laboral, como se sienten en el ambiente laboral, los satisface o no, se sienten exitosos en su desempeño laboral, así como otras variables.

Por otra parte, la muestra no fue homogénea, debido a que las aplicaciones realizadas en los estudiantes de la Facultad de Administración, fueron en el horario matutino y en los estudiantes de la Universidad del Valle de México (UVM) en el horario vespertino, así como también fue un mayor número de estudiantes (111) de la Facultad de Administración, que el de la UVM. Con respecto al género tampoco fue homogénea, ya que la muestra tendió hacia el sexo femenino.

Dado lo anterior se sugiere que ya sea en una replica o en otras investigaciones se tomen en cuenta estos factores y se haga con mayor cuidado.

CONCLUSIONES

Desde la Primera Guerra Mundial y pasando por la Segunda, la psicología se ha ido desarrollando de manera considerable, al mismo tiempo que se ha ampliado el aspecto teórico, se han reafirmado los intereses del psicólogo organizacional, en aspectos tales como factores ambientales, sociales y físicos que influyen en el rendimiento y satisfacción laboral.

Es importante señalar que la psicología organizacional recibe contribuciones tanto de teóricos, que investigan en sus laboratorios, como de los psicólogos prácticos, que trabajan sobre programas aplicados a los empleados de las empresas.

La psicología organizacional se relaciona con más claridad con el campo de la psicología social y con la psicología de la personalidad, en función de las variables psicológicas que tiene en cuenta; y con el de la dirección y administración de empresas, en función de la eficacia laboral que busca.

A través de los años ha existido la disputa entre varios teóricos de la personalidad, acerca de la influencia de patrones biológicos internos o de experiencias del individuo. Hoy en día la mayoría de los teóricos reconocen la influencia de ambas, ya que se ha descubierto que existe una relación entre hormonas, herencia, emociones con la conducta del individuo. Y puesto que un individuo no se puede desprender de sus aspectos biológicos, ni puede dejar de tener experiencias, la personalidad está conformada de ambos aspectos.

En tanto que la personalidad ha sido un tema muy controversial. Como se ha demostrado, existen diversas teorías acerca de ésta, y cada una de ellas define la personalidad según su enfoque. Todas las teorías difieren en aspectos importantes, pero también comparten similitudes, cada una de ellas arraiga en sus propias suposiciones acerca de cuál es la mejor manera de considerar la esencia humana. Pero lo más importante es que cada una de éstas tiene algo que ofrecer.

Desde esta perspectiva, la investigación ha sido y será por mucho tiempo una de las pocas formas paradigmáticas que proponen una respuesta a la citada crisis teórica y de unificación conceptual en el terreno de la personalidad, sin olvidar, por supuesto, que en éste campo nada está escrito y todo es cuestionable. (Uribe, 1997)

Asimismo una persona se desenvuelve en varios campos a lo largo de su vida, y uno donde pasa la mayor parte del tiempo es el campo educativo, en donde la psicología ha contribuido de manera significativa. Por ejemplo, la teoría que se refiere a la orientación profesional (Holland), la cual postula el conocimiento del hombre con base a sus aptitudes para un trabajo profesional determinado.

Algunas teorías de la elección vocacional han sido formuladas para explicar cómo los individuos eligen ocupaciones y por qué seleccionan y eventualmente ingresan en diferentes ocupaciones.

Estas teorías pueden ser clasificadas de manera amplia como no psicológicas, psicológicas y generales. Cada una subraya aspectos diferentes de la conducta del individuo como el factor decisivo de la elección. (Crites, 1974)

Debido a la poca investigación que se ha realizado en nuestro país en torno a la orientación vocacional y el modelo de los Cinco Factores, la teoría de Holland acerca de la selección vocacional nos llamó la atención para realizar esta unión, retomando de esta manera la invitación de Uribe (1997), planteada por Salinas (2000) en su tesis de licenciatura.

En tanto que Holland afirma en su teoría (tipología de Holland) que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral.

Se supone que los tipos representan personas comunes que han surgido en nuestra cultura. Se describe cada tipo de acuerdo a un modelo teórico llamado modelo de orientación. Este modelo es un conjunto de

conductas características adaptativas (mecanismos de enfrentamiento), de necesidades y motivaciones psicológicas, de autoconcepto, de historiales de vida, de metas vocacionales y educativas, de ocupaciones que se prefieren, de aptitudes e inteligencia. (Holland, 1971).

