



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

*NORMALIZACIÓN DEL INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE CALIFORNIA,  
EN UNA DEPENDENCIA GUBERNAMENTAL DEL DISTRITO FEDERAL*

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T A :  
**Josefina García Anaya**

DIRECTORA DE TESIS : LIC. RICARDO DÍAZ GUTIÉRREZ

ASESOR : MTRO. RICARDO GONZÁLEZ QUEVEDO



® Facultad  
de Psicología

MÉXICO, D. F.

2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

*Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión, me alentaron a lograr esta hermosa realidad*

*¡GRACIAS QUERIDOS PROFESORES!*

*Maestra Martha Cuevas Abad  
Maestra Juana Estela Cordero  
Maestro Ricardo Díaz Gutiérrez  
Maestro Ricardo González Quevedo*

*Y a todos aquellos que estuvieron conmigo a lo largo de mi carrera, les agradezco la orientación que siempre me otorgaron, para lograr las metas de mi vida*

*¡A todos ustedes, gracias!*

*A Dios...*

*Porque siempre me has mostrado lo mejor de la gente y nunca me has abandonado a lo largo de mi camino; para ti... con amor y respeto, porque tú existes y me amas y sé que lo levantas antes que el sol, para que yo descubra la luz de tu mirada iluminando mi sendero.  
Gracias padre celestial por amarme tanto.*

*A ti Mamita...*

*Tomada de tu mano inicié  
Mi aprendizaje en la vida.  
Ahora casi todo lo que soy,  
Se lo debo a tu ejemplo de tenacidad  
Y valor, tú que eres mi luz y mi guía,  
Me diste la vida y todo lo que soy...  
Para ti por haber sido siempre mi  
Más dilecta y respetable Amiga,  
Te Amo  
Y esto es para ti y por ti. MAMÁ*

*A ti Papito...*

*Por todos los años que puedo recordar,  
Siempre has estado conmigo  
Tú me has guiado con sabiduría y paciencia,  
Estando siempre conmigo y viéndome crecer.  
Ahora me doy cuenta de lo difícil que ha deber  
Pido estar ausente de ti, mientras tú seguías  
Respaldándome, aunque yo cometía errores.*

*Tú siempre trataste de que yo tomara  
Mis propias decisiones y encontrara mi  
Propia dirección...*

*¡¡Gracias por nunca dejarme de ayudar!!*

*Te amo, más que todas las palabras que  
Puedan expresarlo, y quiero que sepas,  
Que estoy orgullosa de que siempre podré  
Llamarte mi padre, te amo...*

*Sabiendo que jamás existirá una forma  
De agradecer una vida de lucha, sacrificio  
Y esfuerzo constantes, porque eres de esa clase  
De personas que todo lo comprenden y dan lo mejor  
De sí mismos, sin esperar nada a cambio,  
Porque sabes escuchar y brindar ayuda  
Cuando es necesario... porque te has ganado  
El cariño, admiración y respeto de todo el que te conoce,  
Sólo deseo que entiendas que el apoyo mío, es el logro tuyo,  
Que mi esfuerzo es inspirado en ti, y que mi único ideal eres tú*

*Para tí, Laura con admiración y respeto  
Te amo mucho hermanita.*

*Para, Martín...  
A través de los años, he aprendido mucho de tí,  
Y puedo decirte que tu vida ha sido un gran ejemplo  
Para mí, me has inspirado a ser la mejor persona posible  
Y si alguien me dice alguna vez que soy como tí,  
Sentiré mucho orgullo, porque no puede haber para mí  
Un logro más maravilloso que el de llegar a ser alguien  
Tan buena como tí, porque inspiraste este logro en mí,  
Diciéndome, que era maravillo, y ¿sabes?, tenías razón,  
¡Muchísimas Gracias, por retarme!  
Te amo mucho hermanita*

*Para, zozo...*

*No es fácil llegar, se necesita ahínco,  
Lucha y deseo, pero sobre todo apoyo  
Como el que he recibido durante este  
Tiempo de ti, y sólo quiero recordarte  
Que siempre tu amor me es necesario,*

*Te amo hermanita, y esto también es para ti  
Rocío.*

*Para, ratón...  
Un gracias... Por tu afecto  
Otro gracias Por ser como eres  
Y muchas gracias por ser mi querido hermano  
Para ti, Israel, dedico este esfuerzo  
Te amo hermanito*

*Para, chepito...*

*Como muestra de mi cariño y agradecimiento,  
Por todo el amor y apoyo brindado, te dedico  
Este logro, como una forma de expresarte lo mucho  
Que te amo, hermanito, ¡Gracias, José Luis!*

*Para todos mis Amigos...*

*Tener un Amigo es maravilloso  
Es como levantarse y sentir que  
Brilla el sol.*

*Un amigo es alguien que piensa en ti  
Cuando estás lejos, alguien que cruza  
Los dedos cuando tienes que hacer algo difícil,  
Pero ¡un amigo es más que eso!*

*Un amigo escucha lo que dices y también trata de entender lo que quieres decir.  
Pero un amigo no siempre está de acuerdo contigo.*

*A veces le contradice para que pienses con cuidado.*

*Un amigo te quiere aunque te hayas equivocado. Un amigo te impulsa a hacer  
cosas nuevas, que tú nunca habieras imaginado solo.*

*Un amigo es alguien con quien puedes pasar un rato hermoso, que piensa en ti,  
que te escucha y te dice cuando te equivocas y "siempre" tiene tiempo para ti.*

*Un amigo, es el que te hace sentir la presencia de Dios.*

*Un amigo es alguien en quien puedes ¡Confiar!*

*Per un amigo es un honor....*

*Para ti;*

*Nohemí, Berenice, Enrique, Carlos, Julio, Rogelio, Víctor, Beatriz, Haydee y  
todos aquellos por mencionar.*

*Son ustedes mis amigos, mi compañía a través de los buenos y malos tiempos, mis  
amigos, mis hermanos, a través de momentos felices y tristes, a mi lado se  
encuentran a mi lado caminan, están ahí para escucharme, están ahí para  
hablarme, con alegría, con una sonrisa, con dolor y lagrimas, yo se que estarán  
ahí, a través de los años!!!*

*Para, Roberto...*

*Por todas esas veces que estuviste junto a mí,  
Por toda la verdad que me hiciste ver,  
Por toda la alegría que trajiste a mi vida,  
Por todo el mal que hiciste bien,  
Por cada sueño que hiciste realidad  
Por todo el amor que encontré en ti...*

*Por siempre estaré. Agradecida*

*Porque viste lo mejor que había en mí,  
Levantándome cuando no podía alcanzar la fuerza necesaria para afrontar los  
retos de la vida; me diste fe, porque creíste en mí, soy todo lo que soy;  
¡Por que me Amaste!*

*Me diste alas para saber volar, tocaste mi mano y pude tocar el cielo, perdí mi fe y  
me la diste de nuevo; Tú dijiste que ninguna estrella estaba fuera del alcance,  
estuviste conmigo y yo ahí estuve, tuve tu amor y tuve todo;  
¡Estoy Agradecida!*

*Cada día que me diste, tal vez no se mucho pero esto es verdad, fui bendecida,  
porque estoy enamorada de ti...*

*Siempre estuviste ahí, por mí, el dulce viento que me llevabas, la luz en la  
oscuridad brillando tu amor dentro de mi vida, haz sido mi inspiración, a través  
de las mentiras tú fuiste verdad, mi mundo es un mejor lugar,  
¡Gracias a ti!*

*Y esto es un logro tuyo, porque tú lo inspiraste y tú lo mereces; porque la vida es  
maravillosa en tus brazos, tu amor me ha dado vida y ahora mi vida esta llena de  
Amor*

*TE AMO, ¡GRACIAS POR TODO AMOR!*



# ÍNDICE GENERAL

Resumen .....	1
Introducción .....	2

## **I. La Personalidad**

1.1. Definiciones de la personalidad .....	4
1.2. Teorías de la personalidad .....	5
1.3. Desarrollo de la personalidad .....	14

## **II. Evaluación y Personalidad**

2.1. ¿Qué es la Evaluación? .....	24
2.2. Consideraciones técnicas en la evaluación de la personalidad .....	24
2.3. Definición del Inventario .....	33
2.4. Origen de los Inventarios .....	33
2.5. Características de los inventarios .....	35
2.6. Métodos de Evaluación Psicométrica .....	41
2.7. Inventarios de la personalidad .....	45

## **III. Inventario de la Personalidad de California**

3.1. Descripción metodológica del Inventario Psicológico de California .....	51
3.2. Estudios a nivel Internacional Sobre el Inventario de Personalidad de California .....	86
3.3. Estudios a nivel Nacional Sobre el Inventario de Personalidad de California .....	87
3.4. Normalización y Estandarización en México .....	91

## **IV. El Servidor Público del Gobierno Del Distrito Federal**

4.1. Los Servidores Públicos .....	95
4.2. Ley Federal de Responsabilidades y sanciones De los Servidores Públicos .....	95
4.3. Ética del Servidor Público .....	98
4.4. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2000-2006 (síntesis) .....	103
4.5. Proceso Escalafonario .....	110

## **V. Método**

5.1. Planteamiento del Problema .....	114
5.2. Objetivos de la Investigación .....	115
5.3. Justificación .....	115
5.4. Definición de Variables .....	117
5.5. Definición de la Población .....	117
5.6. Tipo de Muestra .....	118
5.7. Escenario .....	118
5.8. Instrumento .....	118
5.9. Diseño .....	119
5.10. Tipo de Estudio .....	119
5.11. Procedimiento .....	119
5.12. Análisis Estadístico .....	119

## **VI. Resultados**

6.1. Descripción de los Resultados .....	121
<i>Conclusiones</i> .....	149
<i>Limitaciones</i> .....	153
<i>Sugerencias</i> .....	153
Bibliografía .....	154
Anexos	

## **RESUMEN**

A la personalidad se le considera como un reflejo de la manera en que la persona se ajusta a las demandas interpersonales y situaciones de su medio. La medición de los modos de conducta relativamente estable que se refleja en patrones normales de ajuste al medio al que pertenece. Tales medidas de conducta pueden obtenerse al observar, describir o estimar la conducta de la gente en la relación cotidiana con los demás. Cada personalidad individual es considerada como el resultado final de una interacción entre un conjunto.

La presente investigación tuvo como objetivo, la normalización del Inventario Psicológico de California, utilizando para ello una muestra de 562 trabajadores de diversas Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal; distribuidos en 226 mujeres y 336 hombres, entre los 15 y 65 años de edad con una escolaridad que va desde primaria hasta maestría.

Se aporta una metodología, que determina e identifica la importancia de la personalidad, su desarrollo y las formas de evaluación psicométrica utilizadas por los psicólogos industriales, encargados de los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal, así como de los procesos escalafonarios requeridos por estas instituciones para reconocer y ascender a su personal.

Los resultados pusieron en evidencia, que cuando se trabaja con una prueba psicológica elaborada para personas de otro país con una cultura diferente a la de los mexicanos, coexiste la necesidad de la estandarización y normalización de los instrumentos de medición con el fin de obtener una medición objetiva, confiable y válida para la población a la que se le aplicará dicho instrumento.

## INTRODUCCIÓN

El psicólogo durante décadas, ha pretendido comprender las pautas recurrentes de la conducta humana. Toda persona y todo acontecimiento son algo único. Asimismo, dentro del campo de la Psicología, la personalidad es una de las perspectivas del desarrollo humano más importantes, el cual por mencionar una definición: "es la forma única en la cual cada persona se enfrenta al mundo, expresa emociones y se relaciona con los demás" (Papalia, 1994).

El campo de la personalidad se ocupa del individuo en cuanto totalidad y de las diferencias individuales. Aún reconociendo que todas las personas son similares en algunos aspectos, el teórico de la personalidad se interesa particularmente por las diferencias existentes entre las personas. Así, el teórico de la personalidad intenta comprender la conducta a través de la interacción entre los distintos aspectos del funcionamiento individual. El estudio de la personalidad se concentra no sólo en un determinado proceso psicológico, si no también en la interacción existente entre los distintos procesos. La interacción entre dos procesos para constituir una totalidad integrada frecuentemente implica algo más que una comprensión de cada uno de ellos por separado. En general, las personas funcionan como totalidades organizadas y desde esta perspectiva es desde donde hay que comprenderlos.

En el primer capítulo se presentan algunas definiciones y teorías que a lo largo de los años, importantes teóricos han propuesto tratando de explicar y medir de una manera clara y precisa, los conceptos y rasgos de la personalidad; así como, las etapas de desarrollo por las cuales el ser humano comienza su individualidad, autenticidad y sociabilidad con el mundo exterior.

La importancia de la personalidad ha incurrido en la creación de las llamadas "Pruebas de Personalidad", las cuales miden los rasgos, cualidades o conductas que determinan la individualidad de una persona; dichos tests son instrumentos que se utilizan para medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actividades (rasgos), que son considerados distintos de las llamadas habilidades.

Dichas pruebas pueden encontrarse en muchas variedades y con distintos nombres, incluyendo las listas de verificación, Inventarios y las técnicas proyectivas; por tanto en el segundo capítulo se mencionará brevemente la importancia de los métodos de evaluación concreta de la personalidad; la importancia, origen y características de los inventarios, identificando algunos de los inventarios de personalidad más utilizados en las investigaciones.

Para la realización de este estudio, se tomo como instrumento de medición el Inventario Psicológico de California, el cual es un instrumento que se basa principalmente en la validación de contenido. Describiéndose en el tercer capítulo, los antecedentes y la metodología que hicieron posible la invención como tal del CPI. Así como su importancia en estudios Internacionales y Nacionales de investigación, mencionándose a su vez, los principales estudios de Normalización y Estandarización en nuestro país.

Este Inventario ha sido utilizado en diversos procesos administrativos de Reclutamiento y Selección, y han debido utilizarse únicamente las formas originales del mismo, lo que en muchas ocasiones a representado algunas complicaciones en las evaluaciones realizadas dentro

de las instituciones públicas; aunque bien es cierto la mayoría de los puestos y las plazas otorgadas a nivel medio y superior son determinadas bajo algunos otros procesos de selección, las aplicaciones referentes a niveles operarios, son importantes ya que son las bases de estas empresas, y es importante hacer clara la necesidad de obtener nuevas normas que evalúen de una mejor manera a este tipo de población. Así, por su parte también son necesarias para los llamados procesos escalafonarios, llevados a cabo por las diversas instituciones gubernamentales (públicas), para la superación laboral de sus trabajadores, quienes son conocidos, como Servidores Públicos, conocidos como aquellos "representantes de elección popular a ser miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal" (Delgado, 1998).

En el cuarto capítulo se presentan algunas características de los Servidores Públicos, así como la importancia de la aplicación y seguimiento de la Ley de Responsabilidades y Sanciones de los Servidores Públicos; el manejo de la Ética y de manera sintetizada el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2000-2006; y cómo dentro de estas leyes existen procesos por los cuales las Dependencias Gubernamentales, tratan de superar las grandes exigencias recibidas por la sociedad, a la cual sirven, uno de los procesos mencionados en esta investigación es el llamado Proceso Escalafonario, el cual mide aspectos metodológicos, teóricos, prácticos y psicológicos, importantes que aportan una mejoría al personal de servicio público.

En el quinto capítulo se desarrollará la metodología a cerca de la realización de nuevas normas para los Trabajadores gubernamentales del Distrito Federal, detallándose el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación, variables, población, tipo de muestra, escenario, instrumento, tipo de diseño, estudio, procedimiento y tratamiento estadístico.

El sexto describirá los resultados obtenidos después de la aplicación del tratamiento estadístico, empleado para la realización de los objetivos. Posteriormente se darán los resultados obtenidos y se confrontarán con el marco teórico de la investigación para llegar a una conclusión acerca del trabajo. Así como, se señalarán las limitaciones y sugerencias para trabajos posteriores.

Como anexos se presentan, el folleto de Afirmaciones, (cuadernillo de aplicación del Inventario), Hoja de respuestas y perfiles por sexo, para un conocimiento esquemático del instrumento.



# Capítulo 1

# La Personalidad

## I. LA PERSONALIDAD

En psicología, el campo de la personalidad se ocupa del individuo en cuanto totalidad y de las diferencias individuales. Aun reconociendo que todas las personas son similares en algunos aspectos, el teórico de la personalidad se interesa particularmente por las diferencias existentes entre las personas. Así, el teórico de la personalidad intenta comprender la conducta a través de la interacción entre los distintos aspectos del funcionamiento individual.

