

01921
169

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE PSICOLOGIA

CALIFICACION E INTERPRETACION DE UNA PRUEBA DE
PERSONALIDAD EN EL AREA LABORAL Y SU APLICACION
EN LA OBTENCION DE PERFILES:
UNA PROPUESTA METODOLOGICA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
MORENO ZARCO GEORGINA
VAZQUEZ MENESES ARIADNA

DIRECTOR DE TESIS: DR. JESUS FELIPE URIBE PRADO
SINODALES:

- LIC. RAUL TENORIO RAMIREZ
- LIC. GUADALUPE SANTAELLA HIDALGO
- MTRO. SOTERO MORENO CAMACHO
- DR. JESUS FELIPE URIBE PRADO
- LIC. MIRNA ONGAY VALLE



FACULTAD
DE PSICOLOGIA

MEXICO, D. F.

1968

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1968



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

ESTA TESIS NO SALI
DE LA BIBLIOTECA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Moreno Zurco

Georgina

FECHA: 19-Marzo-2003

FIRMA: [Firma]

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Vázquez Menseser

Araceli

FECHA: 19-Marzo-2003

FIRMA: [Firma]

AGRADECIMIENTOS

A mis padres: Alicia y Moisés, por darme la oportunidad de existir, mámi gracias por ser mi mayor aliento en esta vida y siempre estar con migo

A mis abuelitos : Alicia (fifis) y Marcelino (fifio) q.p.d, por cuidarme, soportar mis travesuras e inculcarme el gusto por aprender.

A mi Marcelita (mi angelito) q.p.d, por cuidar y velar por mi.

A ti mi Pelusa por siempre estar conmigo, en las buenas y en las malas, por ser tu, por ser mi hermana.

Gracias a toda mi familia , tías, tíos, primos y primas que me han apoyado y creído en mi.
Pilo mi tita consentida, y al resto de la mano negra (GCIPM)

A todos mis amigos y amigas que me rodean y me brindan su amistad y cariño.

C. Karla: gracias por ser mi amiga de toda la vida , apoyarme, comprenderme y alentarme en todo momento.

A todos aquellos profesores que han sido parte importante, en mi formación académica.

A Felipe Uribe, gracias por tu amistad y por brindarme la oportunidad de trabajar en la realización de este proyecto

A Emmanuel por tu amistad, ayuda y colaboración.

A Ariadna mi compañera de tesis, por su amistad y apoyo.

A los sinodales, por su ayuda, colaboración y comentarios en la realización y mejora de este proyecto

Y a todas aquellas personas que colaboraron e hicieron posible esta aspiración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mi Madre

Por crecer conmigo, por hacer posible la realización de mi sueño, por lo que eres para mí y por gestar en mí el amor.

A mi Padre

*Por ser justo y honesto conmigo y estar en mi vida.
Te quiero.*

Dra. Silvia Heyser

Por no dejarme huir de lo que siempre anhele.

Adrián y Dalia

Por compartir experiencias durante nuestra infancia y por que su compañía me hizo sentirme no tan sola.

Tía Dalia y Tía Linda

Por haber estado siempre en mi vida y apoyarme en lo que ayer era mi futuro.

Johana, Adela e Idania

Por ser excelentes amigas y acompañarme en mi formación, por todos los momentos que hemos compartido personales y profesionales.

SS

Por abrir en mí la posibilidad del amor

Al jurado

Por sus observaciones y opiniones que sirvieron para afinar el trabajo

Con amor Ariadna

“Wo Es war, soll Ich werden”

S. Freud

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

pagina

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

I. ASPECTOS ESCENCIALES DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS	1
1.1 VALIDEZ	1
1.1.1 Antecedentes Históricos	1
1.1.2 Significado de la Validez	3
1.1.3 Tipos de Validez	3
1.1.4 La Validez En El Ámbito De La Selección	5
1.2 CONFIABILIDAD	5
1.2.1 Significado de la Confiabilidad	5
1.2.2 Aspectos de la Confiabilidad	5
1.3 ASPECTOS ESTADÍSTICOS	7
1.3.1 La curva normal y los puntajes estándar	7
1.3.2 Características de los puntajes z	7
1.3.3 Características de los puntajes T	9
1.3.4 Normas y puntajes derivados	9
1.3.5 Unidades y Normas de calificación	11
II. PERSONALIDAD	14
2.1 ANTECEDENTES	14
2.2 ENFOQUE FACTORIALISTA DE LA PERSONALIDAD	15
2.3 BIG FIVE: EL MODELO DE LOS 5 GRANDES FACTORES	17
2.4 MODELO DE LOS CINCO FACTORES MEXICANOS DE PERSONALIDAD 5 FM	20
2.4.1 Aplicación en el ámbito de la selección	22
III. TÉCNICAS	25
3.1 ESCALAMIENTO MULTIDIMENSIONAL (EMD)	25
3.1.1 Objetivo del EMD	27
3.1.2 EMD no métrico	27
3.1.3 Interpretación de resultados	28
3.2 REDES SEMÁNTICAS NATURALES (RS)	28
3.2.1 Modelo de Quillian	29
3.2.2 Redes Semánticas Naturales de Figueroa	29
IV. METODO	32

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1	JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	32
4.1.1	Objetivos específicos	32
4.2	PROCEDIMIENTO	34
V.	RESULTADOS	40
5.1	DISEÑO Y APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO 5 FM	40
5.1.1	Disposición de las preguntas	40
5.1.2	Método de respuesta	40
5.1.3	Descripción de los factores	40
5.2	DESCRIPCIÓN DEL MANUAL	41
5.3	MANUAL DE INTERPRETACIÓN	42
5.3.1	F-1 Sociabilidad Expresiva	42
5.3.1.1	Positivo	43
5.3.1.2	Negativo	44
5.3.2	F -2 Aceptabilidad Normativa	46
5.3.2.1	Positivo	47
5.3.2.2	Negativo	48
5.3.2	F-3 Organización Propositiva	50
5.3.3.1	Positivo	50
5.3.3.2	Negativo	52
5.3.3	F-4 Control Emocional	53
5.3.4.1	Positivo	54
5.3.4.2	Negativo	55
5.3.4	F-5 Sensibilidad Intelectual	56
5.3.5.1	Positivo	57
5.3.5.2	Negativo	58
5.5	EJEMPLO DE CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN	60
5.6	EJEMPLOS DE PERFILES DE PERSONALIDAD- INTERPRETACIONES	61
VI.	DISCUSIÓN	68
VII.	CONCLUSIÓN	72
	ANEXOS	75
	REFERENCIAS	95

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

RESUMEN

A pesar de contar con instrumentos que evalúan la personalidad, en México existen pocos que se adecuen a las características de la personalidad del mexicano. Por ello, la aportación de esta investigación radica en la utilidad práctica de la prueba 5FM de Uribe-Prado (1998), ya que dicho instrumento fue adaptado, validado y estandarizado para la población mexicana con fines de selección de personal. El estudio realizado fue de tipo descriptivo de corte exploratorio no experimental, con el cual se propuso un método de calificación e interpretación. Para dicho propósito, se elaboró un cuestionario, a partir de las palabras propuestas por Goldberg, para cada factor que mide la prueba, dicha herramienta se aplicó a una muestra de 200 sujetos, mayores de 18 años y escolarizados. Los datos obtenidos fueron sometidos a un escalamiento multidimensional, cuyos resultados, junto con una serie de palabras obtenidas de las redes semánticas de Uribe-Prado (1997), dieron origen a las definiciones correspondientes a cada posible puntuación, positiva o negativa que evalúa cada Factor del 5FM. La elaboración de definiciones para cada puntuación posible, facilita en gran medida el análisis interpretativo de dicha prueba, en la elaboración de perfiles de puesto en el ámbito de la selección o en perfiles con fines de orientación vocacional. Se proponen investigaciones complementarias.

Palabras clave: Personalidad, escalamiento multidimensional, redes semánticas, selección de personal.

INTRODUCCIÓN

En México, investigaciones en el rubro de la inteligencia y la personalidad, han demostrado que no siempre los instrumentos o conceptos desarrollados en otros países se adecuan a nuestro medio, por lo que ha sido necesario llevar a cabo adecuaciones (p.e. Reyes-Lagunes, 1977; Díaz-Loving y Andrade-Palos, 1984).

Dentro de los problemas con los que se enfrenta la psicometría en nuestro país, con respecto a las pruebas adaptadas o traducidas son: las diferencias en ocasiones abismales en cuanto al tipo de lenguaje, la ambigüedad en los términos empleados, que en ocasiones son distorsionados, deformados, poco frecuentes o bien no existen las palabras correspondientes a nuestro lenguaje al realizarse la traducción y ni se aplican al estilo de vida de la cultura mexicana.

El primer problema es el de los dialectos dentro de un idioma, que puede llegar a ser una amenaza para la validez de los test adaptados. Es mejor traducir palabras y expresiones por otras con aproximadamente la misma frecuencia de uso en los dos idiomas. Un problema

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

añadido es que las tablas de frecuencia no siempre están disponibles. El conocimiento de uso de las palabras puede ser de gran valor para obtener adaptaciones validas. (Aiken Lewis, 1996).

En la adaptación de una prueba se usa a veces el "desentramiento" el cual implica hacer revisiones del test en el idioma fuente de modo que pueda utilizarse material equivalente en las versiones del idioma fuente y del idioma objetivo. Esta estrategia es posible cuando el instrumento se esta desarrollando en el idioma fuente y a la vez se esta llevando a cabo la versión del idioma objetivo. Puede ocurrir que ciertas palabras y expresiones no tengan equivalentes o incluso que no existan en el idioma objetivo. (op.cit.)

Una característica del Big Five es que todas las calificaciones obtenidas por factor tienen una interpretación, es decir que nos brinda un panorama general de la personalidad y no solo aquellas puntuaciones que han salido bajas o altas, según sea el caso.

Por lo anterior los objetivos de este estudio se centran en la adaptación del lenguaje equivalente en la cultura mexicana, y el establecimiento de categorías de calificación e interpretación mas válidas y confiables para definir, de cada posible puntuación tanto positiva como negativa, los criterios que cada factor evalúa.

Para ello se emplearon las redes semánticas (RSN) elaboradas con anterioridad por Uribe-Prado (1997), donde las palabras seleccionadas fueron aquellas con mayor peso semántico. Para lo cual se contó con una muestra de 442 sujetos (248 mujeres, 194 hombres), solteros, con estudios de preparatoria en sus tres niveles, de los cuales 203 fueron tomados de una institución privada: Colegio México y 239 de la ENP 1°"Gabino Barreda", y edades comprendidas entre 15 y 19 años, encontrando la conceptualización de los cinco factores con un lenguaje acorde a los mexicanos.

Así mismo se empleo la técnica del Escalamiento Multidimensional (EMD) el cual consiste en construir un espacio métrico con el menor numero de dimensiones posibles, que permita representar las proximidades o preferencias entre objetos con el mayor grado posible de "fidelidad" (Pedret,1986, cit. en Bisquerra 1989). Dicha técnica, permitió distribuir las palabras para obtener la interpretación de los factores de la prueba en sus dos polos positivo y negativo.

A pesar de contar con instrumentos que evalúan la personalidad, en México existen pocos que se adecuen a las características de la personalidad del mexicano. Por ello, la importancia de esta investigación radica en la utilidad practica de la prueba 5FM de Uribe-Prado (1998), para la población mexicana en el ámbito de la selección de personal, la cual puede ser empleada para cualquier nivel del puesto, ya que como se menciono anteriormente el instrumento brinda un panorama de la variable que mide, permitiendo al reclutador dar una interpretación mas objetiva, clara y especifica de la misma.

Por otra parte, se proponen nuevas líneas de investigación tanto en el ámbito de la selección de personal como en el área vocacional, abriéndose la posibilidad de establecer las normas de comparación y el establecimiento de perfiles específicos dependiendo de las necesidades de cada una de las áreas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

ASPECTOS ESENCIALES DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

1.1 VALIDEZ.

1.1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Dentro de las herramientas de la evaluación psicológica se encuentran las pruebas o test psicológicos, los cuales pueden definirse como un dispositivo o procedimiento de evaluación, diseñado para medir variables psicológicas (p.ej. inteligencia, personalidad, aptitudes, actitudes, intereses y valores), implicando el análisis de una muestra de comportamiento. Dichas herramientas pueden clasificarse en: estandarizados, no estandarizados, individuales, grupales, objetivos, no objetivos, verbal, no verbal, cognoscitivos, afectivos, de habilidades, etc.

Ante la dificultad de definir con precisión el concepto de test mental, la Asociación Internacional de Psicotécnica adoptó la definición utilizada en el Vocabulaire the Psychology de H. Piéron quien lo define como "una prueba definida, que implica una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados con una técnica precisa para la apreciación del éxito o el fracaso, o para la puntuación numérica del éxito. Esta tarea que puede poner en juego conocimientos adquiridos (test pedagógico), ya sea funciones sensoriomotrices o mentales (test psicologico)". Ante la restricción de esta definición, Pichot (1991) propuso la siguiente definición más amplia: "Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento, el cual se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, cuantitativamente y/o tipológicamente". (Pichot 1991).

Las pruebas psicológicas se aplican en una amplia variedad de contextos, desde el educativo hasta el militar, así como en distintos tipos de investigación. Actualmente el principal propósito de los éstas es evaluar el comportamiento, las capacidades mentales y otras características personales con el objetivo de ayudar en los juicios, predicciones y decisiones de las personas. Además de sus aplicaciones en la descripción y análisis de las características individuales, se utilizan para evaluar el entorno psicológico, los movimientos sociales y otros eventos psicosociales.

" De una forma muy general, un test es válido para aquello con lo que se correlaciona"
(Guilford, 1946; p.429).

" La validación de un test abarca todas las cuestiones experimentales, estadísticas y filosóficas por medio de las cuales se evalúan las hipótesis y teorías científicas " (Messick, 1989; p.14).

Entre ambas definiciones hay más de 40 años de diferencia, periodo en el que se produce una gran evolución de la Psicometría como ciencia. La revisión de los Estándares de la APA durante estas etapas permite apreciar cómo el énfasis ha ido cambiando desde la predicción hasta la explicación. (Muñiz, 1996)

La I Guerra Mundial trajo como consecuencia la necesidad de reclutar sujetos para el ejercito, por tal motivo se hizo la primera aplicación masiva de pruebas colectivas la cual tuvo lugar en E. U. aunque, como señala Boring (1961), el armisticio de 1918 llegó demasiado pronto para que se hubiera llegado a conclusiones válidas mediante estos test, y aun así, la psicología logró tal prestigio, que durante la II

Guerra Mundial se creó un comité de psicólogos para la clasificación del personal militar y puesto que las medidas de criterio se tomaban posteriormente a las del instrumento se habló en ese entonces de la *validez predictiva*.

Después de la II Guerra Mundial, el uso de dichas herramientas para la selección se extendió rápidamente a las empresas en donde comenzó a utilizarse otro procedimiento de validación consistente en utilizar una muestra de ocupantes del puesto de trabajo para el que se quería hacer la selección, obteniéndose a la vez las medidas del test y del criterio (*validez predictiva*). (op. cit)

Desde este enfoque empirista, la validez se considera un concepto puramente estadístico indicado por el coeficiente de correlación entre las puntuaciones y las medidas más o menos objetivas del criterio que se intenta predecir con el mismo.

La mayoría de las pruebas educativas se usan para predecir la conducta futura, es decir, que se utilizan para conocer el desempeño de los educandos, así como también para la evaluación de los conocimientos, competencias o destrezas. Son denominados de *rendimiento académico* y se considera la puntuación de un sujeto como un indicador de la variable o variables que se pretende evaluar y no como un indicador de conductas ajenas al test. Esto es lo que Wernimont y Campbell (1968) denominaron "predicción de muestra" en contraposición con la predicción de una variable ajena a la prueba que sería "predicción de signo". Desde esta perspectiva operacionista, la validez *l* viene dada por el grado en que sus ítems representan la variable (dominio de contenidos o conductas) que se intenta medir y es la denominada "validez de contenido", "validez lógica" o "validez por definición" (Anastasi, 1954). Ya no se trata de un concepto estadístico sino que depende de los juicios que los expertos hagan sobre la pertinencia de los ítems.

Posteriormente, durante la década de los 30's se produjo un auge de las teorías factorialistas de la inteligencia (Spearman, 1927; Thurstone, 1935, 1938) que conllevaron el uso de técnicas estadísticas multivariadas para la construcción y validación de los ítems. La validez empezó a considerarse como el grado en que cada instrumento refleja el constructo que pretende medir y las relaciones entre tests que miden diferentes constructos, es decir, reflejan las relaciones hipotetizadas entre ellos. Esto dio lugar a la denominada "validez de constructo" (Cronbach y Meehl, 1955), término que se introdujo oficialmente en la Psicometría en 1954 por el Comité de Test Psicológicos de la APA.

Cuando comenzó el desarrollo de las pruebas, el primer procedimiento aceptado era definir lo que se intentaba medir, y después reunir las pruebas para mostrar el éxito obtenido. De aquí surgió la primera aproximación de validez, la cual significa el grado en que una prueba mide lo que intenta medir. Para encontrar la validez de un prueba podemos correlacionar los puntajes obtenidos a través de ella con el criterio (medidas obtenidas en una situación de vida real y que hacen referencia a rasgos psicológicos). (L.E. Tyler, 1972)

La validez de la prueba se refiere a lo que esta mide y a como lo mide, solamente es posible definir el rasgo que mide, mediante el examen de los criterios específicos y otras fuentes objetivas de información, utilizadas para establecer su validez. (Anastasi, 1950).

La validez debe determinarse respecto al uso particular para el que lo consideramos. Todos los procedimientos para determinar la validez de un test se basan en las relaciones entre el desempeño y otros hechos observables independientemente relativos al rasgo de conducta que se esta considerando.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1.2 EL SIGNIFICADO DE LA VALIDEZ.

La consideración más importante sobre validez queda comprendida en la pregunta "¿Qué mide esta prueba?".

Muchos caemos en el error de creer que el título de un prueba nos dice lo que ésta mide; por ejemplo una prueba construida por el señor "X" para medir la "aptitud de razonamiento" puede ser una medida de las actitudes de la clase media. Una de "aptitud mecánica" puede convertirse en una medida global de inteligencia general. Un cuestionario de "madurez emocional" puede estar midiendo únicamente lo que el investigador sabe sobre la deseabilidad social de un aspecto del comportamiento. Lo que debemos tener en cuenta para evaluar la validez de un prueba es, en primer lugar, no prestar atención a sus títulos. La pregunta importante no es: "¿Cómo llama el autor a esta prueba?", sino: "¿A qué hacen referencia los puntajes obtenidos en esta prueba?". Sin embargo, se ha visto que tanto en el procedimiento como en el concepto hay serias dificultades, en muchas ocasiones es imposible encontrar un criterio no- ambiguo de un rasgo mental. Ante esto se llegó a la conclusión de que la validez de una prueba es un proceso largo y no un hecho aislado. Es sólo mediante estudios sobre la correlación de la prueba con una amplia variedad de criterios que podremos comprender qué está midiendo una prueba.

La comprensión de los elementos que se incluyen en la validación de un prueba incluye tres implicaciones evidentes que se deben tener presentes siempre que se haga uso de pruebas:

Primero, cuando se va a emplear una prueba para tomar decisiones sobre individuos o grupos, debemos acumular todas la pruebas disponibles antes de intentar una interpretación de los puntajes; por lo tanto se requiere de una persona competente capaz de realizar el estudio.

Segundo, debemos tomar en cuenta que, en la medida de lo posible, cualquier prueba que vayamos a emplear para predicción o selección debe estar validada en la situación específica donde se va a emplear, lo que requiere de una investigación preliminar antes de aplicarla para realizar la selección. En los diseños de un estudio de este estilo debemos hacernos la siguiente pregunta: "¿Añade esta prueba algo a la validez de los métodos de selección empleados hasta el momento?".

Finalmente, tanto si deseamos emplear las pruebas en situaciones prácticas que incluyen individuos, como en investigaciones teóricas orientadas a un incremento de nuestra comprensión de las diferencias individuales, debemos siempre tener en cuenta que nuestras ideas sobre la naturaleza de los rasgos y sobre lo que miden las pruebas se modifican constantemente con las nuevas pruebas. Por ello es importante saber examinar al mismo tiempo la validez de nuestras propias ideas para determinar la validez de una prueba.

1.1.3 TIPOS DE VALIDEZ

En los lineamientos de Standards for Educational and Psychological Test and Manuals (1966) los procedimientos para investigar las relaciones antes mencionadas, se clasifican en:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VALIDEZ DE CONTENIDO.

Supone esencialmente el examen sistemático del contenido del test para determinar si comprende una muestra representativa de la forma de conducta que ha de medirse. Se emplea regularmente para la validación al evaluar las pruebas de rendimiento, las cuales están destinadas a medir el grado de dominio del individuo en una habilidad específica.

Presenta una dificultad en el muestreo del contenido, puesto que se debe analizar sistemáticamente el área de contenido que ha de probarse para tener la seguridad de que todos los aspectos principales están adecuadamente cubiertos por los elementos del instrumento y en las proporciones correctas. La validez de contenido depende de la pertinencia de las respuestas del individuo respecto al área de conducta que se está considerando y no de la aparente adecuación del contenido del elemento.

Algunas de las limitaciones que presenta este tipo de validez son:

- No suele ser suficiente para los test de aptitud y personalidad puesto que el contenido de ellos apenas sirve para revelar la hipótesis que llevo al elaborador del mismo a escoger un determinado contenido para medir un rasgo específico.
- En la validación final se requiere de una rigurosa verificación empírica.
- Hay que confirmar las hipótesis empíricamente para establecer la validez del instrumento.

Es por esto que difícilmente en la elaboración de pruebas este tipo de validez llega a ser suficiente para autenticar los constructos de una prueba.

VALIDEZ EMPÍRICA O DE CRITERIO.

Indica la eficacia de una prueba en la predicción de la conducta del individuo en situaciones específicas. Para ello se compara la actuación de ésta con un criterio, es decir, una medida directa e independiente de lo que está destinado a medir este.

Basándose en el criterio y el test se estableció por parte de los APA Test Standards una distinción entre la validez concurrente (Cuando éstos se aplican a un grupo de quienes se tienen ya los datos empíricos; suelen tomarse como sustitutivo de la validez empírica) pero la distinción esencial radica en los objetivos de la prueba) y la validez predictiva (Predicción a lo largo de un intervalo de tiempo)

Luego entonces, la validez empírica es la más apropiada para estudios de validación local, en los cuales hay que comprobar la eficacia de un herramienta con respecto a un programa específico.

VALIDEZ ESTRUCTURAL

Se refiere al grado en que mide una elaboración o un rasgo teóricos. Se fija en una descripción de la conducta más permanente y de una clase abstracta, requiere la acumulación gradual de información procedente de diversas fuentes.

Para probar la Validez Estructural se debe demostrar que un test tiene una elevada correlación con otras variables con las que debería estar teóricamente correlacionado (Validación Convergente), o

4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cuando se correlaciona significativamente con variables de las que debería de diferir teóricamente (Validación Discriminante).

Existen otros tipos de validez que no poseen tanto sustento teórico como las anteriores, sin embargo, se usan regularmente entre las cuales se encuentran:

VALIDEZ APARENTE.

Intenta conocer si el test parece válido a los sujetos que lo reciben, se refiere también al rapport y a las relaciones públicas. En suma se trata de lo que éste mide de manera superficial o de un rasgo deseable en el mismo.

La validez aparente puede mejorarse formulando de nuevo los elementos del instrumento en términos que parezcan pertinentes y pausibles en el marco particular en que han de usarse. Es importante aclarar que al mejorar la validez aparente, se mejora por ende la validez objetiva.

VALIDEZ SINTÉTICA.

La deducción de la validez en una situación específica a partir de un análisis sistemático de los elementos de la tarea, una determinación de la validez del test para estos elementos y una combinación de la validez elemental en un conjunto. (Balma, 1959). (Anastasi op.cit).

1.1.4 LA VALIDEZ EN EL ÁMBITO DE LA SELECCIÓN.

El uso de las pruebas en el ámbito de selección de personal, se justifica por la necesidad que existe en las áreas de reclutamiento y selección de personal de integrar a los trabajadores de acuerdo a sus características de eficiencia en puestos respectivos mediante procesos de selección, en el cual los test nos permiten predecir el rendimiento del trabajador en un determinado puesto de trabajo, a partir de las puntuaciones obtenidas en ellos.

Además de interesarse por las inferencias realizadas por la ejecución de los sujetos en el criterio, otro tipo de inferencias acerca de los rasgos psicológicos necesarios para la ejecución eficiente de determinadas áreas, requiere de una validación de constructo.

De acuerdo con Uribe -Prado (1998), en los procesos de selección de Recursos Humanos uno de los constructos que más se investigan es precisamente el de la personalidad.

1.2 CONFIABILIDAD.

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos individuos al ser examinados por el mismo instrumento en ocasiones diferentes con distintos conjuntos de elementos equivalentes o bajo otras condiciones variables de examen. Dicho concepto forma la base del cálculo del error de medida de una puntuación sencilla, así mismo el término se emplea para abarcar varios aspectos de la consistencia de una puntuación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En su sentido más amplio, la confiabilidad o fiabilidad de un test indica hasta que punto puede atribuirse a errores de medida las diferencias individuales en las puntuaciones de éste.

Puesto que todos los tipos de confiabilidad se refieren al grado de consistencia o concordancia entre dos conjuntos de puntuaciones derivadas independientemente, pueden exponerse todas en función de un coeficiente de correlación (Expresa el grado de correspondencia o relación entre dos conjuntos de puntuaciones, tal relación puede ser +1 positiva o -1 negativa).

1.2.1 EL SIGNIFICADO DE LA CONFIABILIDAD.

Para explicar su significado podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Con cuánta precisión consistencia mide la prueba lo que está midiendo?.

Existen numerosas formas de analizar la confiabilidad de una prueba y de presentar los resultados de análisis, sin embargo todas esas formas tienen algo en común: la administración de dos versiones de la misma prueba a un grupo de sujetos tipificado según la edad o las características sociales de las personas para quienes se ha diseñado. Por ejemplo si se desea determinar la confiabilidad de una prueba de inteligencia para niños de ocho años, se deben administrar ambas formas. A y B, individuos de ocho años. En caso de contar con una sola prueba disponible, se pueden construir dos claves separadas, una para cada mitad de la prueba (usualmente las preguntas pares corresponden a una clave y las impares a otra) para obtener así dos puntajes en vez de uno por persona. En el caso de evaluar la confiabilidad de una prueba de destreza manual para niños en una escuela, podemos aplicarla en dos oportunidades con un corto intervalo de tiempo entre las dos sesiones. Este procedimiento también permite obtener dos puntajes de cada sujeto. En ambos casos no hay razón para suponer que los factores aleatorios actúan en la misma forma sobre los dos puntajes. De esta forma, se puede considerar que mientras más semejantes sean los dos puntajes de cada persona tanto más la prueba estará midiendo algo diferente del azar, es decir una aptitud o rasgo de personalidad con mayor consistencia, exactitud o confiabilidad. Por otro lado mientras más casos haya en un grupo que puntúen de forma diferente en ambas aplicaciones o claves, aumenta la sospecha de que los puntajes de todos los sujetos que tomen la prueba estarán claramente influidos por factores aleatorios.

1.1.2 ASPECTOS DE LA CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD DE REPETICIÓN DEL TEST O FIABILIDAD DEL TEST

El coeficiente de confiabilidad consiste simplemente en observar la correlación entre las puntuaciones obtenidas por los mismos sujetos en las dos aplicaciones del test. La confiabilidad indica hasta que punto las puntuaciones pueden generalizarse en distintas ocasiones, cuanto más alta sea la confiabilidad, tanto menos susceptibles son las puntuaciones a los cambios diarios casuales que producen en la condición del sujeto o en el ambiente en que se aplica el test. (La varianza de error del muestreo del tiempo).

6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONFIABILIDAD DE LA FORMA EQUIVALENTE.

Primeramente a los sujetos se les proporciona una forma del instrumento, posteriormente de forma paralela se les proporciona la otra. La correlación entre las puntuaciones obtenidas en las dos formas representan el coeficiente de confiabilidad. Mediante esta forma se mide la equivalencia de las diferentes muestras de elementos o formas de la prueba.

CONFIABILIDAD DE LA DIVISIÓN EN MITADES.

Es posible llegar a la confiabilidad de un test, partiendo de una sola aplicación, mediante varios procedimientos de división en mitades: se obtienen dos puntuaciones para cada individuo dividiendo el procedimiento en mitades comparables. Evidentemente la confiabilidad de la subdivisión proporciona una medida de la consistencia interna o adecuación de las muestras de elementos. (La varianza de error es el muestreo del contenido).

CONFIABILIDAD DE LA DIVISIÓN EN PARES Y NONES.

La ventaja de este método es que solo requiere una prueba para el cálculo del coeficiente de confiabilidad. Los exámenes son calificados de manera que de cada uno se obtengan dos calificaciones. Esto generalmente se hace contando el numero de aciertos con numero impar y el numero de aciertos con numero par. Cada examen tiene ahora una calificación par y una impar; se calcula el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson (denominado coeficiente de consistencia inherente) entre las dos series de calificaciones. De este modo la confiabilidad de una prueba se relaciona directamente con la extensión de la misma y cuando se califica la prueba en impar-par se reduce la extensión de la prueba original a la mitad. El coeficiente de confiabilidad que se ha calculado es el equivalente de uno para una prueba de la mitad del tamaño de nuestra prueba original.

CONFIABILIDAD DEL PUNTUADOR.