Los resultados aquí presentados podrían contribuir a la investigación sobre personalidad y orientación ocupacional dentro de nuestro país.

Con base a los resultados obtenidos, hemos podido comparar en algunos casos los hallazgos de distintas investigaciones; por ejemplo, en investigaciones donde se ha observado que las preferencias vocacionales a veces se correlacionan ligeramente con las actitudes de los padres (Medvene, 1969); al igual que como señala Holland en 1971 acerca de las características del tipo emprendedora, donde encaja la muestra. Donde el estudio reveló que en la mayoría de los casos los padres no presentan altos niveles académicos, pudiendo plantear que no poseen una buena cultura, lo que nos demuestra que en este caso quizá el estudio de una carrera universitaria, se deba a la actitud del padre (por el hecho de haber llegado a un nivel profesional), ya que el nivel más alto de estudios de la madre fue de preparatoria, aunque fue muy bajo el hecho de que hayan elegido la carrera por algún tipo de influencia, más bien por elección propia.

Por otro lado, Salgado en 1997 en su meta análisis encontró que el factor 1 (extraversión) generalizó validez para los policías y administradores, el factor 2 (agradabilidad) y el factor 4 (estabilidad emocional) para los profesionistas, administradores y trabajadores especializados. Uribe en 1998 encuentra que los administradores son más sociables que los ingenieros. Respecto a esto, encontramos que los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas que estudiamos salieron altos en los factores 2 y 4, es decir, presentan una alta Aceptabilidad normativa (5FM) y un alto Control emocional, más no una alta Sensibilidad expresiva (factor 1). Asimismo, se contradicen con el tipo emprendedor de Holland, ya que él plantea que deben ser personas agresivas, populares, sociables, con capacidades de líder y facilidad de palabra, lo cual según nuestros resultados y dichas características no son compatibles.

En relación al objetivo planteado, podemos decir que no se cumplieron en su totalidad, ya que la relación no se presentó en todas las variables demográficas con respecto al Modelo de los Cinco Factores de personalidad, debido tal vez a que, aunque la medida de la teoría de la personalidad sea satisfactoria no hay razones para suponer que el rasgo (s) seleccionado (s) predice (n) realmente la conducta ocupacional especificada, es decir, la variable dependiente es muy simple, por buenas razones teóricas no está relacionada con la variable independiente; quizá en este caso, la variable simple sea la variable independiente (datos demográficos), dada la poca extensión de ésta. Otra explicación podría ser que la personalidad es una variable moderadora más que un predictor directo de la conducta ocupacional y, por tanto, su fuerza depende de un amplio rango de otras variables que están presentes.

De aquí parte nuestra propuesta para futuras investigaciones, en donde se requiere la utilización de una muestra más homogénea, principalmente cuidando el número de sujetos empleados, tanto de hombres como de mujeres; un mayor cuidado en analizar a las muestras en horarios similares, es decir, a todos en la tarde o en la mañana, reduciendo quizá el grado de estudios analizado, así como la edad; pues en este caso se tomaron los sujetos disponibles en el momento de la aplicación que cubrieran nadamás con el nivel y carrera de estudio, tampoco tomamos en cuenta que en el caso de la aplicación en estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México se hizo por la mañana, y en la Universidad del Valle de México por la noche, es decir, accidentalmente, lo que mermó considerablemente la homogeneidad de la muestra, y por lo tanto la obtención de resultados más específicos para poder generalizar.
Otra de las deficiencias de la presente investigación se debió a que no todos los sujetos estaban laborando, sólo el 38.9 %, es decir, menos de la mitad.

Sin embargo, confiamos en que el presente estudio sea de utilidad y beneficio para todo aquel que quiera realizar investigación sobre la personalidad del mexicano y orientación profesional bajo el esquema de Holland, en una perspectiva organizacional.

REFERENCIAS

Andrews, H. A. (1973). Personality Patterns and vocatinal choice: A test of Holand´s theory with adul part-time Community College Students. Journal of Counseling Psychology. 5. 482-483.