La investigación de la personalidad no estudia el proceso de la percepción en cuanto tal, sino más bien el modo cómo los individuos difieren en sus percepciones, y la manera cómo estas diferencias se relacionan con el funcionamiento global. El estudio de la personalidad se concentra no sólo en un determinado proceso psicológico, sino también en la interacción existente entre los distintos procesos. La interacción entre dos procesos para constituir una totalidad integrada frecuentemente implica algo más que una comprensión de cada uno de ellos por separado. En general, las personas funcionan como totalidades organizadas, y desde esta perspectiva de su organización o <totalidad>, es desde donde hay que comprenderlos.

Por eso, aunque el término personalidad no incluya todas las conductas humanas, son pocos los aspectos del funcionamiento humano que no reflejan y expresan a la personalidad de un individuo. Entonces, ¿cómo definir a la personalidad?, en el momento presente no hay una definición absoluta y aceptada por todos. Para el hombre de la calle, quizá signifique un juicio de valor, para el científico y para el estudioso de la personalidad, este término señala y define un campo de investigación empírica (Pervin, 1979).

### 1.1 Definiciones de la Personalidad

Toda definición lleva a una concentración en unas determinadas conductas y a la utilización de distintas técnicas de investigación. Por ello, la personalidad puede ser definida estrictamente en términos de la interacción del individuo con sus semejantes, o en los roles que una persona adopta y se atribuye a sí misma en su funcionamiento social.

Queda claro que las definiciones de la personalidad son muy abundantes, y que todas ellas han sido utilizadas. Algunas de ellas pueden ser más concretas o más abstractas; incluso pueden describir procesos internos del individuo o lo común a la mayoría o a la totalidad de los individuos.

Proponiendo las siguientes definiciones como válidas, se puede decir que, "la personalidad representa a las propiedades estructurales y dinámicas de un individuo o individuos, tal como éstas se reflejan en sus respuestas características a las situaciones. Esta definición es muy amplia, pero contiene determinados acentos. Primeramente la personalidad incluye a lo estructural y a lo dinámico, a las partes y a la relación existente entre las mismas. En este sentido, la personalidad puede ser considerada como un sistema" (Sanford, 1963, citado por Pervin, 1977, pág. 20).

"Independientemente de la naturaleza del funcionamiento del sistema, la personalidad es definida en términos de conducta, esta conducta ha de ser susceptible de observación y medición por los investigadores, siendo así que la personalidad se caracteriza por la

consistencia o coherencia, tanto intraindividual como interindividual y grupal. Las personas no actúan en el vacío, sino que responden a situaciones y se expresan en relación con situaciones" (Pervin, 1979).

Allport (1961, citado por Engler, 1996, pág. 267), al describir la importancia de su teoría de los rasgos, da a "la personalidad una concepción de organización dinámica en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus adaptaciones únicas a su ambiente, determinando así su conducta y su pensamiento característico".

Haciendo referencia a otros teóricos de la personalidad, como Eysenck (1963, citado por Liebet, 2000, pág. 5), quien define a la personalidad como "la organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única a su entorno".

Cattell (1965, citado por Liebet, 2000, pág. 5). Por su parte, "Define a la personalidad como la que permite la predicción de lo que hará una persona en una situación determinada. Se relaciona con toda la conducta del individuo, tanto manifiesta como la que no sale de la piel".

Sullivan (1953, citado por Liebet, 2000, pág.5), al hacer referencia a su concepción de personalidad señala que, "La personalidad es el patrón relativamente perdurable de situaciones interpersonales que caracterizan a la vida humana".

El padre del psicoanálisis contemporáneo, Sigmund Freud (1953, citado por Engler, 1996, pág. 3), escribió que "la personalidad era en gran parte inconsciente, oculta y desconocida".

Para Carl Rogers (1959, citado por Engler, 1996, pág. 3), otro teórico; "la personalidad o "yo" era un patrón consistente organizado de percepción del "yo" o "mí" que se encuentra en el centro de las experiencias de un individuo". Y para B. F. Skinner (1972, citado por Engler, 1996, pág. 3), hacía referencia a que la palabra "personalidad era innecesaria. Skinner no creía que fuera necesario o deseable usar un concepto como el yo o la personalidad para entender la conducta humana".

Tratar de describir ¿qué es la personalidad?, ha sido una pregunta fácil de plantear, pero de difícil respuesta. Todos los teóricos y psicólogos actuales, han discutido durante mucho tiempo el sentido preciso del concepto, y aunque durante décadas han ofrecido muchas definiciones, ninguna ha recibido una adaptación universal. "La personalidad es, ciertamente un concepto evasivo" (Carver, 1997).

## **1.2 Teorías de la Personalidad**

### *¿Qué es una teoría?*

El término "teoría" proviene de la palabra griega *theoría*, la cual se refiere al acto de ver, contemplar o pensar respecto a algo. Una teoría es una serie de conceptos abstractos acerca de un grupo de hechos o acontecimientos para explicarlos.

Describir una teoría como un sistema de creencias enfatiza el hecho de que una teoría es algo que se crea en el proceso de ver y pensar acerca de nuestro mundo. Las teorías no son otorgadas ni necesitadas por la naturaleza; más bien, son formuladas por las personas en sus esfuerzos por entender al mundo. "Los mismos datos o experiencias pueden ser explicados en muchas formas diferentes y las personas de culturas y antecedentes variados formulan una amplia variedad de explicaciones" (Dicaprio, 1989).



Ahora bien, el sentido que se da actualmente al término "teoría" no equivale exactamente al de "contemplación" aun en el caso de que comience por admitirse que no hay teoría sin la previa existencia de vida teórica.

Hoy día, en efecto teoría designa una construcción intelectual que aparece como resultado del trabajo filosófico o científico (o ambos). Muchos han contribuido un sentido lógico, epistemológico o filosófico, pero en rigor pocos han sido los lógicos y los epistemológicos que no han tratado el problema. Y las opiniones mantenidas han sido muy distintas. "Para unos la teoría es una descripción de la realidad (la cual puede ser o descripción de percepciones o descripción de datos de los sentidos). Para otros, es una verdadera explicación de los hechos. Unos han insistido en la función meramente manipuladora y operacional de la teoría; otros han declarado que la teoría se refiere a las cosas mismas" (Mora, 1971).

### *¿Qué es una teoría de la Personalidad?*

Una teoría de la personalidad es una caracterización de la personalidad que se basa en la observación, corazonadas intuitivas, consideraciones racionales y los descubrimientos de la investigación experimental. Así las teorías están formadas por constructores y postulados. Los constructores son conceptos hipotéticos y los postulados son principios hipotéticos o tentativos. Un concepto es una representación cognoscitiva de conductas específicas y un principio está formado por diversos conceptos que incluyen relaciones válidas. Dicha teoría de la personalidad sirve entonces como modelo que nos informa acerca de la naturaleza de los seres humanos.

Una teoría de la personalidad puede ser a su vez un retrato conceptual de la naturaleza humana que caracteriza la conducta de una persona, e incluye imágenes o conceptos de la gente; además sirve como un resumen del criterio de los teóricos acerca de la naturaleza humana en general y como una guía para entender un caso individual.

"Una teoría de la personalidad, por consiguiente, es un sistema organizado de creencias que ayuda a entender la naturaleza humana" (Dicaprio, 1989).

Toda teoría de la personalidad sirve a dos propósitos; el primero y más elemental, es explicar el conjunto de fenómenos a los que se dirige, lo que significa que siempre ha de proporcionar una manera de entender algunas de las cosas que se sabe que son ciertas, y un segundo propósito, a saber; es el de sugerir nuevas posibilidades sobre las cuales no se tiene certeza. Por decirlo de otra forma, una teoría debería predecir nueva información.

Cada teoría de la personalidad brinda una explicación de por lo menos algunos fenómenos de la misma. Este primer propósito de la teoría –la explicación– es fundamental, ya que una teoría no será de utilidad si no es capaz de ofrecer una explicación coherente de al menos parte de lo que ya se conoce. Y la segunda función – la predictiva – a su vez se considera es la más sutil y difícil, ya que el problema estriba en que la mayor parte de las teorías tienen algo de ambigüedad que, a menudo, hace difícil saber cuál debería ser la predicción. "En efecto, mientras más amplio sea el alcance de una teoría (mientras más cosas pretenda explicar), mayor posibilidad habrá de que resulte ambigua" (Carver, 1997). Como ya se ha mencionado la personalidad es un concepto amplio y abstracto que cubre una enorme gama de fenómenos de la experiencia humana, por lo que las teorías de la

personalidad tienden a ser complejas. Generalmente están pensadas para manejar muchas variables casi al mismo tiempo, así que sus predicciones son a veces inciertas.

Es posible considerar que las teorías de la personalidad desarrolladas con los años caben en diversos grupos, de los que cada uno se distingue por su punto de vista de la naturaleza humana. A este aspecto, la orientación de cada grupo difiere (algunas veces ligeramente, pero otras de manera radical) de los otros grupos. Cada una nos narra una "perspectiva" de la personalidad, reflejando el trabajo de distintos teóricos.

### **Teorías Ideográficas de la Personalidad**

Desde hace varios años existe una controversia acerca de la existencia o inexistencia de rasgos de la personalidad. La controversia se ha dado entre aquellos que defienden los puntos de vista *nomotéticos* y los que prefieren los *ideográficos*; los primeros se basan en las leyes generales aplicables a todas las personas, y los segundos consideran mejor un enfoque personalizado.

Esencialmente, el punto de vista *ideográfico* "consiste en que cada persona es una ley dentro de sí misma" (Nunnally, 1987). El punto de vista ideográfico es el que usan los novelistas que analizan en detalle las características conductuales y las motivaciones internas de una persona, todo lo cual contrasta con el enfoque nomotético, que se esfuerza en representar las características de la personalidad en términos de perfiles de rasgos medibles. Las teorías ideográficas buscan regularidades intraindividuales, estudiando pocos casos únicos; basando sus afirmaciones y suposiciones en el reporte de lo que es inmediatamente observable e interpretable en términos de la situación y localización dentro del espacio vital más amplio del que percibe o se comporta; es decir, se atiende a la interpretación que da el sujeto de lo que sucede dentro de él, de acuerdo a como él lo percibe, a su realidad subjetiva, subrayándose las características únicas y el estudio de la personalidad total (Cueli, 2001).

### **Sigmund Freud (1856-1939)**

Una de las teorías Ideográficas, más reconocida, es la Teoría Psicoanalítica, la cual es definida como una de las más inquietantes acerca del desarrollo de la personalidad; fue propuesta por Sigmund Freud a finales del siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, "muchas gente se impresionó con esta teoría, pues sostenía que los motivos sexuales, (con la interpretación sexual en el sentido liberal), influían, si no a todos, sí a la mayoría de las conductas humanas" (Cueli, 1990).

La palabra Psicoanálisis se utiliza indistintamente para referirse a la terapia freudiana, al método de investigación utilizado por Freud y a su teoría de la personalidad. Freud consideraba que la mente estaba organizada, como un **Modelo Topográfico**, en el cual existen dos regiones, un área que contiene a la experiencia consciente –los pensamientos, los sentimientos y las conductas de las que el individuo está al tanto en el momento- y otra región con recuerdos que se encuentran temporalmente fuera de la consciencia, pero que pueden recuperarse con facilidad. Aprovechando el trabajo de otros teóricos de la época, Freud agregó otra región a esta lista. Así, en conjunto las tres regiones constituyen la idea que Freud tenía de la configuración de la mente.

Freud utilizaba el término **Consciente**, para hacer referencia a la parte de la mente que contenía todo aquello de lo que se está al tanto. En la cual los individuos pueden hablar acerca de su experiencia consciente y pensar en ella de manera lógica. La otra parte, la que representaba la memoria ordinaria, la denominó **Preconsciente**, y sus elementos están fuera de la consciencia, pero pueden ser recuperados con facilidad. Y por último la tercera región de la mente, la cual a diferencia del uso que se le da en el lenguaje cotidiano, Freud empleaba para ella, el término **No consciente**, para referirse a esa parte de la mente que no es directamente accesible a la consciencia. Y aunque el consciente y el preconsciente influyen en la conducta de la gente, Freud les atribuía menos importancia que al inconsciente, en el que pensaba que tenían un lugar las operaciones de la personalidad verdaderamente importantes. Estos niveles de consciencia, constituyen el modelo topográfico de la mente. El material fluye con facilidad entre el consciente y el preconsciente y a veces puede filtrarse al inconsciente parte del contenido de ambas estructuras, sin embargo, el material de verdad inconsciente no puede ser llevado voluntariamente a la consciencia debido, a la acción de fuerzas psicológicas que lo mantienen oculto. Por ello, estas tres regiones de la mente constituyen el escenario en el que se representan la dinámica de la personalidad.

Freud, desarrollo a su vez un **Modelo Estructural** de la personalidad, que contempla al modelo topográfico de la mente. Consideraba que la personalidad tiene tres componentes que al interactuar dan lugar a la complejidad del comportamiento humano. Estos componentes no son entidades físicas, si no más bien, etiquetas para tres aspectos del funcionamiento de la personalidad; los cuales son conocidos como **Elo** (id), **yo** (ego) y **superyo** (super ego). El ello (id), en general esta regido por el **principio del placer**, y con la idea de que todas las necesidades tienen que ser satisfechas de inmediato. Por su parte el yo (ego), esta regido por el **principio de la realidad** y con la idea de que la conducta no solo debe considerar las necesidades y urgencias, si no también las condiciones del mundo externo. Y por último el superyo (super ego), el componente final de la personalidad y también el último en desarrollarse; en el se hace la incorporación de los valores paternos y sociales, decidiendo lo que es correcto y lo que esta mal.

Freud no creía que alguno de estos tres componentes, fuera intrínsecamente "mejor" que los demás, pensaba que debería existir un equilibrio entre ellos, ya que la personalidad más sana, es aquella en la que la influencia de los tres componentes está bien equilibrada.

Dentro de esta teoría se desarrollaron etapas por las cuales, debía pasar una persona para lograr el desarrollo de una personalidad normal, dichas etapas fueron llamadas Psicosexuales, y en opinión de Freud en cada una de tres primeras, el niño siempre afrontara un conflicto. Estas etapas son conocidas como; **Etapas oral** (del nacimiento hasta cerca de los 18 meses; durante este tiempo, la interacción del infante con el mundo ocurre por la boca); **Etapas anal** (alrededor de los 18 meses y hasta el tercer año; el ano es la principal zona erógena y el placer sexual se deriva de la estimulación que tiene lugar cuando el niño defeca); **Etapas fálica** (del tercer año hasta el quinto, el foco de excitación se traslada a los órganos genitales), y en esta etapa se desarrollan los llamados **complejo de Edipo** (en los niños) y el **complejo de Electra** (en las niñas). En todas estas etapas, pueden llegar a desarrollarse fijaciones si no existe una maduración normal, o se experimenta algún problema en alguna de ellas.

Al final de estas etapas, el niño entra en una etapa de relativa calma, conocido como **Período de latencia**, que va de aproximadamente del sexto año de vida, al inicio de la adolescencia y que se caracteriza por la menor actividad de las pulsiones sexuales y agresivas.

Al final de la adolescencia, se encuentra la última etapa descrita por Freud, la cual fue llamada **Etapa genital**, en la cual se ve la capacidad de compartir con otros de manera cálida, con un mejor control de los impulsos sexuales y agresivos.

Otro dato importante aportado por Freud, dentro de su teoría, fueron llamados los **Mecanismos de defensa**; los cuales son utilizados por el yo, a causa de la ansiedad y controlarla. Dichos mecanismo son estrategias desarrolladas por el yo (ego) para ayudarse a manejar la ansiedad y cuando las defensas están bien establecidas pueden prevenir su surgimiento. Todos los mecanismos de defensa comparten dos características; (1) pueden operar de manera inconsciente, (2) distorsionan, transforman o falsifican la realidad de una u otra manera.

### **Alfred Adler**

Rechazo el pansexualismo utilizado por Freud y dejó el grupo de psicoanalistas vieneses para formar su propia aplicación psicoanalista. Su teoría fue llamada Neoanalítica y la enfocó hacia la idea de que el hombre es un animal agresivo, concepto que gradualmente lo llevó a alejarse de la idea de que el sexo constituye el principal motivador del hombre, pasando a considerar a éste, como un complejo de características que buscan el poder como motivación principal de la vida. Finalmente, Adler llegó a la conclusión de que la motivación real del hombre, es su afán de superioridad. Otros cambios que se reflejan en la teoría de Adler, es su desarrollo del **complejo de inferioridad orgánica**, hasta la teoría más amplia y comprensiva de que el hombre está esencialmente gobernado por un sentimiento de inferioridad, y se mueve en la vida con el propósito de lograr cosas nuevas y mejores, motivado por el deseo de sobreponerse al deseo de su debilidad básica.