Se halla mediante una muestra de protocolos del test puntuados independientemente por dos examinadores. Las dos puntuaciones por cada sujeto, obtenidas de esta forma se correlacionan de la forma corriente, y el coeficiente de correlación resultante es una medida de la confiabilidad del examinador. "Varianza de error es la diferencia entre las puntuaciones". Los diferentes tipos de confiabilidad varían en los factores que ellos incluyen dentro de la varianza de error.

CONFIABILIDAD KUDER- RICHARDSON.

Se basa en la consistencia de las respuestas de los sujetos a todos los elementos del test. Esta consistencia entre los elementos se halla influida por dos fuentes de varianza de error:

* Muestreo del contenido

* Heterogeneidad del área examinada o contenido

Cuanto más homogénea sea, más alta será la consistencia entre los elementos. La diferencia entre los anteriores y la confiabilidad Kuder- Richardson, radica en que esta ultima se utiliza cuando la prueba se califica dicotómicamente, es decir, a base de 1 y 0.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3 ASPECTOS ESTADÍSTICOS

1.3.1 LA CURVA NORMAL Y LOS PUNTAJES ESTANDAR.

La curva normal es una distribución teórica de los datos de una población. Un tipo de puntuación estándar comúnmente usado es la puntuación z.

Un puntaje z es un dato transformado que designa a cuantas unidades de desviaciones estándar por arriba o por debajo de la media se encuentra un dato en bruto.

Con una curva normal, los puntajes z nos permiten determinar el número o porcentaje de los valores que están por debajo o por arriba de cualquier dato en la distribución; además podemos comparar datos en distribuciones distintas, aunque las unidades de estas distribuciones sean diferentes. (Tyler, 1972)

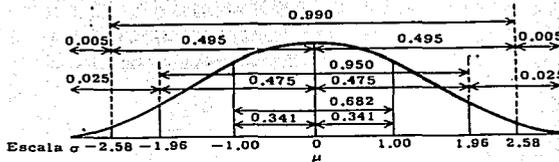


Fig. 1. La curva de la distribución de z, una curva normal de distribución con $\sigma = 1.00$, área = 1.0000, y media, $\mu = 0$. Las áreas bajo la curva entre ciertos conjuntos importantes de límites, expresadas en unidades σ , se dan en fracciones decimales del área completa. También se dan áreas bajo la curva más allá de algunos de estos límites, en 108 extremos de la distribución. *Capítulo 7. Probabilidades determinadas a partir de una distribución normal, la distribución de la z. Smith, M. (1970). Estadística simplificada para psicólogos y educadores. Manual Moderno, México.

Las puntuaciones estándar z sirven como unidades comunes en que otras puntuaciones pueden ser convertidas, además expresan la posición de un sujeto en una distribución dada tanto con respecto a la media como respecto a la variabilidad.

Cualquier puntuación puede ser convertida en una puntuación estándar, siempre que la media y la desviación estándar se conozcan para la distribución de la que es una parte.

1.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS PUNTAJES Z

La puntuación z es una puntuación estándar lineal (debido a que conserva relaciones numéricas exactas con las puntuaciones originales), expresa en términos sencillos, la diferencia entre la media o distancia entre la media de un grupo determinado y cualquier valor de puntuación crudo específico; con la puntuación z, se puede hacer una comparación interindividual, es decir, que expresa el número de desviaciones estándar entre cualquier puntuación específica y la media.

De acuerdo con Lyman (1977), algunas propiedades del puntaje z son:

1. Para cada grupo y cada puntuación el puntaje z da la misma media y desviación estándar.
2. Conserva la forma de la distribución de las puntuaciones crudas cambiando solamente los números de calibración.
3. Permite las combinaciones entre grupos o entre tests.
4. Puede ser tratada matemáticamente en otras formas.
5. La media de los puntajes z siempre es igual a 0 ($\mu_z = 0$). Esto es consecuencia de la observación de que los datos localizados en la media en la media de los datos n bruto será también la media de los puntajes z. El valor z para los datos en bruto en la media es igual a cero. La desviación estándar de los datos z siempre es igual a 1 ($\sigma_z = 1$).

La probabilidad comúnmente se estima a partir de la distribución de la z, estas estimaciones de probabilidad están basadas en áreas de las diferentes partes de la curva normal. La curva de la distribución z por definición tiene una media de $\mu = 0$ y una desviación estándar $\sigma = 1$, el área total de la curva es igual a 1.000.

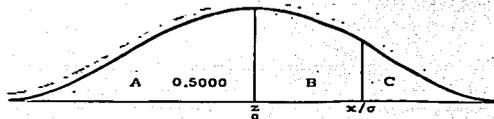


Fig. 2. Área total bajo la curva de $z = 1.000$, Área A = 0.5000, Área B + Área C (al extremo superior) = 0.5000. Los números de las columnas (1) a (3) del cuadro 7-1 son para el Área B, que siempre tiene la media ($z' = 0$) como uno de sus límites. La columna (4) del cuadro 7-1 da algunos valores del extremo de la distribución de la z, Área C. *Capítulo 7. Probabilidades determinadas a partir de una distribución normal, la distribución de la z.* Smith, M. (1970). *Estadística simplificada para psicólogos y educadores. Manual Moderno, México.*

En la figura 2 se puede observar que el área B se haya siempre limitado en un lado por la media y en el otro por los valores de z sobre la línea basal que representa desviaciones de la media en unidades de Desviación Estándar. La mitad izquierda de la curva normal representada por área A, es simétrica a la mitad derecha.

El área C de la figura se llama el extremo superior de la distribución, el área mas allá de la distribución del límite superior del área B. En teoría z puede variar de 0 a ∞ en cualquier dirección, por lo tanto z puede ser negativa o positiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS PUNTAJES T

La calificación T es una de las unidades estándar lineales mas comunes, de acuerdo con Morales (1975) op. Cit. la única diferencia entre las calificaciones T y z consiste en que en aquellas hay una media de 50 y una desviación estándar de 10. Esta puntuación fue propuesta por W. A. McCall (1922), y en la que una puntuación de 50 corresponde a la media, una de 60 a una desviación estándar por encima de la media, etc. La fórmula que se emplea para este tipo de calificación es:

$$T = DS_T (z) + X_T$$

$$T = 10z + 50$$

Donde:

Z = X - X (para obtener primeramente puntaje z)

10 = Constante multiplicadora (cada calificación z se multiplica por 10)

50 = Constante sumadora (50 se agrega a cada valor de 10 z)

Según Lyman (op.cit), al observar la curva normal de distribución se encuentra una dirección vertical que hace corresponder y equivaler los puntajes de z y T, ya que los puntajes T reflejan la distribución original de las puntuaciones crudas. Así mismo afirma que la puntuación T es más conveniente para la interpretación debido a que no contiene valores negativos y tampoco es común usar decimales.

1.3.4 NORMAS Y PUNTAJES DERIVADOS.

No solo debemos considerar la validez y la confiabilidad de una prueba sino, también es necesario tener en cuenta las diversas unidades en que se expresan los puntajes para poder interpretarlos y de esa manera evaluar la prueba. Un puntaje que indique únicamente cuantas preguntas contestó correctamente una persona no nos dice mucho sobre ella a menos que tengamos un estándar de comparación. Los puntajes transformados o derivados que se emplean en pruebas estandarizadas de aptitud, y personalidad, se han diseñado con el fin de posibilitar las comparaciones entre el puntaje de un individuo y las normas del grupo.

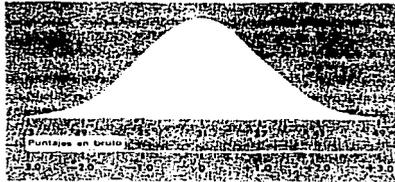


Fig. 3. Puntajes estándar que corresponden a los puntajes brutos en los diferentes niveles de una distribución cuya media es 31 y la desviación estándar 6. (Tomado de Tyler, L. 1972. Pruebas y Medición en Psicología. Prentice Hall- Internacional).

Uno de los métodos más sencillos (dentro de los diversos que existen) para transformar o derivar puntajes, es la obtención de normas percentiles para el grupo y la transformación del puntaje de cada individuo en un ámbito percentil correspondiente. Para la construcción de las tablas de normas percentilares, se divide el número de personas que obtuvieron un puntaje bruto inferior más la mitad de quienes obtuvieron el puntaje que se esté transformando, entre el número total de personas en el grupo.

Otro método empleado para transformar los puntajes en sus equivalentes que indiquen el lugar de un grupo donde se encuentra un individuo, utiliza, como base de las normas, la media y la desviación estándar. En las distribuciones normales hay una relación estable entre la distancia a la media y el área de la población por debajo de la curva. (Tyler, L.1972)

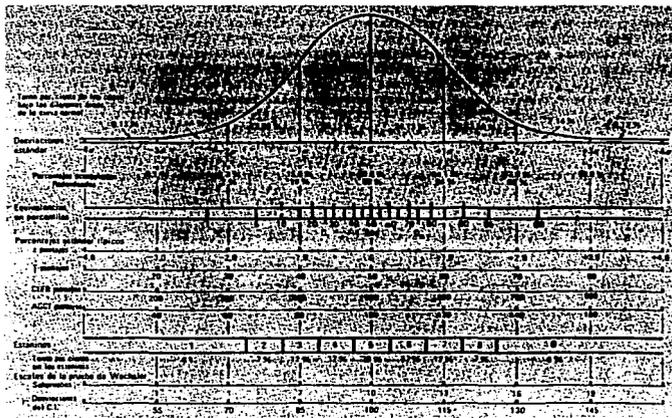


Fig.4 .Relaciones entre los diversos tipos de puntajes derivados. Y la escala percentil con la distribución normal (Tomado de H.G. Seashore : Methods of Expressing Test Scores. Psychological Corporation Test Service Bulletin, N° 48, New York, 1955, en Tyler, 1972).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3.5 UNIDADES Y NORMAS DE CALIFICACIÓN.

Las unidades de calificación (derivadas), tienen dos objetivos fundamentales: a) convertir las calificaciones de diferentes pruebas en datos comparables expresándolos en un mismo tipo de escala, y b) hacer posible la mejor interpretación de las calificaciones. (Morales Ma. L. 1998).

Para lo cual la psicometría ha elaborado unidades de medición en un intento para lograr una mayor exactitud y comprensión del significado de las mediciones en psicología, es decir, que se va a medir, a cuáles, para qué y cuándo se va a efectuar la medición, cual es su finalidad y como se van a utilizar los datos.

De acuerdo con Morales, Ma.L (1998) se puede hablar de tres sistemas de unidades de calificación:

COMPARACIÓN CON UN ESTANDAR ABSOLUTO O DIFICULTAD DE CONTENIDO.

Porcentaje de calificaciones correctas
Grados por letras

COMPARACIÓN INTERINDIVIDUAL

- Considerando la media y la desviación estándar del grupo:

Calificación Z
Calificación T
Calificación AGCT
Calificación CEEB
CI desviación: a) CI Wechsler, b) CI Stanford- Binet

- Considerando los rangos de los grupos:

Rangos
Rangos y cadenas percentiles
Grados por letras
Calificación estándar normalizadas (áreas de transformación):
a) T escaladas, b) estaninas, c) C escaladas, d) estén,
e) CI de desviación (subtest de Wechsler) , y f) ITED
Rangos deciles.

- Considerando el rango de calificaciones en un grupo:
Colocación en porcentajes

- Considerando la posición de aquellos que obtuvieron la misma calificación:

1. Calificación por edad: a) mental, y b) educacional.

COMPARACIÓN INTRAINDIVIDUAL

CI de razón
Índice de nivel intelectual
Cociente educacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las normas de calificación son de gran importancia ya que permiten comprender los resultados de una prueba, al proporcionar los parámetros que permiten comparar la ejecución de dicha prueba. Las calificaciones crudas (número real de respuestas o puntos obtenidos por un individuo), al carecer de significado en sí, no pueden ser comparables con los puntos obtenidos en otras pruebas. (Tayler, op.cit)

Si las calificaciones obtenidas en diferentes pruebas necesitan ser comparadas, es necesario emplear índices que expresen el significado relativo de cada una de ellas (rango relativo). Por ello, se han elaborado ciertas tablas de normas de calificación, (que facilitan la interpretación de calificaciones de pruebas psicológicas), las cuales pueden ser de varios tipos y contener diversa información, por ejemplo: normas de edad, de calificaciones escolares, de rangos deciles, de rangos percentilares, de calificación estándar, etc. (op.cit)

Las normas de calificación de un prueba están representadas en una tabla que contiene puntuaciones crudas y sus correspondientes en derivadas, las cuales facilitan la interpretación de las pruebas dándoles significado, algo que los puntajes crudos, por sí mismos, no pueden proporcionar.

La tabla de normas debe contener tanto las calificaciones crudas y como las derivadas, incluyendo la descripción del grupo sobre el cual se han elaborado. Pueden existir diversos tipos de tablas de normas como las siguientes:

- Simples
- De grupos múltiples
- De calificaciones múltiples
- Abreviadas
- Condensadas
- Tablas de expectancia.

Es importante recordar que cuando se interpreten las calificaciones de determinada persona en una tabla de expectancia o en una de normas, se debe tener en cuenta si el grupo y la situación son comparables.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II

PERSONALIDAD

2.1 ANTECEDENTES

El concepto de personalidad dentro de la psicología nos hace referencia a la forma en que un individuo actúa, siente, opina, etc., en determinadas circunstancias, así mismo nos permite predecir de cierta manera la conducta de los individuos.

Según Cueli y Reidl (1985) el estudio de este tema es antiguo, ya que el hombre ha buscado en sí mismo una explicación de lo que sucede en su mundo externo es decir de aquello que lo rodea y es independiente a él. Al respecto Uribe-Prado (1998) plantea que el desarrollo histórico del estudio de la personalidad se ha relacionado con ideas, motivos, actitudes, emociones, crisis vitales, creencias, valores y con los diferentes procesos mediante los cuales las personas tratan de entender su propio comportamiento, el de los otros y el del mundo.

Existen múltiples enfoques que han tratado de conceptualizar la personalidad desde distintos ámbitos. En el pensamiento griego, los pensadores vinculaban al hombre con los elementos naturales como el agua, viento, tierra, fuego, etc. Hipócrates fue el primer filósofo que clasifica el temperamento humano y el tipo de personalidad a partir del humor, siendo estos las flemas, la sangre, la bilis amarilla y negra; su tipología a partir de estos humores se definía como personas sanguíneas, flemáticas, melancólicas y coléricas.

Posteriormente dentro de las teorías modernas de la personalidad, Gordon Allport describió y clasificó más de 50 definiciones de personalidad antes de desarrollar la suya propia, así en 1961 definió la personalidad como "la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su conducta y pensamiento característicos".

Como punto central de su teoría, Allport definió el concepto de rasgo como una tendencia determinante o predisposición a actuar de acuerdo a las circunstancias; así mismo distinguió entre rasgos comunes y rasgos individuales (disposiciones personales). Los primeros se refieren a un constructo hipotético que permite comparar a los individuos dentro de una cultura determinada; mientras que los segundos se refieren a una característica determinante general única para el individuo que la tiene, de tal forma que cada uno de nosotros poseemos disposiciones personales, de mayor o menor importancia distinguiéndose así 3 niveles:

Rasgos cardinales
Rasgos centrales
Rasgos secundarios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2 ENFOQUE FACTORIALISTA DE LA PERSONALIDAD

Desde hace 100 años se han establecido diversas líneas de investigación en el ámbito de la personalidad; existiendo las siguientes concepciones; psicoanalítica, reflexológica-psicosocial, conductista, organicista, constitucionalista, gestáltica, personalidadista, psicosocial, fenomenológica, existencialista y factorialista. De acuerdo con Uribe (1998), las conclusiones hacen referencia a la existencia de un amplio número de definiciones y problemas epistemológicos que más que ayudar a unificar criterios colocan a la personalidad en una crisis teórica y de desunificación conceptual.(op. cit.).

En este último siglo, la psicología ha sido aportadora de teorías e instrumentos de medición en el ámbito de la personalidad. Sin embargo su fortaleza radica en la vinculación de teorías, modelos y estadística factorial en un contexto de investigación. A esta concepción se le ha llamado factorialista. (Cueli y Redil, 1972, op.cit)

¿ A qué se refiere el análisis factorial?. Para contestar esta pregunta comenzaremos por mencionar que el análisis factorial ha sido la técnica multivariada más importante y de mayor uso en el estudio científico de la psicología; siendo un instrumento útil y potente para manejar datos de la conducta, que puede ayudar a resolver problemas muy complejos de investigación.

Así mismo es un método para determinar las k variables subyacentes (factores), a partir de n conjuntos de medidas, siempre que k sea menor que n . También permite extraer las varianzas factoriales comunes, de conjuntos de medidas. (Kerlinger, 1975, citado por Salinas 2000).

El análisis factorial, es útil en lo que respecta a brevedad y sencillez científica, reduciendo la multiplicidad de pruebas y medidas, hasta lograr una sencillez notable, indicando qué pruebas o medidas pertenecen al mismo grupo, cuáles miden prácticamente la misma cosa y en qué grado lo hacen. Por tanto reduce el número de variables que deberá tratar el científico, y lo ayuda a localizar e identificar unidades o propiedades fundamentales en que se basan las pruebas y medidas.

LA APROXIMACIÓN DE CATELL

Raymond Cattell fue uno de los pioneros en el uso de los procedimientos de análisis factorial (Cattell, 1947, 1965, 1987; Cattell y Kline, 1977). Una de sus afirmaciones era que los investigadores debían determinar de manera empírica cuáles son los rasgos que subyacen a la conducta humana, dicho argumento ha sido una considerable influencia sobre muchos otros investigadores en la materia (p.ej, Goldberg, 1993^a citado por Uribe 1998).

De acuerdo a esta aproximación basada en un criterio léxico, Cattell (1947, 1965) tomó un conjunto de 4500 nombres de rasgos, una vez eliminados los sinónimos evidentes, obtuvo una lista de 171 nombres de rasgos, posteriormente determino la incidencia de esas palabras para someterlas a un análisis factorial el cual lo llevo al encontrar las dimensiones importantes para la personalidad humana, producto de los factores resultantes.

Cattell (1946, 1957) ha sostenido que la única fuente efectiva de la totalidad de los rasgos de personalidad se halla en el lenguaje. En 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. (Salinas, 2000)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Además de utilizar la estrategia del léxico, Cattell, proponía también emplear diferentes tipos de datos al investigar la estructura de la personalidad, tales como: datos de los cuestionarios de autorreporte, las calificaciones de observadores y los datos conductuales objetivos.

Como resultado de la aplicación de muchos análisis factoriales con diversos tipos de datos de una muestra de miles de sujetos, Cattell llegó a la conclusión de que son 16 dimensiones los factores básicos de la personalidad, y son estos los que dan nombre al inventario que los mide: el 16PF (Cattell, Eber y Tatsuoka, 1977, en Uribe 1998).

Cattell (1957) ha descrito la personalidad como nuestro comportamiento global, estando relacionado con todo lo que hacemos, ya sea abiertamente o de manera encubierta. Ante la riqueza y complejidad de esta afirmación, Cattell propone utilizar métodos y técnicas estadísticas que puedan manejar un vasto número de variables como son los métodos multivariados, análisis de varianza, correlación múltiple (Van de Geer, 1971; Anderson, 1966; Cattell, 1966, en Uribe 998), correlación canónica (Hotelling, 1936), análisis latente de clase (Lazarsfeld, 1950), análisis configurativo (Cattell, 1949) y análisis factorial (Spearman, 1927). (op,cit).

EYSENCK. EL MODELO DE RASGOS.

Hans Eysenck (1967, 1970, 1975, 1986; Eysenck y Eysenck, 1985) , por su parte y a diferencia de Cattell, cree que los teóricos deben partir de ideas bien desarrolladas sobre las variables subyacentes que desean medir, para así medirlas de manera adecuada.

Apoyado en la tipología de Hipócrates y Galeno así como en observaciones de Jung y Wilhem Wvundt (Eysenck, 1967), se dispuso a investigar la idea de que los cuatro tipos identificados por Hipócrates y Galeno podría ser el resultado de la combinación de distintos niveles de dos rasgos de orden superior, de tal forma se dio a la tarea de reconstruir las observaciones de los antiguos en una matriz de sólo dos dimensiones: introversión- extroversión y emocionalidad – estabilidad (o neuroticismo).

Estas dos dimensiones se evalúan por medio de un instrumento de auto-reporte denominado Cuestionario de Personalidad de Eysenck o CPE (Eysenck y Eysenck, 1975). El desarrollo de este instrumento se sirve del análisis factorial para refinar sus escalas y confirmar que las escalas miden los dos factores que se pretenden medir. (Carver y Sheier, 1997)

Es importante decir que del análisis de la personalidad de Eysenck, se desprenden dos puntos importantes: primero él cree que los tipos se relacionan con aspectos del funcionamiento del sistema nervioso, y segundo en su análisis se encuentra una tercera dimensión de la personalidad, denominada psicotismo (Eysenck y Eysenck, 1976), la cual consiste en la predisposición a volverse psicótico o sociópata, lo que para Eysenck la gente con un alto nivel de psicotismo suele ser: hostil, manipuladora, impulsiva y afecta a las experiencias inusuales (Eysenck, 1992).

De acuerdo con Harrison Gough (1968) algunos aspectos de la conducta (conceptos populares), son comunes a todas las culturas y sociedades porque surgen naturalmente a partir de la interacción social, siendo estos los aspectos básicos de la personalidad humana y, en consecuencia, dimensiones que deben medirse. Por ello Gough desarrollo el Inventario Psicológico de California: CPI (Gough, 1956, op.cit).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte Wiggins y cols. (1979; Wiggins, Phillips y Trapnell, 1989), basados en el trabajo pionero de Leary (1957), argumentan que los rasgos influyentes en la calidad de las experiencias interpersonales constituyen los aspectos básicos de la personalidad. Wiggins propuso un conjunto de 8 patrones interpersonales dispuestos alrededor de dos dimensiones básicas de las relaciones humanas, el dominio (o estatus) y el amor, a lo cual llamó círculo interpersonal.

Wiggins concordaba con Eysenck en que las diversas personalidades surgían de la combinación de valores en esas dos dimensiones.

2.3 BIG FIVE: EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES FACTORES

¿Qué son los factores?

Eysenck (1953) describe un factor como, "una proposición condensada de relaciones (lineales), que generan entre sí un conjunto de variables...". Esta descripción, puede ser ampliada, dependiendo del uso particular que se le da al análisis factorial, el cual puede ser de tres aspectos: siendo los factores descriptivos, sugiriendo hipótesis y, apoyando o desmintiendo hipótesis; siendo los dos últimos usos del análisis factorial, los más importantes en el estudio de la personalidad.

Existen muchas definiciones acerca de lo que es un factor, una de ellas es la propuesta por Royce (1963, en Cattell, 1977, citado por Salinas, 2000), quien lo define como "un constructo, definido operativamente por sus saturaciones factoriales".

Por otra parte, Kerlinger (1975), menciona que un factor es una construcción hipotética (constructo), una entidad hipotética, en la que supuestamente se basan pruebas, escalas, reactivos y medidas de cualquier tipo.

El intento de reducir el número de factores de personalidad que, como hemos visto pueden llegar a ser muchos, es muy precoz; sin embargo, solo en los años ochenta esta tendencia ha alcanzado una vitalidad suficiente para promover una fuerte corriente de investigación que ha llevado a unas posiciones muy próximas a muy diversos grupos. La tendencia a la confluencia parece ser algo vigente en el clima de la Psicología actual en todas las áreas de conocimiento. (Uribe, 1998)

Parece que Mc Duogall (1932; citado por Digman, 1990) fue el iniciador del tema. De una manera deductiva sugiere la existencia de cinco elementos explicativos de la personalidad, aunque cada uno de ellos encierra una gran complejidad; llega incluso a nombrar cinco componentes: Intelecto, Carácter, Temperamento, Disposición y Templanza. Estos cinco elementos tienen un cierto parecido con lo que van a ser los cinco grandes factores que se alcanzan por análisis factorial, pero teñidos por la orientación instintivista de su pensamiento.

Sin embargo, el primer intento con metodología estricta es de Thurstone (1934), quien analizó coeficientes de sesenta rasgos de personalidad por medio de diferentes métodos factoriales, encontrando cinco factores, ese hecho permite asumir que la descripción científica de la personalidad puede no ser tan desesperanzadoramente compleja como se la ha pensado muchas veces. (Ballesteros, 1994).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Catell R.B.; (1943), (1947) fue el primero en desarrollar una amplia investigación desde una perspectiva factorial, encontrando 16 factores primarios. En la misma perspectiva, Norman (1963) encontró 5 factores primarios. Por su parte Eysenck y Eysenck (1985) proponen 3 grandes factores.

Durante 40 años se ha acumulado que evidencia que apoya la idea de que la estructura de la personalidad esta formada por cinco factores. En 1949 D. W. Fiske informó en una publicación que no había logrado reproducir la estructura de los 16 factores propuesta por Catell y que lo que había encontrado era una solución de cinco factores, siendo esta la primera evidencia que apoyaba el modelo de los cinco factores. Posteriormente a principios de los 60's, Norman (1963), Borgatta (1964) y Smith (1967) abordaron la misma cuestión con instrumentos diferentes, sin embargo llegaron a la misma conclusión: eran cinco factores los que mejor explicaban a los datos.

El tema ha desatado una verdadera explosión de estudios durante las décadas de 1980 y 1990, ya que los datos de las investigaciones anteriores han sido sometidos a nuevos análisis (Digman y Takemoto-Chock, 1981). Otras investigaciones (p.e. Borgatta, 1964; McCrae y Costa, 1985, 1987; Digman e Inouye, 1986; Goldberg, 1990, 1992; Digman, 1990; John, 1990; McCrae y John, 1992; Wiggins y Pincus, 1992; Donahue, 1994; Panunonen, Jackson, Trzebinski y Forsterling, 1992; Stumpf, 1993; Peabody y Goldberg, 1989; Peabody, 1984) han reportado también cinco factores, partiendo de análisis factoriales y de variables diferentes a las utilizadas por Catell (1947).

También se ha probado el modelo con diferentes tipos de instrumentos, algunos estudios han empleado una prueba de auto calificación llamada tipo Q (Lanning, 1994; McCrae, Costa y Busch, 1986); otros evaluaron la frecuencia con que la gente realiza cierto tipo de actividades (Botwin y Buss, 1989), algunos han realizado evaluaciones no verbales (Panunonen et al., 1992); otros han probado el modelo con medidas originalmente desarrolladas para líneas de pensamiento del todo diferentes (Costa y McCrae, 1988a; McCrae y Costa, 1989a). A pesar de encontrar excepciones (como en Zuckerman, Kuhman y Camac, 1988) y algunas imperfecciones en los hallazgos (Church y Burke, 1994; Lanning, 1994), es impresionante la forma en 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).

Los "Cinco Grandes Factores" o "Big Five" de acuerdo con Golberg (1993), pueden ser nombrados de la siguiente manera:

I. Extroversión (Surgency or Extroversion).

Contiene características como habladoría, asertividad y un nivel de actividad, contrastando con silencio, pasividad y el ser reservado.

Hay mucha variabilidad respecto a que consiste este factor (McCrae y Costa, 1987), lo que de alguna manera da pie a las diferentes etiquetas.

Dentro de las características de este factor se encuentran como ya se mencionó anteriormente 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 este factor añade un sentido de sociabilidad (Watson, Clark, McIntyre y Hamaker, 1992).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II. Amabilidad (Agreeableness or Pleasantness).

Contiene características como amabilidad, confianza y calidez, contrastando con hostilidad, egoísmo y desconfianza.

O también comúnmente denominado agradabilidad, Digman y cols. (op.cit.) comentan que este rasgo además de poseer la cualidad de ser cálido y agradable, en contraste a la frialdad; sino que además puede al menos en algunas conceptualizaciones, incluir un tipo de aceptación dócil, o también un sentido de protección y apoyo emocional.

III. Fiabilidad (Conscientiousness or Dependability).

Contiene características como organización, cuidado y confiabilidad, contrastando con descuido, negligencia y desconfianza.

Otra de las etiquetas de este factor es la escrupulosidad dentro de sus cualidades se encuentran la planeación, la persistencia y el esfuerzo positivo por alcanzar metas (Digman e Inouye, 1986). Sin embargo estudios realizados han encontrado ligado este factor con el éxito educativo (Dollinger y Orf, 1991), por lo que se ha identificado también dicho factor como voluntad, apremio y responsabilidad.

IV. Estabilidad Emocional- Neurotismo (Emotional Stability vs Neuroticism).

Contiene características como nerviosismo, volubilidad y temperamentalidad.

Hay un acuerdo respecto al significado de este factor, nombrándolo como neuroticismo o emocionalidad, sin embargo Digman y Takemoto-Chock (1981), lo llaman desorganización emocional

V. Intelecto o Apertura a la experiencia (Intellect or Openess to Experience).

Contiene características como imaginación, curiosidad y creatividad, contrastando con superficialidad e imperceptibilidad.

El quinto factor es el que más desacuerdos ha ocasionado, lo cuál aparentemente se debe a las diferencias entre los estudios que lo miden. De tal forma, hay quienes lo han llamado como Intelectualidad (Digman y Takemoto-Chock, 1981; Peabody y Goldberg, 1989), y quienes lo nombran como Apertura a la Experiencia (McCrae y Costa, 1987).

La aparición de los "Cinco Grandes" es, por tanto, un resultado empírico y no teórico que ha surgido del análisis factorial de muchos investigadores diferentes, con evaluaciones diversas; parece que la condición científica de la replicabilidad se cumple en el caso de "los Cinco". Esto hace pensar en una cierta consistencia de tal estructura de personalidad; Buss (1991) apuesta fuertemente por su carácter evolutivo, puesto que representan las vías más comunes de enfrentarse a la solución de los problemas que plantea la supervivencia y la reproducción.(Ballesteros, 1994).