Barrik, R. M., Mount, K. M. (1998). Five reasons Why the "Big Five" article has been frecuently cited. Personnel Psichologist. Vol. 51, p.p. 849-857.

Bass, M. B. (1972). Psicología de las Organizaciones. España: Cecsa.

Blum, L., M., Nailor, C., J., (1992). Psicología Industrial. México: Trillas.

Crites, O. J.(1974). Psicología Vocacional. Buenos Aires: Paidos.

Carver, C.S., Sheier, M.F.(1997). Teorías de la personalidad. México: Prentice-Hall.

Cattelll, R. B. (1971). Handbook of Modern Personalidty Theory. Illinois: Urbana.

Cueli, J,, Aguilar, L.R., Marti, C., Lartigue, T., Michaca, P.(1990).Teorías de la personalidad. México: Trillas.

Dubrin, J.A.(2000).Fundamentos de Administración. México: Soluciones empresariales

Digman, J.;M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. Annual Review of Pshychology, 41,417-40.

Dunn, S.W., Mount, K.M., Barrik, R.M., Ones, S.D. (1995). Relative Importance of Personality and General Mental Ability in Managers Judgments of Applicant Qualifications. Journal of Applied Psychology. 50 (4) 500-509.

Engler, B.(1996). Introducción a las Teorías de la personalidad. México: McGraw-Hill.

Eysenck, H.J. (1967). The biological basis of personality. Springfield: Charles C Thomas.

Furnham, A. (1992).Personalidad y diferencias individuales en el trabajo. Madrid: Pirámide.

Ghiselli, E. E., Braun, C. W (1959). Psicología Industrial. España: Letras.

Goldberg, L.R. (1981). Language and individual differences: Tje Search for universals in personality lexicons. Review of personality and social psychology, 2, 141-165.

Goldberg, L.R(1992).The development of marders of the Big-Five factor structures. Psychological Assesment,4, 26-42.

Gorsuch, J. H.(1952). Industrial Psychology's Growing Pains Personnel.29.153-157.

Hicks, G.H.(1987).Administración. México:Continental

Holland, J. L.(1971). Técnica de la elección vocacional. Tipos de personalidad y modelos ambientales. México: Trillas.

Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafziger, D. H., Blum, Z. D. (1973). Appling and Ocupational Classification to a Representative Sample of Work Histories. Journal of Applied Psichology. 58 (1). 34-41.

Holland, J. L.(1978). La elección vocacional. Teoría de las carreras. México: Trillas.

Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D., McCloy, R.A. (1990). Criterion-Related Validities of Personality Constructs and Effect of Response Distortion on Those Validities. Journal of Applied Psychology Monograph, 75(5), 581-595.

John, O.P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires.Handbook of personality: theory and research. 66-100.

Lorsch, J. W.(1986). Handbook of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice-Hall.

Lupton, T. (1986). Human Factor. Berlín.

Maier, F. N. R. (1975). Psicología Industrial. Madrid: Rialp.

McClelland, D. y Winter, D. (1969). Motivating Economic Development. New York: Free Press

Marks, E. Webb, S. C. (1969). Vocational choice and professional experience as factors in occupational image. Journal of Applied Psychology. 53.292-300.

Mira y López, E.(1965). Manual de Orientación. Buenos Aires: Kapelusz.

Morris, C.G. (1992). Introducción a la psicología. México: Prentice-Hall.

O'Dowd, D. D., Beardslee, D. C. (1960). College student images of a selected group of professions and occupations. Cooperative Research Project. 562.

O'Dowd, D. D., Beardslee, D. C. (1967). Development and consistency of student images of occupations. Cooperative Research Project. 5.

Osipow, H. S. (1976). Teorías sobre la elección de carreras. México: Trillas.

Pfeffer, J. (1982). Organizations and Organization Theory. Boston: Pitman Tiffin, J., McCornick, J. E.(1971). Psicología Industrial. México: Diana.

Rodríguez E. M.(1987). Psicología de la Organización. México. Trillas.

Rodríguez F. A. (1998). Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Pirámide.

Romero, B.S. (1986). Principios fundamentales de la administración de empresas. México:Limusa.

Salinas, A. O. (2000). El modelo de los Cinco Factores de Personalidad en universitarios y profesionistas en educación. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Salgado, J.F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. Journal of Applied Psichology,82 (1), 30-43.