### **Carl Gustav Jung**

Por su parte Carl Gustav Jung, pensaba que el hombre está gradualmente emergiendo a través de las épocas para convertirse en un ser humano mejor y más civilizado que opera dentro de cada vez mejores marcos de regencia. Su teoría, da aliento a los años intermedios y últimos de la vida. "La teoría junguiana, esta basada en cuatro apartados: opuestos, autorrealización, estados inconscientes y teología" (Bischof, 1964, citado por Cueli, 1990).

Para Jung, por lo tanto, la oposición era buena ya que sólo por medio de la acción es capaz el hombre de dar pasos hacia adelante. Y si alguna de las metas deseadas no puede ser alcanzada, siempre existirá otro objeto al cual dirigirse, una equivalencia, según Jung.

La personalidad dentro de este modelo, no es un sistema cerrado y nunca es posible lograr un estado real de balance o equilibrio, incluso la personalidad va hacia delante o hacia atrás. Jung sugería además que la personalidad se mueve en dos direcciones diferentes, ya sea hacia la extraversión o a la introversión, en general, se puede decir que dentro de esta teoría, la personalidad consiste en varias partes o sistemas, algunos de los cuales son el yo y el self, los estados de consciencia e inconsciencia, las funciones, la persona, las actividades de intro y extraversión, los sistemas de energía psíquica y física; y que precisamente la acumulación de todos ellos están el self.

***Hawley Sullivant***

El más empírico de los teóricos del psicoanálisis, quien se apegaba estrictamente a los hechos observables, sostenía que con un sustrato biológico, el hombre era el producto de la interacción con otros seres humanos, y que la personalidad surge de las fuerzas personales y sociales que actúan sobre el individuo desde el momento mismo de su nacimiento. Sostenía que el ser humano se inquieta por dos propósitos, que no se excluyen entre sí; el afán de satisfacción y el anhelo de seguridad. El afán de satisfacción está ligado sobre todo con las necesidades biológicas; pero el anhelo de seguridad es funcionalmente resultado de los procesos culturales. En opinión de Sullivan, la seguridad se relaciona con un sentimiento de pertenencia y de aceptación. El tema central en la teoría de Sullivan, es la ansiedad del hombre: la ansiedad como motivación primordial, como la constructora de un sistema del self, el gran educador de la vida. Sullivan hizo mucho hincapié en el concepto de la sociedad como creadora de la personalidad del hombre. Un aspecto importante de su teoría, es el hecho de que el hombre puede cambiar, cambia y debe cambiar el patrón básico de su personalidad a medida que se desarrolla y llega a su madurez. Por otro lado, la teoría de Sullivan postula que el hombre dentro de cada hombre y entre éste y sus semejantes. Su teoría además, subraya que existen relaciones entre diversas personalidades y no la personalidad individual, ya que decía que el hombre no existe como un ser aislado, si no en relación con otros.

***Karen Horney***

Propuso un sistema nuevo, una especie de revaloración de muchas de las observaciones de Freud; Horney tenía fe en la naturaleza cambiante de la humanidad, pensando que en su evolución se acercaría cada vez a mejores metas y fines. Ella pensó que contando con las cualidades positivas del hombre, podría resolver su neuroticidad, ya que la conducta central de su teoría era la neurótica, creyó que la resolución de ésta produciría una sociedad mejor más sana. Esta teoría sugiere que el hombre, es un producto de su medio, el cual al cambiar transforma también al individuo; mientras viva el sujeto, su carácter seguirá siendo moldeado y remoldado. Y el aspecto crucial en este moldeamiento del carácter son las otras personas que viven en el mismo medio. Sin embargo, el hombre tiene la capacidad de auto dirigirse internamente. El conocimiento de sí mismo es sumamente importante en la formulación de la estructura del carácter. Así que ninguna sociedad puede construir el carácter, si no que sólo uno mismo puede construir. La moralidad de la evolución, denominación que Horney dio a la obligación y privilegios morales de buscar el conocimiento de uno mismo, es lo que refleja a última instancia, esa direccionalidad interna del ser humano. Esto significa también, que el hombre tiene la fuerza necesaria para evolucionar hasta alcanzar la máxima potencialidad dentro de sí mismo.

Horney, además describía que la mayoría de nosotros hacemos uso de técnicas de ajuste auxiliares al tratar de lograr lo que Karen Horney denominó una armonía artificial en la vida. Estas técnicas fueron llamadas, la estructura protectora de la personalidad para disminuir los conflictos básicos del hombre en su relación con los demás.

***Erich Fromm***

Otro teórico que basa su modelo en la sociedad es Erich Fromm, quien hace hincapié en la importancia, para el desarrollo de la personalidad, en el calor de la motivación en la niñez temprana. Destaca que la estructura del carácter será determinada por la influencia de los padres. Fromm sostiene que la familia es la agencia psíquica de la sociedad, y que mediante su

entrenamiento, la familia hace que el niño haga lo que debe hacer, y que gracias a ella, la estructura del carácter se forma en todas las sociedades y culturas. "La personalidad del adulto es un complejo entretrejado de características innatas, experimentando tempranamente en la familia, y más tarde experimentado en un grupo social" (citado por Cueli, 1990).

### ***Teorías de los rasgos o Factorialistas***

#### ***Gordon W. Allport***

La teoría de los rasgos, propuesta por Gordon W. Allport, es una de las teorías más reconocidas, en ella se clasifica a la gente de acuerdo al grado con el que puede ser caracterizada en términos de un número de rasgos. Según tales hipótesis, se puede describir una personalidad por su posición en un número de escalas, cada una de las cuales representa un rasgo. Para Allport, la estructura y dinámica de la personalidad esta basada en: reflejos condicionados, hábitos, actitud, rasgo, persona, hasta definir la personalidad del individuo. Para Allport tenía un profundo interés acerca de la individualidad, afirmando su convicción de que la personalidad establece relaciones entre lo individual y su medio, tanto físico como psicológico. Allport decía que el carácter constituye la personalidad evaluada y la personalidad es el carácter devaluado, siguiendo con esto, que el carácter es un concepto ético.

El proceso de desarrollo, según Allport, se lleva a cabo a lo largo de múltiples líneas y una amplia variedad de mecanismos, como diferenciación, integración, maduración, imitación, aprendizaje, autonomía funcional y extensión del self, que sirven para explicar las modificaciones que ocurren entre la infancia y la adultez. De este modo, tenemos a un organismo que al nacer es una criatura de la biología, que se transforma en un individuo que opera en términos de un crecimiento del yo, de un rasgo de estructura amplia a la madurez, la cuál para este investigador, se refiere a que el individuo posea una filosofía unificadora de la vida.

### ***Teorías Cognoscitivas***

#### ***Jean Piaget***

Otro tipo de teorías desarrolladas para el estudio de la personalidad, son las llamadas ***cognoscitivas*** y uno de sus pioneros fue Jean Piaget, quien creo una técnica básica para el estudio del niño. Su abordaje del niño es conocido como método clínico y consiste en ponerle un problema y ver cómo esté lo es resuelto. Para este método, es necesaria la utilización de la observación de las reacciones y basándose en dichas observaciones hacer una serie de hipótesis acerca de las estructuras mentales y biológicas que le llevaron a sustentar su reacción y respuesta.

Para Piaget el conocimiento es saber y conocer algo, actuar sobre ello con acciones tanto físicas como mentales ó ambas. Por tanto, el conocimiento es un proceso o un repertorio de acciones, en vez de un inventario de información archivada. En la teoría de Piaget, el equilibrio es dinámico y no es el factor único del desarrollo intelectual de un niño, si no que en total son cinco: maduración, experiencia física, experiencia logiomatemática, transmisión social y equilibración.

Así la teoría de Piaget supone que existe una serie sucesiva de etapas en el desarrollo cognoscitivo, por lo que postula la existencia de cuatro: 1) la sensorio motora, de cero a dieciocho meses; 2) la preoperativa, de los dieciocho meses a los siete años; 3) la de las operaciones concretas, de los siete a los doce años, y 4) la de las operaciones formales, de los doce años en adelante. Estas etapas son continuas, ya que cada una de ellas se levanta sobre

la anterior y se deriva de ella. Por último Piaget señala que el conocimiento se adquiere por medio de una relación activa con el mundo, y que el crecimiento cognoscitivo del niño es resultado de la utilización de las capacidades que maduran para relacionarse con las personas y los objetos.

### **Lev S. Vygotsky (1896-1934)**

Otro teórico Lev S. Vygotsky, señala que las habilidades intelectuales o patrones de pensamiento que una persona muestra, no son determinadas en forma primaria por factores innatos (inteligencia heredada o habilidades mentales), si no que son producto de las actividades practicadas en las instituciones sociales en donde el individuo crece. Por ello, tanto la historia y la experiencia de cada sociedad en la cual un niño crece, es de gran importancia en el moldeamiento de los estilos que usara para pensar. Aún más, mucho del pensamiento conceptual se transmite al niño por medio de palabras, por lo que el lenguaje es una herramienta esencial para decir como aprenderá a pensar un niño.

Según el modelo teórico de Vygotsky, el pensamiento del niño y el habla comienzan como funciones separadas, no necesariamente conectadas entre ellas, pues como dos círculos que no se tocan. Por ello, los principales pasos que sigue el niño, para organizar los fenómenos percibidos, son; 1) encerrar cosas en grupos organizados, 2) poner cosas juntas en categorizaciones y 3) conforme se acerca la pubertad empieza a pensar en conceptos genuinos. Pero aún cuando el adolescente, logra la habilidad de pensar conceptualmente, no abandonara por completo las dos primeras formas de pensamiento, si no que simplemente se disminuirá la frecuencia de su utilización, aunque no la posibilidad de que reaparezcan en ciertas ocasiones.

### **Teorías Nomotéticas conductuales**

Las teorías *nomotéticas* buscan regularidades interindividuales, estudiando a grandes conjuntos de sujetos al mismo tiempo, investigando cuáles aspectos o factores se presentan en todos, con más o menos regularidad; y tratan de describir las leyes generales que explican y gobiernan a estos, si bien reconocen la existencia de hechos únicos, explican estos como el "punto de intersección de un número de variables cuantitativas" (Eyseck, 1952, citado por Cueli, 2001).

Otros teóricos que se interesaron aún más en la forma en que se puede estudiar y darle un buen significado a la personalidad, fueron aquellos que se enfocaron en la conducta y su importancia y en la utilización de un método objetivo para el estudio de la personalidad, estas teorías fueron llamadas, **Teorías Nomotéticas conductuales** y el primer conductista fue B. **Frederick Skinner**, quien estaba convencido de la importancia del método objetivo, del rigor experimental y de la capacidad de la experimentación sofisticada de la ciencia inductiva para resolver los problemas conductuales más complejos.

Un aspecto distintivo de su postura es la importancia dada al estudio de respuestas que no necesariamente son provocadas por cualquier estímulo (operantes) si no que están fuertemente influidas por las consecuencias de las propias respuestas (reforzamiento). Su estudio lo baso en sujetos aislados, distinguiéndose de la socorrida tendencia de estudiar grupos y establecer generalizaciones.

Skinner enfoco su atención principalmente hacia la conducta modificable y su posición teórica para el estudio del desarrollo de la personalidad esta basado en la comprensión de que

está se desarrolla si partimos de considerar el desarrollo conductual del organismo humano en continua interacción con el medio. En su método Skinner argumenta en forma persuasiva que la personalidad no es más que una colección de patrones de conducta, y que cuando nos preguntamos acerca del desarrollo de tal fenómeno, tan solo nos interrogamos acerca del desarrollo de estos patrones de conducta. Skinner cree que podemos predecir, controlar y explicar dichos desarrollos si vemos como la conducta actual de un individuo, como resultado del reforzamiento de respuestas previas.

### **Teorías Nomotéticas Personales**

La esencia de estas teorías es que por lo general poseen un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Estas variables se han derivado en gran escala del estudio con muchos sujetos y al usar una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla.

De este tipo de teorías se derivaron otras llamadas **Nomotéticas Personales**, y de ellas su principal teórico fue **Raymond B. Cattell** (1957), para quien el proceso de desarrollo de la personalidad consiste principalmente en la modificación de los ergios, en la elaboración de metaergios y en la organización de una estructura del self. La facilidad de extensión o grado con que se lleva a cabo este tipo de modificación y crecimiento, está en función de la inteligencia, la cantidad de rigidez de disposición, fuerza de la memoria y principalmente en función del proceso de aprendizaje.

Para Cattell (1965), las tres formas de aprendizaje que actúan en el desarrollo de la personalidad son: condicionamiento clásico, aprendizaje de reforzamientos de caminos-meta y el aprendizaje integrativo. Según esta teoría mucho del aprendizaje en la personalidad ocurre debido a la ley del efecto, ya que una actitud no se implanta en forma directa, sino demostrando como se supedita a un sentimiento ya existente. Esto se logra cuando una nueva actitud se ve reforzada al lograr una meta deseada.

Uno de los conceptos más importantes para Cattell (1950), es el de los rasgos, ya que en diversas obras los han definidos como "estructuras mentales", una inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia, los rasgos son unidades funcionales que se manifiestan en la covariación de la conducta y los identifica con los factores o agrupamientos resultantes del análisis factorial. Dichos rasgos pueden existir de dos tipos, ser comunes y únicos, los comunes son aquellos de los que participan todos o casi todos los individuos que han tenido un medio social semejante. Los únicos son aquellos que se aplican solo a un individuo en particular.

Otros teóricos han desarrollado diversas teorías más para tratar de explicar el fenómeno de la personalidad, como **Díaz-Guerrero** (1972), el cual desarrollo la llamada **Teoría del ecosistema humano**, mostrando que el desarrollo de la personalidad, el estilo de confrontación que utilizamos para arrastrar problemas, el desarrollo, tanto de las capacidades intelectuales como del estilo cognoscitivo que utilizamos como estrategia para cernir la información, la vocación que desplegamos y hasta la moral y el grado de normalidad o anormalidad que alcance nuestra personalidad, son funciones básicas de la cultura en que nacimos, de las personalidades de los transmisores de esta cultura y de los métodos que se hayan utilizado en nuestra socialización con el fin de contrarrestar a las fuerzas contraculturales (Díaz-Guerrero y Emmite, 1986, citados por Cueli, 2001).



En el modelo de **Cueli** (Rapaport, 1950, 1951, 1957, Cueli, pág. 591) y sus observaciones acerca de la conducta de un grupo de personas se ajustan a las proposiciones del modelo psicoanalítico, del que se derivan las aproximaciones hacia una teoría marginal de los marginados. Y como la construcción de modelos es basada, de manera fundamental en la analogía que, desde el punto de vista lógico, es un proceso de razonamiento estructurado a partir de casos paralelos; esto es, casos que tienen en común características relevantes. Esto último, como punto de partida para lograr una aproximación metodológica que permita lograr una aproximación metodológica que permita enfrentar un fenómeno complejo y en transformación constante. Como los llamados grupos marginales, los cuales a pesar de su contacto con grupos terapéuticos, les es imposible llegar a una conclusión acerca de ningún tema; los indicadores de cierre o terminación de las conversaciones nunca son compartidos por los otros y la relación puede hacerse interminable. De hecho, la única comunicación vuelve a ser la preverbal, con niveles de sensaciones muy primitivas, como parte de la situación traumática vivida y a pesar del trabajo desempeñado terapéuticamente por este investigador, los contactos con el exterior y sus grupos marginales, solo se pueden realizar con la estructura yóica del grupo terapéutico, como tal, que sí penetra y socializa con el exterior.

### **1.3 Desarrollo de la Personalidad**

#### ***Desarrollo de la Personalidad en la Infancia Y la Etapa de los Primeros pasos***

Existen dos teorías principales del desarrollo de la personalidad, la psicosexual de Sigmund Freud, que enfatiza los factores biológicos y de maduración, y la teoría psicosocial de Erik Erikson, que enfatiza los factores culturales además de los factores de maduración. Ambas teorías enfatizan la importancia crítica de la madre en las primeras etapas.