El modelo de los cinco factores es comparado con otras teorías para el desarrollo del mismo, una de las comparaciones más sencillas resulta de la teoría de Eysenck, en la cuál los cinco factores son similares a los rasgos de orden superior de Eysenck, la extraversión y la estabilidad emocional, por su parte un tercera dimensión del psicotismo es representado por una combinación de las características que constituyen a los factores separados de agradabilidad y escrupulosidad (Goldberg, 1993a; Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta y Kraft, 1993 cit. por Uribe, 2000).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La importancia del modelo de los cinco factores se basa en ser la mejor posibilidad actual, sobre el estudio de las dimensiones de personalidad dentro de la psicología de los rasgos. Goldberg (1993), afirma que en la actualidad se considera la existencia de dos modelos de los cinco factores; primero el Inventario de Personalidad NEO (NEO- PI) desarrollado por McCrae y Costa (1985a, 1987, 1992), y el segundo, es el asociado con los estudios basados en la hipótesis léxica representado por los marcadores sugeridos por Norman (1963), Peabody y Goldberg (1989), Goldberg (1990, 1992), John (1989), Trapnell y Wiggins (1990), Digman (1989) y Digman e Inouye (1986)...(Uribe -Prado en proceso)

Según McCrae y Costa (1958) el modelo de los cinco factores ha sido el foco de la disputa en el ámbito de la psicometría, sin embargo la evaluación psicológica sigue realizándose en muchos campos y de igual forma se sigue realizando el diseño de investigaciones en el terreno de la personalidad; lo cual se demuestra por el notable uso de instrumentos como: Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI); Californian Psychological Inventory (CPI); Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF); Guilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS); Maudsley Personality Inventory (MPI); Eysenck Personality Inventory (EPI); Eysenck Personality Questionnaire (EPQ).

En México, investigaciones en el rubro de la inteligencia y la personalidad, han demostrado que no siempre los instrumentos o conceptos desarrollados en otros países se adecuan a nuestro medio, por lo que ha sido necesario llevar a cabo adecuaciones (p.e. Reyes-Lagunes, 1977; Díaz- Loving y Andrade-Palos, 1984).

En el terreno de la personalidad del mexicano, diversas investigaciones se han desarrollado desde el ámbito del locus de control (Díaz- Loving y Andrade- Palos, 1984); desde la masculinidad-femineidad (Díaz- Loving, Díaz- Guerrero, Helmreich y Spence, 1981); desde el auto-concepto (La Rosa y Díaz- Loving, 1991); desde la motivación al logro y evitación al éxito (Díaz- Loving, Andrade- Palos y La Rosa, 1989; Espinoza y Reyes-Lagunes, 1991); y desde la flexibilidad (Melgoza-Enriquez y Díaz- Guerrero, 1990). (Uribe-Prado, Manual SFM en proceso).

Villegas (1992), realizó la adaptación y estandarización del Inventario de Personalidad Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA), siendo uno de los precursores en la adaptación de un instrumento manteniendo el contenido semántico del inglés al español.

Barrick y Mount (1991) afirman que el modelo de los cinco factores suministra un gran avance científico en la formulación de hipótesis relacionadas a las diferencias individuales en la personalidad. Especialmente en las áreas de selección de personal, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo.

2.4 MODELO DE LOS CINCO FACTORES MEXICANOS DE LA PERSONALIDAD (SFM)

En México, existe en el mercado un instrumento conocido como el Big Five, su inconveniente es que es una versión realizada en España, después de haber sido elaborada para Italia. La estandarización española puede tener validez para la población con la que fue realizada, sin embargo, es aventurado y poco confiable utilizarla en México debido a que los autores italianos realizaron una traducción del idioma inglés al italiano, después probada en España y posteriormente aplicada de manera mecánica en México. En este sentido, la validez, confiabilidad y estandarización a la población mexicana no existen, por lo que no es pertinente su aplicación por principios éticos, ya que se están utilizando conceptos extranjeros sin adaptación alguna para los mexicanos.(Salinas, 2000).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En lo que respecta al origen del instrumento desarrollado por Uribe-Prado (1997) 5FM, este surge ante una necesidad por contar con un instrumento semánticamente válido para México, ante esto en 1997 la Facultad de Psicología de la UNAM, abrió la posibilidad para que dicho autor, llevara a cabo una primera investigación con el mencionado modelo cubriendo los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el equivalente semántico de los cinco factores en la cultura mexicana.
- ✓ Realizar investigaciones básicas con este instrumento cumpliendo con todos los requisitos psicométricos pertinentes.
- ✓ Promover la creación de instrumentos mexicanos con teorías fortalecidas en el terreno internacional en psicología cuyo sustento sea de la investigación científica, y
- ✓ Proporcionar a las organizaciones mexicanas instrumentos de medición que no sean producto de traducciones mecánicas ni de inventos teóricos inexistentes.

Así en una primera etapa, se realizó una investigación en el terreno del significado con la teoría de Redes Semánticas Naturales, encontrando la conceptualización de los cinco factores con un lenguaje acorde a los mexicanos, para ello se empleó una muestra no probabilística de 442 sujetos (248 mujeres, 194 hombres), solteros, con estudios de preparatoria en sus tres niveles, de los cuales 203 fueron tomados de una institución privada: Colegio México y 239 de la ENP I "Gabino Barreda", y edades comprendidas entre 15 y 19 años.

Una vez interpretados y adaptados los conceptos del modelo, Uribe (1997), elaboró un primer instrumento que explora los cinco factores. El total de reactivos se encuentran agrupados para su manejo en cuatro contextos: Educativo, Familiar, Laboral y Social. Cada área contiene 8 preguntas o reactivos correspondientes a cada factor (8 reactivos por 5 factores) haciendo un total de 40 preguntas por cada contexto, teniendo un total de 160 reactivos(4 áreas por 40 preguntas). Además existen 16 reactivos distribuidos en las cuatro áreas (4 en cada una) relacionados con preguntas de credibilidad, es decir, conforman un factor que nos permite conocer si la persona que contesta el cuestionario, esta mintiendo.

Este primer instrumento tuvo como objetivo llevar a cabo una aplicación a ejecutivos mexicanos y así conocer si el 5FM, funciona para la cultura mexicana, y conocer además, si el instrumento mexicano conforma los cinco factores como lo ha hecho en otros países (validez), de acuerdo con la teoría, así mismo saber si existe consistencia interna en las respuestas (confiabilidad) y también conocer estadísticas que permitan calificar el instrumento, basadas en normas de mexicanos (estandarización).

Para realizar lo anterior, se ocupó una muestra de 815 sujetos mexicanos solteros y casados, de los cuales 428 (53%) fueron hombres y 387 (47%) fueron mujeres. La edad de la muestra fluctuó entre los 20 y los 67 años y la escolaridad varió entre 3ro. de preparatoria (normal superior) y posgrado. 494 sujetos trabajaban en el sector público (60.6%) y 321 en la iniciativa privada (39.4%). Se les aplicó el instrumento denominado cinco factores mexicanos (5FM) de 160 reactivos. Se llevó a cabo una análisis factorial confirmatorio con rotación ortogonal, así como análisis de varianza y correlaciones Pearson.

La confiabilidad obtenida por dicho instrumento fue la siguiente, de acuerdo a un análisis de confiabilidad de Cronbach para los cinco factores:

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Factor	Alfa Cronbach
Sociabilidad	.8139
Aceptabilidad	.6035
Organización	.6902
Control	.7025
Sensibilidad	.6930

Dicho instrumento se redujo a 69 reactivos y arrojó buena consistencia interna para cada escala, además de modificar el orden de los cinco factores. También mostró validez predictiva y concurrente en algunos factores con la tipología de Holland y las variables demográficas. La aplicación se realizó en diferentes periodos entre los años de 1999 a 2001. (Uribe- Prado articulo en prensa).

El instrumento de Uribe-Prado (1997, 1999) ha mostrado que el modelo norteamericano no se reproduce de la misma manera con mexicanos, empero, si se toma dicho modelo para identificar diferencias profesionales con un fin de selección de personal, la tipología de Holland (1966, 1973, 1985 y 1996) así como diversas variables demográficas, permiten identificar diferencias significativas para elaborar perfiles de puesto por tipología o área académica (UNAM), con base en el modelo como indicador de personalidad profesional. Las implicaciones son importantes para continuar investigando la validez de ciertos modelos de personalidad como el Big Five. Investigar dicho modelo y vincularlo con desempeño laboral, rotación en el empleo, satisfacción, bienestar y productividad serían trabajos importantes, de continuación y de profundidad necesarios para conocer la personalidad de trabajadores mexicanos y así mejorar su adaptación con salud y bienestar en las empresas que los contratan.(op. cit.)

Con respecto al orden de los factores, se encontró que estos no se reproducen en el mismo orden que con los cinco factores norteamericanos, ni con la misma carga factorial, por lo que el orden de los factores del 5 FM quedó de la siguiente forma:

Factor	Orden teórico	Orden mexicano
Sociabilidad	1	1
Aceptabilidad	2	5
Organización	3	4
Control	4	2
Sensibilidad	5	3

2.5 APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SELECCION

El modelo de los Cinco Factores ha tenido importantes aplicaciones en investigaciones realizadas el rubro de la selección de personal.

Según Goldberg (1993), el optimismo respecto al modelo se ha visto corroborado por la validación practica. Existen hallazgos donde se demuestran que la medición de la personalidad proporciona un

sustancial incremento en la validez predicativa sobre mediciones cognitivas en una variedad de criterios relacionados con los puestos de trabajo (McHenry, Hough, Toquam, Hanson y Ashworth, 1990, en Uribe 2000 en proceso).

De acuerdo con el autor existe un amplio consenso de que los factores no cognitivos están ampliamente implicados en muchos aspectos relacionados con la ejecución de un puesto. Así cuando las características de personalidad no son congruentes con la tarea la capacidad intelectual a nivel individual se ve disminuida en un puesto.

Por ello (Fleishman y Bass, 1986), mencionan que lo ideal sería colocar a todas las personas en puestos hechos perfectamente para ellos y para la sociedad, en donde cada persona use sus habilidades, temperamento y motivación en la mejor forma posible para ella y para la sociedad, la cual debería de dar el mejor uso posible a todas las disponibilidades de trabajo (Salinas, 2000).

Ante la dificultad de aplicar pruebas de personalidad con fines de selección, los psicólogos han buscado nuevos métodos para evaluar factores importantes de motivación y de personalidad para gerentes, vendedores, y otros profesionales surgiendo así los llamados centros de evaluación (op. cit).

Así durante los 90s. La investigación se ha enfocado en tres aspectos: La personalidad orientada con el análisis de puesto, las mediciones confiables de características de personalidad relacionadas con el puesto y los procedimientos óptimos para relacionar perfiles de selección con requerimientos del puesto.

El modelo de los Cinco factores proporciona un significativo avance científico para la formulación de hipótesis relacionadas a las diferencias individuales en la personalidad. Especialmente, para los subcampos de la selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo (Barrick y Mount, 1991, cit en Uribe, en prensa).

En un meta-análisis realizado por Barrick y Mount (1991), encontraron que el Factor 3 (Conciencia) fue un predictor consistentemente válido para todos los grupos ocupacionales estudiados, al respecto Digman (1990) reporto evidencia de que este factor se correlaciona significativamente como predictor del logro y la ejecución en el puesto. También encontraron que el Factor 1 (Extroversión) fue un predictor válido para puestos gerenciales y de representantes de ventas. (cit en Uribe, 2000 en proceso).

Hough et al (1990) reporto correlaciones importantes entre el Factor 3 y conductas contraproducentes a nivel organizacional. Goldberg (1992) encontró que el Factor 2 (Amabilidad) se relacionaba con algunos componentes de deshonestidad, proporcionando evidencia a un estudio de Hogan y Hogan (1989) donde utilizaron una escala llamada índice de confiabilidad del empleado (ERI) para medir un constructo llamado delincuencia organizacional; encontrando relación de algunos factores del ERI con el Factor 3. (cit en Uribe, 1997).

En el terreno de la investigación, se puede polemizar sobre la funcionalidad del 5FM sin embargo, la utilidad en las áreas como selección o desarrollo de recursos humanos queda justificada cuando se piensa en la satisfacción de la gente por estar en un puesto adecuado a su personalidad que le brinde, además, bienestar, salud física y mental lo que se traduce en productividad (Uribe, 1999).

Reyes- Lagunes (1993) y Arias- Galicia (1995), mencionan que los problemas a los que se enfrentan los psicólogos ante el gran número de pruebas psicológicas que invaden el mercado son :

- La tergiversación de la información a partir de una traducción de los instrumentos de un idioma a otro, sin validar y mucho menos sin estandarizarlos estadísticamente.
- Pasar por alto las características individuales.
- La diferencia en cuanto al significado de las palabras de una cultura a otra.
- La falta de investigación teórica firme que refuerce la utilidad de los instrumentos.
- No aclarar el propósito del diseño del instrumento.
- Emplear instrumentos obsoletos en sus países de origen.
- No existe la adaptación a México de muchos de ellos.

De acuerdo con Uribe (1999) los instrumentos elaborados para medir comportamiento deben reunir los requisitos necesarios según el Código Ético del Psicólogo en México o según la APA.

La selección de personal en México es una de las actividades más populares para el psicólogo, la existencia de instrumentos adaptados o desarrollados con confiabilidad, validez y estandarización es una prioridad urgente para los profesionistas que se dedican a tan noble y delicada labor. El modelo de los cinco factores surge como una alternativa para selección de personal, aunque sea necesaria mayor investigación al respecto y, desde luego sin olvidar que los mexicanos tenemos diferencias culturales, por lo que se sugiere no sólo probar y adaptar modelos extranjeros, sino desarrollar modelos propios derivados de la idiosincrasia y cultura mexicana como lo plantea Díaz-Guerrero (1996).(op.cit).

Tabla 1. Nominaciones de los Cinco-Factores en diversos autores (Ballesteros 1994).

Autores	I-Extraversión	II-Agrecabilidad	III-Conscientiosidad	IV-Emocional	V-Intelect
Fiske, 1949	adaptación social	conformidad	afán de logro	control emocional	curiosidad intelectual
Tupes y Cristal, 1961	urgencia	asentimiento	dependencia	emocionalidad	cultura
Norman, 1963	urgencia	asentimiento	consciencia	emocional	cultura
Borgatta, 1964	aservitud	simpatía	interés en la tarea	emocionalidad	inteligencia
Brand, 1984	extraversión	afectividad	consciencia	emocional	cultura
Costa y McCrae, 1985	extraversión	asentimiento	consciencia	neuroticismo	apertura
Hogan, 1986	sociabilidad ambición	simpatía	prudencia	ajuste	intelectualidad
Lorr, 1986	nivel de socialización	involucración interpersonal	autocontrol	estabilidad emocional	independencia
Digman, 1988	extraversión	obediencia	afán de logro	neuroticismo	intelectual

CAPITULO III

TÉCNICAS

3.1 ESCALAMIENTO MULTIDIMENSIONAL

Construcción de escalas psicológicas:

La construcción de escalas psicológicas puede realizarse con dos finalidades distintas:

1. Escalamiento de sujetos
2. Escalamiento de objetos

De manera tradicional el escalamiento de objetos se aborda como "teoría de tests", cuyas aproximaciones son: la Teoría clásica (Muñiz, 1992) y la Teoría de respuesta de los ítems (Muñiz, 1990) En ambas teorías existen modelos y métodos que permiten el escalamiento en una o múltiples dimensiones o factores.

El escalamiento de objetos es abordado como "escalamiento". En un primera etapa Thurstone (1990) propuso un modelo para el escalamiento de objetos en una sola dimensión (escalamiento unidimensional), posteriormente con el fin de ampliar esta idea original, Torgerson (1952, 1958) realizó la generalización a un escalamiento en múltiples dimensiones simultáneamente a lo cual denominó "escalamiento multidimensional".

Esta idea propuesta por Torgerson (op.cit) fue mejorada y completada por otros autores como Shepard (1962), Kruskal (1964a,b), Carroll (Carroll y Chang, 1970)

En ambos casos del escalamiento (de sujetos y objetos) el sujeto humano es la principal fuente de datos. La única diferencia entre ambos es que en el primero el sujeto realiza juicios sobre sí mismo (forma de ser, conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos, etc.) mientras que en el segundo caso, el sujeto realiza juicios sobre otros objetos externos a él.

En cuanto al escalamiento multidimensional, las investigaciones de Wish, Deutsch y Kaplan (1976) así como las de Forgas, Brown y Meyhart (1980) constituyen ejemplos de construcción de escalas multidimensionales. (Muñiz, 1996)

En la aproximación de Torgerson (op. cit), se propone un modelo y un método orientado al escalamiento de objetos en un espacio multidimensional, además se emplea el procedimiento de las comparaciones por pares, con una variante: solicitar a los sujetos que indiquen la semejanza percibida entre ambos objetos del par.

Las escalas multidimensionales estudian la estructura de los individuos (o variables) en un espacio multidimensional. Las EMD consisten en una serie de métodos que persiguen el siguiente objetivo (Pedret, 1986): constituir un espacio métrico con el menor número de dimensiones posibles, que permita representar las proximidades o preferencias entre objetos, con el mayor grado posible de "fidelidad". (Bisquerra, 1989)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las EMD se basan en el siguiente supuesto (Sierra, 1986): Dado un conjunto de N objetos sobre los que se "perciben" un conjunto de similitudes (o disimilitudes), existe un espacio, dotado de una determinada métrica, que, para una adecuada dimensión, se encuentra una configuración de N puntos cuyas distancias se corresponden con las similitudes "percibidas". Uno de los atractivos de estos métodos es que permiten una visualización gráfica de los resultados (posicionamiento de puntos en un espacio geométrico), lo cual facilita notablemente su comprensión e interpretación. (op.cit)

El escalamiento multidimensional, es una técnica matemática que usa la aproximación para establecer la similitud y /o la diferencia entre los objetos de una clase. Una proximidad es un número con el cual se nos indica que tan similares o tan diferentes son dos objetos, o como son percibidos. (Kruskal y Wish, 1978)

La principal representación del escalamiento multidimensional es una representación espacial en una configuración geométrica de puntos, como en un mapa. Cada punto en la configuración corresponde a uno de los objetos. Esta configuración refleja la estructura oculta en los datos, y a menudo hace que los datos sean mucho más fáciles de comprender. El ejemplo típico que se suele utilizar en muchos manuales para ilustrar la aplicación y objetivos de esta técnica es el de las distancias kilométricas entre las ciudades más importantes de un Estado y cómo, partiendo de esta matriz de distancias, el EMD es capaz de reconstruir el mapa de ese Estado con la posición aproximadas de las ciudades en el mismo.

La estructura de los datos refleja que los puntajes mas altos marcan la desigualdad, en tanto que los mas pequeños la similitud, mostrado por su valor de proximidad en el mapa espacial. El MDS a veces se usa indirectamente para analizar datos que no son las proximidades, sino siendo estas solo un paso del intermedio.

La utilidad del escalamiento multidimensional, generalmente resulta de examinar la configuración espacial de los puntos. Uno de los métodos más importantes de examen simplemente es mirar el arreglo de puntos, dónde cada punto ha sido etiquetado para indicar qué objeto representa.

El Escalamiento Multidimensional (MDS) puede considerarse como una alternativa para analizar datos (ver Factor de Análisis). En general, la meta del análisis es descubrir dimensiones subyacentes significantes que le permiten al investigador explicar similitudes observadas o desigualdades (distancias) entre los objetos (ej., variables) que se expresan en la matriz de las correlaciones. Con MDS tenemos una manera de analizar cualquier tipo de similitud o matriz de desigualdad, además de matrices de correlación.

En general entonces, MDS intenta colocar "objetos" (grandes ciudades en este ejemplo) en un espacio con un número particular de dimensiones (bidimensional en este ejemplo) para reproducir las distancias observadas. Como resultado, podemos "explicar" las distancias por lo que se refiere a las dos dimensiones geográficas: norte/sur y este/oeste.

El MDS no es tanto un procedimiento exacto, es más bien una manera a "reestructurar" los objetos de una manera eficaz, para llegar a una configuración que mejor aproxima las distancias observadas. Esto actualmente mueve los objetos alrededor de el espacio definido por la demanda del numero de dimensiones, y observe bien que las distancias entre los objetos pueden ser reproducidas por la nueva configuración. En términos más técnicos, usa un algoritmo de minimización de función que evalúa configuraciones diferentes con la meta de aumentar al máximo un ataque bondadoso* (o minimizando "ataque fallido")

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Medidas de ataque bondadoso: Tensión. La medida más común que se usa para evaluar qué tan bien (o pobremente) una configuración particular se reproduce en la matriz de distancia observada en la medida de tensión.

El escalamiento multidimensional esta basado en el algoritmo ALSCAL; la propuesta inicial proviene de Young, Takane y Lewyckyj (1978), con una revisión posterior de Young y Lewyckyj (1979). Este algoritmo ha sido incorporado al SPSS-X a partir del releasase 2.1 (SPSS-X, Inc., 1986). El procedimiento considera por defecto que la matriz de datos es una matriz cuadrada simétrica y los datos han sido medidos como mínimo en una escala ordinal (Martinez, 1999)

3.1.1 Objetivo Del Escalamiento Multidimensional

La técnica del EMD, permite al investigador, determinar las imágenes subjetivas relativas que los sujetos tienen de un conjunto de objetos y las dimensiones en las que se basan dichos juicios. Para conseguir esta representación, la técnica parte de los juicios de similitud o preferencia de objetos expresados por los sujetos, que se representan por medio de una matriz de (di) similitud. Estas (di) similitudes son convertidas en distancias entre los objetos, lo que permite representarlos en un espacio multidimensional.

El objetivo final es obtener un simple modelo geométrico o diagrama de los objetos. Este modelo geométrico, es el conjunto de puntos especificados por lo valores de sus coordenadas en un conjunto de dimensiones cada punto representa uno de los objetos o estímulos sobre los que los sujetos hacen los juicios. Por lo tanto el objetivo de la técnica se duplica, ya que es necesario determinar el numero de dimensiones que explican los juicios, y las posiciones o coordenadas de los puntos en dichas dimensiones.

El EMD, suele ser útil en aquellas investigaciones en las que:

1. El investigador quiere poner de relieve las dimensiones latentes, no observables que subyacen a los juicios de los sujetos.
2. Obtener evaluaciones comparativas de los objetos, cuando no existen criterios definidos de comparación.

3.1.2 EMD No Métrico.

De mayor interés en la mayor parte de las aplicaciones son los procedimientos no métricos que son los mas adecuados generalmente para los datos de las ciencias sociales. En estos procedimientos simplemente se supone que las (di)similitudes de la matriz de proximidades guardan entre ellas una ordenación (fuerte o sin empates, o débil).

Estos datos no métricos, por medio de la técnica del EMD se convierten en datos métricos o distancias.

Por razones técnicas, en el proceso de calculo, las (di)similitudes iniciales se convierten en las disparidades, que son una especie de seudodistancias, función monótona de las (di)similitudes y que guían el proceso de obtención de la solución óptima.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.1.3 Interpretación De Resultados

Procedimientos subjetivos:

Un procedimiento simple es poner nombres a las dimensiones por medio de la inspección visual del mapa, y de los valores numéricos de las coordenadas de los estímulos, teniendo en cuenta además otras características conocidas de estos. Suele realizarse por parte de expertos en el problema investigado. (Martínez, 1999)

3.2 REDES SEMÁNTICAS NATURALES

Existe un gran número de pruebas psicológicas existentes en el mercado, y propuestas en la literatura, por lo que pareciera fácil la construcción este tipo de instrumentos. Sin embargo la realidad es otra, la falta de recursos financieros, la poca confiabilidad y dudosa validez frustran al investigador, orillándolo en traducir, adaptar o estandarizar instrumentos elaborados para otras culturas lo que lleva a una tergiversación de la información.

Así la gran mayoría de las pruebas más conocidas han sido desarrolladas a partir de una base teórica en laboratorios de investigación, oficinas, etc. En muy pocas ocasiones se han normado por lo que los sujetos dicen, por conductas específicas, o por el significado denotativo de las palabras que rige las respuesta de los individuos.

Para los psicólogos ha resultado un tarea verdaderamente difícil de definir y medir los procesos que intervienen en el significado. Por ello la propuesta de Figueroa, González y Solís (1981) de utilizar las redes semánticas "naturales" (RS) para trabajar con las estructuras generadas por los sujetos y obtener definidoras que permitan contar con información necesaria para la elaboración de un instrumento, es de suma importancia, ya que de acuerdo con los autores las redes son una representación de la información. (Reyes Lagunes I, 1993).

Es así como Mora, Palafox, Valdez y León (1984) afirman que la red semántica de un concepto es un conjunto de conceptos elegidos por la memoria por medio de un "proceso" reconstructivo, cuya estructura y organización permiten un plan de acción, así como la evaluación subjetiva de los eventos, acciones u objetos (Reyes Lagunes I, 1993)

De tal manera, y en base a las aportaciones que arroja la investigación, se emplea la versión modificada de las redes semánticas naturales para la construcción del instrumento de medición psicológica con gran relevancia y sensibilidad cultural, así como una gran utilidad para la selección y reclutamiento de personal en las organizaciones que lo requieran, gracias a esta técnica para el desarrollo de instrumentos dada la confiabilidad y validez cultural que ofrece.

La ideología, la cultura y la subjetividad humana son superiores en generalidad puesto que las formas de interacción, de comunicación y las formas de influencia dependen directamente de éstas. El significado psicológico la mayoría de las veces se instituye convencionalmente mediante un consenso grupal o social; constituyéndose un código de información relativo a un objeto en particular, el cual sería (dentro de la psicología social) la relación establecida entre el sujeto y el significado psicológico (subjetividad humana), que tienen acerca de los elementos de su realidad social, y una forma de abordarlos para su estudio puede ser a partir del uso de las redes semánticas

(Figuroa, 1981* ; Valdez y Hernández 1986; Valdez y Martínez 1988; Valdez y Reyes Lagunes, 1993), que es una técnica surgida de la posición cognoscitivista de la psicología, que ha ido demostrando cada vez mayor validez y confiabilidad respecto a la evaluación que se hace respecto del significado psicológico, tanto de eventos, figuras y estímulos importantes al interior de un marco conductual o etnopsicológico, que marca la vía de desarrollo que ha tomado la psicología social contemporánea que se hace en México.

3.2.1 El Modelo De Quillian

Uno de los primeros modelos desarrollados fue el de Quillian (1968; 1969) y Collins y Quillian (1969), en el cual propusieron un modelo de memoria semántica, donde la información se representa por medio de redes de conceptos, en donde los conceptos o "nodos" se relacionan entre sí produciendo en esta interacción de información, el significado propio de cada concepto.

Quillian especialista en la elaboración de programas computacionales, en 1968 crea un modelo de procesamiento lingüístico en computadora al que llamo Teachable Language Comprehender (TLC), mediante el cual se trato de realizar un análisis de textos en inglés a partir de asociaciones etiquetadas, que representaban las relaciones semánticas (Richardson, 1999). Este programa, ordenaba la información en forma de red que se encontraba completamente interconectada por medio de unos elementos llamados nodos (unidades de información), que son conceptos, con base en los cuales, se organiza toda la demás información. Quillian trabajó su modelo como si fuera un sistema de representación de la información, similar a una base de datos computarizada, pensando que a través de este programa podría demostrar como se construía en humanos la estructura semántica y como se procesaba la información a través de una simulación en computadora (Figuroa, 1979).

Dicha red esta ordenada u organizada de una manera jerárquica y lógica con base en la utilización de una taxonomía elaborada a partir de conceptos superordinados y subordinados; se podría comenzar a suponer que la información que había en la memoria semántica tendía a organizarse a partir de conceptos que eran más generales que otros.

3.2.2 Redes Semánticas Naturales De Figuroa

Figuroa (Figuroa et. al, op. cit en Valdez 1998), define la red semántica de un concepto como "aquel conjunto de conceptos elegidos por la memoria a través de un proceso reconstructivo que esta dado por la naturaleza de los procesos de memoria que eligen los elementos que la integran. Dicha selección no se hace en base a la fuerza de la asociación sino a la clase de propiedades de los elementos que integran la red".

La teoría de las RSN, indica que conforme mayor sea el numero de palabras definidoras generadas por los sujetos para definir una palabra o concepto estímulo, mayor será la riqueza de la red y por consiguiente, se podrá tener una mejor comprensión y conocimiento acerca de lo que para los sujetos significa la palabra definida.

El modelo de redes semánticas naturales surge de la necesidad de abordar el estudio del significado, directamente en humanos y no solamente a través de modelos computarizados. También intenta dar una explicación del problema que hay acerca de las relaciones que se dan entre los nodos conceptuales que determinan la estructura básica de la red (Figuroa, 1981).

El procedimiento que se ha seguido, se constituye de dos tareas importantes que son desarrolladas por los sujetos:

- * Se les pide que definan la palabra estímulo (palabra definida) con un mínimo de 5 palabras sueltas que pueden ser nombres, pronombres, sustantivos, adjetivos, verbos y adverbios, sin utilizar preposiciones, conjunciones, artículos o cualquier otro tipo de partículas gramaticales.
- * Una vez escritas las palabras definidoras, se le solicita a los sujetos que las jerarquicen, a partir de la importancia que cada una de ellas tiene, respecto de la palabra estímulo que definieron. De esta manera, se pide que le asignen el número uno a la más importante, relacionada o que mejor define a la palabra estímulo, el número dos a la que le sigue en importancia, el tres a la siguiente y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar todas la palabras que dieron como definidoras.