Schein, H. E. (1980). Psicología de la Organización. México: Prentice-Hall.

Schultz, P. D. (1991). Psicología Industrial. México: McGraw-Hill.

Shutz, R. A., Blocher, D. H. (1960). Self-Concept and Stereotypes of Vocational Preferences.Vocational Guidance Quarterly. 8.241-244.

Siegel, L. (1976). Psicología Industrial. México: Compañía Editorial Continental.

Simon, S. Y Sellier, J.L. (1977).El descubrimiento de la personalidad. Bilbao:Mensajero.

Super, D. E.(1951). Vocational Adjustement: Implementing a self concept Occupations.30. 88-92.

Super, D. E., Bohn, M. J.(1973). Psicología Ocupacional. Barcelona: Compañía Editorial Continental

Tett, R. P., Douglas; N. J., Rothstein, M. (1991). Personality measures aspredictors of job performance: a meta–analytic review. Personnel Psychology,44, 703-742.

Tett, R. P., Douglas; N. J., Rothstein, M., Reddon, J. R.(1994). Meta-analiysis of personality–job performance relations: a reply to Ones, Mount, Barrick and Hunter. Personnel Psychology,47,157–172.

Thurstone, L.L. (1934).The vectors of mind.Psychological Review, 41,1-32.

Uribe,F.P.(1997).Los cinco grandes factores de la personalidad en la orientación profesional, primera fase de la construcción de una escala.

Uribe,F.P.(1999).Cinco Factores de personalidad en la cultura mexicana: un paradigma para recursos humanos. Revista Laboral.85.(8), 18-24.

A N E X O

CUESTIONARIO DEMOGRÁFICO

Conteste las siguientes preguntas colocando una X, en la línea correspondiente. Sólo marca una opción.

Los datos serán completamente confidenciales.

1. Sexo:
1.__Femenino
2.__Masculino

2. Edad:
_____ Años

3. Religión

_____

4. Estado civil:
1. __Soltero/a
2. __Casado/a, viudo, divorciado o unión libre

5. Escuela en que estudias:
1._Pública
2._Privada

6. Semestre:

_____

7. Promedio actual:

_____

8. Qué área cursaste en preparatoria/bachillerato:
1.__Químico biólogo
2.__Físico matemático
3.__Económico administrativo
4.__Humanidades/Disciplinas sociales

9. Decidiste estudiar esta carrera por:
1.__Elección propia
2.__Influencia de padres/familia
3.__Influencia de amigos
4.__Moda
5.__Carrera que es bien pagada.
6.__Otra

10. A qué rama de la administración piensas dedicarte:

1._Recursos Humanos	2._Mercadotecnia.
3._Finanzas	4._Consultoría
5._Informática	6._Compras
7._Capacitación	8._Comercio
9._Docencia	10._Investigación

11. Estudiaste o estudias alguna otra carrera:
¿1._Sí **Cuál?**_____
2._No

12. Nivel máximo de estudios terminados por tu padre:
1._Primaria
2._Secundaria
3._Preparatoria o equivalente
4._Tres años o más de profesional
5._Estudios de posgrado (maestría o doctorado).

13. Nivel máximo de estudios terminados por tu madre:

1._Primaria
2._Secundaria
3._Preparatoria o equivalente
4._Tres años o más de profesional
5._Estudios de posgrado (maestría o doctorado).

14. Trabajas:

1._Sí
2._No

Si contestaste **SI,** continúa contestando por favor:

15. Qué tipo de empresa:

1. __Privada
2. __Pública /gubernamental
3. __Familiar

16. Ramo de la empresa:

1._Servicios
2._Comercial
3._Producción
4. Otro

17. Sueldo aproximado:

_____

18. Cuánto tiempo tienes trabajando en esa empresa:

_____ **años** _____ **meses**

19. Puesto actual (selecciona el que más se parezca al que ocupas actualmente)

1. __Presidente, director general o dueño
2. __Subdirector o gerente de área
3. __Jefe de departamento
4. __Funcionario, nivel medio
5. __Supervisor
6. __Otro.

19. La labor que desempeñas dentro de la Empresa tiene relación con la carrera de Administración:

1. __Sí
2. __No

¡MUCHAS GRACIAS!