Según Freud, ciertos eventos que ocurren durante los primeros tres años se hallan entre los que tienen más influencia en la personalidad adulta. En la **etapa oral** (desde el nacimiento hasta los 12 ó 18 meses), un infante recibe placer a través de la estimulación oral. En la **etapa anal** (desde lo 12 ó 18 meses hasta los tres años), un niño que empieza a caminar recibe estímulo placentero del movimiento de los intestinos. El subconsciente de un bebé funciona bajo el principio de la presión, luchando por una gratificación inmediata. Cuando la gratificación se demora, el yo se desarrolla y funciona bajo el principio de la realidad, y lucha por encontrar formas socialmente aceptadas para obtener gratificación.

Según Erikson, los infantes y los niños que empiezan a caminar experimentan las dos primeras crisis de una serie de ocho que influyen el desarrollo de la personalidad durante la vida.

La primera etapa crítica, la que enfrenta un infante entre los 12 y los 18 meses, es encontrar un equilibrio entre **confianza básica y desconfianza básica** del mundo. Como la etapa oral de Freud, la resolución de esta crisis se ve influida ampliamente por los eventos que rodean la alimentación y por la cualidad de la relación madre-infante.

La segunda crisis, la que el niño que empieza a caminar enfrenta entre los 12 y los 18 meses, es la de **autonomía versus vergüenza y duda**. Como ocurre en la etapa anal, según Freud, el entrenamiento en el uso del sanitario es un evento clave en la resolución de esta crisis, la cual es ampliamente afectada por la ayuda que recibe un niño de sus padres.

## **La Personalidad y su desarrollo**

### **En la primera**

#### **Infancia**

Varios tipos de teorías intentan explicar cómo los niños pequeños adquieren la identidad sexual –conciencia de que ellos son hombres o mujeres–, normas morales y otros aspectos de personalidad. Estas perspectivas son planteamientos psicosexuales, psicosociales, de aprendizaje social, desarrollo social y cognoscitivo.

De acuerdo con Freud, el niño de preescolar está en la **etapa fálica** del desarrollo psicosexual y recibe placer de la estimulación genital. La sexualidad del niño es como la del adulto maduro. Los conceptos de Freud del **complejo de Edipo** en el hombre y de **Electra** en la mujer intentaron explicar los sentimientos de un niño hacia el padre del otro sexo. Por el conflicto que el niño siente, él o ella eventualmente reprime el impulso sexual, se identifica con el padre del mismo sexo (sufre la *identificación con el agresor*), y entra en el estado de latencia. El superyó (fabricación del yo ideal y de la conciencia) se desarrolla cuando el complejo de Edipo o el de Electra están resueltos.

Erikson sostiene por su parte, que la crisis principal de desarrollo de la primera infancia es el desarrollo de un balance entre **iniciativa y culpa**. La resolución exitosa de este conflicto capacita al niño para poner en práctica actividades para lograr metas. El resultado de esta etapa está fuertemente influido por la manera como los padres actúan con los hijos.

La perspectiva del aprendizaje social sostiene que los niños adquieren la identidad de género identificándose con modelos del mismo sexo y al ser recompensados por imitarlos. El aprendizaje moral también tiene lugar por la imitación y el refuerzo, de acuerdo con esta teoría.

La identificación es la adopción de las características, creencias, actitudes, valores y conductas de otra persona o grupo. Es un desarrollo importante de la personalidad en la primera infancia. En términos freudianos, el niño se identifica con el padre del mismo sexo al resolver el complejo de Edipo o de Electra. De acuerdo con la teoría del aprendizaje social, la identificación ocurre cuando el niño observa e imita uno o más modelos.

La teoría del desarrollo cognoscitivo sostiene que la identidad con el género y el desarrollo moral están relacionados con los desarrollos cognoscitivos. Por su parte la teoría del esquema del sexo, sostiene una variación de la teoría del desarrollo cognoscitivo que se aproxima a los aspectos del aprendizaje social, sostiene que los niños se ajustan a su auto concepto del esquema del sexo por su cultura, un patrón de conducta organizado socialmente para hombres y mujeres. De acuerdo con esta teoría, el esquema del sexo de una cultura o un individuo puede cambiar.

## **Personalidad y su desarrollo**

### **En la Preadolescencia**

Otro aspecto importante a desarrollar dentro de las etapas de desarrollo en la personalidad es el autoconcepto, el cual tiene tres aspectos importantes: entenderse uno mismo, regular el propio comportamiento y desarrollar la autoestima. El autoconcepto se desarrolla en alto grado durante la preadolescencia, como resultado del desarrollo cognoscitivo, las influencias del grupo de amigos y el desarrollo de habilidades. Los niños empiezan a definirse ellos mismos

en términos psicológicos y sociales y a comparar su yo real con el yo ideal. Cuando los niños desarrollan razonamiento moral y son conscientes de la visión de los otros, coordinan el comportamiento social y personal, las exigencias y los valores. La autoestima que resulta de las comparaciones con los otros, es extremadamente importante para el éxito y la felicidad.

Cuatro factores que pueden ejercer influencia en la autoestima son el sentido de significancia, la competencia, la virtud y el poder. Los padres de niños con alta autoestima tienden a tener estilo de padres democráticos para levantar a los hijos.

El sexismo también se desarrolla y es tomado en cuenta en esta etapa, ya que la creencia de que un sexo es superior puede perjudicar la autoestima, pero durante la preadolescencia ya no sigue siendo una influencia tan fuerte como en el pasado cuando se estaba tipificando el género.

Un número de teorías brinda discernimientos sobre el desarrollo del autoconcepto durante la preadolescencia, Freud, por ejemplo, vio a la preadolescencia como un período de latencia, de relativa calma sexual. El desarrollo del superyó mantiene al inconsciente bajo control, y permite al yo entenderse con el mundo exterior, lo que da como resultado una rápida socialización y desarrollo de habilidades.

Según Erikson, la cuarta crisis, que tiene lugar durante la preadolescencia, es la de **industria contra la inferioridad, y la "virtud"** que puede resultar de este período es la competencia. Por su parte los teóricos del aprendizaje social, señalan la influencia de los padres, profesores y compañeros como modelos que vienen a ser poderosos formadores del autoconcepto.

El enfoque que da Piaget, por otro lado dentro de su teoría al desarrollo cognoscitivo sostiene que la disminución del egocentrismo y la habilidad para descentrarse hacen al niño más sensible a lo que los otros piensan de él y también más capaz de verse él mismo desde diferentes puntos de vista. Y de acuerdo con el enfoque del proceso de información, los niños construyen, examinan y modifican los autoesquemas (las hipótesis y la estructura del conocimiento acerca de ellos mismos) con base en la experiencia. Muchos esquemas perdurables se desarrollan durante la preadolescencia.

### ***El desarrollo de la Personalidad En la Adolescencia***

Quando se llega a la adolescencia se diversifica aún más la manera en la cual se desarrolla la personalidad; G. Stanley Hall, el primero psicólogo en formular una teoría de la adolescencia, propuso que los grandes cambios físicos de la adolescencia producen los cambios psicológicos. El creía que los esfuerzos de la gente joven para adaptarse a sus cuerpos cambiantes se albergaban en un período de **tormenta y estrés**. Hall vio la adolescencia como el tiempo de emociones intensas y cambiantes, de las cuales las personas jóvenes podían emerger moralmente más fuertes. El punto de vista de Hall sobre la adolescencia como período de vida tormentoso sin variación ha sido aceptado por muchos observadores de gente joven y fuertemente refutado por otros.

Sigmund Freud, da una explicación a la adolescencia, en su llamada **etapa genital**, que esta incorporada en la teoría psicosexual de Freud, como la de Hall, se ve el conflicto como resultado de los cambios físicos de la adolescencia. En concepto de Freud, este conflicto

prepara la *etapa genital*, la etapa de la sexualidad adulta madura. De acuerdo con Freud, los cambios fisiol6gicos de la pubertad sobrexcitan la *libido*, la fuente b6sica de energa que abastece la conducta sexual. Resurgen las urgencias sexuales de la etapa f6lica anterior – impulsos que van “soterrados” durante el periodo de latencia de la preadolescencia-. En la etapa genital, la energa sexual fluye en cambios aprobados socialmente, los que Freud describe como relaciones heterosexuales con parejas que no son de la familia.

Antes que los adolescentes puedan completar la transici6n a la etapa genital, deben superar sus sentimientos sexuales no resueltos hacia su madre o su padre. En lo que Freud llam6 *formaci6n relativa* –mecanismo de defensa en el cual una persona expresa sentimientos opuestos a sus sentimientos reales- el vnculo sexual es reemplazado por una hostilidad temporal. As6, segun la posici6n de Freud, el comienzo de la adolescencia prepara la edad para la tormenta y el estr6s en la familia, parte del fen6meno conocido como *rebeli6n adolescente*.

Al liberarse a s6 mismo de la dependencia sexual del padre del otro sexo, dice Freud, los adolescentes j6venes t6picamente van a trav6s de una etapa “homosexual”, la cual podr6a tomar la forma de admiraci6n excesiva de un adulto del mismo sexo o una amistad cercana con otra persona joven. Tal amistad es un presagio de relaciones maduras con personas de otro sexo. Otra transici6n de la adolescencia, de acuerdo con Freud, es el cambio en la sexualidad, de un deseo por puro placer a una conducta madura con el objeto de la reproducci6n. La necesidad de masturbarse se vuelve m6s urgente con la temprana adolescencia, preparando al joven para el eventual desahogo sexual con un compa6ero; despu6s de que es ejecutado, las necesidades de masturbaci6n disminuyen.

Anna Freud (1946, citada por Papalia, 1994), por su parte propone que existen defensas del ego durante la adolescencia, de acuerdo con ella, la libido reactivada amenaza el delicado balance del yo y del subconsciente, los cuales se acallaron durante los a6os de la latencia. La ansiedad resultante pone de manifiesto tales mecanismos de defensa del yo como intelectualizaci6n y ascetismo.

La intelectualizaci6n es la transferencia de impulsos sexuales en pensamiento abstracto puede verse en la predilecci6n de los adolescentes por discusiones nocturnas sobre religi6n, pol6tica y el significado de la vida. Aunque otros investigadores relacionan estas “sesiones de macho” con la b6squeda de identidad de los adolescentes o su creciente habilidad para tratar con pensamiento abstracto, Anna Freud considera tales especulaciones intelectuales como una defensa porque dice ella la gente joven no est6 tratando de resolver problemas reales sino manipular las palabras e ideas para responder a necesidades instintivas de sus cuerpos cambiantes.

Anna Freud ve al *ascetismo* (autonegaci6n) como una defensa contra el temor de los adolescentes de perder control sobre sus impulsos. Por este temor algunos adolescentes podr6an autocontrolarse demasiado al renunciar a placeres tan simples como su comida favorita y ropa atractiva. Anna Freud dice que, m6s tarde en la vida, a medida que la gente gana confianza en su habilidad para controlar sus impulsos peligrosos, tienden a tranquilizarse y a ser menos estricta consigo misma.

Otra teor6a que hace referencia hacia el desarrollo en la adolescencia y su desarrollo es la investigaci6n de la antrop6loga Margaret Mead, quien estudi6 la adolescencia en las islas de Samoa en el Pac6fico sur en 1928 y en Nueva Guinea en el a6o 1935, en dicha investigaci6n se

concluyó que la forma como una cultura maneja los cambios de la adolescencia determina la naturaleza de la transición.

Erik Erikson, menciona que la persona ha entrado a la quinta crisis, **identidad versus confusión de identidad**, esta quinta crisis de Erikson refleja las luchas de su propia juventud. Después de terminar su educación, Erikson vagó por Europa, inseguro de qué carrera seguir. Así que para Erikson, la principal tarea de la adolescencia es resolver el **conflicto de identidad versus confusión de identidad**. El resultado deseable es el sentido de uno mismo como ser humano único con un papel significativo para practicar en sociedad. El agente activo de formación de identidad es el yo, el cual une su conocimiento de las habilidades de las personas, necesidades y deseos y lo que debe hacer para adaptarse al medio social. La búsqueda de identidad es una búsqueda de toda la vida, la cual enfoca durante la adolescencia y puede repetirse de vez en cuando durante la edad adulta. Erikson enfatiza que este esfuerzo por encontrar un sentido de sí mismo y del mundo es un proceso sano y vital que contribuye a la fuerza del ego del adulto. Los conflictos que involucran el proceso sirven para estimular el crecimiento y el desarrollo.

Erikson ve el principal riesgo de esta etapa en la confusión de identidad (o papel), la cual puede expresarse por sí misma al tomar un tiempo excesivamente largo para alcanzar la edad adulta. Durante la *moratoria psicosocial* (Erikson, 1950, citado por Papalia, 1994) o "tiempo libre", período de la adolescencia y la juventud proporcionan, los esfuerzos de muchas personas jóvenes se centran en la búsqueda de compromisos a los cuales puedan ser fieles. Estos compromisos son tanto ideológicos como personales y la mediada en la cual la gente joven pueda serle fiel determina su habilidad para resolver la crisis de esta etapa.

De acuerdo con Erikson, el fracaso en lograr la fidelidad da como resultado actitudes adolescentes comunes como la timidez y la obstinación. Erikson ve el enamoramiento entre adolescentes como el camino hacia la identidad. Al lograr intimar con otra persona y compartir los pensamientos y los sentimientos, el adolescente ofrece su propia tentativa de identidad, la ve reflejada en el amado y es más capaz de aclarar su yo. Y aunque las intimidades del adolescente son diferentes de la verdadera intimidad que implica compromiso, sacrificios y acuerdos que, según afirma Erikson, no pueden suceder sino después del logro de una identidad estable. No obstante, esta secuencia pertenece solamente a los varones. Las mujeres, según Erikson, alcanzan la identidad y la intimidad al mismo tiempo: una adolescente deja a un lado los problemas de identidad mientras se prepara para identificarse con el hombre con quien se casará. El esquema de Erikson, como el de Freud, toma el desarrollo del varón como norma.

La tarea más importante durante la adolescencia es la búsqueda de identidad, diversas investigaciones se han llevado a cabo, la más importante es la realizada por el investigador James Marcia, quien basado en la teoría de Erikson, examinó la presencia o ausencia de crisis y compromiso en la formación de identidad de una persona. Sobre la base de estos factores Marcia identificó cuatro categorías de formación de identidad: logro de la identidad, sometimiento a las tradiciones familiares en cuestionamiento, difusión y moratoria.

Marcia, Gilligan y otros investigadores han encontrado diferencias en las formas en las cuales hombres y mujeres adquieren identidad. Las relaciones íntimas parecen ser más importantes para las mujeres; el logro, para los hombres.

### **Desarrollo de la Personalidad En la edad Adulta Temprana**

Los estudios sobre los adultos muestran que el desarrollo continúa durante toda la vida. En la edad adulta temprana, la gente se desarrolla a medida que enfrenta los problemas de abandonar el hogar de sus padres, decidir qué carrera estudiar, establecer relaciones, familias y metas para la vida.

Dos perspectivas importantes en la edad adulta son el modelo de crisis normativa y el modelo de programación de eventos. El **modelo de crisis normativa**, ejemplificado por los trabajos de Erikson, Vaillant y Levinson, propone que hay un plan fundamental inherente para el desarrollo humano y que durante cada parte del período de vida la gente debe tratar con una crisis o tarea particular.

La sexta crisis psicológica de Erikson, se presenta en esta etapa del desarrollo, la llamada **intimidad versus el aislamiento**. Para desarrollarse exitosamente, según Erikson, los adultos jóvenes deben fusionar su identidad en una relación heterosexual íntima y estrecha que lleve a la procreación. Los resultados que pueden producirse durante este período son el ensimismamiento y el aislamiento. La "virtud" que se desarrolla durante la edad adulta temprana es la **virtud del amor, o dependencia mutua de devoción** entre parejas que han escogido compartir sus vidas. La gente necesita también cierta cantidad de aislamiento temporal durante este período para pensar en algunas elecciones importantes, por su cuenta. A medida que los adultos jóvenes resuelven las demandas, a menudo conflictivas, de intimidad, competitividad y reserva, desarrollan un sentido ético, el cual Erikson considera la marca del adulto.

En su estudio Grant (1938, comentado por Papalia, 1994), en un grupo de 268 estudiantes, hombres, de la Universidad de Harvard, Vaillant encontró que los hombres que utilizaban defensas "maduras" eran más exitosos en muchas formas que los que utilizaban técnicas de adaptación menos maduras. Este estudio también reveló un período de consolidación de carrera que caracterizaba a los hombres de los 30 a los 40 años.