Con este procedimiento, Figueroa, González y Solís (1981 b) pudieron demostrar que se puede estar seguro de que a pesar de que la técnica tiene orígenes asociacionistas, los resultados que se han encontrado, no son precisamente asociaciones libres de conceptos, puesto que, al solicitar el juicio de cada sujeto para asignar la jerarquización a cada una de las palabras que dio como definidoras de la palabra estímulo, lo que se obtiene es justamente una red semántica, entendida como el conjunto de conceptos seleccionados por los procesos de reconstrucción de la memoria, considerando que esta selección, no es una simple asociación, ya que esta determinada por las clases y propiedades de los elementos que la integran.

Figueroa, Carrasco, Sarmiento, Bravo y Acosta (1982, cit. en Valdez 1998), propusieron que eras necesario estudiar las redes en forma natural, es decir, redes totalmente generadas por los sujetos, lo cual consiste en pedir a los sujetos que generen un alista de palabras definidoras de un concepto, y que posteriormente las jerarquicen, de acuerdo con el concepto que esta siendo definido. El análisis de las respuestas dadas por los sujetos, se hace en base al valor que les fue asignado a cada una de las "definidoras" que generaron.

Otra característica de esta técnica es el concepto de distancia semántica, a partir del cual la separación entre los elementos permite hacer predicciones, dado que no todos los conceptos obtenidos como definidores son igual de importantes para definir el concepto central, para ello es necesario conocer la importancia a través de las jerarquías obtenidas para cada definidora.

Estos valores permiten, como se expuso anteriormente un análisis cuantitativo y cualitativo de la forma en que los sujetos tienen representado la información, alguno de estos aspectos serían, al valor semántico de los conceptos, la densidad de la red, la distancia semántica a la que se encuentra cada uno de los diferentes conceptos que componen la red, así como la descripción de la red de un concepto en base a los datos generados por un grupo de sujetos y el estudio de las diferencias de las redes semánticas entre grupos (Figueroa, 1981).

Con base en estos lineamientos generales, puede decirse que si bien es cierto que la técnica de redes semánticas no es la panacea de la investigación que se hace en torno al significado si han mostrado ser uno de los procedimientos que mejores resultados han arrojado al respecto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe señalar que el método de redes semánticas naturales ha sido empleado en múltiples problemas de investigación, lo cual le otorga además de su fundamento teórico-metodológico, una base empírica suficientemente sólida. Meraz y Rodríguez (1982), la utilizaron para hacer la evaluación de un sistema de prácticas de la UNAM; Marmolejo, López y Álvarez (1983), lo emplearon para vislumbrar la representación que tienen los niños de las partes del cuerpo; Coreño Y Vázquez (1985), realizaron un estudio sobre la representación social del Psicólogo social y otro sobre la representación social del político Mexicano; Valdez y Hernández (1986) lo utilizaron para conocer la concepción de Padre, Madre, Dios y Virgen en adolescentes de diferentes estratos económicos; Vargas y Figueroa (1989) lo manejaron para estudiar cual es la representación social de conceptos relacionados con salud y enfermedad en diferentes poblaciones mexicanas; Bravo, Arce, Álvarez, Sarmiento y Pelcastre (1990), lo utilizaron para explorar las nociones conceptuales de la materia de Psicología en estudiantes de bachillerato; Lavares y Arce (1992), exploraron la utilidad de las redes semánticas naturales en la evaluación de las estructuras de conocimiento en las materias de matemáticas, física, química y biología; Álvarez y Ortega (1992), realizaron un trabajo acerca de la representación social de la mujer en estudiantes de bachillerato; Alvarez y Vázquez (1993), exploraron el concepto violación sexual en grupos de violadores y no violadores; Andrade y Camacho (1993), estudiaron el significado de familia, el Padre y la Madre en estudiantes. (Valdez, 1998).

De esta manera las redes semánticas se plantean como una aproximación a la explicación de la representación de la información en memoria que da pie a la posibilidad de explorar el significado psicológico de las representaciones mentales, definido este como "la unidad fundamental de la organización cognoscitiva compuesta de elementos afectivos y de conocimiento; que crean un código subjetivo de reacción, el cual refleja la cosmovisión del individuo" (Szalay, 1973, op. cit).

Las redes semánticas naturales en psicología social: esta es una de las áreas que mayor interés y crecimiento ha registrado en los últimos años. Al respecto, se han realizado estudios sobre una gran diversidad de figuras o conceptos muy propios de la vida social, que han mostrado tener una fuerte influencia en la vida de los mexicanos en particular.

Así, se ha investigado los significados psicológicos de familia (Andrade, 1994, 1996; Camacho y Andrade, 1992; Mora, González, Vaugier y Jiménez, 1994), de corrupción (Avenidaño y Ferreira, 1996), de alcoholismo (Conroy, Avenidaño y Lara, 1992), de unión libre (Escamilla, 1996), de asertividad, abnegación y agresión (Flores, Díaz-Loving, Guzmán, Barcenás y Godoy, 1992), de amigo (González, Jiménez, Gómez, Berenzon y Mora, 1994), del psicólogo (García y Andrade, 1994), del héroe (Meraz, Ramírez y Gori, 1992), del ciudadano (Sanders y Ferreira, 1996), de los partidos de oposición, sindicatos y gobierno (Reyes y Ferreira, 1992), y acerca del mexicano real e ideal (Valdez, González y Posadas, 1996), entre otras. (op. cit).

Particularmente en esta área de investigación las redes semánticas naturales han incorporado los mecanismos sociales involucrados en los procesos de construcción del significado, para entender no solamente el conocimiento compartido por un grupo de sujetos, sino para estudiar los mecanismos de integración de nueva formación a nivel individual, así como para analizar los mecanismos involucrados en la asimilación y construcción de significados sociales.

Conociendo el efecto que tiene la cultura en los individuos, cada vez ha sido mayor la necesidad de construir instrumentos con bases etnopsicológicas, es decir, tomando en cuenta la participación de los sujetos, mediante el uso de técnicas asociacionistas para la obtención de los reactivos.

CAPITULO IV

METODO

4.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.

El propósito que justifico este estudio fue construir una definición concreta y objetiva para las calificaciones que arroja la prueba de "Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad" (5FM), con la población mexicana, de Uribe- Prado, (1998). Proponiendo para ésta un método de calificación e interpretación basado en rasgos etnopsicológicos, es decir, tomando en cuenta el bagaje cultural. Lo cual permite que el 5FM sea una herramienta para la evaluación de la personalidad que sea útil para la selección de personal en el área laboral.

El interés por realizar dicha investigación, reside en la preocupación por contar con herramientas más cercanas a las características de la población para la cual se aplica, en el ámbito de la selección de personal o bien en otras áreas de interés, sean estas la clínica o la vocacional, entre otras, por esta razón surge la preocupación e interés por aportar un método para calificar e interpretar al cuestionario de personalidad 5FM y sugerir otras alternativas de aplicación de dicho instrumento; así mismo las técnicas empleadas para este estudio pueden ser de ayuda para otras investigaciones cuyos propósitos sean similares a éste.

En la actualidad la selección de personal se hace, en algunas ocasiones, de manera poco objetiva, debido a que las pruebas que existen en el mercado para evaluar la personalidad proporcionan un forma de interpretación ambigua, basada en el criterio subjetivo del evaluador.

La importancia de esta investigación radica en la utilidad práctica de la prueba de personalidad 5FM para la población mexicana en el ámbito de la selección de personal, basada en el modelo de los 5 factores, la cual permitirá al reclutador dar una interpretación más objetiva, clara y específica de la misma.

4.1.1 Objetivos Específicos

1. Realizar una propuesta metodológica de calificación de una prueba de personalidad.
2. Realizar una propuesta metodológica de interpretación de una prueba de personalidad.
3. Realizar la selección de aquellas palabras que fuesen similares o equivalentes de acuerdo a nuestra cultura, a partir de las redes semánticas y de la lista de Goldberg.
4. Elaborar en base a los datos obtenidos, las normas de estandarización de la prueba de personalidad.
5. Aplicar la prueba del 5FM de Uribe-Prado, para obtener perfiles de personalidad a fin de ser utilizados como ejemplos de la forma de calificación e interpretación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Variables.

Al tratarse de un estudio descriptivo de corte exploratorio no hay una manipulación de variables.

Técnicas empleadas para la selección de las palabras

* *Escalamiento Multidimensional* : Técnica matemática que usa la aproximación para establecer la similitud y la diferencia entre los objetos de una clase.

* *Redes Semánticas*: Conjunto de conceptos elegidos por la memoria, por medio de un proceso reconstructivo, cuya estructura y organización permiten un plan de acción, así como la evaluación subjetiva de los eventos, acciones u objetos.

Sujetos

La muestra consto de 200 sujetos que participaron de manera voluntaria, de ambos sexos, mayores de 18 años, alfabetizados. Así mismo se contó con la participación de un grupo de 9no. semestre de la Facultad de Psicología UNAM.

Muestreo

La muestra no aleatorio opinático (Rodríguez Osuna, 1986), de tipo casual. Una vez que la muestra se baso en sujetos voluntarios, con la finalidad de que expresaran su opinión en cuanto al grado de relación entre una serie de palabras.

Tipo de estudio

Estudio descriptivo, debido a que, a partir de las opiniones obtenidas del muestreo se hace una descripción del grado de relación entre las palabras haciendo uso del escalamiento multidimensional y las redes semánticas.

Este tipo de estudio sirve para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes, es decir, "buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a análisis" (Dankhe, 1986, cit en Sampieri, 1998)

Diseño

No experimental de 5 muestras de 40 sujetos cada una, correspondiendo 20 para el los factores positivos y 20 para los negativos, los cuales fueron asignados de acuerdo al factor que correspondía al cuestionario aplicado dando un total de 200 sujetos.

Instrumento y / o materiales

Cuestionario elaborado mediante pares de palabras obtenidas de un listado de términos y marcadores para el Big Five de Lewis R. Goldberg . para escalamiento multidimensional.

El cuestionario completo consta de 20 palabras emparejadas entre sí, dando un total de 90 combinaciones, por cada factor positivo y negativo. Es decir, la primera parte se compone de 10 palabras combinadas entre si (45 combinaciones). (Véase anexo pag. 76)

La forma de calificación es a partir de una escala del 1 al 10 donde el grado 1 significa que las palabras están muy relacionadas y el grado 10 que no están relacionadas.

Para la obtención de los perfiles que sirven como ejemplos, se empleó el instrumento elaborado por Uribe-Prado (5FM, 1998), el cual posee la siguiente confiabilidad en consistencia interna de Cronbach, además de contar con validez de contenido y de constructo para cada uno de los factores que mide:

F1: .8139
 F2: .6035
 F3: .6902
 F4: .7025
 F5: .6930

4.1 PROCEDIMIENTO

La investigación comprendió diferentes etapas con las siguientes finalidades.

Etapas I. Selección de palabras

A partir de las redes semánticas previamente elaboradas por Uribe-Prado (op.cit), a una muestra de sujetos provenientes del Colegio Madrid y la Preparatoria 1, se seleccionaron 10 palabras por cada factor (positivo y negativo), de acuerdo al peso semántico de las mismas redes semánticas. Dicha selección se basó en el grado de relación que las palabras poseían de acuerdo a las respuestas obtenidas en la aplicación de las redes y las propuestas por Goldberg.

Etapas II. Elección de términos positivos y negativos para los Factores

Se seleccionaron por cada factor 10 términos positivos y 10 negativos partir de los propuestos por Goldberg.

Posteriormente, a partir de la revisión de los términos propuestos por Goldberg para definir las características de los factores, en la prueba original, de igual forma se seleccionaron 10 palabras por cada factor, teniendo en cuenta la no repetición de palabras o sinónimos obtenidas de las redes semánticas, esto con la finalidad de ampliar la gama de palabras que darían origen a la interpretación.

Etapas III. Elaboración de cuestionarios para Escalamiento Multidimensional

Se elaboraron cuestionarios por pares de palabras, con los 10 términos positivos y negativos seleccionados por cada factor, a partir del listado de Goldberg.

Una vez obtenidas todas las palabras se elaboraron 5 cuestionarios compuestos de 20 palabras emparejadas entre sí, con lo cual se obtuvieron un total de 90 combinaciones por cada factor positivo y negativo, dicho cuestionario nos permitió obtener el grado de relación que una palabra tenía con respecto a otra.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

El grado 1 significa que las palabras están muy relacionadas y el grado 10 que no están relacionadas.

PARES DE PALABRAS		GRADO DE RELACION									
ENTUSIASTA	JUGUETÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	EXPRESIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	COMUNICATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	ESPONTANEO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	IMPETUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	ACTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	DINAMICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	IMPONENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENTUSIASTA	HABLADOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Etapa IV. Aplicación del Instrumento

Se aplicó el instrumento obtenido a sujetos de ambos sexos, la forma de aplicación fue de manera voluntaria.

La aplicación del cuestionario (anexo pag.76), se realizó de manera voluntaria a 200 sujetos de ambos sexos mayores de edad alfabetizados, así mismo se contó con la participación de un grupo de 9º semestre de la Facultad de Psicología de la UNAM.

No se requirió de mayor control sobre la muestra ya que el objetivo principal fue el de equiparar o emparejar las palabras para posteriormente someter los datos a un escalamiento multidimensional.

Etapa V. Captura de datos para Escalamiento Multidimensional

La captura de los datos obtenidos se realizó en el programa estadístico SPSS.

Una vez obtenidos los resultados de los cuestionarios, se procedió con la captura de los mismos en el programa estadístico SPSS, para aplicarles un escalamiento multidimensional (ASCAL).

Etapa VI. Análisis de Graficas del Escalamiento Multidimensional

Se realizaron los análisis estadísticos correspondientes, mediante el escalamiento multidimensional, obteniendo las gráficas de las distancias euclidianas.

El escalamiento multidimensional es un procedimiento que a partir de las distancias (desemejanzas o disimilitudes) o de las proximidades (semejanzas o similitudes) entre pares de sujetos-objetos tiene como objetivo fundamental encontrar un espacio métrico con un número determinado de dimensiones que represente la posición de estos sujetos-objetos en el mismo y de acuerdo con sus distancias o proximidades.

Dado que la utilidad del Escalamiento Multidimensional (EMD) resulta de examinar la configuración espacial de los puntos, dicho método permite explicar similitudes o desigualdades observadas entre los objetos que se expresan en la matriz de las correlaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La estructura de los datos refleja que los puntajes mas altos marcan la desigualdad, en tanto que los mas pequeños la similitud, mostrado por su valor de proximidad en el mapa espacial.(ver fig.5)

Etapa VII. Elección de palabras para conformar las categorías

Posteriormente se obtuvieron las palabras que sirvieron para construir las definidoras de cada uno de los factores en ambas dimensiones, positivas y negativas, a partir del análisis de las gráficas del EMD.

La selección de las palabras que conforman a cada dimensión, se llevó a cabo de la siguiente forma:

Se tomaron en cuenta aquellas palabras que aparecían con mayor aproximación entre sí dentro del plano dimensional analizado. Por ejemplo, Factor 1 positivo y negativo de las dos graficas obtenidas se distribuyen las palabras en un continuo donde la elección se baso en la proximidad de aquellas palabras que aparecían con mayor cercanía entre si (p.ej, flexible,pacifico, comprensivo, operativo,etc); dado que el EMD brinda las distancias o proximidades nos permitió ubicar el continuo de las palabras que definirán a cada puntuación de los factores en su polo positivo y negativo. (fig. 5)

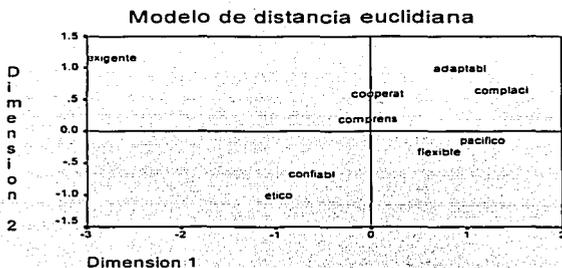


Figura 5. Modelo de distancia euclidiana del Factor 2 positivo (Aceptabilidad Normativa). Ejemplo de distribución y elección de palabras.

El Escalamiento Multidimensional como anteriormente se menciona es un método estadístico, sin embargo en este estudio el empleo que se le dio fue el siguiente: a partir de las graficas obtenidas se realizo el análisis y la interpretación de la distribución grafica de las palabras que este arroja, permitiendo así la ubicación en cada una de las categorías correspondientes a las desviaciones estándar de la curva normal.

Una vez analizadas todas las gráficas y ubicadas todas las palabras se procedió al agrupamiento de las mismas, conformándose así, las definidoras, junto con las palabras de mayor peso semántico obtenidas de las redes semánticas

Con el propósito de obtener mayor exactitud y poseer para cada definidora su significado preciso a fin de evitar ambigüedades, se recurrió a los diccionarios Larousse, Sopena y Mouliner, antes de elaborar una interpretación.

Así, con las definiciones obtenidas, se dio pie a la propuesta de interpretación de cada uno de los factores intentando brindar una redacción breve y precisa, como se ve a continuación:

EXPRESIVO (T): Dotado de expresión o expresividad. Expresión representación sensible como con palabras, gestos, etc., de las ideas como los deseos y los sentimientos

COMUNICATIVO (T): Franco; inclinado a comunicar o a otros sus pensamiento, estados de animo, etc.

ABIERTO (RS): Que expresa con claridad lo que piensa; que manifiesta abiertamente sus sentimientos afectuosos o de alegría.

HABLADOR (T): Se aplica al que habla mucho. Que cuenta imprudentemente o indiscretamente cosas que debía callar.

SIMPATICO (RS): Se aplica a la persona que inspira simpatía en general, así como a los gestos, actitudes que hacen simpática a una persona.

Interpretación: Es un individuo comunicativo y abierto, ya que manifiesta con claridad lo que piensa así como sus estados de ánimo, sentimientos y alegrías. Su expresividad verbal y corporal hacen de esta persona alguien que inspira simpatía a los demás. A veces puede parecer imprudente, ya que su tendencia a hablar mucho lo hace decir cosas que debería callar.

A diferencia de las demás pruebas existentes en el mercado (16 PF, Minnesota, etc), no solo se definieron los extremos de los puntajes sino que se planteo una división con el fin de facilitar la interpretación de la prueba. La división se realizo de la siguiente manera:

Factores Positivos

De la media hacia la derecha

1. Superior del termino medio: 34.13% curva normal ó 1er desviación

2. Superior: 34.14% a 47.72% curva normal ó 2ª. desviación

3. Muy superior: 47.73% a 50% curva normal ó 3ª. Desviación

Factores Negativos

De la media hacia la izquierda

1. Inferior de la media: -34.13% curva normal ó 1ª. desviación

2. Inferior: - 34.14% a -47.72% curva normal ó 2ª. desviación

3. Muy inferior: -47.73% a -50% curva normal ó 3ª. Desviación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Etapa VIII. Elaboración de las normas del 5FM con un muestra de 1119 sujetos.

A partir de una primer muestra de 815 ejecutivos mexicanos, se agregaron 304 más dando así un total de 1119 de los cuales 574 fueron hombres y 545 fueron mujeres, a quienes se les aplicó el instrumento denominado cinco factores mexicanos (5FM) de 160 reactivos, para conocer si el 5FM, funciona para la cultura mexicana, y conocer además, si el instrumento mexicano conforma los cinco factores como lo ha hecho en otro países (validez), de acuerdo con la teoría, saber si existe consistencia interna en las respuestas (confiabilidad) y también conocer estadísticas que permitan calificar el instrumento, basadas en normas de mexicanos (estandarización) para hombres y mujeres realizándose el análisis correspondiente para obtener la media y la desviación estándar a partir de un análisis factorial.

Hombres	FC	FI	F2	F3	F4	F5
MEDIA	4.0142	4.1024	4.3145	4.6022	4.1037	3.9930
D E	.6777	.5353	.5620	.6871	.6925	.6726

Mujeres	FC	FI	F2	F3	F4	F5
MEDIA	4.0176	4.1818	4.3190	4.6877	4.3697	4.2141
D E	.6594	.4665	.4755	.6501	.5411	.6140

Etapa IX. Aplicación, calificación e interpretación del instrumento (5FM).

Obtención de perfiles de personalidad, a modo de ejemplo, para elaborar el manual de uso de la prueba.

Según Anastasi (1999), las calificaciones estándar normalizadas son calificaciones estándar expresadas en términos de una distribución que ha sido transformada para ajustarse a una curva normal. Dichas calificaciones pueden calcularse recurriendo a las tablas que muestran el porcentaje de casos que caen a diferentes distancias (desviación estándar) de la media de una curva normal. Para ello, primero se encuentra el porcentaje de individuos de la muestra de estandarización que cae, en o por encima de cada puntuación cruda, este porcentaje se localiza luego en la tabla de frecuencia de la curva normal y se obtiene la correspondiente calificación estándar normalizada. Las calificaciones estándares normalizadas se expresan de la misma forma que las calificaciones estándares derivadas linealmente, es decir, con una media igual a cero y una desviación estándar igual a 1.

Para cubrir el objetivo de esta etapa se llevó a cabo una aplicación del instrumento de 69 reactivos del 5 FM, a una muestra de 8 sujetos, 4 hombres y 4 mujeres, provenientes de la empresa de entretenimiento CINEMARK- Tláhuac, quedando constituida como sigue: 2 gerentes, 2 jefes de departamento, 1 supervisor y 3 empleados generales. El tiempo de aplicación fue de aproximadamente 30 minutos por cada uno

En cuanto a la forma de calificar el 5 FM, esta se realizó a partir de la transformación de los puntajes brutos que la prueba arroja a puntajes z, una vez que éstas tienen la función de ser unidades comunes

que pueden ser convertidas en otras puntuaciones, además expresan la posición de un sujeto en una distribución dada tanto con respecto a la media como a la variabilidad. De acuerdo con Lyman (1977), dentro de las propiedades de los puntajes z se encuentran las siguientes: conserva la forma de la distribución de las puntuaciones crudas cambiando solamente los números de calibración, permite las combinaciones entre grupos o entre test, puede ser tratada matemáticamente en otras formas, etc.

Dicho procedimiento se realizó de la siguiente forma:

Con la siguiente fórmula se obtiene la transformación de los puntajes brutos a puntajes z :

$$Z = \frac{X - \text{MEDIA}}{S}$$

Donde:

X = sumatoria de los puntajes originales entre el número total de reactivos por cada factor (fórmula 1 anexo, pag.88)

Media y S , corresponden a las puntuaciones obtenidas de la tabla A o B (anexo pag.88) las cuales se obtuvieron a partir de estadísticas para calificar el instrumento, basadas en normas de mexicanos (estandarización) para hombres y mujeres realizadas por Uribe-Prado.

Para obtener los puntajes z se hace uso de la media y desviación estándar, correspondientes a cada factor, empleando la tabla respectiva. (anexo pag.88)

Siendo la finalidad de este estudio brindar una alternativa de calificación e interpretación, y con el fin de evitar ambigüedades, se requiere realizar la transformación del puntaje z a puntaje T , ya que como se menciono anteriormente este tipo de puntaje es mas conveniente cuando los propósitos de la prueba son de interpretación, una vez que los resultados del puntaje T se majan en números enteros, a diferencia del puntaje z que maneja decimales.

Finalmente para obtener las puntuaciones estandarizadas T , se realiza la transformación correspondiente a partir de los puntajes obtenidos en Z , con la siguiente fórmula:

$$T = DS_T (Z) + X_T$$

$$T = 10z + 50$$

Donde:

$Z = X - X$ (para obtener primeramente puntaje z)

10 = Constante multiplicadora (cada calificación z se multiplica por 10)

50 = Constante sumadora (50 se agrega a cada valor de 10 z)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO V

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este estudio se traducen en la elaboración del manual de calificación e interpretación de la prueba de personalidad 5FM de Uribe Prado, basado en la prueba original de "Big Five" (Los 5 Grandes Factores de la Personalidad).

Así mismo se elaboraron perfiles para ejemplificar la forma de calificación e interpretación de la prueba de personalidad 5FM de Uribe-Prado.

Un primer instrumento que explora los cinco factores. Consta de 160 reactivos agrupados para su manejo en cuatro contextos: Educativo, Familiar, Laboral y Social. Cada área contiene 8 preguntas o reactivos correspondientes a cada factor). Además existen 16 reactivos distribuidos en las cuatro áreas (4 en cada una) relacionados con preguntas de credibilidad, es decir, conforman un factor que nos permite conocer si la persona que contesta el cuestionario, está mintiendo.

A este primer instrumento, se le aplicó un análisis factorial confirmatorio, así como análisis de varianza y correlaciones Pearson, reduciéndose a una prueba de 69 reactivos, igualmente distribuidos en las mismas áreas.

5.1 DISEÑO Y APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO 5FM

5.1.1 Disposición De Las Preguntas.

Las preguntas se distribuyen de 19 a 23 reactivos correspondientes a los 5 factores en 4 diferentes contextos (social, educativo, laboral y familiar).

5.1.2 Método De Respuesta.

La hoja de respuesta esta diseñada como una escala Likert en donde el extremo izquierdo equivale a la palabra NUNCA y el extremo derecho a la palabra SIEMPRE, implicando que los cuadros intermedios significan los diferentes grados en que se piensa, siente o actúa respecto a lo que sugiere la frase.

Validez Y Confiabilidad.

La prueba final, posee reactivos que son el resultado de una serie de análisis factoriales de validez y confiabilidad realizada por Uribe- Prado (1998).

5.1.4 Descripción De Los Factores

I. Sociabilidad Expresiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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.

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.

IV. Control emocional.

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

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.

5.2 DESCRIPCIÓN DEL MANUAL

La distribución de las palabras que definen a cada uno de los factores se realizó de la siguiente forma: 10 palabras obtenidas del EMD correspondientes a la teoría señaladas para su uso práctico como teóricas (T), por ejemplo: **Expresivo(T)**.

5 palabras provenientes de las RS señaladas como conceptuales (C). Por ejemplo: **Abierto (C)**.

FACTORES Y REACTIVOS

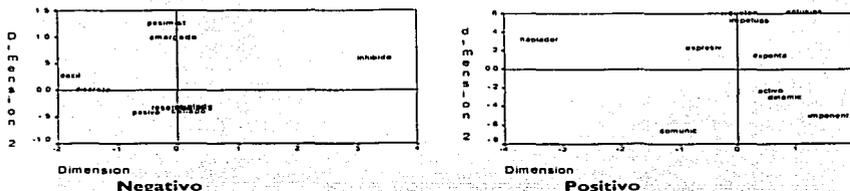
Para facilitar el método de calificación se recurrió a una tabla (anexo tabla I pag. en la cual se detallan los reactivos que corresponden a cada factor, de las cuatro áreas en las que se encuentran distribuidos

5.3 MANUAL DE INTERPRETACION

INTERPRETACIÓN PARA LOS DIFERENTES PUNTAJES "Z / T"
 EN LA CURVA NORMAL PARA LA ESCALA 5FM
 (CINCO FACTORES DE PERSONALIDAD EN LA CULTURA MEXICANA)

5.3.1 FACTOR I SOCIABILIDAD EXPRESIVA

Grafica A

**Análisis**

Dado que la utilidad del Escalamiento Multidimensional (EMD) resulta de examinar la configuración espacial de los puntos, dicho método permite explicar similitudes o desigualdades observadas entre los objetos que se expresan en la matriz de las correlaciones.

La estructura de los datos refleja que los puntajes mas altos marcan la desigualdad, en tanto que los mas pequeños la similitud, mostrado por su valor de proximidad en el mapa espacial. El MDS a veces se usa indirectamente para analizar datos que no son las proximidades, sino siendo estas solo un paso del intermedio.

De esta manera la utilidad que se le dio en este estudio fue precisamente observar dichas proximidades y distancias entre el conjunto de palabras sometidas al análisis, de tal forma se puede observar en este primer caso como se distribuyen las palabras en las dos dimensiones correspondientes al factor, esto es si se pudiera sobreponer la curva normal, se observa que esta distribución tiene coherencia en lo que respecta a la distribución de las palabras en un continuo, por ejemplo: Los primeros puntos abstraído, aislado, callado, pasivo y reservado vs. hablador, expresivo y comunicativo corresponden a la primera desviación estándar (34.13 -Superior o Inferior al Termino Medio) en ambas dimensiones. La segunda desviación (34.14 a 47.72 - Superior o Inferior) abarcó las siguientes palabras discreto, dócil e inhibido vs. Activo, dinámico, espontáneo, juguetón e impetuoso. La tercera desviación (47.73 a 50 - Muy Superior) esta compuesta por las siguientes palabras pesimista vs. impotente y entusiasta.

5.3.1.1 Factor I Positivo. Sociabilidad Expresiva

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

1 (SUPERIOR TERMINO MEDIO): 34.13% CURVA NORMAL ó 1ER DESVIACIÓN

EXPRESIVO (T): Dotado de expresión o expresividad. (Expresión representación sensible como con palabras, gestos, etc., de las ideas como los deseos y los sentimientos).

COMUNICATIVO (T): Franco; inclinado a comunicar o a otros sus pensamiento, estados de animo, etc.

ABIERTO (C): Que expresa con claridad lo que piensa; que manifiesta abiertamente sus sentimientos afectuosos o de alegría.

HABLADOR (T): Se aplica al que habla mucho. Que cuenta imprudentemente o indiscretamente cosas que debía callar.

Se aplica a la persona que inspira simpatía en general, así como a los gestos, actitudes que hacen simpática a una persona.

Interpretación

Es un individuo comunicativo y abierto, ya que manifiesta con claridad lo que piensa así como sus estados de ánimo, sentimientos y alegrías. Su expresividad verbal y corporal hacen de esta persona alguien que inspira simpatía a los demás. A veces puede parecer imprudente, ya que su tendencia a hablar mucho lo hace decir cosas que debería callar.

2 (SUPERIOR): 34.14% a 47.72% CURVA NORMAL ó 2ª DESVIACIÓN

ALEGRE (C): Se dice del que tiene alegría en el momento de que se trata. Se aplica también al gesto, la cara, la expresión, las palabras, etc. que demuestran alegría.

"BUENA ONDA" BONDADOSO (C): Bueno y amable con otras personas.

ACTIVO (T): Se aplica a la persona que hace con prontitud y sin economizar trabajo lo que se le encarga lo tiene que hacer. A la que se ocupa en muchos asuntos, trabaja mucho desarrollando sus propias iniciativas.

DINAMICO (T): Activo, emprendedor. Se aplica a la persona con tendencia a hacer o emprender cosas.

ESPONTÁNEO (T): Se dice del que obra o habla dejándose llevar por sus impulsos afectivos naturales y no obediendo a consideraciones de conveniencia dictadas por la razón o reprimiendo por esas consideraciones aquellos impulsos.

JUGUETON (T): Travieso, inclinado a correr, jugar, saltar, etc.

IMPETUOSO (T): Se aplica al que o lo que tiene ímpetu u obra con ímpetu. se dice del que obra sin reflexionar o sin detenerse por consideraciones de conveniencia o prudencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Interpretación

Es una persona espontánea, alegre y juguetona, ya que actúa dejándose llevar por sus impulsos afectivos naturales, goza alegremente del momento comportándose traviesa e inquieta. Su alto nivel de actividad la hace una persona que actúa con prontitud y sin escatimar el trabajo. Tiende a desarrollar sus propias iniciativas y a emprender cosas nuevas. A veces es tan impetuoso que obra sin detenerse por consideraciones o prudencia, sin embargo, es una persona buena y amable con los demás, por lo que culturalmente en México se considera "buena onda".

3 (MUY SUPERIOR): 47.73% a 50% CURVA NORMAL ó 3ª. DESVIACIÓN

SOCIABLE (C): Se aplica al que gusta de la compañía o de la conversación de otras personas.

IMPONENTE (T): Se aplica a lo que impone miedo o respeto o impresiona mucho por su belleza, su riqueza, su magnitud, etc., Se aplica también al aspecto o presencia noble o majestuoso de una persona o a las personas por ellos.

AMIGABLE (C): Que tiene conformidad con otra cosa y que obra como amigo.

ENTUSIASTA (T): Se aplica a la persona que siente entusiasmo por cierta cosa o que es propensa a entusiasmarse. (entusiasmo Estado afectivo de excitación estimulante por la fe en algo o la adhesión a alguien que se manifiesta en la viveza o animación con que se habla de la cosa que lo provoca o en el afán con que se entrega uno a ella).

Interpretación

Es una persona extremadamente sociable y amigable que gusta de la compañía o de la conversación de otras personas por lo que le es fácil tener amigos y conformidad con las ideas de los demás. Su entusiasmo es un estado estimulante por la fe en algo. La entrega a las causas que la motivan la convierte en una persona imponente que genera respeto y admiración en los demás.

5.3.1.2 Factor 1 Negativo Sociabilidad Expresiva

4. (INFERIOR TERMINO MEDIO): -34.13% CURVA NORMAL ó 1ª. DESVIACIÓN

APÁTICO (C): Se aplica al persona que padece apatía. Apatía falta de impulso o decisión para entender cosas. Falta de actividad o impulso para trabajar o moverse.

ABSTRAIDO (T): Se aplica a quien esta en cierto momento con el pensamiento fijo en algo, por lo que no se da cuenta de lo que lo rodea, o al que tiende a estar de ordinario en ese estado.

AISLADO(T): Que no forma parte de un conjunto, de una organización o de un plan.

CALLADO(T): Se dice de la persona que habla poco, que no replica.

PASIVO(T): No activo sin realizar ninguna acción en la relación con otros seres de que se trata

RESERVADO (T): No inclinado a comunicar o a otros lo que sabe o sus ideas o sentimientos.

SERIO(C): Se dice de la persona que no se ríe o se ríe poco y es poco propensa a la alegría o el regocijo. Se dice del que cumple sus obligaciones o compromisos.

Interpretación.

Es un individuo serio y reservado que la mayoría de las veces se muestra callado y no comunica lo que sabe o lo que siente. Carece de decisión manteniendo una actitud apática y pasiva, ya que carece de impulso o decisión para llevar a cabo una actividad, trabajo o movimiento. Regularmente es una persona aislada que no se da cuenta de lo que sucede a su alrededor, ya que se abstrae con el pensamiento fijo en algo.

5 (INFERIOR): -34.14% a -47.72% CURVA NORMAL ó 2ª. DESVIACIÓN

DISCRETO(T): Dotado de tacto para hacer o decir lo que es conveniente y no causar molestia o disgusto a otros. Se aplica al que no divulga lo que interesa mantener reservado.

DÓCIL(T): Se aplica ala persona que hace caso de lo que se le manda, dice o aconseja, o que es fácil de educar o dirigir.

INHIBIDO(T): Abstenerse de intervenir o interesarse en un asunto o actividad.

INTROVERTIDO(RS): Se aplica ala persona cuya actividad psíquica se dirige mas hacia sus propios pensamientos que hacia el mundo exterior.

SOLITARIO(C): Sin compañía de alguien o sin tratar con alguien persona que busca la soledad.

Interpretación

Es una persona *introvertida* y hasta *solitaria*, que no busca compañía y que no se relaciona demasiado con el mundo exterior, se abstiene de involucrarse en actividades, es *discreto*, ya que tiene tacto para hacer o decir las cosas sin causar molestia a otros; también se trata de una persona *dócil* e *inhibida*, ya que hace caso de lo que se le manda y es fácil de dirigir, suele abstenerse de intervenir o interesarse en asuntos o actividades que no le conciernen.

6 (MUY INFERIOR): -47.73% a -50% CURVA NORMAL ó 3ª. DESVIACIÓN

TÍMIDO(C): Se aplica a las personas que se sienten cohibidas de hablar o actuar particularmente en presencia de otras con las que no tienen confianza.

PESIMISTA(T): Persona que tiende a ver el aspecto desfavorable de las cosas , que espera o anuncia lo peor en lo que ha de ocurrir, así como a sus pensamientos, vaticinios, etc.

AMARGADO(T): Se aplica al que tiene amargura o sentimiento de pena por un desengaño , un desaire, una muestra de desconsideración o falta de cariño. Se aplica a la persona que esta frente al mundo o la sociedad como si le fuese hostil y se sintiese maltratada por ella.

ANTISOCIAL(C): Contrario, por sistema o por su manera de ser, al orden social.

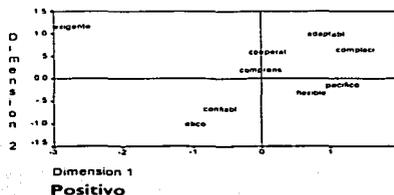
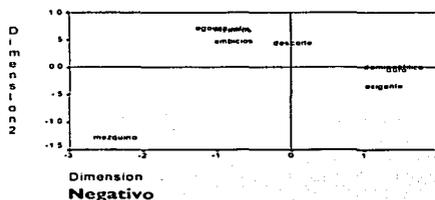
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Interpretación

Es un persona *tímida*, ya que se siente cohibido de hablar o actuar particularmente en presencia de otros. Suele ser *antisocial*, ya que gusta de llevar la contraria por sistema o por su manera de ser, al orden social. Es una persona que tiende a ver el aspecto desfavorable de las cosas por lo que se considera *pesimista*. Es de las personas que expresan *amargura* o sentimiento de pena por un desengaño, desaire, desconsideración o falta de cariño. Enfrenta al mundo como si le fuese hostil.

5.3.2 FACTOR 2: ACEPTABILIDAD NORMATIVA

Grafica B



Análisis

Observando las graficas y la distribución de los puntos, que en nuestro caso corresponden a palabras, los resultados fueron los siguientes:

Primera desviación (34.13 – Superior o Inferior al Termino Medio), le corresponden crítico, dominante, duro y exigente vs. pacífico y comprensivo. Descortés y ambicioso vs. flexible, complaciente, confiable y ético conforman la segunda desviación (34.14 a 47.72 Superior o Inferior). Por ultimo encontramos mezquino, vengativo, mentiroso vs. adaptable, honesto, cooperativo y afectuoso que corresponden a la tercera desviación (47.73 a 50 Muy Inferior o Muy Superior).

Tal distribución de palabras resulta de la observación de las graficas, donde las proximidades y lejanías de las palabras son el punto de referencia para dicha finalidad. Así mismo se recurre a la lógica en cuanto a la construcción de las definiciones ya que la definición consta tanto de palabras teóricas como conceptuales.

5.3.2.1 Factor 2 Positivo Aceptabilidad

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.

7 (SUPERIOR TERMINO MEDIO): 34.13% CURVA NORMAL ó 1ER DESVIACIÓN

PACÍFICO(T): Se dice del que no provoca o fomenta o no es inclinado a fomentar luchas, discordias, o discusiones.

COMPENSIVO(T): Se aplica a la persona que muestra o es inclinada a mostrar comprensión. Actitud benévola hacia los actos, comportamiento o sentimientos de otros.

OPTIMISTA(C): Se aplica al que tiene optimismo. Propenso a ver o esperar lo mejor de las cosas.

CUIDADOSO(C): Se dice de la persona que hace las cosas con atención para hacerlas bien.

Interpretación

En una persona *optimista*, ya que espera lo mejor de las cosas y pone especial atención y *cuidado* para hacerlas bien. Muestra *comprensión* hacia los actos, comportamientos o sentimientos de los demás y no provoca ni fomenta luchas, discordias o discusiones. Se trata de una persona *pacífica*.

8 (SUPERIOR): 34.14% a 47.72% CURVA NORMAL ó 2ª DESVIACIÓN

FLEXIBLE(T): Se dice del que se acomoda con facilidad a las circunstancias o al parecer de otras personas.

COMPLACIENTE(T): Servicial, solícito, comedido. Dispuesto a hacer cosas para agradar a otros.

CONFIABLE(T): Se aplica a las personas o cosas en que se puede confiar. Estar tranquilo del comportamiento de alguien por considerarlo honrado, leal, eficiente, etc.

ETICO(T): De acuerdo con los preceptos de la ética. Conjunto de principios y reglas morales que regulan el comportamiento y las relaciones humanas.

TRABAJADOR(C): Persona que se gana la vida con un trabajo corporal.

SINCERO(C): Se dice del que habla o procede mostrando lo que piensa o siente o su manera de ser.

Interpretación

Es una persona *flexible* que se acomoda con facilidad a las circunstancias, *confiable* y *complaciente*, ya que se le puede considerar leal, servicial y eficiente. Expresa lo que piensa y siente con *sinceridad*, es *trabajadora* y se rige bajo principios y reglas morales de acuerdo a su ética personal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9 (MUY SUPERIOR): 47.73% a 50% CURVA NORMAL ó 3°. DESVIACIÓN

- ADAPTABLE(T):** Capaz de ser adaptado, acomodarse a las circunstancias, condiciones.
- HONESTO(T):** Incapaz de engañar, defraudar o apropiarse lo ajeno. Cumplidor escrupuloso de su deber o buen administrador de lo que tiene a su cargo.
- COOPERATIVO(T):** Cooperador: Que obra juntamente con otras personas.
- AFFECTUOSO(C):** Con respecto a una persona, alguien que tiene por ella una gran estimación (cualquier estado de ánimo) y, por ejemplo, la defiende o toma su partido.
- AGRADABLE(C):** Que causa en el ánimo o los sentimientos una gran impresión tal que el sujeto se siente bien con ella y desea que continúe.
- RESPONSABLE(C):** Consciente de sus responsabilidades y obligaciones y dispuesto a obrar de acuerdo con ellas.

Interpretación

Es una persona *adaptable* que se adecua a las circunstancias y condiciones que se le presenten. Es un individuo *afectuoso* y *agradable*, ya que genera en la gente que le rodea una gran estimación, causando en el ánimo y en los sentimientos una buena impresión. Se trata de una persona *responsable* y *cooperativa*, pues es consciente de sus obligaciones y sabe obrar conjuntamente con otras personas.

**5.3.2.2 Factor 2 Negativo
Aceptabilidad****10(INFERIOR TERMINO MEDIO): -34.13% CURVA NORMAL ó 1°. DESVIACIÓN**

- CRITICO(T):** Que emite un juicio sobre una obra o cosa.
- DOMINANTE(T) :** Que ocupa la posición mas elevada, sobresaliente.
- DURO(T) :** Fuerte, resistente, violento, con fuerza.
- EXIGENTE(T) :** Que pide con pretensión caprichosa y desmedida o en virtud de un derecho o por fuerza.
- PEDANTES(C) :** Persona que hace alarde vano e inoportuno de conocimiento.
- VOLUBLE(C) :** Cambiante.

Interpretación

Es una persona que gusta de ser *crítico* y *dominante*, pues le agrada emitir juicios sobre las cosas colocándose en una posición que sobresalga de los demás. Puede adoptar una posición *dura* y *exigente* con pretensiones fuertes y violentas, inclusive caprichosas y desmedidas si las considera derechos. Suele ser *pedante* y *voluble*, ya que gusta de hacer alarde vano e inoportuno de conocimientos en forma cambiante.

<p>TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>

11 (INFERIOR): -34.14% a -47.72% CURVA NORMAL ó 2ª. DESVIACIÓN

SANGRON(C) : Altivo, elitista, soberbio en forma desmedida.

GROSEROS(C) : Descortés, ordinario.

DESCORTES(T) : Falto de cortesía, desatento, insolente.

AMBICIOSO(T) : Que tiene ambición, ansia o deseo vehemente de alguna cosa.

Interpretación

Es una persona altiva, elitista y en ocasiones soberbio en forma desmedida. En términos culturales para México puede ser clasificado como una persona "sangrona". Puede ser una persona grosera y descortés, ya que puede utilizar palabras y comportamientos ordinarios, desatentos e insolentes. También muestra una ambición o deseo vehemente por alcanzar sus objetivos.

12 (MUY INFERIOR): -47.73% a -50% CURVA NORMAL ó 3ª. DESVIACIÓN

ENOJON(C) : Que se enoja o disgusta fácilmente.

ABURRIDA(C) : Que se aburre, que se fastidia, que se cansa fácilmente. O que aburre.

MEZQUINO(T) : Pobre, que carece de lo necesario, avaro, miserable.

EGOÍSTA(T) : Que tiene o muestra inmoderado amor a sí mismo, que hace pensar solo en su interés personal.

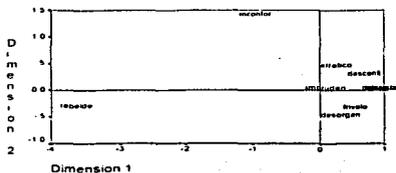
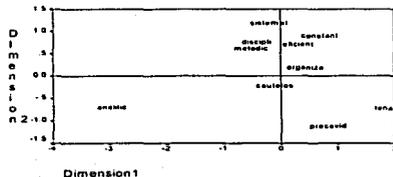
VENGATIVO(T) : Rencoroso, que se inclina para hacer mal a alguien, para castigarlo y reparar un daño recibido.

MENTIROSO(T) : Que acostumbra mentir, engañar, aparentar.

Interpretación

Es un individuo enojón, egoísta y mezquino, pues se disgusta con facilidad, sólo busca cubrir sus intereses y puede ser avaro y miserable. Es una persona que se aburre, se fastidia o se cansa fácilmente. Además es vengativo y mentiroso, ya que acostumbra guardar rencor por daños recibidos, así como mentir, engañar o aparentar lo que no es.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACTOR 3: ORGANIZACIÓN PROPOSITIVA**Grafica C****Negativo****Positivo****Análisis**

Como se puede observar en cada una de las graficas, las palabras se van distribuyendo de acuerdo con la proximidad que éstas tienen entre sí, de esta forma la elección de las palabras para ubicarlas en cada una de las desviaciones se facilitó en gran medida. Así en este factor la distribución quedó de la siguiente manera:

Primera desviación (34.13 – Superior o Inferior al Termino Medio), comprende inconforme, rebelde vs. precavido, cauteloso y tenaz. La segunda desviación (34.14 a 47.72 Superior o Inferior) se conforma por errático, imprudente y desorganizado vs. constante, organizado vs. eficiente. La tercera desviación (47.73 a 50 Muy Inferior o Muy Superior) esta compuesta por indeciso, descuidado, ineficiente, frívolo y desconfiado vs. sistemático, disciplinado, metódico y analítico.

**5.3.3.1 Factor 3 Positivo
Organización**

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

13 (SUPERIOR TERMINO MEDIO): 34.13% CURVA NORMAL ó 1ER DESVIACIÓN

PRECAVIDO(T): Cauto, sagaz, prudente, previsor.

CAUTELOSO(T): Que obra con cautela, (cautela: precaución y reserva con que se procede, astucia, maña y sutileza para engañar.

TENAZ(T): Que opone mucha fuerza o resistencia a romperse o deformarse, terco, firme, porfiado y pertinaz.

CUMPLIDO(C): Completo, cabal, acabado, perfecto, largo o abundante, atento, educado, fino, cortés. Acción obsequiosa o muestra de urbanidad.

BIEN HECHO(C): El que hace las cosas como es debido, con gusto y de buena gana.

Interpretación

Se trata de una persona *precavida* y *cautelosa*, ya que obra de manera sagaz, prudente y con previsión. Es una persona *tenaz* que asigna mucha fuerza, resistencia y firmeza a sus actos, lo que le permite ser *cumplido* y "*bien hecho*" porque busca hacer las cosas con gusto y de buena gana, alcanzando perfección y cabalidad.

14(SUPERIOR): 34.14% a 47.72% CURVA NORMAL ó 2°. DESVIACIÓN

CONSTANTE(T): Persistente, durable.

ORGANIZADO(T): Que ha recibido una organización, constituido, dispuesto, establecer, reformar, que es hábil para organizar.

EFICIENTE(T): Que tiene eficiencia. Que produce realmente un efecto, competente.

PERFECCIONISTA(C): Perfeccionar; acabar por completo una obra, dándole el mayor grado de excelencia. Que busca la mejora.

DEDICADO(C): Dedicar, consagrar, destinar una cosa al culto religioso o a otro fin. Aplicación, emplear, entregarse, ocuparse de hacer algo.

Interpretación

Es una persona *organizada* y *constante*, ya que tiene habilidad para conformar, establecer y constituir los elementos de las cosas de manera persistente, eficiente y con efectos competentes. Lo anterior, se debe al *perfeccionismo* que impone al intentar hacer las cosas completas y con excelencia. Busca mejorar mediante *dedicación*, entrega y consagración por lo que hace.

15(MUY SUPERIOR): 47.73% a 50% CURVA NORMAL ó 3°. DESVIACIÓN

SISTEMATICO(T): Que sigue un sistema. Dicese el que procede por principio, sometiéndose a un sistema fijo es su conducta o en sus escritos u opiniones.

DISCIPLINADO(T): Disciplinar. Sometido a disciplina, instrucción como enseñanza, que se somete al cumplimiento de leyes y reglamentos, Persona dócil, obediente.

METODICO(T): Que tiene orden y método.

ANALÍTICO(T): perteneciente al análisis, que procede por medio del análisis. Que parte de lo compuesto a lo sencillo.

ORDENADO(C): Que tiene orden y método. Que actúa con disposición concentrada y armoniosa.

INTELIGENTE(C): Sabio, instruido, perito, que posee facultad de comprender de conocer, de habilidades y destrezas.

Interpretación

Se trata de una persona *inteligente*, que tiene la capacidad de comprender, así como la capacidad de *desarrollar* habilidades y destrezas, ya que sigue un sistema de manera disciplinada, cumpliendo leyes y reglamentos. Es una persona ordenada, metódica y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

analítica, pues actúa con disposición, concentración y armonía, suele aplicar un método analítico a su trabajo.

5.3.3.2 Factor 3 Negativo Organización

16 (INFERIOR TERMINO MEDIO): -34.13% CURVA NORMAL ó 1ª DESVIACIÓN

INCONFORME(T): Disconforme. Que no esta acorde con el parecer de otros, no resignado.

REBELDE(T): que se subleva, indisciplinado, desobediente. Disece de la voluntad que no se rinde a los obsequios y de la pasión que no cede a la razón.

DESINTERESADO (C): desprendido, apartado del interés, desapego al provecho personal, desprendimiento.

MEDIOCRE(C): Persona de poca importancia que se desenvuelva en la medianía, lejos de los extremos. Persona común o que tiene las características propias de una comunidad.

Interpretación

Suele ser una persona *inconforme* y *rebelde*, ya que frecuentemente no coincide con el parecer de otros, puede ser indisciplinada y hasta desobediente, la razón no es su guía para actuar. Muestra un *desinterés* por obtener un provecho personal. Es una persona común, que no difiere del término medio de la población. Puede desenvolverse en la medianía o *mediocridad*.

17 (INFERIOR):- 34.14% a -47.72% CURVA NORMAL ó 2ª DESVIACIÓN

ERRATICO(T): Errante, vagabundo. Hombre sin domicilio fijo, desordenado.

IMPUDENTE(T): Que no tiene prudencia. Negligente.

DESORGANIZADO(T): Que no tiene orden, que procede sin orden.

CONFORMISTA(C): Que es resignado y paciente, conviene con una cosa, de acuerdo con lo establecido, que esta acorde con el parecer de otro.

MAL HECHO (C): Informal, que toma las cosas a la ligera, despreocupado.

Interpretación

Puede ser considerada como una persona desorganizada, ya que no tiene un orden en su trabajo, también puede ser catalogado como "mal hecho" pues es errático e imprudente, ya que muestra un conformismo y negligencia para con sus responsabilidades, suele tomar las cosas a la ligera y mostrarse despreocupado.

18 (MUY INFERIOR): -47.73% a -50% CURVA NORMAL ó 3ª DESVIACIÓN

INDECISO(T): Perplejo, dudoso, Irresoluto, incierto, vago, difícil de reconocer.

DESCUIDADO(T): Negligente, omiso, desaliñado, desprevenido.

INEFICIENTE(T): Necio: Que no tienen virtud para lograr algo.

DESCONFIADO(T): Tener poca seguridad y esperanza, receloso, prudente, suspicaz, sospechoso, cauteloso, hurtaño, taimado.



FRÍVOLO(T): Ligero, veleidoso, fútil, insustancial, superficial, anodino.

FLOJO(C): Falto de actividad y vigor, perezoso, descuidado. Sin fuerza, holgazán..

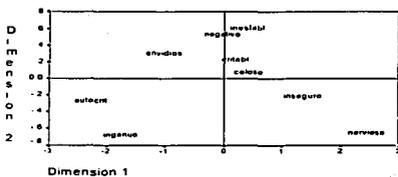
IRRESPONSABLE(C): Persona a la cual no se le puede exigir nada.

Interpretación

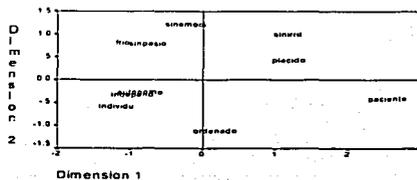
Se trata de una persona irresponsable y floja, ya que su poca seguridad e indecisión para realizar las cosas la convierten en un individuo negligente, con poca actividad, perezoso, descuidado e ineficiente. La frivolidad, ligereza y superficialidad con la que ve el mundo lo hace un ser desconfiado de sí mismo a quien difícilmente se le puede encomendar algo.

5.3.4 FACTOR 4: CONTROL EMOCIONAL

Gráfica D



Negativo



Positivo

Análisis

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la utilidad del escalamiento multidimensional, generalmente resulta de examinar la configuración espacial de los puntos. Uno de los métodos más importantes de examen simplemente es mirar el arreglo de puntos, dónde cada punto ha sido etiquetado para indicar qué objeto representa.

Es así como la distribución de las palabras en este factor quedó de la siguiente manera: En la primera desviación (34.13 – Superior o Inferior al Termino Medio) se observan ingenue y autocrático vs. autónomo, ordenado, independiente e individualista. Para la segunda desviación (34.14 a 47.72 Superior o Inferior) se consideran envidioso, celoso, inseguro y nervioso vs. sin emoción, frío y sin pasión. Defensivo, inestable, negativo e irritable vs. sin irritarse, placido y paciente forman la tercera desviación (47.73 a 50 Muy Inferior o Muy Superior).

5.3.4.1 Factor 4 Positivo Control Emocional

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

19 (SUPERIOR TERMINO MEDIO): 34.13% CURVA NORMAL ó 1ER DESVIACIÓN

AUTÓNOMO(T) : Que tienen autonomía, se aplica especialmente a la persona que trabaja por su cuenta.

INDEPENDIENTE(T) : Que no depende o no quiere depender de otro.

INDIVIDUALISTA(T): Que no cuida mas que de sí mismo.

ORDENADO(T): Que tiene orden y método.

MADURO(C): Que obra con madurez, prudente, reflexivo.

ESTABLE(C): Duradero, invariable, permanente.

Interpretación

Se trata de una persona *independiente e individualista*. Su *prudencia, reflexión y madurez* lo hacen un individuo *estable y ordenado*. Le gusta ser *autónomo y trabajar por su cuenta*.

20(SUPERIOR): 34.14% a 47.72% CURVA NORMAL ó 2°. DESVIACIÓN

SIN EMOCION(T): Que no se turba ni agita.

FRIO(T): Indiferente, sin gracia.

SIN PASIÓN(T): Que no se perturba, ni muestra afecto.

CONTROLADO(C): Que no se inmuta, tiene bajo su dominio las cosas.

CENTRADO(C) se aplica al individuo que esta en el entorno o marco que le es propio, se dice de lo que tiene el centro en el lugar que le corresponde.

Interpretación

Se le puede considerar una persona *fría y sin emoción*, ya que con regularidad se muestra *indiferente y sin pasión*. Es *controlador y centrado*, pues le gusta tener bajo su dominio las cosas y se desenvuelve en el entorno o marco que le es propio.

21(MUY SUPERIOR): 47.73% a 50% CURVA NORMAL ó 3°. DESVIACIÓN

SIN IRRITARSE(T): Que no reacciona de manera susceptible.

PLACIDO(T) : Agradable, apacible.

PACIENTE(T): Que soporta los males, que sabe esperar con tranquilidad las cosas que tardan.

SEGURO(C): Que no corre peligro, firme, sólido, con confianza.

TRANQUILO(C): Sosegado, pacífico, sin agitación e inquietud.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Interpretación

Es una persona que difícilmente se irrita, ya que su forma de comportarse es plácida, agradable y apacible. Cuenta con una gran paciencia, ya que espera tranquilamente las cosas que tardan en paz y con quietud. Es una persona segura, sólida y que inspira confianza.

5.3.4.2 Factor 4 Negativo Control Emocional

22(INFERIOR TERMINO MEDIO): -34.13% CURVA NORMAL ó 1ª. DESVIACIÓN

INGENUO(T) : Honesto, cándido.

AUTOCRITICO(T): Crítica que un autor hace de su obra. Crítica que un individuo o una colectividad ejerce sobre su propia conducta.

SENSIBLE(C) : Que puede experimentar sensaciones o las experimenta con suma facilidad. Tiene existencia física perceptible por los sentidos.

INDECISO(C): En espera de resolución, titubeante, dudoso.

Interpretación

Es una persona ingenua y sensible, ya que suele experimentar sensaciones con facilidad y mostrarse hasta cierto punto cándido. Es autocrítico e indeciso, pues coloca en duda sus propias obras, además de comportarse titubeante y dudoso respecto a ciertas decisiones.

23(INFERIOR):- 34.14% a -47.72% CURVA NORMAL ó 2ª. DESVIACIÓN

ENVIDIOSO(T): Que le pesa el bien ajeno, desea y apetece lo de otros.

CELOSO(T) : Que tiene celo, suspicaz.

INSEGURO(T) : Carente de seguridad, incierto.

NERVIOSO(T): Que tiene nervios, fácilmente irritable, intranquilo, bullicioso.

VOLUBLE(C): Fácilmente enrollable, de carácter inconstante o versátil.

INMADURO(C) : Sin madurez, inexperto.

Interpretación

Se trata de una persona voluble, de carácter inconstante o versátil, que carece de madurez respecto a su comportamiento con los demás. Es una persona nerviosa que refleja inseguridad y que puede ser envidioso y hasta celoso, pues le pesa el bien ajeno y desea lo que otros tienen. Confía poco en los demás.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

24(MUY INFERIOR): -47.73% a -50% CURVA NORMAL ó 3°. DESVIACIÓN

DEFENSIVO (T): Abogar en favor de uno, defenderse del enemigo.

INESTABLE (T): Que se descompone fácilmente.

NEGATIVO (T): Decir que no es verdad una cosa, sistema filosófico y moral que niega toda realidad y toda creencia, la critica desfavorable.

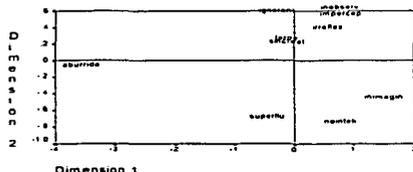
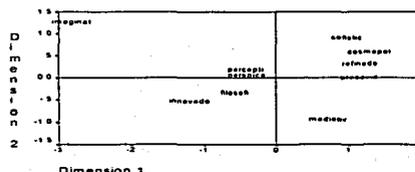
IRRITABLE (T): Propensión a encolerizarse, propiedad de reaccionar ante estímulos externos con agitación, ira, exacerbación y paroxismo.

IMPULSIVO (C): El que se deja arrebatar por la violencia de sus pasiones.

EXPLOSIVO (C): Conmoción acompañada de detonación y producida por el desarrollo repentino de una fuerza o la expansión súbita de un gas.