Según Levinson (1978, comentado por Papalia, 1994) y sus colegas en la Universidad de Yale, encontraron que el objetivo del desarrollo de los adultos es establecer la estructura de vida. En sus estudios sobre el hombre, Levinson encontró períodos de transición y períodos de estabilidad alternados durante toda la edad adulta. Sus cuatro fases de la edad adulta temprana son la transición del adulto joven (17 a 22 años), el ingreso a la estructura de vida para la edad adulta temprana (22 a 28 años), la transición de los 30 años (28 a 33 años) y la estructura de vida culminante para la edad adulta temprana (33 a 40 años).

A su vez los estudios sobre las mujeres adultas señalan que las diferencias de sexo existen en los caminos a la identidad. Tradicionalmente, los hombres se han definido a sí mismos desde el punto de vista de la separación y la autonomía; las mujeres parecen lograr la identidad a través de las relaciones y los vínculos. Las mujeres a menudo, tienen sueños divididos que involucran tanto logros personales como relaciones. En la transición de los 30 años, sus prioridades frecuentemente cambian entre los dos aspectos de su sueño.

El modelo de **programación de eventos** propone que el desarrollo del adulto está influido por los eventos específicos importantes que ocurren en la vida de una persona, y que la programación de un evento afecta la reacción de la persona ante él. Los eventos de la vida

pueden ser de dos clases: esperados (o normativos) e inesperados (o no normativos). La programación puede afectar la normatividad de un evento. Los eventos que se perciben como "fuera de tiempo" son generalmente más llenos de estrés que los que ocurren "a tiempo".

### **Personalidad en La Edad Adulta Temprana**

Gran parte del trabajo teórico e investigativo sobre el desarrollo del adulto hecho en las últimas décadas pasadas ha provenido de un punto de vista de la crisis normativa. Esta perspectiva sobre la edad adulta intermedia se ejemplifica por medio de la etapa de la **generatividad versus el estancamiento**, de Erikson; alrededor de los 40 años, según Erikson, la gente atraviesa por su séptima crisis, la de la generatividad versus estancamiento. La generatividad es la preocupación de los adultos maduros por establecer y conducir a la generación venidera. Al mirar de frente la disminución de su vida, la gente siente la necesidad de participar en la continuación de la vida. Si esta necesidad no se satisface, dice Erikson, la gente se estanca (se vuelve inactiva o inerte). La generatividad puede también tomar la forma de productividad o creatividad o de autogeneración, el desarrollo adicional de la identidad personal. En esta etapa lo importante es el *equilibrio* de una característica sobre la otra. La "virtud" de este periodo es el *cuidado*: "una obligación creciente de *cuidar* de las personas, los productos y las ideas que uno ha aprendido a *cuidar*" Erikson (1985, citado por Papalia, 1994).

La generatividad, entonces, es un paso más allá de la procreación y, según Erikson, la gente que no ha experimentado la paternidad o maternidad no la alcanza fácilmente.

Extendiéndose sobre los conceptos de Erikson, Peck especificó desarrollos psicológicos críticos para la adaptación exitosa durante de edad intermedia:

**Valoración de la sabiduría versus valoración de las capacidades físicas.** La sabiduría, definida por Peck como la habilidad de hacer las mejores elecciones en la vida, parece depender mucho de la mera experiencia de la vida y las oportunidades de encontrar una amplia gama de relaciones y situaciones.

**Socializar versus sexualizar.** La gente redefine a los hombres y mujeres en su vida, valorándolos como individuos, como amigos y como compañeros más que principalmente como objetos sexuales. De esta manera puede apreciar las personalidades únicas de otros y alcanzar una mayor profundidad de comprensión.

**Flexibilidad emocional versus empobrecimiento emocional.** La habilidad de cambiar la investidura emocional de una persona a otra y de una actividad a otra se vuelve crucial durante la edad intermedia. Esta es la época en que la gente está propensa a experimentar rompimientos en sus relaciones debido a las muertes de los padres y amigos y a la madurez e independencia de los niños. Puede también tener que cambiar sus actividades debido a limitaciones físicas.

**Flexibilidad mental versus rigidez mental.** Alrededor de la edad intermedia, mucha gente ha encontrado una serie de respuestas a las preguntas importantes de la vida. Pero cuando deja que estas respuestas la controlen, en vez de continuar buscando nuevas respuestas, se vuelve invariable en sus caminos y cerrada a las nuevas ideas. La gente que permanece flexible usa sus experiencias y las respuestas que ya ha encontrado como pautas provisionales para la solución de nuevos problemas.

## **Personalidad**

### **En la edad Adulta Tardía**

En los últimos años de la vida mucha gente reexamina su vida, no sólo mirando al pasado sino también al futuro, y decide cómo aprovechar mejor el tiempo que queda. Algunas teorías e investigaciones pueden referirse convenientemente a esta fase final de la búsqueda del autoconocimiento.

Erik Erikson, en su octava y última crisis "**integridad versus desesperación**", Erikson ve a los ancianos como enfrentándose a la necesidad de aceptar el modo de vida que llevaron con el fin de admitir la cercanía de la muerte. Ellos luchan por alcanzar un sentido de integridad y de coherencia en su vida antes que dar paso a la desesperación al verse incapaces de volver a vivir de manera diferente.

Los que tienen éxito en esa labor final, integral, construida sobre los resultados de las 7 crisis anteriores, adquieren un sentido del orden y significado de sus vidas, como parte de un orden social más amplio del pasado, presente y futuro. La "virtud" que se desarrolla durante este estado es la *sabiduría*, "un interés por informarse en detalle de la vida, a las puertas de la misma muerte" (Erikson, 1985, citado por Papalia, 1994). Así, la sabiduría es un importante recurso psicológico de estos años y, además un poder intelectual. La sabiduría, según Erikson, incluye la aceptación de la vida que se ha llevado sin grandes arrepentimientos por lo que pudo haber sido o lo que pudo haberse hecho de otro modo. Implica aceptar las imperfecciones de sí mismo, de los padres y de la vida misma.

Peck (1955, citado por Papalia, 1994) en su ampliación de la discusión de Erikson sobre el desarrollo psicológico en la última etapa de la vida, hizo énfasis en tres crisis principales que la gente vieja debe resolver en aras de un funcionamiento psicológico saludable. Resolver exitosamente estas crisis permite que una persona mire más allá de su trabajo, bienestar físico o la sola existencia para una concepción más amplia de sí mismo y de los objetivos de la vida. Estas tres crisis son:

1. **Una autodefinición más amplia versus una preocupación con los papeles laborales.** El punto en cuestión en esta crisis que Peck llama *diferenciación del ego versus preocupación por el papel laboral* es el grado de definición de una persona por el trabajo que hace. Especialmente en el momento de la jubilación, estas personas necesitan redefinir su valor como seres humanos, más allá de sus roles laborales.
2. **Trascendencia del cuerpo versus preocupación por el cuerpo.** El deterioro físico que generalmente viene con el envejecimiento señala una segunda crisis: la necesidad de superar la preocupación por la condición física y encontrar otras satisfacciones en compensación. Peck la llama *trascendencia del cuerpo versus preocupación por el cuerpo*. Las personas que han acentuado el bienestar físico como la base de una vida feliz pueden precipitarse en la desesperación a causa de cualquier disminución de sus facultades o por los dolores y molestias. Los que por el contrario se concentran en las relaciones con la gente y en actividades absorbentes que no demandan una salud perfecta, pueden superar las incomodidades físicas.
3. **Trascendencia del ego versus preocupación por el ego.** Probablemente la tarea más difícil que enfrentan los ancianos es trascender de su preocupación por ellos mismos y su vida aquí y ahora, y aceptar la certeza de su muerte inminente. Peck describe estas crisis como *trascendencia del ego versus preocupación por el ego* y cree que adaptarse satisfactoriamente a la idea de la muerte "bien puede ser el logro



más importante de los últimos años" (Peck, 1955, citado en Neugarten, 1968). En esencia, estas personas trascienden de su ego contribuyendo a la felicidad o al bienestar de otros, de lo cual dice Peck: "Más que cualquier otra cosa diferencia a los seres humanos de los animales" (Peck, 1955, citado en Neugarten, 1968, comentados por Papalia, 1994).

### ***Personalidad y Envejecimiento***

El envejecimiento "es el conjunto de procesos que sigue un organismo después de su fase de desarrollo" (Muñoz, 2002). Implica procesos dinámicos y cambios, transformaciones biológicas, psicológicas y sociales del organismo en función del tiempo.

En un intento por comprender el envejecimiento, se han aplicado muchas teorías orientadas psicológicamente. Estas teorías, a menudo muy circunscritas, cubren todo el espectro desde los modelos del mecanismo de funcionamiento de la memoria hasta intentos de justificar las reacciones emocionales, al acontecimiento doloroso de la pérdida del cónyuge.

### ***Perspectiva Conductista sobre El envejecimiento***

El **conductismo**, quizá la teoría más influyente de los que configuran la psicología (Kimble, 1993, citado por Muñoz, 2002), tiene una postura clara sobre el proceso de envejecimiento y los ancianos. Los conductistas no creen que exista un cambio definido y relacionado con la edad. Los mismos principios que explican el comportamiento de un niño de un año explican el de una persona de 85 años.

### ***Importancia del cambio positivo: Teoría de Jung y teoría de Erikson***

Jung formuló la hipótesis de que la madurez (40 años a más) constituye un período decisivo emocional muy importante. Jung inicia su investigación, con el período de la vida desde la pubertad hasta la mitad de la década de los 30. A finales de la década de los 30, nuestra energía física y sexual empieza a desvanecerse. Llega el tiempo de apaciguamiento, de conocer el alcance de nuestras capacidades, los límites de los que podemos hacer. Hemos triunfado o quizás estamos en paz con nosotros mismos con la idea de que no nos comeremos el mundo. Por consiguiente, de una manera natural, se produce una especie de introspección. Esta introspección y contemplación llegan a ser cada vez mayores. Las relaciones, la comprensión del significado de la vida y el deseo de darnos a los demás se convierten en nuestras preocupaciones predominantes.

Jung considera que negociar esta transición es peligroso. Muchos individuos de mediana edad y en la última etapa de la vida son incapaces de renunciar a <la psicología del período de la juventud> y continúan esta orientación. Se estancan, se vuelven inútiles, desgraciados y rígidos. No obstante, si el desarrollo procede de una manera ideal, se alcanza la culminación. Podemos transformarnos en un ser espiritual. Esta reorientación nos completa psicológicamente. Podemos aceptar e integrar todas las facetas de nuestra personalidad, incluso las que previamente hemos negado. Por consiguiente, un desarrollo natural de este cambio en las personas de mediana edad es una menor diferenciación entre sexos. Los hombres se vuelven

más tolerantes al componente femenino –previamente reprimido- de su personalidad. Las mujeres dan rienda suelta a su vertiente masculina hasta ahora poco sobresaliente.

Jung también considera que esta transición desempeña un papel principal. Se produce para prepararnos para la muerte inminente, un acontecimiento que no considera como el postrer momento, sino como la culminación de la vida.

La hipótesis de Erikson sobre el desarrollo psicológico del último período de la vida, a diferencia de las de Jung, no están arraigadas en una teoría que destaque el valor inherente del futuro comparado con los primeros años. De acuerdo con Erikson, existen ocho momentos o fases del desarrollo decisivos por los que atravesamos, desde el nacimiento hasta la vejez, cada uno vinculado a un período cronológico determinado de la vida. El pasado es todavía decisivamente importante. Una persona no puede dominar el problema de un estadio posterior a menos que, a fin de cuentas, haya atravesado las crisis del desarrollo de los períodos previos. La crisis del desarrollo del octavo período de la vida es la **integridad del yo** frente a la desesperación. El individuo que ha alcanzado la integridad del yo ha superado el egoísmo y el interés personal para aceptar plenamente su lugar en el orden de la vida.

De acuerdo con Erikson, el individuo que ha logrado la integridad del yo es capaz de aceptar la muerte.

### **Teoría Psicoanalítica**

La teoría psicoanalítica ha hecho grandes aportaciones a los estudios sobre la psicología del envejecimiento. El concepto de motivaciones inconscientes ha añadido una nueva dimensión a la forma de entender cómo se mide la personalidad y cómo cambia durante la edad adulta. La idea de que existen más emociones de las que hablan las personas ha enriquecido nuestros conocimientos sobre cómo se sienten los ancianos ante la muerte. Ofrece una imagen de los ancianos como personas incapaces de cambiar, describiendo la última fase de la vida como un período de pérdida y declive.

### **Eyseck**

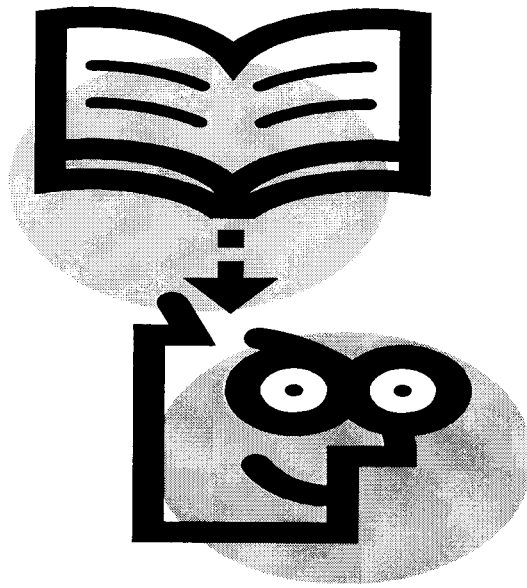
Por su parte Eyseck defendió que la personalidad está determinada principalmente por el grado en que las personas muestran sus rasgos de personalidad dados por él, dentro de su teoría (extraversión-introversión, neuroticismo y psicoticismo, etc.). Sostiene además que “tanto los hombres como las mujeres se vuelven más introvertidos cuando se hacen mayores, se hacen más propensas a las oscilaciones violentas del estado de ánimo y por tanto más tranquilas” (Eyseck, 1987, citado por Muñoz, 2002).

Dos teorías, más hacen referencia sobre un envejecimiento satisfactorio, estas teorías, son las teorías de la desvinculación y la de la actividad.

La **teoría de la desvinculación** sostiene que un envejecimiento normal se caracteriza por un retiro mutuo entre la sociedad y el anciano.

La **teoría de la actividad** sostiene que cuanto más activo se mantengan los ancianos, más satisfactoriamente envejecerán.

La investigación señala una variedad de patrones de envejecimiento satisfactorio (y no satisfactorio): integrado, a la defensiva, pasivo-dependiente y no integrado.



## Capítulo 2

# Evaluación y Personalidad

## II. Evaluación y Personalidad

### 2.1 ¿Qué es la Evaluación?

Comúnmente la evaluación y la medición, se confunden al aplicar las pruebas psicológicas, esto sucede porque no se establece una distinción clara entre ellas; "la medición responde a la pregunta: ¿cuánto?, es decir, que proporciona una descripción de la ejecución de una persona; no se le atribuye cierto valor, llevando más a la descripción de dicha ejecución, se dice entonces que se trata de "responder a la pregunta: ¿hasta qué punto es bueno? Esto es evaluación" (Brown, 1999).

En otras palabras, la descripción objetiva de la ejecución de la persona (por ejemplo, la calificación obtenida en una prueba), es lo que se puede tomar y llamar medición; cuando se utiliza el juicio subjetivo para describir la calidad de la ejecución (el grado), entonces estaríamos haciendo una evaluación.

### 2.2 Consideraciones técnicas en la Medición de la personalidad

Una forma de describir algo sobre una persona consiste en preguntárselo directamente en una **entrevista**, por medio de un cuestionario o por una combinación de ambas cosas. Esto en algunas ocasiones es llamado **autorreporte**.

Una segunda forma de conocer a la gente es **observarla directamente** en situaciones particulares, las cuales pueden montarse (en laboratorios) o ser naturales (medios naturales). Estas circunstancias pueden incluir observaciones de las respuestas de un sujeto a la situación de prueba, lo mismo que a reactivos específicos de prueba.

Por otro lado, el sociólogo (Erving Goffman, 1959, citado por Nunnally, 1987, pág. 563) opinaba que la personalidad comprende tanto la forma en que las personas se *expresan* como el modo en que *impresionan* a otros. La forma en que la persona es vista por otras –incluidos los amigos, familiares y empleadores– es parte importante de lo que es. No obstante, utilizar las impresiones ajenas para juzgar la personalidad tienen una implicación sutil: hace borrosa la línea entre el juicio objetivo y la mera opinión.