Interpretación

Se trata de una persona defensiva, que siempre ve en el otro a un enemigo. Es un sujeto irritable, impulsivo y explosivo, por lo que tiende a encolerizarse y a generar ira, dejándose arrebatar por la violencia de sus pasiones en forma negativa. Es una persona inestable y difícil de controlar.

5.3.5 FACTOR 5: SENSIBILIDAD INTELCTUAL**Gráfica E****Negativo****Positivo****Análisis**

Finalmente y continuando con el mismo método empleado para la interpretación de las gráficas EMD, el factor 5 las desviaciones quedaron constituidas como sigue:

La primera desviación quedó constituida por las siguientes palabras: sin creatividad, imperceptivo, irreflexivo e inobservador vs. perceptivo, perspicaz y mediativo. Las palabras torpe, ignorante y aburrido vs. sofisticado, cosmopolita, refinado y precavido son las que forman la segunda desviación (34.14 a 47.72 Superior o Inferior). Por último en la tercera desviación (47.73 a 50 Muy Inferior o Muy Superior) se encuentran las siguientes: superfluo, inimaginativo y no inteligente vs. imaginativo, innovador y filosófico.

5.3.5.1 Factor 5 Positivo Sensibilidad Intelectual

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

25(SUPERIOR TERMINO MEDIO): 34.13% CURVA NORMAL ó 1ER DESVIACIÓN

PERCEPTIVO (T) : Se aplica a las facultades intelectuales que sirven para percibir. Enterarse de la existencia de una cosa por medio de los sentidos, o por la inteligencia sentida por los sentidos.

TRABAJADOR (C): Persona que se gana la vida con un trabajo corporal.

PERSPICAZ (T): Se aplica a la vista que percibe muy bien, con muchos detalles o a mucha distancia. Se aplica a la persona que tiene aptitud extraordinaria para percatarse de las cosas aunque no estén patentes o claras, así como a su inteligencia.

EMPRENDEDOR (C): Se aplica a la persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas.

MEDIATIVO(MEDIADOR) (T): Se aplica al que media a favor de alguien o para arreglar un trato o poner en paz a los que están enemistados.

Interpretación

Se trata de una persona *perspicaz* y *perceptiva* ya que es capaz de percatarse de las cosas aunque no estén muy claras, apoyándose de sus facultades intelectuales y de los sentidos para percibir el mundo que le rodea. También es una persona *trabajadora* y *emprendedora* ya que cuenta con iniciativa y decisión para iniciar negocios o proyectos. Gusta de ser *mediadora* para hacer tratos o limar conflictos.

26SUPERIOR): 34.14% a 47.72% CURVA NORMAL ó 2ª. DESVIACIÓN

SOFISTICADO (T): Falto de naturalidad; demasiado estudiado o pretendidamente refinado.

CURIOSO (C): Preocupado por enterarse de los asuntos de otros.

COSMOPOLITA (T): Se aplica a la persona que ha vivido en muchos países, que tiene intereses en ellos, también a las cosas, costumbres, cuyo uso se extiende a muchos países y a los lugares en donde hay gentes o costumbres de muchos países.

INVESTIGADOR (C): Se aplica al que investiga. Hacer gestiones o diligencias para llegar a saber cierta cosa.

REFINADO (T): Delicado o distinguido; muy cuidadoso de los detalles y exento de cualquier tosquedad o vulgaridad.

PRECAVIDO (T): Cautó prudente o previsor; se dice de la persona que obra con precaución o previsión, así como en su actitud, acciones, etc.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Interpretación

Se trata de una persona *sofisticada y refinada*, suele ser muy cuidadosa en los detalles pues es demasiado estudiada o pretendidamente delicada, evita ser tosca o vulgar. Suele ser *cosmopolita* debido a su amplio conocimiento respecto a la gente y costumbres de otras culturas. Aunque se trata de una persona *precavida*, pues es muy prudente y previsor, también es *curiosa e investigadora*, ya que se muestra interesada por conocer los asuntos de los demás y de otros eventos para adquirir conocimiento.

27(MUY SUPERIOR): 47.73% a 50% CURVA NORMAL ó 3ª. DESVIACIÓN

IMAGINATIVO (T): Se aplica a la persona que tiene mucha o imaginación o en la que predomina la imaginación sobre otras facultades.

INTELIGENTE (C): Dotado de inteligencia.

INNOVADOR (T): Se aplica al que introduce cambios o innovaciones o es aficionado a ello.

ESTUDIOSO (C): Se aplica a la persona que se dedica al estudio.

FILOSOFICO(FILOSOFO) (T): Hombre virtuoso y austero que se mantiene ajeno a las luchas y pasiones como mero espectador; persona que sabe vivir bien desentendiéndose de preocupaciones.

Interpretación

Es una persona con mucha *imaginación*, dotada de una gran *inteligencia* que le permite introducir cambios o *innovaciones* frente a los proyectos en los que se involucra. Además, se trata de una persona que *estudia* los fenómenos y acontecimientos que le rodean. Gusta de aplicar una *filosofía* a su comportamiento mediante una observación virtuosa, ya que se mantiene ajena a los problemas, sin lucha y sin pasiones.

5.3.5.2 Factor 5 Negativo Sensibilidad Intelectual

28(INFERIOR TERMINO MEDIO): -34.13% CURVA NORMAL ó 1ª. DESVIACIÓN

CERRADO (C): Muy callado, muy torpe.

INCULTO(C): Sin cultura intelectual o moral, bruto.

INOBSERVADOR(T): Dicese de aquel que no observa. Falta de observancia.

SIN CREATIVIDAD(T): Que no hace nada nuevo ni propone ideas nuevas.

IMPERCEPTIVO(T): Que no percibe bien, ni se da cuenta de las cosas.

IRREFLEXIVO(T): Se aplica a la persona que tiende a obrar o hablar sin pensar suficientemente sobre lo que va a decir o hacer.

Interpretación

Se puede considerar una persona "*cerrada*" e "*inculta*" en un sentido simple del término, ya que es torpe y sin cultura intelectual. Se muestra *sin creatividad* ya que no hace ni propone ideas nuevas. Es *imperceptivo* y *no observa* el mundo que le rodea por lo que no se da cuenta de las cosas. Se le puede considerar *irreflexivo*, pues tiende a obrar o a hablar sin pensar suficientemente sobre lo que dice o hace.

29(INFERIOR):- 34.14% a -47.72% CURVA NORMAL ó 2°. DESVIACIÓN

DESINTERESADO (C): Desprendido, apartado del interés: desapego al provecho personal, desprendimiento.

TONTO (C): Mentecato, necio, poco inteligente, aquel que aparenta engañosamente que no se percató de las cosas.

TORPE(T): Se dice del que comprende o aprende difícilmente o del falto de habilidad en cualquier cosa.

IGNORANTE(T): Se aplica al que ignora cierta cosa. Particularmente a una persona que carece de instrucción.

ABURRIDO(T): Se aplica al que no sabe divertirse o resulta una compañía aburrida.

Interpretación

Es una persona *desinteresada* en su superación personal, se muestra *torpe* e *ignorante* con relación a su comportamiento intelectual. Es poco inteligente para comportarse en pláticas y conversaciones de trascendencia social y cultural. No sabe divertirse y es una compañía *aburrida*. A veces actúa como "tonta" debido a su falta de habilidad para casi cualquier cosa.

30(MUY INFERIOR):-47.73% a -50% CURVA NORMAL ó 3°. DESVIACIÓN

SUPERFLUO(T): Innecesario, inútil o sobrante por innecesario.

INIMAGINATIVO(T): Que no puede imaginar inventar o contar fácilmente algo.

NO INTELIGENTE(T): Desprovisto de inteligencia, no instruido.

CONFORMISTA (C): Que es resignado y paciente, conviene con una cosa, de acuerdo con lo establecido, que esta acorde con el parecer de otro.

MEDIOCRE (C): Persona de poca importancia que se desenvuelve en la medianía, lejos de los extremos. Persona común o que tiene las características propias de una comunidad.

Interpretación

Es una persona que se desenvuelve en la medianía, lejos de los extremos. Su *mediocridad* lo hace pertenecer a la mayoría en una comunidad, mostrándose *superfluo*, *sin imaginación* y *poco inteligente*. Es una persona resignada, paciente que conviene con lo establecido y que siempre estará de acuerdo con el parecer de otro. Es un *conformista*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.4 EJEMPLO DE CALIFICACION E INTERPRETACION

CALCULO DE PUNTUACIONES

Una vez contestado el cuestionario se califica de la siguiente forma:

Con la ayuda de la platilla de calificación (anexo, pag.87) se obtienen los diferentes puntajes para cada factor, comenzando por el Factor I.

Para obtener el puntaje bruto por factor, se suman las calificaciones obtenidas y se divide por el numero de preguntas en cada factor.

$$\text{Ej. F I: } 4+6+2+6+6+5+6+6+1+5+6+1+6+6+1+6+6+6+6+6+4+3=110/23=4.782$$

Una vez obtenido el puntaje bruto, se realiza la transformación a puntaje z mediante la siguiente formula:

$$Z = \frac{X - \text{MEDIA}}{S}$$

Para obtener la media y la desviación correspondiente a cada factor se emplea la tabla adecuada (anexo pag. 88).

$$Z = 4.782 - 4.1024 / .5353 = 1.26$$

Obtenido el puntaje z se emplea la tabla D (anexo p. 89) para ubicar su correspondiente en T y la ubicación con respecto a la curva.

Ej.	T	0	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.07	0.08	0.09
Z		38.49	38.69	38.88	39.07	39.25	39.44	39.8	39.97	40.15

0 a 34.13% ---- superior del termino medio

47.73 a 50% ---- muy superior

El resultado obtenido nos indica la ubicación en el manual y la respectiva interpretación.

Es una persona espontánea, alegre y juguetona, ya que actúa dejándose llevar por sus impulsos afectivos naturales, goza alegremente del momento comportándose traviesa e inquieta. Su alto nivel de actividad la hace una persona que actúa con prontitud y sin escatimar el trabajo. Tiende a desarrollar sus propias iniciativas y a emprender cosas nuevas. A veces es tan impetuoso que obra sin detenerse por consideraciones o prudencia, sin embargo, es una persona buena y amable con los demás, por lo que culturalmente en México se considera "buena onda".

5.5 EJEMPLOS DE INTERPRETACIONES- PERFILES DE PERSONALIDAD

Ejemplos obtenidos de una muestra de sujetos obtenida de la empresa de entretenimiento CINEMARK- TLAHUAC, S.A de C.V.

MASCULINO. 25 AÑOS. CASADO. GERENTE

Sociabilidad Expresiva : 1.26 (T62) Superior

Es una persona espontánea, alegre y juguetona, ya que actúa dejándose llevar por sus impulsos afectivos naturales, goza alegremente del momento comportándose traviesa e inquieta. Su alto nivel de actividad la hace una persona que actúa con prontitud y sin escatimar el trabajo. Tiende a desarrollar sus propias iniciativas y a emprender cosas nuevas. A veces es tan impetuoso que obra sin detenerse por consideraciones o prudencia, sin embargo, es una persona buena y amable con los demás, por lo que culturalmente en México se considera "buena onda".

Aceptabilidad : -0.39 (T46) Inferior termino medio

Es una persona que gusta de ser crítico y dominante, pues le agrada emitir juicios sobre las cosas colocándose en una posición que sobrepasa de los demás. Puede adoptar una posición dura y exigente con pretensiones fuertes y violentas, inclusive caprichosas y desmedidas si las considera derechos. Suele ser pedante y voluble, ya que gusta de hacer alarde vano e inoportuno de conocimientos en forma cambiante.

Organización : 1.38 (T 63) Superior termino medio

Se trata de una persona precavida y cautelosa, ya que obra de manera sagaz, prudente y con previsión. Es una persona tenaz que asigna mucha fuerza, resistencia y firmeza a sus actos, lo que le permite ser cumplido y "bien hecho" porque busca hacer las cosas con gusto y de buena gana, alcanzando perfección y cabalidad.

Control Emocional : 1.77 (T67) Superior

Se le puede considerar una persona fría y sin emoción, ya que con regularidad se muestra indiferente y sin pasión. Es controlador y centrado, pues le gusta tener bajo su dominio las cosas y se desenvuelve en el entorno o marco que le es propio.

Sensibilidad Intelectual : -0.41 (T45) Inferior termino medio

Se puede considerar una persona "cerrada" e "inculta" en un sentido simple del término, ya que es torpe y sin cultura intelectual. Se muestra sin creatividad ya que no hace ni propone ideas nuevas. Es imperceptivo y no observa el mundo que le rodea por lo que no se da cuenta de las cosas. Se le puede considerar irreflexivo, pues tiende a obrar o a hablar sin pensar suficientemente sobre lo que dice o hace.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sociabilidad expresiva: 2.72 (T 77) Muy superior

Es una persona extremadamente *sociable* y *amigable* que gusta de la compañía o de la conversación de otras personas por lo que le es fácil tener amigos y conformidad con las ideas de los demás. Su *entusiasmo* es un estado estimulante por la fe en algo. La entrega a las causas que la motivan la convierte en una persona *imponente* que genera respeto y admiración en los demás.

Aceptabilidad : 1.38 (T 63) Superior

Es una persona *flexible* que se acomoda con facilidad a las circunstancias, *confiable* y *complaciente*, ya que se le puede considerar leal, servicial, y eficiente. Expresa lo que piensa y siente con *sinceridad*, es *trabajadora* y se rige bajo principios y reglas morales de acuerdo a su *ética* personal.

Organización : 0.74 (T 57) Superior del término medio

Se trata de una persona *precavida* y *cautelosa*, ya que obra de manera sagaz, prudente y con previsión. Es una persona *tenaz* que asigna mucha fuerza, resistencia y firmeza a sus actos, lo que le permite ser *cumplido* y "*bien hecho*" porque busca hacer las cosas con gusto y de buena gana, alcanzando perfección y cabalidad.

Control Emocional: 2.38 (T 73) Muy Superior

Es una persona que difícilmente se *irrita*, ya que su forma de comportarse es *plácida*, agradable y apacible. Cuenta con una *gran paciencia*, ya que espera *tranquilamente* las cosas que tardan en paz con quietud. Es una persona *segura*, sólida y que inspira confianza.

Sensibilidad Intelectual : 1.81 (T 68) Superior

Se trata de una persona *sofisticada* y *refinada*, suele ser muy cuidadosa en los detalles pues es demasiado estudiada o pretendidamente delicada, evita ser tosca o vulgar. Suele ser *cosmopolita* debido a su amplio conocimiento respecto a la gente y costumbres de otras culturas. Aunque se trata de una persona *precavida*, pues es muy prudente y previsora, también es *curiosa* e *investigadora*, ya que se muestra interesada por conocer los asuntos de los demás y de otros eventos para adquirir conocimiento.

MASCULINO DE ANOS SOLTERO EMPLEADO

Sociabilidad expresiva : 1.10 (61) Superior

Es una persona *espontánea*, *alegre* y *juguetera*, ya que actúa dejándose llevar por sus impulsos afectivos naturales, goza *alegremente* del momento comportándose traviesa e inquieta. Su alto nivel de *actividad* la hace una persona que actúa con prontitud y sin escatimar el trabajo. Tiende a desarrollar sus propias iniciativas y a emprender cosas nuevas. A veces es tan *impetuoso* que obra sin detenerse por

consideraciones o prudencia, sin embargo, es una persona *buena* y amable con los demás, por lo que culturalmente en México se considera "buena onda".

Aceptabilidad : 0.24 (T52) Superior termino medio

En una persona *optimista*, ya que espera lo mejor de las cosas y pone especial atención y *cuidado* para hacerlas bien. Muestra *compresión* hacia los actos, comportamientos o sentimientos de los demás y no provoca ni fomenta luchas, discordias o discusiones. Se trata de una persona *pacífica*.

Organización : 0.40 (T54) Superior termino medio

Se trata de una persona *precavida* y *cautelosa*, ya que obra de manera sagaz, prudente y con previsión. Es una persona *tenaz* que asigna mucha fuerza, resistencia y firmeza a sus actos; lo que le permite ser *cumplido* y "*bien hecho*" porque busca hacer las cosas con gusto y de buena gana, alcanzando perfección y cabalidad.

Control Emocional : 0.57 (T55) Superior termino medio

Se trata de una persona *independiente e individualista*. Su prudencia, reflexión y *madurez* lo hacen un individuo *estable y ordenado*. Le gusta ser *autónomo* y trabajar por su cuenta.

Sensibilidad Intelectual : 0.86 (T58) Superior termino medio

Se trata de una persona *perspicaz* y *perceptiva* ya que es capaz de percatarse de las cosas aunque no estén muy claras, apoyándose de sus facultades intelectuales y de los sentidos para percibir el mundo que le rodea. También es una persona *trabajadora y emprendedora* ya que cuenta con iniciativa y decisión para iniciar negocios o proyectos. Gusta de ser *mediadora* para hacer tratos o limar conflictos.

PERSONA 22 SOLTERO JEFE DE DEPARTAMENTO

Sociabilidad Expresiva : -1.81 (T31) Inferior

Es una persona *introversa* y hasta *solitaria*, que no busca compañía y que no se relaciona demasiado con el mundo exterior, se abstiene de involucrarse en actividades, es *discreto*, ya que tiene tacto para hacer o decir las cosas sin causar molestia a otros; también se trata de una persona *dócil e inhibida*, ya que hace caso de lo que se le manda y es fácil de dirigir, suele abstenerse de intervenir o interesarse en asuntos o actividades que no le conciernen.

Aceptabilidad : -2.17 (T 28) Muy inferior

Es un individuo *enojón, egoísta y mezquino*, pues se disgusta con facilidad, sólo busca cubrir sus intereses y puede ser avaro y miserable. Es una persona que se *aburre*, se fastidia o se cansa fácilmente. Además es *vengativo y mentiroso*, ya que acostumbra guardar rencor por daños recibidos, así como mentir, engañar o aparentar lo que no es.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Organización : -1.68 (T33) Inferior

Puede ser considerada como una persona desorganizada, ya que no tiene un orden en su trabajo, también puede ser catalogado como "mal hecho" pues es errático e imprudente, ya que muestra un conformismo y negligencia para con sus responsabilidades, suele tomar las cosas a la ligera y mostrarse despreocupado.

Control Emocional: 1.05 (T60.5) Inferior termino medio

Es una persona *ingenua* y *sensible*, ya que suele experimentar sensaciones con facilidad y mostrarse hasta cierto punto cándido. Es *autocrítico* e *indeciso*, pues coloca en duda sus propias obras, además de comportarse titubeante y dudoso respecto a ciertas decisiones.

Sensibilidad Intelectual : -1.15 (T38) Inferior

Es una persona *desinteresada* en su superación personal, se muestra *torpe* e *ignorante* con relación a su comportamiento intelectual. Es poco inteligente para comportarse en pláticas y conversaciones de trascendencia social y cultural. No sabe divertirse y es una compañía *aburrida*. A veces actúa como "tonta" debido a su falta de habilidad para casi cualquier cosa.

Sociabilidad Expresiva : 0.90 (T59) Superior termino medio

Es un individuo *comunicativo* y *abierto*, ya que manifiesta con claridad lo que piensa así como sus estados de ánimo, sentimientos y alegrías. Su *expresividad* verbal y corporal hacen de esta persona alguien que inspira *simpatía* a los demás. A veces puede parecer imprudente, ya que su tendencia a *hablar* mucho lo hace decir cosas que debería callar.

Aceptabilidad : 0.67(T56) Superior termino medio

En una persona *optimista*, ya que espera lo mejor de las cosas y pone especial atención y *cuidada* para hacerlas bien. Muestra *compresión* hacia los actos, comportamientos o sentimientos de los demás y no provoca ni fomenta luchas, discordias o discusiones. Se trata de una persona *pacífica*.

Organización: 0.13 (T51) Superior termino medio

Se trata de una persona *precavida* y *cautelosa*, ya que obra de manera sagaz, prudente y con previsión. Es una persona *tenaz* que asigna mucha fuerza, resistencia y firmeza a sus actos, lo que le permite ser *cumplido* y "bien hecho" porque busca hacer las cosas con gusto y de buena gana, alcanzando perfección y cabalidad.

Control Emocional: -0.05 (T49) Inferior termino medio

Es una persona *ingenua* y *sensible*, ya que suele experimentar sensaciones con facilidad y mostrarse hasta cierto punto cándido. Es *autocrítico* e *indeciso*, pues coloca en duda sus propias obras, además de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

comportarse titubeante y dudoso respecto a ciertas decisiones.

Sensibilidad Intelectual : 0(T50) Superior termino medio

Se trata de una persona *perspicaz* y *perceptiva* ya que es capaz de percatarse de las cosas aunque no estén muy claras, apoyándose de sus facultades intelectuales y de los sentidos para percibir el mundo que le rodea. También es una persona *trabajadora* y *emprendedora* ya que cuenta con iniciativa y decisión para iniciar negocios o proyectos. Gusta de ser *mediadora* para hacer tratos o limar conflictos.

FEMENINO, 24 AÑOS. SOLTERA. SUPERVISOR

Sociabilidad Expresiva : 1.00(T60) Superior termino medio

Es un individuo *comunicativo* y *abierto*, ya que manifiesta con claridad lo que piensa así como sus estados de ánimo, sentimientos y alegrías. Su *expresividad* verbal y corporal hacen de esta persona alguien que inspira *simpatía* a los demás. A veces puede parecer imprudente, ya que su tendencia a *hablar* mucho lo hace decir cosas que debería callar.

Aceptabilidad : -0.08 (T49) Inferior termino medio

Es una persona que gusta de ser *crítico* y *dominante*, pues le agrada emitir juicios sobre las cosas colocándose en una posición que sobresalga de los demás. Puede adoptar una posición *dura* y *exigente* con pretensiones fuertes y violentas, inclusive caprichosas y desmedidas; si las considera derechos. Suele ser *pedante* y *voluble*, ya que gusta de hacer alarde vano e inoportuno de conocimientos en forma cambiante.

Organización : -0.19 Inferior (T48) termino medio

Suele ser una persona *inconforme* y *rebelde*, ya que frecuentemente no coincide con el parecer de otros, puede ser indisciplinada y hasta desobediente, la razón no es su guía para actuar. Muestra un *desinterés* por obtener un provecho personal. Es una persona común, que no difiere del término medio de la población. Puede desenvolverse en la mediana o *mediocridad*.

Control Emocional : -1.29 (T37) Inferior

Se trata de una persona voluble, de carácter inconstante o versátil, que carece de madurez respecto a su comportamiento con los demás. Es una persona nerviosa que refleja inseguridad y que puede ser envidioso y hasta celoso, pues le pesa el bien ajeno y desea lo que otros tienen. Confía poco en los demás.

Sensibilidad Intelectual : 1.05 (T60) Superior

Se trata de una persona *sofisticada* y *refinada*, suele ser muy cuidadosa en los detalles pues es demasiado estudiada o pretendidamente delicada, evita ser tosca o vulgar. Suele ser *cosmopolita* debido a su amplio conocimiento respecto a la gente y costumbres de otras culturas. Aunque se trata

de una persona *precavida*, pues es muy prudente y previsora, también es *curiosa e investigadora*, ya que se muestra interesada por conocer los asuntos de los demás y de otros eventos para adquirir conocimiento.

FEMENINO 23 AÑOS. SOLTERA. EMPLEADA

Sociabilidad Expresiva : -0.58 (T44) Inferior del termino medio

Es un individuo *serio y reservado* que la mayoría de las veces se muestra *callado* y no comunica lo que sabe o lo que siente. Carece de decisión manteniendo una actitud *apática y pasiva*, ya que carece de impulso o decisión para llevar a cabo una actividad, trabajo o movimiento. Regularmente es una persona *aislada* que no se da cuenta de lo que sucede a su alrededor, ya que se *abstrae* con el pensamiento fijo en algo.

Aceptabilidad : -0.08 (T 49) Inferior del termino medio

Es una persona que gusta de ser *crítico y dominante*, pues le agrada emitir juicios sobre las cosas colocándose en una posición que sobresalga de los demás. Puede adoptar una posición *dura y exigente* con pretensiones fuertes y violentas, inclusive caprichosas y desmedidas si las considera derechos. Suele ser *pedante y valuble*, ya que gusta de hacer alarde vano e inoportuno de conocimientos en forma cambiante.

Organización : -1.73 (T32) Inferior

Puede ser considerada como una persona *desorganizada*, ya que no tiene un orden en su trabajo, también puede ser catalogado como "mal hecho" pues es errático e imprudente, ya que muestra un conformismo y negligencia para con sus responsabilidades, suele tomar las cosas a la ligera y mostrarse despreocupado.

Control Emocional : -0.66 (T56) Inferior del termino medio

Es una persona *ingenua y sensible*, ya que suele experimentar sensaciones con facilidad y mostrarse hasta cierto punto cándido. Es *autocrítico e indeciso*, pues coloca en duda sus propias obras, además de comportarse titubeante y dudoso respecto a ciertas decisiones.

Sensibilidad Intelectual : -0.47 (T46) Inferior termino medio

Se puede considerar una persona "*cerrada*" e "*inculta*" en un sentido simple del término, ya que es torpe y sin cultura intelectual. Se muestra *sin creatividad* ya que no hace ni propone ideas nuevas. Es *imperceptivo y no observa* el mundo que le rodea por lo que no se da cuenta de las cosas. Se le puede considerar *irreflexivo*, pues tiende a obrar o a hablar sin pensar suficientemente sobre lo que dice o hace.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sociabilidad Expresiva : -0.02 (T48) Inferior termino medio

Es un individuo *serio y reservado* que la mayoría de las veces se muestra *callado* y no comunica lo que sabe o lo que siente. Carece de decisión manteniendo una actitud *apática y pasiva*, ya que carece de impulso o decisión para llevar a cabo una actividad, trabajo o movimiento. Regularmente es una persona *aislada* que no se da cuenta de lo que sucede a su alrededor, ya que se *abstrae* con el pensamiento fijo en algo.

Aceptabilidad : -1.61 (T34) Inferior

Es una persona altiva, elitista y en ocasiones soberbio en forma desmedida. En términos culturales para México puede ser clasificado como una persona "*sangrón*". Puede ser una persona *grosera y descortés*, ya que puede utilizar palabras y comportamientos ordinarios, desatentos e insolentes. También muestra una *ambición* o deseo vehemente por alcanzar sus objetivos.

Organización : -0.70 (T43) Inferior termino medio

Suele ser una persona *inconfirme y rebelde*, ya que frecuentemente no coincide con el parecer de otros, puede ser indisciplinada y hasta desobediente, la razón no es su guía para actuar. Muestra un *desinterés* por obtener un provecho personal. Es una persona común, que no difiere del término medio de la población. Puede desenvolverse en la medianía o *mediocridad*.

Control Emocional : -1.44 (T36) Inferior

Se trata de una persona voluble, de carácter inconstante o versátil, que carece de madurez respecto a su comportamiento con los demás. Es una persona nerviosa que refleja inseguridad y que puede ser envidioso y hasta celoso, pues le pesa el bien ajeno y desea lo que otros tienen. Confía poco en los demás.

Sensibilidad Intelectual : -1.74 (T33) Inferior

Es una persona *desinteresada* en su superación personal, se muestra *torpe e ignorante* con relación a su comportamiento intelectual. Es poco inteligente para comportarse en pláticas y conversaciones de trascendencia social y cultural. No sabe divertirse y es una compañía *aburrida*. A veces actúa como "*tonta*" debido a su falta de habilidad para casi cualquier cosa

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DISCUSIÓN

En México, investigaciones en el rubro de la inteligencia y la personalidad, han demostrado que no siempre los instrumentos o conceptos desarrollados en otros países se adecuan a nuestro medio, por lo que ha sido necesario llevar a cabo adecuaciones (p.e. Reyes-Lagunes, 1977; Díaz-Loving y Andrade-Palos, 1984).

Dentro de los problemas con los que se enfrenta la psicometría en nuestro país, con respecto a las pruebas adaptadas o traducidas son: las diferencias en ocasiones abismales en cuanto al tipo de lenguaje, la ambigüedad en los términos empleados, que en ocasiones son distorsionados, deformados, poco frecuentes o bien no existen las palabras correspondientes a nuestro lenguaje al realizarse la traducción y ni se aplican al estilo de vida de la cultura mexicana.

Los instrumentos psicológicos se aplican en una amplia variedad de contextos, desde el educativo hasta el militar, así como en distintos tipos de investigación. Actualmente el principal propósito de los tests psicológicos, es el evaluar el comportamiento, las capacidades mentales y otras características personales con el objetivo de ayudar en los juicios, predicciones y decisiones de las personas. Además de sus aplicaciones en la descripción y análisis de las características individuales, los pruebas se utilizan para evaluar el entorno psicológico, los movimientos sociales y otros eventos psicosociales.

De acuerdo con Uribe-Prado (1998), el uso de los test en el ámbito de selección de personal, se justifica por la necesidad que existe en las áreas de reclutamiento y selección de personal de integrar a los trabajadores de acuerdo a sus características de eficiencia en puestos respectivos mediante procesos de selección, en el cual los pruebas nos permiten predecir el rendimiento del trabajador en un determinado puesto de trabajo, a partir de las puntuaciones obtenidas en ellos.

Después de la II Guerra Mundial, el uso de los tests para la selección se extendió rápidamente a las empresas en donde comenzó a utilizarse otro procedimiento de validación consistente al utilizar una muestra de ocupantes del puesto de trabajo para el que se quería hacer la selección, obteniéndose a la vez las medidas de la prueba y del criterio (validez predictiva). (Muñiz, 1996)

Desde este enfoque empirista, la validez de un test se considera un concepto puramente estadístico indicado por el coeficiente de correlación entre las puntuaciones de esta prueba y las medidas más o menos objetivas del criterio que se intenta predecir con el mismo. Es decir que el instrumento, mida lo que debe medir.

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos individuos al ser examinados por el mismo en ocasiones diferentes con distintos conjuntos de elementos equivalentes o bajo otras condiciones variables de examen. En su sentido más amplio, la confiabilidad o fiabilidad de un test indica hasta que punto pueden atribuirse a errores de medida las diferencias individuales en las puntuaciones del mismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

No solo se debe considerar la validez y la confiabilidad de una prueba sino, también es necesario tener en cuenta las diversas unidades en que se expresan los puntajes para poder interpretarlos y de esa manera evaluar la prueba. Un puntaje que indique únicamente cuantas preguntas contestó correctamente una persona no nos dice mucho sobre ella a menos que tengamos un estándar de comparación. Los puntajes transformados o derivados que se emplean en pruebas estandarizadas de aptitud, y personalidad, se han diseñado con el fin de posibilitar las comparaciones entre el puntaje de un individuo y las normas del grupo.

De acuerdo con Ballesteros (1994), el intento de reducir el número de factores de personalidad que, como se ha visto pueden llegar a ser muchos, es muy precoz: sin embargo, solo en los años ochenta ésta tendencia ha alcanzado una vitalidad suficiente para promover una fuerte corriente de investigación que ha llevado a unas posiciones muy próximas a muy diversos grupos. La tendencia a la confluencia parece ser algo vigente en el clima de la Psicología actual en todas las áreas de conocimiento.

Durante los 90s. la investigación en el ámbito de la personalidad, se ha enfocado en tres aspectos: La personalidad orientada con el análisis de puesto, las mediciones confiables de características de personalidad relacionadas con el puesto y los procedimientos óptimos para caracterizar perfiles de selección con requerimientos del puesto.

Uribe-Prado (2001, en proceso), menciona que el modelo de los Cinco factores proporciona un significativo avance científico para la formulación de hipótesis relacionadas a las diferencias individuales en la personalidad. Especialmente, para los subcampos de la selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo.

Por ello, la importancia del modelo de los cinco factores se basa en ser la mejor posibilidad actual, sobre el estudio de las dimensiones de personalidad dentro de la psicología de los rasgos.

La prueba de personalidad de Uribe -Prado (5. FM), tiene la característica de ser un instrumento de fácil aplicación, cuya evaluación resulta ser sencilla gracias al método de calificación e interpretación aquí propuesto, el cual permite obtener una definición para cada una de las posibles puntuaciones que arroje la prueba.

Así nuestros resultados permitieron llegar a obtener una definición para cada una de las categorías establecidas, no fue tarea fácil, sin embargo resultó una gran satisfacción realizar dicho proceso, ya que de esta manera se pudo tener acceso a una parte del conocimiento, muy pocas veces estudiada, debido a la gran complejidad que presenta nos referimos al escalamiento multidimensional.

Siguiendo la aproximación de Torgerson (1952-58), el EMD, se entiende como un modelo y un método orientado al escalamiento de objetos en un espacio multidimensional, además se emplea el procedimiento de las comparaciones por pares, con una variante: solicitar a los sujetos que indiquen la semejanza percibida entre ambos objetos del par. Autores como Pedret (1986), y Bisquerra (1989) concuerdan con esta definición.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las EMD se basan en el siguiente supuesto (Sierra, 1986): Dado un conjunto de N objetos sobre los que se "perciben" un conjunto de similitudes (o disimilitudes), existe un espacio, dotado de una determinada métrica, que, para una adecuada dimensión, se encuentra una configuración de N puntos cuyas distancias se corresponden con las similitudes "percibidas". Uno de los atractivos de estos métodos es que permiten una visualización gráfica de los resultados (posicionamiento de puntos en un espacio geométrico), lo cual facilita notablemente su comprensión e interpretación. (Bisquerra, 1989)

La principal representación del escalamiento multidimensional es una representación espacial en una configuración geométrica de puntos, como en un mapa. Cada punto en la configuración corresponde a uno de los objetos. Esta configuración refleja la estructura oculta en los datos, y a menudo hace que los datos sean mucho más fáciles de comprender.

El ejemplo típico que se suele utilizar en muchos manuales para ilustrar la aplicación y objetivos de ésta técnica es el de las distancias kilométricas entre las ciudades más importantes de un Estado y cómo, partiendo de esta matriz de distancias, el EMD es capaz de reconstruir el mapa de ese Estado con la posición aproximadas de las ciudades en el mismo.

La estructura de los datos refleja que los puntajes más altos marcan la desigualdad, en tanto que los más pequeños la similitud, mostrado por su valor de proximidad en el mapa espacial. El MDS a veces se usa indirectamente para analizar datos que no son las proximidades, sino siendo estas solo un paso del intermedio.

La utilidad del escalamiento multidimensional, generalmente resulta de examinar la configuración espacial de los puntos. Uno de los métodos más importantes de examen simplemente es mirar el arreglo de puntos, donde cada punto ha sido etiquetado para indicar qué objeto representa.

Para poder obtener la representación gráfica de la distancia y proximidad de las palabras se trabajó con una población de 200 sujetos a los cuales se les aplicó un instrumento elaborado con pares de palabras obtenidas de un listado de Golberg, para ello se les pidió que indicaran la semejanza percibida entre ambas palabras del par.

A los datos obtenidos se les aplicó el programa estadístico ALSCAL, mediante el SPSS, el cual nos arrojó los resultados del escalamiento multidimensional. De esta forma la elección de las palabras se realizó basada en dichas desigualdades y proximidades, tomando un conjunto de palabras para cada una de las divisiones que se realizarían con respecto a las desviaciones estándar, para poder completar las palabras que conformarían una definición en particular, se tomaron en cuenta 10 palabras obtenidas del escalamiento y 5 de las Redes Semánticas, denominando a las primeras como teóricas (T) y a las segundas como conceptuales (C), para cada uno de los 5 factores y en cada una de sus dimensiones (positiva y negativa).

En cuanto a la forma de calificar el 5 FM, esta se realizó a partir de la transformación de los puntajes brutos que la prueba arroja a puntajes z , una vez que éstas tienen la función de ser unidades comunes que pueden ser convertidas en otras puntuaciones, además expresan la posición de un sujeto en una distribución dada tanto con respecto a la media como a la variabilidad. De acuerdo con Lyman (1977), dentro de las propiedades de los puntajes z se

encuentran las siguientes: conserva la forma de la distribución de las puntuaciones crudas cambiando solamente los números de calibración, permite las combinaciones entre grupos o entre test. puede ser tratada matemáticamente en otras formas, etc.

Al respecto, la plantilla de calificación se diseñó de tal manera que la transformación de los puntajes se realiza fácil y rápidamente. Debe tenerse en cuenta que los dos últimos incisos de la prueba (correspondientes a los cuadros: De acuerdo y Totalmente de acuerdo), reciben la misma calificación final de la platilla de calificación, es decir que cuando una respuesta cae en alguno de estos cuadros, la calificación que recibe corresponde a la última establecida en la platilla. El motivo de este diseño, se basa únicamente en la facilitación de la conversión de puntajes.

Para obtener los puntajes z a partir de los puntajes originales arrojados por la prueba se emplea la fórmula propuesta para dicha finalidad (ver fórmula 1- puntajes z , -anexo, pag. 88)

Morales (1975), comenta que la única diferencia entre los puntajes T y z , es que en aquellas hay una medida de 50 y una desviación estándar de 10. Dicha puntuación fue propuesta en un principio por McCall (1922), quien observa que una puntuación de 50 corresponde a la media y una de 60 a una desviación estándar por encima de la media.

Al observar la curva normal de distribución se encuentra una dirección vertical que hace corresponder y equivalentes los puntajes z y T ya que éstos últimos reflejan la distribución original de las puntuaciones crudas (Lyman, 1977).

Siguiendo las observaciones de éste autor, se realizó la transformación de puntajes z a puntajes T , esto a partir del supuesto de Lyman, quien afirma que la puntuación T es más conveniente para la interpretación debido a que no contiene valores negativos y tampoco es común usar decimales, lo cual como pudimos observar, evita confusión al momento de obtener el puntaje final para la interpretación.

De esta forma se realiza la transformación de puntajes z a T , mediante la fórmula necesaria para tal fin (fórmula 2 anexo pag. 88), para cada uno de los puntajes z en ambas dimensiones.

En relación a las observaciones anteriores, para cada uno de los puntajes brutos, se realizaron las transformaciones de puntajes z a T en las tablas de conversión de puntajes. (ver tablas D y E anexo pag. 89-90), los cuales indican el porcentaje del total bajo la curva normal en que cae determinada puntuación y su respectiva ubicación en la curva en ambas dimensiones positiva y negativa, lo que finalmente nos permite remitirnos al manual de interpretación.

Finalmente, los objetivos de esta investigación se cumplieron satisfactoriamente, contribuyendo así con la aportación de un manual de calificación e interpretación para la prueba de personalidad 5FM de Uribe- Prado, pionero en nuestro país en la adaptación, validación y estandarización de instrumentos para mexicanos que contribuyan en la medición en el ámbito de la personalidad. Y además aportando una alternativa metodológica mediante el Escalamiento Multidimensional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a las limitaciones del estudio, en relación a la obtención de perfiles de personalidad, éstas solo quedaron como ejemplos obtenidos a partir del método de calificación e interpretación aquí propuesto, debido a la amplitud del tema, sin embargo, tenemos la satisfacción de dejar abierta una invitación a futuras investigaciones que permitan obtener perfiles de personalidad de grupos específicos bajo la teoría del 5FM.

CONCLUSIÓN

Desde comienzos de la humanidad, han existido diversas teorías acerca del estudio de la personalidad, y en relación al por qué del comportamiento humano.

Según Cueli y Reidl (1985) el estudio de este tema es antiguo, ya que el hombre ha buscado en sí mismo una explicación de lo que sucede en su mundo externo, es decir de aquello que lo rodea y es independiente a él. En este sentido, Uribe-Prado (1998) plantea que el desarrollo histórico del estudio de la personalidad se ha relacionado con ideas, motivos, actitudes, emociones, crisis vitales, creencias, valores y con los diferentes procesos mediante los cuales las personas tratan de entender su propio comportamiento, el de los otros y el del mundo.

Al respecto, se han tratado de dar explicaciones desde diversos campos, tales como la psiquiatría, la literatura universal y la psicología (en todas sus ramificaciones), esta última a generado teorías y modelos desde la perspectiva de las diferencias individuales. Dentro de las explicaciones que la literatura ha tratado de dar hay una que se asemeja mucho a las características en relación a nuestra cultura: Octavio Paz, en "El laberinto de la soledad", hace alusión al tema de una manera sutil, en donde se manifiesta la riqueza y grandeza de nuestra cultura en relación a las características que el mexicano posee, parte fundamental de la personalidad, donde Samuel Ramos, menciona que "*El perfil del hombre y la cultura de México*, es una primera tentativa por conocernos, padeciendo diversas limitaciones: el mexicano que describe sus páginas es un tipo aislado y los instrumentos de que el filósofo se vale para penetrar la realidad, reducen acaso la significación de sus conclusiones". La concepción de Ramos se refiere a que el mexicano es un ser que cuando se expresa se oculta, empleando siempre máscaras

Desde esta perspectiva podemos darnos cuenta de lo difícil que resulta en ocasiones dar un perfil de personalidad, una vez que cada hombre resulta ser un mundo y las características que conforman su personalidad pueden llegar a ser muchas y diferentes de acuerdo al contexto en el que se encuentre.

Uribe (1998), menciona que la psicología ha realizado esfuerzos importantes por alcanzar una conceptualización de la personalidad, sin embargo los intentos por clasificarla, caracterizarla, analizarla y evaluarla han generado un número tan amplio de definiciones que más que ayudar a unificar criterios, colocan a la personalidad en una crisis teórica.

Por ello, es importante para el psicólogo tener conocimiento en cada individuo, de los factores y entender el como y el porque estos tienden a afectar cada expresión en un conjunto de conductas actuales cuando dichos factores tienen mucho peso. Así mismo, también debe

conocer los principios para combinar su acción en la personalidad total, ya que la mayoría de los criterios clínicos, educacionales o industriales con que se tiene que tratar en la práctica, son resultantes complejos de la operación de varios factores de la personalidad.

Una de las formas de evaluar a un individuo debe ser de manera integrada, permitiendo llegar a una decisión a partir de un resultado particular para un individuo o grupo, teniendo en cuenta tanto el entorno en el que el individuo se encuentre inmerso, como los criterios etnopsicológicos, ya que en algunas ocasiones estos son fundamentales para llegar a una mejor evaluación de los sujetos.

La selección de personal en México es una de las actividades más populares para el psicólogo, la existencia de instrumentos adaptados o desarrollados con confiabilidad, validez y estandarización es una prioridad urgente para los profesionistas que se dedican a tan noble y delicada labor. El modelo de los cinco factores surge como una alternativa para selección de personal, aunque sea necesaria mayor investigación al respecto y, desde luego sin olvidar que los mexicanos tenemos diferencias culturales, por lo que se sugiere no sólo probar y adaptar modelos extranjeros, sino desarrollar modelos propios derivados de la idiosincrasia y cultura mexicana como lo plantea Díaz-Guerrero (1996), (Uribe, 1999).

La selección de personal debe contar con herramientas que permitan evaluar a los candidatos basándose en criterios etnopsicológicos que faciliten obtener una evaluación integral basada en las necesidades reales de nuestra sociedad y en las características culturales que ésta posee; evitando de esta forma que a los empleados se les coloque en puestos que no se adecuan a sus características y que imposibiliten el desarrollo de sus capacidades y en general de la productividad empresarial.

Con respecto al papel del psicólogo en este campo de investigación es conveniente mencionar que éste, siendo un profesionista dentro del campo de la conducta humana, aporta una gran ayuda en la elaboración de instrumentos gracias a las herramientas con las que se cuenta dentro de la psicometría, permitiendo así un panorama más amplio en el momento de adaptar o traducir pruebas psicológicas, ya que el psicólogo posee conocimientos que le permiten entender los conceptos necesarios en la elaboración de instrumentos que permitan evaluar tanto características individuales, como el entorno psicológico, los movimientos sociales, eventos psicosociales, etc.

En este sentido, Reyes- Lagunes (1993) y Arias- Galicia (1995), mencionan que los problemas a los que se enfrentan los psicólogos ante el gran número de pruebas psicológicas que invaden el mercado son en resumen, la tergiversación de la información en el momento de traducir los instrumentos, sin validar y estandarizarlos, no prestar atención a las diferencias individuales, no tomar en cuenta el entorno cultural en relación al significado de las palabras, emplear instrumentos caducos en los países de origen, entre otras.

Por estas razones es importante para el psicólogo tener en cuenta los requisitos necesarios que según el Código Ético del Psicólogo en México o según la APA, solicitan a todas aquellas personas que se dedican a elaborar instrumentos psicológicos que pretendan medir el comportamiento humano.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo con Uribe (1997), hay dos puntos importantes que no deben dejarse a un lado: la investigación de la personalidad en general y la de la medición, en especial el uso y construcción de instrumentos para medir personalidad.

Es por ello, que el estudio realizado se retoma de una serie de estudios previos, en relación a la adaptación, validación y estandarización del instrumento elaborado por Uribe-Prado: 5FM, de tal manera que los objetivos de esta investigación, se centran en la adaptación del lenguaje equivalente en la cultura mexicana, y el establecimiento de categorías de calificación e interpretación más válidas y confiables para definir, de cada posible puntuación tanto positiva como negativa, los criterios que cada factor evalúa, permitiendo evitar ambigüedades principalmente en cuanto a la adaptación del lenguaje, para la construcción de cada una de esas definiciones. Con ello se cuenta con una herramienta válida y confiable para Recursos Humanos en el área de selección de personal.

Para la obtención de dichas categorías (definidoras), se pudo constatar la utilidad del escalamiento multidimensional en este estudio ya que como se ha mencionado anteriormente, el EMD permite ubicar las distancias o proximidades entre pares de objetos o sujetos, en este caso, de aquellas palabras a las que se sometió al análisis, con el fin justamente de ubicarlas en relación a las distancias o proximidades entre ellas, para facilitar en gran medida la distribución final en cada una de las dimensiones (positiva y negativa), que miden los cinco factores del 5FM.

Así mismo se propuso un método de calificación, mediante puntajes T, ya que es una de las unidades estándar lineales más comunes, y más conveniente para la interpretación debido a que no contiene valores negativos y tampoco es común usar decimales. Al respecto, Morales (1975) menciona que la única diferencia entre las calificaciones T y z consiste en que en aquellas hay una media de 50 y una desviación estándar de 10; de tal manera que una puntuación de 50 corresponde a la media, una de 60 a una desviación estándar por encima de la media, etc.

En cuanto a la opción de calificación se pudo constatar que al emplear los puntajes T se facilita la interpretación de la prueba, ya que al eliminar los términos negativos se elimina de igual forma la ambigüedad al momento de presentar los resultados, puesto que lo único que se hace es ubicar al sujeto, mediante el puntaje obtenido, en el área de la curva que le corresponde.

Finalmente el resultado general del estudio, es la realización del manual de calificación e interpretación del instrumento de personalidad 5FM de Uribe-Prado, el cual permite al aplicador seguir paso a paso el método de calificación e interpretación de dicha prueba, de una forma clara y sencilla que le permita obtener los resultados fácilmente y en el menor tiempo posible.

En conclusión podemos decir que los objetivos establecidos, fueron cumplidos satisfactoriamente, sin embargo en relación a la obtención de perfiles, se deja la invitación abierta a futuras investigaciones gracias a la amplitud y variedad del tema, ya que en este estudio debido a factores temporales no fue posible cumplir totalmente, quedado únicamente como ejemplos de la calificación e interpretación de la prueba de personalidad 5 FM.

ANEXOS

CUESTIONARIOS REDES SEMÁNTICAS	76
CUADRO DE FACTORES Y REACTIVOS	86
PLANTILLA DE CALIFICACIÓN – HOJA DE RESPUESTAS	87
TABLAS DE MEDIAS Y DESVIACIONES	88
TABLAS DE CONVERSIÓN DE PUNTAJES	89
EJEMPLO DE 5FM RESUELTO	91

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A continuación proporcionamos palabras que se relacionan en términos de significado.

La tarea a realizar es indicar en que grado se relacionan los pares de palabras.

El grado 1 significa que las palabras están muy relacionadas y el grado 10 que no están relacionadas.

PARES DE PALABRAS

GRADO DE RELACION

PARES DE PALABRAS	GRADO DE RELACION	
ENTUSIASTA	JUGUETÓN	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	EXPRESIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	COMUNICATIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	ESPONTANEO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	IMPETUOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ENTUSIASTA	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	EXPRESIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	COMUNICATIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	ESPONTANEO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	IMPETUOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
JUGUETON	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	COMUNICATIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	ESPONTANEO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	IMPETUOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
EXPRESIVO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	ESPONTANEO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	IMPETUOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
COMUNICATIVO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ESPONTANEO	IMPETUOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ESPONTANEO	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ESPONTANEO	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ESPONTANEO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ESPONTANEO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
IMPETUOSO	ACTIVO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
IMPETUOSO	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
IMPETUOSO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
IMPETUOSO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ACTIVO	DINAMICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ACTIVO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ACTIVO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
DINAMICO	IMPONENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
DINAMICO	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
IMPONENTE	HABLADOR	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

FACTOR 2 POSITIVO ACEPTABILIDAD

PARES DE PALABRAS

		GRADO DE RELACION									
		+					-				
ADAPTABLE	COOPERATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	PACIFICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	COMPLACIENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	COMPRESIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	FLEXIBLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ADAPTABLE	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	PACIFICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	COMPLACIENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	COMPRESIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	FLEXIBLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COOPERATIVO	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	COMPLACIENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	COMPRESIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	FLEXIBLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PACIFICO	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	COMPRESIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	FLEXIBLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPLACIENTE	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPRESIVO	FLEXIBLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPRESIVO	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPRESIVO	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPRESIVO	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPRESIVO	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FLEXIBLE	ETICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FLEXIBLE	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FLEXIBLE	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FLEXIBLE	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ETICO	CONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ETICO	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ETICO	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CONFIABLE	HONESTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CONFIABLE	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HONESTO	APECTUOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

FACTOR 2 NEGATIVO

EXIGENTE	CRITICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	DURO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	DOMINANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	DESCORTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	VENGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXIGENTE	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	DURO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	DOMINANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	DESCORTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	VENGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CRITICO	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	DOMINANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	DESCORTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	VENGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DURO	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	DESCORTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	VENGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DOMINANTE	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCORTES	VENGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCORTES	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCORTES	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCORTES	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCORTES	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VENGATIVO	EGOISTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VENGATIVO	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VENGATIVO	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
VENGATIVO	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EGOISTA	AMBICIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EGOISTA	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EGOISTA	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AMBICIOSO	MENTIROSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AMBICIOSO	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MENTIROSO	MEZQUINO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACTOR 3 POSITIVO ORGANIZACION

PARES DE PALABRAS

GRADO DE RELACION

		+	-
ORGANIZADO	SISTEMATICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	METODICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	DISCIPLINADO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	EFICIENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	CAUTELOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
ORGANIZADO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	METODICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	DISCIPLINADO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	EFICIENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	CAUTELOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
SISTEMATICO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	DISCIPLINADO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	EFICIENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	CAUTELOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
METODICO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	EFICIENTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	CAUTELOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DISCIPLINADO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
EFICIENTE	CAUTELOSO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
EFICIENTE	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
EFICIENTE	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
EFICIENTE	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
EFICIENTE	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CAUTELOSO	CONSTANTE	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CAUTELOSO	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CAUTELOSO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CAUTELOSO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CONSTANTE	PRECAVIDO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CONSTANTE	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
CONSTANTE	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
PRECAVIDO	TENAZ	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
PRECAVIDO	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
TENAZ	ANALITICO	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

FACTOR 3 NEGATIVO

DESORGANIZADO	INEFICIENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	DESCUIDADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	DESCONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	ERRATICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	IMPRUDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESORGANIZADO	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	DESCUIDADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	DESCONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	ERRATICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	IMPRUDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INEFICIENTE	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	DESCONFIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	ERRATICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	IMPRUDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCUIDADO	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	ERRATICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	IMPRUDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DESCONFIABLE	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ERRATICO	IMPRUDENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ERRATICO	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ERRATICO	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ERRATICO	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ERRATICO	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPRUDENTE	INDECISO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPRUDENTE	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPRUDENTE	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPRUDENTE	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INDECISO	FRIVOLO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INDECISO	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INDECISO	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FRIVOLO	INCONFORME	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
FRIVOLO	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INCONFORME	REBELDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACTOR 4 POSITIVO CONTROL EMOCIONAL

PARES DE PALABRAS	GRADO DE RELACION
PLACIDO	SIN PASION
PLACIDO	SIN IRRITARSE
PLACIDO	SIN EMOCION
PLACIDO	AUTONOMO
PLACIDO	INDEPENDIENTE
PLACIDO	INDIVIDUALISTA
PLACIDO	FRIO
PLACIDO	ORDENADO
PLACIDO	PACIENTE
SIN PASION	SIN IRRITARSE
SIN PASION	SIN EMOCION
SIN PASION	AUTONOMO
SIN PASION	INDEPENDIENTE
SIN PASION	INDIVIDUALISTA
SIN PASION	FRIO
SIN PASION	ORDENADO
SIN PASION	PACIENTE
SIN IRRITARSE	SIN EMOCION
SIN IRRITARSE	AUTONOMO
SIN IRRITARSE	INDEPENDIENTE
SIN IRRITARSE	INDIVIDUALISTA
SIN IRRITARSE	FRIO
SIN IRRITARSE	ORDENADO
SIN IRRITARSE	PACIENTE
SIN EMOCION	AUTONOMO
SIN EMOCION	INDEPENDIENTE
SIN EMOCION	INDIVIDUALISTA
SIN EMOCION	FRIO
SIN EMOCION	ORDENADO
SIN EMOCION	PACIENTE
AUTONOMO	INDEPENDIENTE
AUTONOMO	INDIVIDUALISTA
AUTONOMO	FRIO
AUTONOMO	ORDENADO
AUTONOMO	PACIENTE
INDEPENDIENTE	INDIVIDUALISTA
INDEPENDIENTE	FRIO
INDEPENDIENTE	ORDENADO
INDEPENDIENTE	PACIENTE
INDIVIDUALISTA	FRIO
INDIVIDUALISTA	ORDENADO
INDIVIDUALISTA	PACIENTE
FRIO	ORDENADO
FRIO	PACIENTE
ORDENADO	PACIENTE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACTOR 4 NEGATIVO

INSEGURO	DEFENSIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	NEGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	AUTOCRITICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	ENVIDIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	CELOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INSEGURO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	NEGATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	AUTOCRITICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	ENVIDIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	CELOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DEFENSIVO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	AUTOCRITICO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	ENVIDIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	CELOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NEGATIVO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	ENVIDIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	CELOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AUTOCRITICO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENVIDIOSO	CELOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENVIDIOSO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENVIDIOSO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENVIDIOSO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ENVIDIOSO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CELOSO	INGENUO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CELOSO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CELOSO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CELOSO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INGENUO	INESTABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INGENUO	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INGENUO	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INESTABLE	IRRITABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INESTABLE	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRRITABLE	NERVIOSO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

FACTOR 5 NEGATIVO

SUPERFLUO	INIMAGINATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	NO INTELIGENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	IRREFLEXIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	SIN CREATIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	IMPERCEPTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SUPERFLUO	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	NO INTELIGENTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	IRREFLEXIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	SIN CREATIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	IMPERCEPTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INIMAGINATIVO	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	IRREFLEXIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	SIN CREATIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	IMPERCEPTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NO INTELIGENTE	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	SIN CREATIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	IMPERCEPTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IRREFLEXIVO	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIN CREATIVIDAD	IMPERCEPTIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIN CREATIVIDAD	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIN CREATIVIDAD	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIN CREATIVIDAD	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIN CREATIVIDAD	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPERCEPTIVO	INOBSERVANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPERCEPTIVO	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPERCEPTIVO	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IMPERCEPTIVO	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INOBSERVANTE	IGNORANTE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INOBSERVANTE	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INOBSERVANTE	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IGNORANTE	TORPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IGNORANTE	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TORPE	ABURRIDO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

TABLAS
Factores y Reactivos
5FM
(versión corta)

Factores \ Áreas		SOCIAL	EDUCATIVO	LABORAL	FAMILIAR
F1	T +	5, 8, 1, 9,	24, 25	58, 40, 46,	81, 64, 75,
	+		32,	41, 50, 39,	73, 77, 82,
	C -	6, 13,	30, 34,		
F2	T +	17,			
	C +	11, 15, 3,	21, 23,	52, 49, 55,	69, 71,
	-				
F3	T +	2,		60, 47,	78, 63,
	C +		37,	43,	67, 68,
	-				
F4	T +				76,
	C +		20, 36, 29,	42, 56, 54, 61, 53,	83,
	-		28, 35,		
F5	T +	12, 18,	27,	45,	65, 70, 79,
	C +	4, 16,	33,	48, 57,	74, 84,
	-				
F6 Factor de Credibilidad	-	7, 10	22, 26,	44, 51,	66, 72,
	-	14, 19,	31, 38,	59, 62,	80, 85,

Tabla A. Factores y reactivos, versión corta 5FM.(Uribe-Prado, 1998)

Hoja de calificaciones 5FM

Hoja de Respuestas 5FM

	nunca	siempre				
1	6	5	4	3	2	1
2	1	2	3	4	5	6
3	6	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5	6
5	1	2	3	4	5	6
6	6	5	4	3	2	1
7	6	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5	6
9	6	5	4	3	2	1
10	6	5	4	3	2	1
11	1	2	3	4	5	6
12	1	2	3	4	5	6
13	6	5	4	3	2	1
14	6	5	4	3	2	1
15	1	2	3	4	5	6
16	1	2	3	4	5	6
17	1	2	3	4	5	6
18	1	2	3	4	5	6
19	6	5	4	3	2	1
20	6	5	4	3	2	1
21	1	2	3	4	5	6
22	6	5	4	3	2	1
23	6	5	4	3	2	1
24	6	5	4	3	2	1
25	6	5	4	3	2	1
26	6	5	4	3	2	1
27	1	2	3	4	5	6
28	6	6	4	3	2	1
29	1	2	3	4	5	6
30	6	5	4	3	2	1
31	6	5	4	3	2	1
32	1	2	3	4	5	6
33	1	2	3	4	5	6
34	6	5	4	3	2	1
35	6	5	4	3	2	1
36	6	5	4	3	2	1
37	1	2	3	4	5	6
38	6	5	4	3	2	1
39	6	5	4	3	2	1
40	6	5	4	3	2	1
41	1	2	3	4	5	6
42	6	5	4	3	2	1
	1	2	3	4	5	6-7

	nunca	siempr				
43	6	5	4	3	2	1
44	6	5	4	3	2	1
45	1	2	3	4	5	6
46	6	5	4	3	2	1
47	6	5	4	3	2	1
48	1	2	3	4	5	6
49	6	5	4	3	2	1
50	1	2	3	4	5	6
51	6	5	4	3	2	1
52	1	2	3	4	5	6
53	6	5	4	3	2	1
54	1	2	3	4	5	6
55	6	5	4	3	2	1
56	6	5	4	3	2	1
57	6	5	4	3	2	1
58	1	2	3	4	5	6
59	6	5	4	3	2	1
60	1	2	3	4	5	6
61	1	2	3	4	5	6
62	6	5	4	3	2	1
63	6	5	4	3	2	1
64	6	5	4	3	2	1
65	1	2	3	4	5	6
66	6	5	4	3	2	1
67	1	2	3	4	5	6
68	6	5	4	3	2	1
69	1	2	3	4	5	6
70	1	2	3	4	5	6
71	1	2	3	4	5	6
72	6	5	4	3	2	1
73	1	2	3	4	5	6
74	1	2	3	4	5	6
75	6	5	4	3	2	1
76	1	2	3	4	5	6
77	1	2	3	4	5	6
78	6	5	4	3	2	1
79	6	5	4	3	2	1
80	6	5	4	3	2	1
81	6	5	4	3	2	1
82	6	5	4	3	2	1
83	1	2	3	4	5	6
84	1	2	3	4	5	6
85	6	5	4	3	2	1
	1	2	3	4	5	6-7

F1
F2
F3
F4
F5
F6

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

indicador, posición de la plantilla sobre las columnas del 5FM

nota: las últimas 2 puntuaciones (inciso 6 y 7) de la prueba 5FM, reciben la misma puntuación final de la plantilla de calificación.