Además, puede encontrarse mucha información en el **historial** y los **registros** de vida de una persona.

Dentro del estudio de la personalidad, se crearon pruebas para evaluar los intereses, actitudes y opiniones, dentro de las primeras pruebas que se elaboraron se encuentra la que fue creada en el seminario para graduados, esta prueba se denomina Strong Vocational Interest Blank (SVIB). El grupo del Camgie creó diversos inventarios de intereses los cuales presentaban preferencias o aversiones de los sujetos para una variedad de actividades específicas, objetos o personas que se encuentran comúnmente en la vida diaria (Anastasi, 1978). Posteriormente se crearon otros inventarios, dentro de los cuales destaca la elaboración del MMPI (1939) (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota) y el CPI (California Psychological Inventory).

Anastasi (1978) considera que un test tiene como finalidad medir las diferencias que existen entre diferentes individuos o las reacciones del mismo individuo en diferentes ocasiones. Por tanto, para Anastasi "Un test psicológico constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta".

Toda prueba de medición psicológica, debe cumplir con características específicas, para que los datos que está proporcione sean objetivos, de utilidad y confiables.

### **Grado de dificultad y poder discriminativo de los reactivos**

Una de las características es el *grado de dificultad* (Anastasi, 1968) o la *sensibilidad de discriminación* (Pichot, 1976, citado por Anastasi, 1998) que debe tener los reactivos de una prueba psicológica. Esta característica permite conocer las diferentes individuales; y se logra mediante un procedimiento que se lleva a cabo en el momento de construir la prueba. Este procedimiento consiste en agregar reactivos que puedan ser contestados por todos los sujetos y reactivos que sólo puedan ser contestados por aquellos más aptos. Generalmente en las pruebas psicológicas que evalúan el rendimiento académico, inteligencia y aptitudes, los reactivos son ordenados en orden de dificultad, colocando primero los reactivos más fáciles y posteriormente los de mayor dificultad, esto se hace con la finalidad de que los sujetos sientan confianza al empezar la prueba y permitir que los sujetos con menor capacidad, puedan dedicar mayor tiempo a aquellos reactivos que pueden resolver correctamente.

### **Estandarización**

La *tipificación o estandarización* es otra de las características que debe incluir una prueba psicométrica, ésta consiste en utilizar los mismos procedimientos para aplicar y calificar las pruebas en todos los sujetos. La tipificación abarca pues, materiales, límites de tiempo, instrucciones, demostraciones previas, formas de resolver dudas a los sujetos durante la aplicación. El hecho de tener bajo las mismas condiciones a los sujetos permitirá, posteriormente generar normas que permitan hacer comparaciones entre éstos.

Dentro de las características más importantes que debe cubrir una prueba psicométrica es que ésta tenga un grado aceptable de confiabilidad y validez.

La **confiabilidad** de una prueba "se refiere a la consistencia o estabilidad de las puntuaciones obtenidas en un mismo sujeto en diferentes ocasiones o con conjuntos de elementos equivalentes" (Anastasi, 1968).

La **validez** "Es el grado en que un test psicológico mide lo que realmente pretende medir" (Anastasi, 1978), es decir, los elementos que conformen la prueba psicométrica, deben ser representativos de la conducta que desea medir.

### **Confiabilidad**

Al realizar diversas mediciones sobre un mismo objeto, es muy probable que se cometan errores entre una y otra medición, por lo que éstas pueden no ser exactas o verse alteradas. Al medir atributos psicológicos, nos encontramos con que muchos de estos no son estables, y en ocasiones aunque se utilice la misma prueba en distintas ocasiones las puntuaciones obtenidas de un mismo sujeto pueden variar. Por tal motivo es importante determinar si las variaciones en las puntuaciones de los sujetos se deben a un cambio real en el atributo medido o a un error cometido durante el proceso de medición.

Para tal efecto, la teoría psicométrica contempla el estudio del **error de medición** al calcular la confiabilidad de una prueba. Se considera error de medición, a todas aquellas condiciones ajenas o imprevistas que se presentan durante el proceso de medición y que no fueron contempladas cuando se diseñó la prueba psicométrica.

Nunnally (1995) menciona que el error de medición es una combinación de procesos sistemáticos y procesos aleatorios. Los procesos sistemáticos son las fallas en el procedimiento, que incluyen desde la elaboración, aplicación y calificación de la prueba, hasta la captura y el análisis de los datos. Los procesos aleatorios son los que quedan fuera de control del proceso de la medición, como los cambios propios del elemento medido.

Si el error de medición es sistemático y altera todas las mediciones por igual, se considera un **error constante**, que no tendrá mayor efecto en la medición puesto que no alterará las comparaciones de los grupos. Pero cuando el error sólo afecta algunas de las mediciones se considera que hay un sesgo en la medición.

El **error aleatorio** tiene mayor importancia en las mediciones psicológicas puesto que los puntajes obtenidos se ven afectados por diversas situaciones tales como la elección adecuada de los reactivos de acuerdo a la muestra de sujetos, es decir, determinada prueba puede arrojar puntuaciones elevadas en un grupo y bajas en otro, probablemente porque uno de estos tuvo mayor acceso a información que le fue útil al contestar la prueba y el otro grupo no; otras situaciones que pueden variar las puntuaciones de un mismo sujeto, es el empleo del azar al contestar los reactivos de la prueba o que no tenga la misma disposición en las diversas mediciones.

Esta clase de error es casi imposible de eliminar, por lo que se debe de tratar de reducir al mínimo siempre que sea posible.

Debido a la cantidad de errores que se pueden cometer en las mediciones es importante conocer la confiabilidad de una prueba. Anastasi (1968) define la confiabilidad de una prueba como "la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los mismos individuos cuando son examinados con el mismo *test* en diferentes ocasiones, con conjuntos distintos de elementos equivalentes o bajo otras condiciones variables del examen".

Para obtener la confiabilidad de una prueba psicométrica se obtiene un **coeficiente de correlación**, que indica el grado de concordancia que hay entre dos conjuntos de calificaciones. Para estimar el coeficiente de correlación se emplean algunos métodos estadísticos como la fórmula de correlación de Pearson, Spearman entre otros.

Los valores que puede asumir una correlación van desde -1 hasta +1, cuando el valor obtenido de la correlación es positivo se dice que se ha encontrado una correlación positiva, y cuando el valor es negativo la correlación se denomina negativa. Cuando el valor del coeficiente se acerca más a +1 se considera que la correlación es significativa. Es importante señalar que los coeficientes de correlación que se encuentran en una prueba psicológica son generalmente positivos. El coeficiente de correlación toma en cuenta la posición del sujeto en el grupo así como la distancia que hay en el puntaje de cada sujeto respecto al promedio de calificaciones obtenidas. Es importante señalar que en las mediciones de atributos psicológicos es imposible llegar a obtener un grado de correlación igual a 1. Este coeficiente también es denominado por algunos autores como **coeficiente de confiabilidad**.

Debido a los diversos factores que pueden alterar la confiabilidad se pueden considerar diferentes tipos de confiabilidad, algunos de éstos contemplan el tiempo que transcurre entre una y otra aplicación como es el caso del **coeficiente de estabilidad**, otros considera la adecuada elección de los reactivos que forman la prueba y proporcionan el **coeficiente de consistencia interna** y/o el **coeficiente de equivalencia**. Cada uno de éstos presenta una varianza de error distinta.

## **MÉTODOS PARA OBTENER LA CONFIABILIDAD**

### ***Método de confiabilidad test-retest***

Este método consiste en aplicar una prueba y después de un intervalo de tiempo, volver a aplicar la misma prueba. Posteriormente se calcula el coeficiente de confiabilidad con las calificaciones obtenidas en la primera y segunda aplicación de cada sujeto. El coeficiente de confiabilidad que se obtiene con este método se denomina **coeficiente de estabilidad temporal**. La varianza de error se debe a la variación que se puede producir en transcurso de tiempo de una aplicación a otra, o a las condiciones de aplicación en que se administró la prueba. Es importante que este tipo de confiabilidad se pudiera ver alterado con rasgos variables de la personalidad, como el estado de ánimo.

### ***Método de confiabilidad con formas equivalentes o paralelas***

Consiste en elaborar dos pruebas parecidas que midan el mismo atributo; la construcción de pruebas paralelas consiste en crear dos formas de la prueba que contengan el mismo número de reactivos y el mismo grado de dificultad. Ambas pruebas deben tener formato, instrucciones, límite de tiempo de administraciones similares, para posteriormente poder ser comparadas. Una vez construidas ambas se aplican una forma y con un periodo mínimo de tiempo se aplica la segunda forma al mismo grupo de sujetos. Para estimar la confiabilidad se correlacionan las calificaciones obtenidas en las dos formas y el resultado de ésta se denomina **coeficiente de equivalencia**. La varianza de error muestra las variaciones en la actuación de los sujetos en ambas formas. Este método permite además conocer la magnitud del error de medida debido al muestreo de contenido.

### ***Método confiabilidad de división por mitades***

En este método se aplica sólo una forma de la prueba. Después se divide la prueba en dos mitades equivalentes que se califican por separado para obtener dos calificaciones distintas para cada sujeto. Una de las formas más comunes para dividir la prueba es separar los reactivos pares e impares y obtener una calificación sumando todos los reactivos pares y otra con los reactivos impares, en esta división se debe tener en cuenta que los reactivos pares e impares sean similares en el grado de dificultad. Posteriormente para obtener la confiabilidad de la prueba estas dos puntuaciones se correlacionan y se obtiene un **coeficiente de consistencia interna**, se le llama así puesto que sólo emplea una forma de la prueba. Este método proporciona sólo la confiabilidad de la mitad de la prueba, pero entre mayor sea el número de reactivos que contiene la prueba mayor será la confiabilidad.

**Método confiabilidad de Kurder Richardson**

Este método consiste en evaluar la consistencia interna de una prueba, para lo cual se requiere de una sola aplicación y la confiabilidad se estima a partir de las respuestas de los sujetos a todos los reactivos de la prueba, la forma más común de evaluar este tipo de consistencia es utilizando la fórmula Kurder-Richardson que hace un examen de la ejecución de cada elemento. Las fuentes de error influyen en este método son el muestreo de contenido y la heterogeneidad de lo que se pretenda medir.

**Validez**

Un problema más importante que enfrenta una prueba psicológica es comprobar empíricamente que ésta mide el atributo o rasgo para el que fue construida.

Magnusson (1969) menciona que "la validez de un método es la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con él, en el sentido que midan realmente los rasgos que se pretenden medir". Anastasi (1968) señala que para poder determinar la validez es necesario contar con criterios específicos y fuentes objetivas de información que definan el rasgo que mide la prueba. Una prueba psicológica no tiene una sola validez, sino varias, que están en función del uso para el que ésta se destine y el grupo en el que se utilice.

La validez se estima mediante un coeficiente de correlación, denominado **coeficiente de validez**, que indica la relación existente entre los datos obtenidos de la prueba psicológica y de los datos que se utilizan como índices para los puntajes del individuo en la variable d criterio. Magnusson (1969).

Brown (1980) menciona que los diversos procedimientos para conocer la validez de una prueba se clasifican tres categorías principales según los *Standards for Educational and Psychological Test* (1974); validez de contenido, validez relacionada con el criterio, y validez de construcción.

**Validez de contenido**

Este tipo de validez supone un adecuado muestreo de contenido, es decir, una selección cuidadosa de los reactivos que conforman la prueba psicológica, para el cual se realiza un examen sistemático del contenido de los reactivos que conforman la prueba. En el muestreo de contenido se debe especificar la amplitud que fue considerada, y esta debe tratar de abarcar todas las áreas posibles. Este análisis permitirá determinar si éstos comprenden una muestra representativa del atributo o rasgo que pretende medir.

Algunos autores mencionan la **validez aparente o de facie** al describir la validez de contenido. Esta validez, es la menos objetiva, ya que sólo toma en cuenta la apariencia de la prueba, es decir, lo que aparentemente parece medir.

**Validez empírica o de criterio**

En este caso se requiere comparar los resultados de la prueba con un criterio específico. El criterio es una medida directa e independiente de lo que mide la prueba. Las medidas de criterio para obtener mediante dos formas, al mismo tiempo en que se aplica la prueba o después de un intervalo de tiempo.

La validez de criterio se puede clasificar en **validez predictiva** y **validez concurrente**, la primera se emplea como se mencionó anteriormente para predecir la actuación o ejecución de un individuo ante determinada situación, y la medida del criterio se obtiene después de un



determinado intervalo de tiempo; este tipo de validez se emplea comúnmente en las pruebas empleadas en la selección y clasificación de personal. La validez concurrente se emplea cuando ya se tienen datos de los individuos (criterio) y éstos se pretenden sustituir con los resultados obtenidos en la prueba, esto es con la finalidad de ahorrar tiempo en determinados procesos, esta validez se emplea generalmente en pruebas de diagnóstico. Debido a que la validez empírica requiere de medidas de criterio, es necesario tener ciertas consideraciones al elegir éstas.

Brown (1980) señala tres principales características para elegir una medida del criterio: relevancia, confiabilidad y desviaciones tendenciosas.

La *relevancia*, considera una evaluación racional de las dimensiones relevantes del criterio conceptual para determinar si están representadas o no en la medida del criterio.

La *confiabilidad* de la medida de criterio, ya que considera que si la ejecución del criterio varía con el tiempo no se puede relacionar de manera consistente con otras medidas.

Y por último es importante que no haya *desviaciones tendenciosas* que afecten las medidas, para evitar esto señala que si han de utilizarse medidas de criterio como juicios, será necesario proporcionar indicaciones específicas y concretas de las características que se van a calificar para el procedimiento de calificación sea lo más objetivo posible. Brown menciona que una fuente de desviación es la contaminación de criterios que se refiere a la situación en que la calificación de una persona en un criterio se ve afectada por el conocimiento del evaluador de su calificación predictora.

### ***Validez de construcción o validez estructural***

Este tipo de validez se emplea para comprobar un constructo que se supone mide la prueba. "En la medida en que una variable es abstracta y latente más que concreta y observable se denomina constructo. Es algo que los científicos constituyen y que no existe como dimensión observable de la conducta. Un constructo refleja una hipótesis de que una variedad de conductas se correlacionan entre sí en estudios de diferencias individuales y/o serán afectadas de manera semejante por manipulaciones experimentales" (Nunnally, 1995).

Las pruebas psicológicas que tiene validez de construcción miden rasgos para los cuales no hay un criterio externo (Magnusson, 1969) o algún atributo o cualidad que se supone poseen las personas (Brown, 1980).

Nunnally (1995) menciona que "el objetivo del estudio de los constructos es emplear una o más medidas cuyos resultados se generalicen a una clase más amplia de medidas que legítimamente empleen el mismo nombre".

Para obtener la validez de construcción es necesario reunir pruebas suficientes que permitan comprobar que los resultados de la prueba pueden medir un constructo, Brown (1980) señala que no es posible obtener un índice cuantitativo de la validez de construcción.

Los pasos para obtener la validez de construcción son los mismos que utiliza el método científico, que incluyen formulación de hipótesis, observación del fenómeno, recopilación de datos y por último aceptar o rechazar hipótesis. Existen diversos métodos para obtener la validez de constructo:

**Método intrapruebas:** Consiste en estudiar la estructura interna de la prueba psicológica: su contenido, formas de respuesta, y las relaciones entre las subpruebas o los reactivos. Este método considera la determinación del universo medido por el constructo y otras variables. La validez de contenido de una prueba representa una fuente de evidencia para la validez de constructo, ya que al especificar el universo conductual se define la naturaleza del constructo que mide la prueba.

**Método interpruebas:** Este método toma en consideración las relaciones recíprocas entre varias pruebas de manera simultánea, indicando cuales son los aspectos que tienen en común éstas, o si miden o no el mismo constructo. Encontrándose en este método la validez congruente que consiste en obtener una correlación entre las calificaciones de una prueba nueva y otras ya existentes; y el análisis factorial.

**Método de estudios relacionados con el criterio:** En este método se toma en cuenta la naturaleza y el tipo de criterio que predice una prueba psicológica, para dar una idea del constructo que la prueba está midiendo. Por lo tanto la validez de criterio puede proporcionar información valiosa para la validez de construcción.