Tablas correspondientes a las medias y desviaciones estándar de hombres y mujeres para obtener puntajes z

Tabla B

Hombres	FC	F1	F2	F3	F4	F5
MEDIA	4.0142	4.1024	4.3145	4.6022	4.1037	3.9930
DE	.6777	.5353	.5620	.6871	.6925	.6726

Tabla C

Mujeres	FC	F1	F2	F3	F4	F5
MEDIA	4.0176	4.1818	4.3190	4.6877	4.3697	4.2141
DE	.6594	.4665	.4755	.6501	.5411	.6140

Formula 1 $Z = \frac{X - \text{MEDIA}}{S}$

Formula 2 $T = DS_T (2) + X_T$

$T = 10z + 50$

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tabla D

Tabla para convertir puntajes brutos positivos (arriba del término medio) en puntajes z y T para la Escala de los 5 Factores Mexicanos de Unbe-Prado (1997)
 PORCENTAJE DEL ÁREA TOTAL BAJO LA CURVA NORMAL ENTRE LA MEDIA Y CUALQUIER VALOR DE CALIFICACION "Z" A CUALQUIER DISTANCIA DE LA MEDIA
 VALORES POSITIVOS (LADO DERECHO DE LA CURVA +50%)

"Z"	"T"	0	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0	50	C	04	08	12	16	199	239	279	319	359
0.1	51	396	438	478	517	557	596	636	675	714	753
0.2	52	793	832	871	911	948	987	1026	1064	1103	1141
0.3	53	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1481	1517
0.4	54	1554	1591	1628	1664	17	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	55	1915	1953	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2191	2224
0.6	56	2257	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2517	2549
0.7	57	2578	2611	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	58	2881	2911	2939	2967	2995	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	59	3159	3186	3212	3238	3264	3291	3315	334	3365	3389
1	60	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	61	3643	3665	3686	3708	3729	3749	377	379	381	383
1.2	62	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	398	3997	4015
1.3	63	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	64	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	65	4332	4345	4357	437	4383	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	66	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	67	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	68	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1.9	69	4713	4719	4726	4732	4738	4744	475	4756	4761	4767
2	70	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	71	4821	4826	483	4834	4838	4842	4846	485	4854	4857
2.2	72	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	489
2.3	73	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4916
2.4	74	4918	492	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	75	4938	494	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	76	4953	4955	4956	4957	4959	496	4961	4962	4963	4964
2.7	77	4965	4966	4967	4968	4969	497	4971	4972	4973	4974
2.8	78	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	498	4981
2.9	79	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3	80	4987									
3.5	85	4998									
4	90	49997									
5	100	499997									

FORMULA DE CALIFICACIONES ORIGINALES EN PUNTAJES Z

$$Z = \frac{X - MEDIA}{S}$$

X	MEDIA	S	Z
125	110	10	15

Área bajo curva

0 a 34.13%
 34.14 a 47.72%
 47.73 a 50%

Interpretación: Ver Hojas de Interpretación

Superior del Término Medio
 Superior
 Muy Superior

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Tabla D : Valores Positivos, Puntajes z y T.

Tabla E

Tabla para convertir puntajes brutos negativos (deabajo del término medio) en puntajes z y T para la Escala de los 5 Factores Mexicanos de Unibe-Prado (1997)
 PORCENTAJE DEL AREA TOTAL BAJO LA CURVA NORMAL ENTRE LA MEDIA Y CUALQUIER VALOR DE CALIFICACIÓN "Z" A CUALQUIER DISTANCIA DE LA MEDIA
 VALORES NEGATIVOS (LADO IZQUIERDO DE LA CURVA -50%)

"Z"	"T"	0	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0	50	0	-0.4	-0.8	-1.2	-1.6	-1.99	-2.39	-2.79	-3.19	-3.59
-0.1	49	-3.98	-4.38	4.78	5.17	-5.57	-5.96	-6.36	-6.75	-7.14	-7.53
-0.2	48	-7.93	-8.32	-8.71	-9.1	-9.48	-9.87	-10.26	-10.64	-11.03	-11.41
-0.3	47	-11.79	-12.17	-12.55	-12.93	-13.31	-13.68	-14.06	-14.43	-14.8	-15.17
-0.4	46	-15.54	-15.91	-16.28	-16.64	-17	-17.36	-17.72	-18.08	-18.44	-18.79
-0.5	45	-19.15	-19.5	-19.85	-20.19	-20.54	-20.88	-21.23	-21.57	-21.9	-22.24
-0.6	44	-22.57	-22.91	-23.24	-23.57	-23.89	-24.22	-24.54	-24.86	-25.17	-25.49
-0.7	43	-25.8	-26.11	-26.42	-26.73	-27.04	-27.34	-27.64	-27.94	-28.23	-28.52
-0.8	42	-28.81	-29.1	-29.39	-29.67	-29.95	-30.23	-30.51	-30.78	-31.06	-31.33
-0.9	41	-31.59	-31.86	-32.12	-32.38	-32.64	-32.9	-33.15	-33.4	-33.65	-33.89
-1	40	-34.13	-34.38	-34.61	-34.85	-35.08	-35.31	-35.54	-35.77	-35.99	-36.21
-1.1	39	-36.43	-36.65	-36.86	-37.06	-37.29	-37.49	-37.7	-37.9	-38.1	-38.3
-1.2	38	-38.49	-38.69	-38.88	-39.07	-39.25	-39.44	-39.62	-39.8	-39.97	-40.15
-1.3	37	-40.32	-40.49	-40.66	-40.82	-40.99	-41.15	-41.31	-41.47	-41.62	-41.77
-1.4	36	-41.92	-42.07	-42.22	-42.36	-42.51	-42.65	-42.79	-42.92	-43.06	-43.19
-1.5	35	-43.32	-43.45	-43.57	-43.7	-43.83	-43.94	-44.06	-44.18	-44.29	-44.41
-1.6	34	-44.52	-44.63	-44.74	-44.84	-44.95	-45.05	-45.15	-45.25	-45.35	-45.45
-1.7	33	-45.54	-45.64	-45.73	-45.82	-45.91	-45.99	-46.08	-46.16	-46.25	-46.33
-1.8	32	-46.41	-46.49	-46.56	-46.64	-46.71	-46.78	-46.86	-46.93	-46.99	-47.06
-1.9	31	-47.13	-47.19	-47.26	-47.32	-47.38	-47.44	-47.5	-47.56	-47.61	-47.67
-2	30	-47.72	-47.78	-47.83	-47.88	-47.93	-47.98	-48.03	-48.08	-48.12	-48.17
-2.1	29	-48.21	-48.26	-48.3	-48.34	-48.38	-48.42	-48.46	-48.5	-48.54	-48.57
-2.2	28	-48.61	-48.64	-48.68	-48.71	-48.75	-48.78	-48.81	-48.84	-48.87	-48.9
-2.3	27	-48.93	-48.96	-48.98	-49.01	-49.04	-49.06	-49.09	-49.11	-49.13	-49.16
-2.4	26	-49.18	-49.2	-49.22	-49.25	-49.27	-49.29	-49.31	-49.32	-49.34	-49.36
-2.5	25	-49.38	-49.4	-49.41	-49.43	-49.45	-49.46	-49.48	-49.49	-49.51	-49.52
-2.6	24	-49.53	-49.55	-49.56	-49.57	-49.58	-49.6	-49.61	-49.62	-49.63	-49.64
-2.7	23	-49.65	-49.66	-49.67	-49.68	-49.69	-49.7	-49.71	-49.72	-49.73	-49.74
-2.8	22	-49.74	-49.75	-49.76	-49.77	-49.77	-49.78	-49.79	-49.79	-49.8	-49.81
-2.9	21	-49.81	-49.82	-49.82	-49.83	-49.84	-49.84	-49.85	-49.85	-49.86	-49.86
-3	20	-49.87									
-3.5	15	-49.98									
-4	10	-49.997									
-5	0	-49.99997									

FORMULA DE CALIFICACIONES ORIGINALES EN PUNTAJES Z

$$Z = \frac{X - \text{MEDIA}}{S}$$

X MEDIA S Z

110 10 #REF!

Área bajo curva

0 a -34.13%
 -34.14 a -47.72%
 -47.73 a -50%

Interpretación: Ver Hojas de Interpretación.

Interior del Término Medio
 Interior
 Muy Interior

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Tabla E: Valores Negativos, Puntajes z y T.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

NO ESCRIBA SU NOMBRE
(Sus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato)

A continuación encontrarás una serie de frases para describir sobre tu forma de pensar, sentir y actuar.

Para contestar utiliza la HOJA DE RESPUESTAS, debiendo señalar CON LÁPIZ en los cuadros correspondientes aquel que describa mejor tu forma de pensar, sentir o actuar. Debes contestar COMO ERES SIEMPRE, NO COMO TE GUSTARÍA SER en diferentes contextos, (social, educativo, laboral y familiar) mismos que se te sugieren con mayúsculas antes de las frases.

La hoja de respuestas tiene rectángulos que contienen 6 cuadros, donde el extremo izquierdo equivale a la palabra NUNCA y el extremo derecho a la palabra SIEMPRE, implicando que los cuadros intermedios significan los diferentes grados en que piensas, sientes o actúas respecto a lo que te sugiere la frase.

Ejemplo: Observa como se ha contestado aquí a la primera frase:

CUANDO VOY AL CINE...

1... compro los boletos con anticipación.

1 NUNCA	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Casi en desacuerdo	4	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo
5	Casi de acuerdo	6	De acuerdo	7	Totalmente de acuerdo		

Contesta todas las frases tratando de ser sincero contigo mismo, tan rápido como sea posible, sin ser descuidado y utilizando la primera impresión que venga a tu mente.
No existen respuestas correctas o incorrectas.

Tus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales y sólo se utilizarán de manera global y numérica.

ESPERA A QUE SE TE PROPORCIONE LA SEÑAL PARA COMENZAR Y DE ANTEMANO
"GRACIAS"

NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Casi en desacuerdo	4	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo
5	Casi de acuerdo	6	De acuerdo	7	Totalmente de acuerdo		

**CUANDO ESTOY EN REUNIONES SOCIALES,
FIESTAS O ENTRE AMIGOS.**

1	... me agrada permanecer llamada(o).	1	2	4	5	6	7
2	... sigo un método para resolver problemas.	1	2	3	4	5	6
3	... me comporto frío y calculador.	1	2	3	4	6	7
4	... gozo hablando de la cultura de otros países.	1	2	3	5	6	7
5	... soy sociable con la gente.	1	2	3	4	5	7
6	... me aburro fácilmente.	1	2	3	4	6	7
7	... miento.	1	3	4	5	6	7
8	... disfruto espontáneamente de cualquier situación.	1	2	3	4	5	7
9	... me da flojera participar en actividades que requieren esfuerzo.	2	3	4	5	6	7
10	... tengo pensamientos relacionados con el sexo.	1	2	3	5	6	7
11	... me gusta demostrar afecto a las personas.	1	2	3	4	5	7
12	... acostumbro planear filosóficamente los problemas.	1	2	3	4	5	7
13	... me pongo de mal humor.	1	3	4	5	6	7
14	... tengo miedo ante situaciones inesperadas.	1	3	4	5	6	7
15	... la gente me reconoce fácilmente.	1	2	3	4	6	7
16	... me gusta dar ideas desde diferentes puntos de vista.	1	2	3	4	5	6
17	... soy amigable con los demás.	1	2	3	4	5	6
18	... destaco gracias a mis habilidades artísticas.	1	3	4	5	6	7
19	... algunas personas me caen mal.	1	3	4	5	6	7

**CUANDO ESTOY EN LA ESCUELA, EN UN CURSO
O EN UN SEMINARIO.**

20	... tengo inseguridad para expresar mis ideas.	2	3	4	5	6	7
21	... me disgusta copiar en los exámenes porque mis principios éticos me lo impiden.	1	2	3	4	5	7
22	... he dicho "groserías".	1	2	3	4	5	6
23	... en las discusiones me catalogan como el más difícil de convencer por mi forma de pensar.	1	2	3	4	6	7
24	... prefiero reservarme lo que pienso a discutir con mis compañeros y maestros.	2	3	4	5	6	7
25	... me da flojera hacer ejercicios o tareas.	2	3	4	5	6	7
26	... cometo errores.	1	2	3	4	5	6
27	... mis conocimientos sobre otras culturas me permiten ver las cosas de manera diferente.	1	2	3	5	6	7
28	... mi timidez me impide participar en clase.	2	3	4	5	6	7
29	... controlo mis impulsos cuando me encuentro en debates escolares.	1	2	3	4	5	6
30	... estoy pensando en otras cosas.	1	2	3	4	5	7
31	... algunos temas son difíciles de comprender.	1	2	3	4	5	6
32	... soy de la(o)s que más hablan.	1	2	3	4	6	7
33	... mi curiosidad me lleva a encontrar mayor información que la proporcionada por los maestros.	1	2	3	4	5	7
34	... avergüenza participar en clase.	2	3	4	5	6	7
35	... soy un(a) estudiante nervioso(a).	2	3	4	5	6	7
36	... cuando se pregunta algo en clase sudo de nervios.	2	3	4	5	6	7
37	... soy de la(o)s alumna(o)s que siempre entregan a tiempo sus trabajos.	1	2	3	5	6	7
38	... de niño(a) pensé copiar en los exámenes.	2	3	4	5	6	7

CUANDO ESTOY EN UN AMBIENTE LABORAL...

39	... temo que mi trabajo esté mal hecho.	1	2	3	4	5	7
40	... el trabajar me pone de mal humor.	2	3	4	5	6	7
41	... me distingo por ser amistoso(a) con toda la gente en la organización.	1	2	3	4	5	6
42	... prefiero que otros revisen mi trabajo antes de entregarlo.	1	2	3	4	6	7

1	Totamente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Casi en desacuerdo	4	Indeciso, ni de acuerdo ni en desacuerdo
5	Casi de acuerdo	6	De acuerdo	7	Totamente de acuerdo		

43	... es de poco interés para mí hacer un trabajo perfecto.					2	3	4	5	6	7	
44	... critico a algunas personas.					1	2	3	4	5	6	7
45	... me distingo por la brillantez de mis ideas.					1	2	3	4	5	6	7
46	... si alguien me hace algo malo acostumbro vengarme.					1	2	3	4	5	6	7
47	... por más que revise mi trabajo encuentro errores.					1	2	3	4	5	6	7
48	... me apasionan los avances científicos relacionados con mi trabajo.					1	2	3	4	5	6	7
49	... para trabajar me gusta estar sola (o).					1	2	3	4	5	6	7
50	... me considero "buena onda".					1	2	3	4	5	6	7
51	... en ocasiones me canso.					1	2	3	4	5	6	7
52	... soy simpática(o) con la gente, incluso con quienes no me caen bien.					1	2	3	4	5	6	7
53	... soy "grosera(o)" con las personas que me caen mal.					1	2	3	4	5	6	7
54	... realizo mi trabajo con tranquilidad.					1	2	3	4	5	6	7
55	... prefiero un trabajo de escritorio, en lugar de uno donde tenga que tratar con gente.					1	2	3	4	5	6	7
56	... los nervios me traicionan.					2	3	4	5	6	7	
57	... considero tener la razón, aunque mis jefes opinen lo contrario.					1	2	3	4	5	6	7
58	... disfruto de guiar correctamente a mis compañeros y subordinados.					1	2	3	4	5	6	7
59	... he sentido deseos de insultar a alguien.					1	2	3	4	5	6	7
60	... mis pertenencias y escritorios son los más ordenados.					1	2	3	4	5	6	7
61	... me centro en mi trabajo para no distraerme.					1	2	3	4	5	6	7
62	... trabajo por dinero.					1	2	3	4	5	6	7

CUANDO ESTOY EN FAMILIA...

63	... olvido fácilmente los domicilios y teléfonos de mis parientes.					2	3	4	5	6	7	
64	... permanezco callada(o).					2	3	4	5	6	7	
65	... me agrada ver el lado complejo de los problemas antes de tomar decisiones.					1	2	3	4	5	6	7
66	... me he llegado a disgustar.					1	2	3	4	5	6	7
67	... me gusta tener ordenada mi casa.					1	2	3	4	5	6	7
68	... me tiene sin cuidado estar aseado para los demás.					2	3	4	5	6	7	
69	... entablo plática con facilidad.					1	2	3	4	5	6	7
70	... soy la(e)l más imaginativa(o) para solucionar problemas.					1	2	3	4	5	6	7
71	... tengo facilidad para mantenerme alegre.					1	2	3	4	5	6	7
72	... alguna vez desobedeci a mis padres.					1	2	3	4	5	6	7
73	... me gusta ser abierta(o) con los demás.					1	2	3	4	5	6	7
74	... soy la(e)l que más conoce de arte, ciencia y literatura.					2	3	4	5	6	7	
75	... los demás me impiden participar.					1	2	3	4	5	6	7
76	... prefiero hacer mis propias cosas y no depender de otros.					1	2	3	4	5	6	7
77	... establezco relaciones sinceras.					1	2	3	4	5	6	7
78	... soy muy ordenada(o) con mis pertenencias.					1	2	3	4	5	6	7
79	... me gusta tomar decisiones en forma rápida y sin pensarlas demasiado.					1	2	3	4	5	6	7
80	... alguna vez me han regañado.					1	2	3	4	5	6	7
81	... me gusta hacerme la(e)l chistosa(o).					1	2	3	4	5	6	7
82	... aburro a los demás con mis pláticas.					1	2	3	4	5	6	7
83	... si existe una discusión espero pacientemente a que todos se pongan de acuerdo.					1	2	3	4	5	6	7
84	... investigo todo lo que hacen y piensan mis familiares.					1	2	3	4	5	6	7
85	... de niña(o) alguna vez hice "berrinches".					1	2	3	4	5	6	7

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conteste colocando una X sobre los números de la columna derecha

86	Sexo	1 ___ femenino masculino	2 <u>x</u> ___			1 ___ presidente, director general o dueño 2 <u>x</u> subdirector o gerente área 3 ___ jefe de departamento 4 ___ funcionario de nivel medio 5 ___ supervisor de primera línea 6 ___ emplead(o) de oficina 7 ___ médico 8 ___ técnico (laboratorista, terapeuta, etc.) 9 ___ trabajo manual
87	Edad	1 <u>x</u> ___ entre 21 y 30 31 y 40 3 ___ entre 41 y 50 51 y 60 4 ___ entre 5 ___ entre 61 y 70 5 ___ más de 70		92	Puesto actual (seleccione el que más se parezca al que ocupa actualmente)	
88	Estado civil	1 ___ soltera(o) casada(o) 3 ___ viuda(o) divorciada(o) 5 ___ unión libre	2 <u>x</u> ___ 4 ___	93	¿Cuántas personas trabajan en la organización?	1 ___ menos de 25 3 ___ entre 51 y 100 5 ___ entre 201 y 500 2 <u>x</u> ___ entre 26 y 50 4 ___ entre 101 y 200 6 ___ más de 500
89	Nivel máximo de estudios Terminados	1 ___ primaria 2 ___ secundaria o equivalente (comercio) 3 ___ preparatoria o equivalente 4 <u>x</u> ___ 3 años o más de profesional 5 ___ Profesional 6 ___ Estudios de posgrado (maestría o doctorado)		94	Antigüedad en la organización	1 ___ menos de 1 año 3 ___ entre 6 y 10 5 ___ entre 21 y 30 2 <u>x</u> ___ entre 1 y 5 4 ___ entre 11 y 20 6 ___ más de 30
90	Area de estudios profesionales, si los realizó	1 ___ leyes 2 ___ economía 3 ___ administración 4 ___ contaduría 5 <u>x</u> ___ ingeniería 6 ___ psicología 7 ___ medicina 8 Otra		95	Antigüedad en el puesto actual	1 ___ menos de 1 año 3 ___ entre 6 y 10 5 ___ entre 21 y 30 2 <u>x</u> ___ entre 1 y 5 4 ___ entre 11 y 20 6 ___ más de 30
91	¿Cuántos años tiene de estar trabajando o en toda su vida?	1 ___ menos de 1 año 1 y 5 3 <u>x</u> ___ entre 6 y 10 años 11 y 20 4 ___ entre 5 ___ entre 21 y 30 años 6 ___ más de 30		96	Usted trabaja en	1 <u>x</u> ___ iniciativa privada 2 ___ por su cuenta 3 ___ gobierno (federal, estatal, municipal) 4 ___ ONG 5 ___ Otro (especificar)
				97	¿Cuál es el ramo de actividad de su organización?	1 ___ banca, finanzas o seguros 2 ___ industria de transformación 3 ___ industria extractiva 4 ___ construcción 5 ___ comercio 6 ___ institución educativa 7 ___ institución hospitalaria o de salud 8 ___ despacho de consultoría 9 <u>x</u> ___ otra (especificar) Entrenamiento

Antes de entregar este cuestionario, revise que esté contestado totalmente
¡MUCHAS GRACIAS!

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REFERENCIAS

- Aiken Lewis R. (1996). *Test Psicológicos y Evaluación*. 8va. Edicion Prentice Hall, México.
- Anastasi, A (1973). *Test Psicológicos*. 7ª ed. México. Prentice Hall.
- Ballesteros Fernandes R. (1994), *Introduccion a la evaluacion Psicologica II*. 3ra. Edicion Editorial Piramide, Madrid.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K.(1991). *The Big Five personality dimensions and job performance*. Personnel psychology, 44, 1-26.
- Barrick, R.M., Mount, K.M. (1998). *Five reason Why the "Big Five" article has been frequently cited*. Personnel Psychologist Volumen 51. Pp 849-857.
- Bisquerra, A. R. (1989). *Introduccion conceptual al analisis multivariable. Un enfoque informatico con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD*. Volumen I. Editorial Edit PPU. Barcelona.
- Carver, C. S & Scheier, M.F. (1997). *Teorias de la personalidad*. 3ª Ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Catell, H.E. (1993). *Comment on Goldberg*. American Psychologist , December, 1302-1303.
- Catell, R.B.(1943). *Description of personality: basic traits resolved in to clusters*. Journal of abnormal and social psychology, 38, 476-506.
- Catell, R.B. (1947). *Confirmation and clarification of primary personality factors*. Psychometrika, 12, 197-220.
- Cattell, R. B. (1971). *Handbook of Modern Personality Theory*, Illinois: Urbana.
- Cattell, R.B;Eber,H.W; Tautsuoka,M.M. (1980).*Cuestionario de 16 factores de personalidad. Parte I: Manual e Instructivo*. Editorial Manual Moderno.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R, & Holland, J.L. (1984). *Personality and vocational interests in an adult sample*. Journal of applied psychology, 69,390-400.

- Cueli, J. & Reidl, L. (1972). *Teorías de la personalidad*. México: Trillas.
- Díaz-Loving, R. (1993). *Personalidad: Hallazgos para un psicología cultural*. Revista de psicología social y personalidad, IX, 2, 21-36.
- Digman, J.M. (1990). *Personality structure: Emergence of the five-factor model*. Annual Review of Psychology, 41, 417-40.
- Engler, B (1996). *Teoría de la personalidad*. 4ª Ed. México. McGraw-Hill.
- Eysenck, H.J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield: Charles C. Thomas.
- Figeroa, J. y Gonzales E. Solis, V. (1981b). "Una aproximación al problema del significado: las redes semánticas". Revista Latinoamericana de Psicología, 13, 3, 447-458.
- García Pelayo & García Ramón (1978). *Pequeño Larousse Ilustrado*. Ed. Larousse México.
- Goldberg, L.R. (1981). *Language and individual differences: the search for universals in personality lexicons*. Review of Personality and Social Psychology, 2, 14.
- Goldberg, L.R. (1990). *An alternative "description of personality", the Big Five structure*. Journal of personality and social psychology, 59, 6, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1992). *The development of markers of the Big Five structure*. Psychological assessment, 4, 26-42.
- Goldberg, L.R. (1993). *The structure of phenotypic personality traits*. American psychologist, 48, 26-34.
- Jay Cohen R. Y Swerdlik Mark E. (1996). *Pruebas y evaluación Psicológicas, Introducción a las Pruebas y a la Medición*. 4ta. Edición Mc Graw Hill México.
- Kruskal, J.B., & Wish, M. (1978). *Multidimensional scaling*. USA. Sage publications.
- La Rosa, J. y Díaz-Loving, R. (1991). *Evaluación del Autoconcepto: una escala multidimensional*. Revista Latinoamericana de Psicología, 23, 1, 15-34.
- Lyman, Howard B. (1977). *Las puntuaciones de los test y sus significados*. Ed. Manual Moderno. México.

- Martinez, A.R. (1999). *El analisis multivariable en la investigacion cientifica*. Editorial La Muralla. Madrid.
- McCrae, R.R. y Costa, P.T., Jr. (1987). *Validation of the five factor model of personality across instrument and observers*. Journal of personality and social Psychology, 52, 81-90.
- McCrae, R.R., and John, O.P. (1992). *An introduction to the Five Factor Model and its applications*. Journal of Personality, 60, 175-186.
- Milton Smith, G. (1970). *Estadística simplificada para psicólogos y educadores*. Ed. Manual Moderno, México.
- Morales Ma.L.(1990). *Psicometría aplicada*. 2º Ed. México.Trillas.
- Moliner, Maria. (1983). *Diccionario de uso del español*. [Biblioteca Romanica Hispanica, dirigida por Dámaso Alonso]. Madrid, España. Ed. Gredos.
- Muñiz, J. (1996). *Psicometría*. 1ª Ed. España: Editorial Universitas.
- Pagano Robert, R. (1998). *Estadística para las ciencias del comportamiento*. 5ª. Edición. Ed. International Thomson Editores. México.
- Paz, O.(1976). *El laberinto de la soledad*. Fondo de cultura económica. México.
- Peabody, D., y Goldberg, L.R. (1989). *Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors*. Journal of personality and social Psychology, 57, 552-567.
- Pichot, P. (1991). *Los test mentales*. Edit. Paidós, México.
- Quillet. *Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. Edit. Argentina Arístides Quillet S.A. Buenos Aires.
- Raya, L.R. y Navarro, M.F.(2000). *La personalidad y su relación con variables demográficas en estudiantes de la carrera de Administración de empresas*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Reyes- Lagnunes, I (1993). *Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos*. Revista de Psicología social y personalidad, IX, 1,81-97.
- Salgado, J.F. (1997). *The five factor model of personality and job performance in the European community*. Journal of Applied Psychology, 82 (1), 30-43.
- 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.
- Sampieri, H, R; Collado, F.C; Lucio, B.P (1998). *Metodología de la investigación*. 2ª. Edic. Edit. McGraw-Hill, México.
- Sopena.(1976).*Diccionario Enciclopédico Ilustrado* . Ed. La Fuente México.
- Tyler L.(1972). *Pruebas y medicion en psicología*. España. Prentice-Hall International.
- Uribe-Prado, J.F. (1997,mayo).*Los cinco grandes factores de personalidad en la orientacion profesional. Primera fase de la construccion de una escala*. Trabajo presentado en el VIII Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y V Iberoamericano de Recursos Humanos, Morelia Michoacán.
- Uribe-Prado, J.F. (1998,mayo). *La personalidad de los ejecutivos con el modelo de los cinco grandes factores*. Trabajo presentado en el IX Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y VI Iberoamericano de Recursos humanos, Guadalajara, Jalisco.
- Uribe- Prado, J.F.(1998).*Personalidad y Selección de Personal 2ª parte*. Adminístrate Hoy, Edición Latinoamericana. Año V. 51, 29-33.
- Uribe-Prado, J.F. (1999). *Cinco Factores de Personalidad en la cultura mexicana: un paradigma para Recursos Humanos*. Revista Laboral 85,23.
- Uribe- Prado, J.F.(2001). Manual SFM en proceso
- Uribe-Prado, J.F. (en prensa). *Desarrollo y validación de la escala de los cinco factores mexicanos de personalidad (5FM): selección de personal y éxito profesional*. Revista de Investigación de la Universidad Cristóbal Colón, Veracruz, México.
- Valdez Medina, J.L. (1998). *Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en psicología social*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Valdez, M.J.L y Reyes, L.I. (1993). "La construcción de instrumentos de medición a partir de categorías semánticas. Un caso ilustrativo: el autoconcepto". Revista de Psicología Social y Personalidad, 9 (1), 57-66.

Villegas, H.E. (1992). *Inventario de personalidad: Análisis del Temperamento de Taylor y Jonson (T-JTA)*. Programa de publicaciones de material didáctico. 5to. Semestre. Psicometría. UNAM, Facultad de Psicología. México.

Visauta, V.B (1997). *Análisis estadístico con SPSS para Windows : Estadística básica*. Edit. McGraw-Hill. Madrid. México.

Visauta, V.B (1998). *Análisis estadístico con SPSS para Windows : Estadística multivariante*. Edit. McGraw-Hill. Madrid.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