**Método de manipulación experimental:** Consiste en manipular una variable y observar los efectos que ésta produce en las calificaciones obtenidas en la prueba psicológica. La variable que se manipulará puede ser el constructo que se pretende medir. De esta manera se puede observar si los resultados de la prueba comprueban las hipótesis que plantea el constructo.

**Método de estudios de capacidad de generalización:** Consiste en analizar sistemáticamente la prueba sobre una variedad de condiciones o dimensiones o con diferentes condiciones en la administración.

Este método se basa principalmente en la contribución de Campell y Fiske (1959), (citado en Brown, 1980 y Nunnally, 1995) sobre estudios de la validez de constructo, en el cual se hace mención al método de *matriz de multirrasgos y multimétodo*, el cual sostiene que hay cuatro tipos de correlaciones:

- 1) **Coefficientes de confiabilidad.** Describen el grado en que una medida es consistente internamente en el sentido de que todos sus componentes miden lo mismo.
- 2) **Correlación herorrasgo-monométodo.** Denota la correlación entre dos medidas que comparten un método común pero evalúan atributos diferentes.
- 3) **Correlación monorrasgo-heterométodo.** Denota una correlación entre dos medidas del mismo rasgo que utilizan métodos diferentes.
- 4) **Correlación heterorrasgo-heterométodo.** Es una correlación entre atributos diferentes que usan métodos diferentes.

Es importante señalar que los coeficientes de confiabilidad esperados sean elevados, mientras que las correlaciones heterorrasgo-heterométodo deben ser más bajas puesto que utilizan métodos diferentes y miden rasgos diferentes.

### **Normalización**

Un punto más a considerar en el trabajo con las pruebas psicológicas, es la interpretación de los datos que éstas proporcionan, ya que la calificación aislada de una prueba sólo proporciona puntajes crudos que no se pueden interpretar en situaciones prácticas. Para lograr una adecuada interpretación es necesario hacer una normalización de las calificaciones.

Magnusson (1969) señala que la normalización es una transformación de la distribución de los puntajes originales a una distribución normal que permita tener escalas con diferentes niveles de dificultad. De esta manera las calificaciones de una prueba podrán interpretarse con mayor precisión.

Anastasi (1978) señala que los puntajes normalizados tienen una doble finalidad, indicar la situación relativa de un sujeto en relación al grupo normativo que permite valorar su ejecución con relación a otras personas; y proporcionar medidas que hacen posible la comparación directa de la actuación del sujeto en distintas pruebas.

En relación a la determinación de normas, es importante señalar que éstas se deben obtener en una muestra representativa de la población para la que fue construida para que se puedan obtener valores estables.

Por último es importante señalar que si se han de utilizar normas ya establecidas de una determinada prueba, es necesario considerar las características de la muestra para las que éstas se obtuvieron.

### ***Disposiciones de respuesta y pérdida de validez***

Cualquier análisis también debe señalar un problema de la evaluación que puede interferir con la validez de la información recogida. En particular, la gente presenta ciertos sesgos, conocidos como ***disposiciones de respuesta***, en la manera en que responde durante la evaluación. Una disposición a responder es una orientación psicológica, una especie de preparación para responder de manera específica (Berg, 1967; Jackson y Messick, 1967; Rorer, 1965, citados por Carver, 1997). Las disposiciones de respuesta distorsionan la información obtenida por los procedimientos de evaluación. Obviamente, los psicólogos de la personalidad desean que sus instrumentos les proporcionen información libre de sesgos contaminantes, de ahí que las disposiciones de respuesta representen un problema.

Dos de estas disposiciones resultan de particular importancia en la evaluación de la personalidad. Una de ellas aparece con más claridad cuando se trata de un instrumento de autorreporte, el cual de alguna manera plantea a la persona preguntas que requieren una respuesta afirmativa o negativa, o de acuerdo o desacuerdo (o una respuesta en una escala de calificación con estas dos opciones como extremos opuestos). Tal disposición a responder, denominada ***aquiescencia***, no es más que la tendencia a decir que sí (Couch y Keniston, 1960, citados por Carver, 1997).

Se supone que todos tienen una tendencia en cierto grado, pero los individuos varían considerablemente al respecto, y eso es justo lo que ocasiona el problema. Si no es posible contrarrestar esta disposición, las puntuaciones de la gente con una elevada tendencia a estar de acuerdo pueden verse infladas, lo que revelaría la disposición de respuesta más que su personalidad. Los sujetos con personalidad extrema, pero con escasa tendencia a asentir, también obtendrán puntuaciones elevadas. Sin embargo, no sería posible distinguir quién obtiene puntuaciones elevadas y por qué razón.

La aquiescencia suele considerarse un problema inmediato por resolver. La manera de abordarlo, en el caso de los autorreportes, es escribir únicamente la mitad de los reactivos, de modo que una respuesta ***afirmativa*** indique que se es alto en esa característica de personalidad, y escribir la otra mitad de forma que una respuesta ***negativa*** indique que se es alto

en esa característica de personalidad. Luego, en el proceso de calificar la prueba, cualquier sesgo proveniente de la simple tendencia a decir que sí quedará cancelada.

Hay otra disposición de respuesta que quizá sea más importante que la aquiescencia y que es ciertamente más problemática: la **deseabilidad social**, que se refiere al hecho de que la gente tiende a presentarse de manera favorable (socialmente deseable) siempre que es posible. Una vez más, esta tendencia es más fuerte en algunas personas que en otras (véase Crowne y Marlowe, 1964; Edwards, 1957, citados por Carver, 1997). Como en el caso de la aquiescencia, si no se contrarresta, la gente preocupada por la deseabilidad social obtendrá puntuaciones que reflejan esta disposición de respuesta más que su personalidad.

## Los dos fundamentos del desarrollo de los instrumentos de evaluación

### Aproximación racional o teórica

Una de las estrategias de evaluación se conoce como **aproximación racional o teórica**, y se distingue porque fundamenta la evaluación en consideraciones teóricas. En esta aproximación, el psicólogo afirma primero una base racional para creer en la importancia de una dimensión lógica que refleje de manera válida y confiable en las respuestas de la gente. Por lo común, dicha aproximación al desarrollo de pruebas genera instrumentos con un alto grado de validez de facie.

Es importante reconocer que el trabajo no termina con el desarrollo de un conjunto de reactivos. También hay que demostrar que los instrumentos desarrollados a partir de bases teóricas son confiables, que predicen criterios conductuales y, de manera más general, que tienen una buena validez de constructo. Hasta no dar estos pasos no debe considerarse que la escala es una medida útil.

Tal vez se puede afirmar con seguridad que la mayor parte de las pruebas de personalidad fue desarrollada a partir de una base teórica. Algunos de esos instrumentos son simples escalas y otros inventarios de escalas.

### Aproximaciones empíricas

Sin embargo, la aproximación teórica no es la única manera de comenzar a elaborar una escala. La segunda estrategia, conocida como **aproximación empírica**, se caracteriza por basarse en los datos, lo que significa que la aproximación confía más en los datos que en la teoría para decidir que reactivos deben formar parte del instrumento de evaluación.

Hay dos variaciones importantes a este tema. Una de ellas es la aproximación inductiva, en la cual quien desarrolla la prueba utiliza los datos para decidir que cualidades de la personalidad existen y vale la pena medir (Cattell, 1947; 1965; 1979, citado por Carver, 1997).

En lugar de desarrollar primero la prueba para luego validarla con un criterio, esta aproximación opera en la dirección opuesta. Los grupos en los que la gente ha de ser dividida representan un conjunto de criterios para la prueba. Su elaboración comienza con tantos reactivos como es posible; luego, se identifica aquellos a los que los miembros de un grupo de criterio responden de modo diferente a otras personas. Esta aproximación al desarrollo de pruebas se conoce como **clave empírica o clave de criterio**, precisamente porque los reactivos que se retienen son los que establecen una diferencia *empírica* entre el grupo de *criterio* y otros individuos. Si fuera posible hallar un conjunto de reactivos con estas características para cada

grupo de criterio, entonces podría utilizarse la prueba entera (todos los conjuntos de reactivos) para decidir a que grupo debe ser asignado cada participante.

De acuerdo con esta aproximación, no importa la apariencia de los reactivos del instrumento de evaluación en tanto permitan distinguir a las personas que se ajustan a un criterio de quienes no lo hacen. Cada aspecto del desarrollo del instrumento está vinculado a la predicción exitosa del criterio. Los reactivos de una escala derivada de esta aproximación son elegidos precisamente porque los miembros de un grupo específico (determinado sobre otras bases) suelen responder a ellos de manera diferente a otras personas.

## **2.3 Definición del Inventario**

El término "Personalidad", en la terminología psicométrica es ocupada para los tests de personalidad; dichos tests son instrumentos que se utilizan para medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitudes (rasgos), todos estos que se consideran distintos de las habilidades. L. R. Aiken (1993), Burger (1993) y Maddi (1989) citados por Anastasi (1998).

Las **Pruebas de Personalidad** miden los rasgos, cualidades o conductas que determinan la individualidad de una persona; esta información ayuda a pronosticar la conducta. Estas pruebas pueden encontrarse en muchas variedades diferentes, incluyendo listas de verificación, inventarios y técnicas proyectivas como frases incompletas y manchas de tinta.

Un inventario auto descriptivo consiste indudablemente en una serie de estímulos verbales tipificados. Conjuntando datos sobre el estado del individuo examinado, en cuanto a las funciones psíquicas en general o a un aspecto determinado, como el de la conducta, o inteligencia, obtenidos por observación o exploración.

Suelen tomarse por sus Inventory (inglés), dándonos una referencia a tests, cuestionarios, listas de tareas propuestas, de preguntas o al conjunto de algunas pruebas (F. Dorsch, 1985, citado por Anastasi, 1998).

## **2.4 Origen de los Inventarios**

### **Inventarios autodescriptivos**

Aunque el término Personalidad se emplea a veces en un sentido más amplio, en la terminología psicométrica convencional los tests de personalidad son instrumentos para la medida de las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actitud, como contrapuestas a las aptitudes. Estos instrumentos son esencialmente cuestionarios auto descriptivos de papel y lápiz, apropiados para la aplicación colectiva.

El prototipo de los inventarios auto descriptivos de personalidad fue la hoja de datos personales de Woodworth, puesta en uso durante la primera guerra mundial. Este inventario fue esencialmente un intento de tipificar una entrevista psiquiátrica y adaptar el procedimiento al examen de masas. Las preguntas del inventario se formularon originalmente referidas a estos síntomas; trataban de desviaciones de la conducta, tales como miedos o fobias anormales,, obsesiones y compulsiones, pesadillas y otros trastornos del sueño, fatiga excesiva y otros

síntomas psicómaticos, sentimientos de irrealidad y trastornos motores, tales como tics y temblores. En la selección final de elementos, Woodworth aplicó ciertas comprobaciones estadísticas y empíricas. Es evidente que en la elaboración de este inventario se prestó especial atención en la validación de contenido.

En un inventario de personalidad la validación de contenido es la lista de revisión de problemas, de Mooney. Destinada principalmente a identificar problemas, las áreas varían algo de un nivel a otro. La lista de revisión de problemas de Mooney no da puntuaciones de rasgos o medidas del grado de adaptación. Concediendo especial importancia a los elementos individuales como problemas percibidos o descritos por el individuo mismo o como fuentes de dificultad.

Otra lista de revisión de necesidades y problemas, apropiada para los grados 7 a 12, es el STS Youth Inventory. Los 167 elementos comprendidos en esta lista se agrupan bajo los siguientes títulos: Mi escuela, Después de la enseñanza media, Sobre mi mismo, Buenas relaciones con los demás y Cosas en general. Una característica ingeniosa introducida en este cuestionario es el uso de casillas de respuestas de tamaño distinto, que permiten al joven sugerir la magnitud de cada problema. El manual da, para cada elemento, los porcentajes de los sujetos en una muestra normativa nacional, que marcaron cada respuesta alternativa.

Los inventarios que se basan principalmente en la validación de contenido, como el test de Personalidad de California, que se da en cinco niveles, con dos formas alternativas en cada nivel, trata de abarcar la amplitud total de edad, desde los niños del jardín de infancia, hasta los estudiantes universitarios y adultos no seleccionados. En el tipo de puntuaciones que se obtienen y las interpretaciones que se proponen para las mismas, el test de Personalidad de California es parecido a los tests de personalidad desarrollados empíricamente. En su elaboración, sin embargo, parece haber predominado la validación de contenido. Se han encontrado puntuaciones separadas en 12 áreas, que se identifican por etiquetas tales como mérito personal, tendencias a apartarse, habilidades sociales y relaciones escolares. De estas puntuaciones parciales se calcula también una puntuación de adaptación total y dos subtotaes que comprenden la adaptación personal y social. Las fiabilidades de consistencia interna son razonablemente satisfactorias para las puntuaciones totales y para los dos subtotaes; pero las fiabilidades de las subpuntuaciones individuales son demasiado bajas para justificar el análisis del perfil intraindividual.

### **Primeros Inventarios (Clave empírica de criterio)**

La clave empírica de criterio se refiere al desarrollo de una clave de puntuación en función de algún criterio externo, procedimiento que requiere la selección de elementos a retener y la asignación de pesos de puntuación a cada respuesta. En la elaboración de la hoja de datos personales de Woodworth, algunas de las comprobaciones estadísticas aplicadas a la selección final de elementos apuntaban hacia la clave de criterio.

Otro de los primeros ejemplos de clave de criterio es el A – S Reaction Study (test de Ascendencia – Sumisión) (Allport, 1928; Ruggles y Allport 1939, citados por Anastasi, 1998), inventario que se describe como una medida de la ascendencia – sumisión (A-S), trata de valorar la tendencia del individuo a dominar a sus compañeros o a ser dominado por ellos en los contactos íntimos de la vida diaria. Cada elemento comienza con una breve descripción de una

situación que pueda presentarse corrientemente en una reunión, en la escuela, en el autobús, en un taller de reparaciones o en otros ambientes familiares. Se presentan dos o cuatro modos alternativos de enfrentarse con la situación, y se pide al sujeto que indique la alternativa que representa con más exactitud su reacción corriente. Las respuestas varían en el grado de ascendencia o sumisión y se ponderan en la puntuación de acuerdo con ello.

Las ponderaciones de puntuación para el test A-S se establecieron empíricamente basándose en las valoraciones del criterio obtenidas por aquellos sujetos del grupo normativo que eligieron cada respuesta. Cada valoración del sujeto en el criterio representaba una media de cinco estimaciones para la dominancia social, incluyendo una autoestimación y estimaciones dadas por compañeros.

Además de gozar de gran popularidad por sí mismo, el test A-S ha influido en el desarrollo de otros muchos inventarios. Entre los primeros inventarios de la personalidad este es uno de los que más duración ha tenido.

## **2.5 Características de los Inventarios**

Entre los procedimientos más importantes para desarrollar los inventarios de personalidad, están la formulación de elementos en función de la validez de contenido, la clave de criterio empírico, el análisis factorial y la aplicación de la teoría de la personalidad.

**Validación de contenido.** La validez de contenido implica mostrar que el contenido de la prueba es representativo de las conductas en que estamos interesados. Dicha validez tiene relevancia especial para las pruebas de rendimiento y aptitud, ya que en estas pruebas, las respuestas a los reactivos son presuntamente muestras de las conductas de interés (Lanyon, 1977). Se considera que el contenido de una prueba de personalidad (inventario) es válido cuando los reactivos que integran cada uno de los tests provocan únicamente la manifestación del fenómeno psíquico de personalidad en general. Por ejemplo, la hoja de datos personales de Woodworth, que es un intento de tipificar una entrevista psiquiátrica y adaptar el procedimiento al examen de masas. Las preguntas del inventario se formularon originalmente referidas a estos síntomas; trataban de desviaciones de la conducta, tales como miedos o fobias anormales, obsesiones y compulsiones, pesadillas y otros trastornos del sueño, fatiga excesiva y otros síntomas psicósomáticos, sentimientos de irrealidad y trastornos motores, tales como tics y temblores. En la selección final de elementos, Woodworth aplicó ciertas comprobaciones estadísticas y empíricas.

Para la validación de contenido, se tiene que tener en cuenta las fuentes de donde pueden ser extraídos cada uno de los elementos, así como en la admisión usual de ciertas formas de conducta como defectos de adaptación y agrupación de los elementos.

### **Clave Empírica de Criterio**

“La clave empírica de criterio se refiere al desarrollo de una clave de puntuación en función de algún criterio externo, procedimiento que requiere la selección de elementos a retener y la asignación de pesos de puntuación a cada respuesta” (Anastasi, 1968).

**Validez Predictiva.** Esta validez, dentro de la evaluación de la personalidad, se refiere a "la precisión con la que podemos hacer conjeturas sobre una característica de un individuo a partir de otra característica" (Guiselli, 1964 pág. 338, citado por Lanyon, 1977). A la prueba o medida de evaluación se le llama predictor, y a la característica que estamos conjeturando se la conoce como el criterio. Un índice numérico directo de la validez predictiva es dado por la correlación entre el predictor y el criterio. La validez predictiva es medular para el enfoque de grupos criterio a la construcción de las pruebas. Es importante asegurarse que la medida criterio no resulte "contaminada" por el predictor, pues de otra suerte la correlación puede ser espuriamente alta.

### **Análisis Factorial**

En su esfuerzo por llegar a una clasificación más sistemática de los rasgos de personalidad, algunos psicólogos se han inclinado hacia el análisis factorial, por ejemplo, (Quilford y Zimmerman, 1956, citados por Lanyon, 1977). Estos investigadores, en lugar de correlacionar las puntuaciones totales de los inventarios existentes, quienes calcularon las intercorrelaciones entre elementos individuales de muchos inventarios de personalidad.

Las normas percentiles y de puntuaciones típicas que obtuvieron fueron principalmente de muestras universitarias. Llamaron la atención hacia la conveniencia de interpretar no solo las puntuaciones en un solo rasgo, sino también los perfiles totales.

En la obra de (Cattell, 1946, 1957, citado por Lanyon, 1977) aplico de forma distinta los métodos factoriales para la elaboración de inventarios de personalidad. Cattell, en su esfuerzo por llegar a una descripción completa de la personalidad, empezó por reunir todos los nombres de rasgos de personalidad que aparecían en diccionarios o en la literatura psicológica y psiquiátrica. Después de intercorrelaciones y análisis factoriales de estimaciones, los cuales fueron seguidos por valoraciones adicionales; los análisis factoriales de las últimas valoraciones llevaron a la identificación de lo que Cattell describió como <<los rasgos primarios de la personalidad>>.

El análisis factorial proporciona una técnica para reunir los elementos de inventarios de personalidad en grupos relativamente homogéneos e independientes. Esta agrupación podrá facilitar la investigación de la validez de acuerdo con criterios empíricos. También permitirá una combinación más eficaz de las puntuaciones para la predicción de criterios específicos. La homogeneidad y la pureza factorial son metas deseables en la elaboración de tests, pero no son sustitutos de la validez empírica.

Los cuestionarios de la personalidad se han diseñado, deliberadamente, para medir rasgos y dimensiones comunes a todos – y en los cuales las personas varían, y esta variación es considerada como la esencia de la personalidad -.

### **Inventarios o Cuestionarios de la Personalidad**

Consisten fundamentalmente en conjuntos de ítems que tienen que ver con el comportamiento. Los sujetos deben indicar si responden o no, como sugiere el concepto que sea. Los ítems son a menudo del tipo sí/no, o de la variedad verdadero/falso.

- **ítems típicos:** <<¿Tiene usted sueños vívidos?>>; <<¿Se molesta usted con facilidad debido a las críticas?>>; <<¿Es usted considerado como alguien tranquilo y retraído?>>.



- Fiabilidad: Puede que resulten con una elevada fiabilidad.
- Validez: Para los cuestionarios de personalidad la validez de constructo es la evidencia más convincente que cabe aducir. Aunque algunas otras pueden tener una validez aparente.
- Poder Discriminativo: La mayoría de los cuestionarios, en virtud de su longitud y consiguiente varianza, son razonablemente discriminativos.

### → Formatos de los ítems ←

- El ítem Sí/No.- Simplemente se escribe y es fácil de responder. Tienen una categoría media, incierta, porque los sujetos plantean, en algunas ocasiones, objeciones al verse forzados a responder con un sí o un no a ítems acerca de los cuales ellos casi no sienten. Como ejemplo de estos formatos tenemos a Cattell y sus colegas, que en sus bien conocidos tests de personalidad, utilizan dicha forma tricotómica para algunos de sus ítems.
- El ítem Verdadero/Falso.- Esta forma de ítem utilizada en el MMPI (por Hathaway y Mckinley, 1951). Las afirmaciones se ponen en primera persona, y se requiere a los sujetos para que indiquen si las declaraciones en cuestión son, conforme a su propio criterio, verdaderas o falsas.
- La palabra o frase única.- (a la cual los sujetos responden gusta/disgusta). Es una forma de ítem que comporta una gran habilidad (el arte que oculta el arte) y atractivo para los sujetos. Esta forma fue utilizada por Grygier (1961) en su <<Inventario de la Personalidad Dinámica>>. La construcción de tales ítems, la habilidad estriba en conocer las palabras que deben elegirse al respecto. Es una forma fácil de escribir, tendente, sencilla, que minimiza la aquiescencia, así como con escasa deseabilidad social.
- Los ítems con escalas Clasificadoras.- En estas escalas los sujetos responden sobre la base de escalas de tipo siempre/nunca o seguro que sí/seguro que no.
- Variantes tricotómicas de ítems tipo Sí/No y Verdadero/Falso.- Estas permiten una redacción más flexible en cuanto a los ítems. Los formatos son, por lo general: a veces, nunca, verdad, incierto, falso, de acuerdo, desacuerdo, a menudo, ocasionalmente.
- Ítems de elección forzada.- En este formato se exponen dos o más declaraciones y los sujetos deberán elegir una de ellas. Un ítem típico aquí se podrá leer así: <<si quiero un libro para leer, prefiero: a) una novela clásica, b) una biografía, c) una novela rosa>>.

Estos son los principales tipos de ítems, y la mayoría de los inventarios de una cierta reputación se sirven de ellos.

Existen dos enfoques básicos ante la construcción de inventarios de personalidad, fundamentalmente diferentes entre sí. Dichos métodos se refieren a la selección de ítems, extraídos todos de un conjunto de ítems.

- El método orientado al criterio.- Según este enfoque los ítems son seleccionados si pueden discernir un grupo de otro grupo de control. El mejor inventario de personalidad construido por el indicado método, el MMPI (Hathaway y Mckinley, 1951). Seleccionando los ítems para una escala particular en un grupo relevante y otro como grupo control. Cualquier grupo puede ser establecido como criterio, y si es factible redactar unos ítems discriminativos, se podrá construir una escala; obviamente todos los ítems deberán tener

adecuada validez (o sea, pueden pasarse a otro grupo similar, para obviar los efectos del azar en la selección de ítems).

### **Los métodos del análisis Factorial y de Elementos**

El objetivo de estos métodos consiste en producir una escala homogénea, que mida claramente una variable. Su metodología se conforma al modelo clásico del error de medida, siendo la hipótesis que la homogeneidad de la escala refleja el hecho de que los ítems provienen del mismo universo de ítems; una vez que la escala univariada ha sido hecha, será necesario demostrar que se refiere a ésa, esto es, hay que demostrar la validez de la misma.

El análisis factorial es una técnica que se usa, principalmente, para simplificar las matrices de correlación. La matriz correlacional es sometida a un análisis factorial. Unos factores (combinaciones lineales de las variables) se calculan por la multiplicación cruzada de los pesos factoriales, para que reproduzcan las correlaciones originarias; y de este modo se puede entender un amplio conjunto de intercorrelaciones en términos de unos pocos factores.

En la realización factorial de ítems para la construcción de tests, podemos deducir que la varianza del ítem es explicable mediante un solo factor, en otras palabras, el test resulta homogéneo.

**Análisis de los componentes principales:** Dicho análisis nos provee del primer conjunto de factores que explica las intercorrelaciones. Los componentes principales, arrojados a través del álgebra computacional, es un factor general seguido de factores bipolares (o sea, factores cargados negativamente en algunas variables y positivamente en otras). Los factores se ordenan en forma decreciente de varianza explicada, y en esta técnica hay tantos factores como variables. Esto supone una descripción de los datos en términos de factores o dimensiones.

Los factores pueden ser considerados como vectores en el factor espacio. La infinidad de soluciones posibles deriva del hecho de que no hay métodos para fijar la posición de los ejes de modo absoluto; puede hacerse de una manera relativa, siendo la única limitación que la multiplicación cruzada de los pesos pueda reproducir las correlaciones originales.

### **El método del análisis factorial**

En este método, los ítems se encuentran correlacionados y sometidos a análisis factorial de estructura simple. Los ítems que saturan únicamente sobre un factor serán los seleccionados para dicha escala. Los ítems que no cargan sobre ningún factor, o que lo hacen sobre muchos de ellos son generalmente rechazados. La razón es, que si un factor subyace a un conjunto de ítems, estos deben entonces resultar homogéneos.

### **El método de análisis de elementos**

El método estándar del análisis de elementos para producir un test homogéneo, consiste en correlacionar cada ítem con la puntuación total del conjunto de los mismos o, si se están construyendo varias escalas simultáneamente, correlacionar entonces cada ítem con su

puntuación total en la escala. Eligiéndose en este caso la correlación biserial puntual, que consiste en la elección de los ítems que correlacionan significativamente con el total.

Algunos ejemplos de tests de personalidad contruidos por estos métodos son los siguientes:

Test	Método de Construcción	No. y tipo de ítems	Variables medidas y otros comentarios
Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)	Escalas con clave en el criterio	558 ítems verdadero/falso	9 escalas clínicas, más de 200 escalas derivadas empíricamente y 6000 referencias. Hipocondriasis, depresión, histeria, introversión, psicopatía, picasteria, esquizofrenia y manía.
Formulario de investigación de la personalidad (Jackson, 1974)	Análisis de Elementos	300 ítems	2 formas, midiendo 15 0 22 de las necesidades de Murray (1938). Análisis de elementos que posee un detalle y alcance excepcionales.
Inventario psicológico de California (Gough, 1975)	Basado en el criterio	480 ítems: verdadero/falso	18 escalas (u. g., dominio, sociabilidad, éxito o logro) MMPI del hombre sano.
Test tipo 16PF (Cattell y otros, 1970)	Análisis factorial	187 ítems tricotómicos y de elección forzada	Mide aquellos 16 factores que se pretende sean los más importantes en la esfera de la personalidad. Ha acumulado una muy considerable dosis de conocimientos en relación a los factores. Versiones para niños de 4 años y hasta la edad adulta.

### **Teoría de la Personalidad en el Desarrollo de los "Tests"**

Las teorías de la personalidad se han originado generalmente en ambientes clínicos y sin contar el alcance de una verificación objetiva, se han elaborado algunos tests de personalidad siguiendo el sistema de una u otra teoría de la personalidad. Las hipótesis formuladas clínicamente han tenido especial importancia en el desarrollo de las técnicas proyectivas.

Entre las teorías de la personalidad que han estimulado el desarrollo de los tests, una de las más prolíficas ha sido el sistema de necesidades manifiestas, propuesto por H. A. Murray; (Inventario de preferencias personales de Edwards), y el Myers – Briggs Type Indicador (Indicador de Tipos Myers – Briggs); la cual inspiró su elaboración en la teoría de los tipos de Jung (1923, citado por Gregory, 2001), sobre la premisa de que los individuos difieren sistemáticamente en sus preferencias básicas con respecto a la percepción y el juicio.

### **Actitudes en la realización de los "Tests" y Disposiciones de Respuesta**

**Fingimiento y deseabilidad social.** Los inventarios autodescriptivos están especialmente sujetos a la mentira o al fingimiento. A pesar de las advertencias introductorias que indican lo contrario, la mayoría de los elementos en estos inventarios tienen una respuesta que resulta visiblemente más deseable o aceptable socialmente que las otras. En estos tests, el sujeto puede sentirse inclinado a fingirse bueno o a escoger respuestas que crearán una favorable impresión.

La tendencia a escoger respuestas socialmente aceptables en un inventario autodescriptivo no indica necesariamente un deseo deliberado de engañar por parte del sujeto. Edwards (1957, citado por Anastasi, 1968), que fue el primero en investigar la variable de lo Deseable socialmente (Ds), la describió como un efecto de apariencia o una tendencia a <<producir buena impresión>>, algo de lo que el sujeto, en gran parte, es inconciente. Esta tendencia puede indicar falta de discernimiento sobre las características propias, autoengaño o repugnancia a enfrentarse con las propias limitaciones.

Se han seguido varios procedimientos en un intento para solucionar el problema del fingimiento y las disposiciones de respuesta relacionadas en los inventarios de personalidad. La elaboración de elementos relativamente sutiles o socialmente neutros puede reducir la acción de estos factores en algunos inventarios. En ciertas situaciones, las instrucciones del test y el establecimiento del rapport pueden decidir al individuo para que responda francamente, si es posible convencerle de que saldrá ganando si lo hace. Sin embargo, este enfoque sería ineficaz en ciertas situaciones y no tendría mucho efecto en las disposiciones de respuesta de DS de las que el individuo no es conciente. Entre otras soluciones que se han intentado se hayan las claves de verificación que detectan el fingimiento o las disposiciones de respuesta; otro procedimiento que se dirige, no hacia la detección, sino a la prevención del disimulo, es el empleo de elementos de elección forzada.

**Técnica de la elección forzada.** Fue desarrollada simultáneamente por varios psicólogos que trabajaron en la industria o en el ejército durante la década de 1940 a 1950. Dicha técnica requiere que el sujeto escoja entre dos términos o frases descriptivas que parecen igualmente aceptables, pero que difieren en validez. Las parejas de frases pueden ser las dos

deseables o las dos no deseables. Los elementos de elección forzada pueden contener también 3, 4 o 5 términos.

La elaboración de un inventario de elección forzosa requiere de dos tipos principales de información referentes a cada frase descriptiva, a saber: su deseabilidad social o índice de preferencia y su validez empírica o índice discriminativo. La última puede determinarse fundándose en cualquier criterio específico que el inventario este destinado a predecir, tal como el rendimiento académico o el éxito en una clase de trabajo particular, o se puede basar en la ponderación factorial de los elementos, o su importancia teórica respecto a los diferentes rasgos. La deseabilidad social se haya haciendo que un grupo representativo estime los elementos para esta variable, o asegurándose de la frecuencia con que se aprueba cada elemento en las autodescripciones.

**Disposiciones y estilos de respuesta.** La tendencia a escoger alternativas de respuesta socialmente deseables es solo una de las diversas disposiciones de respuesta identificadas en las respuestas a los tests.

Una de las disposiciones de respuesta, fue la de *aquiescencia*, o tendencia a contestar verdadero o sí. La aquiescencia se concibe como una variable continua; en un extremo de la escala están los afirmadores inmutables y, en el otro los negadores permanentes (Couch y Keniston, 1960, citados por Gregory, 2001). Esta disposición de respuesta para la elaboración de inventarios de personalidad implica que el número de elementos en los que una respuesta Sí es clasificada positivamente en cualquier escala de rasgos deba igualar al número de elementos en los que una respuesta No es clasificada positivamente. Este equilibrio se puede conseguir por una selección adecuada o una nueva redacción de los elementos.

Una tercera disposición de respuesta ampliamente investigada es la desviación o tendencia a dar respuestas extrañas o infrecuentes. Berg (1955, 1957, 1959, 1961, citado por Gregory, 2001), quien propuso esta hipótesis de la desviación, ha defendido con insistencia la característica de libertad de contenido de esta disposición de respuesta. Demostró su forma de operar con contenido no verbal en un test elaborado especialmente que requería la manifestación de preferencia por figuras geométricas.

La investigación sobre disposiciones de respuesta, tales como la deseabilidad social, la aquiescencia y la desviación, ha pasado por dos etapas principales. Cuando fueron identificadas por primera vez, tales disposiciones se consideraron como fuente de varianzas de error que había que eliminar de las puntuaciones de los tests. Así, se intentó eliminar su influencia por medio de una nueva formulación de los elementos, el desarrollo de clases especiales o la aplicación de términos de corrección. Más tarde, estas disposiciones de respuesta se consideraron indicadores de amplias y permanentes características de la personalidad (Jackson y Messick, 1958, 1962; J. S. Wiggins, 1962, citados por Gregory, 2001). En esta etapa fueron descritas como estilos de respuesta.

## **2.6 Métodos de Evaluación Psicométrica**

Una prueba psicológica, es uno de los más comunes y utilizados instrumentos para la medición y el apoyo para una buena evaluación, la cuál de esta forma puede ser descrita como asignar números a los datos y términos a lo obtenido. "La medición se ha definido como la asignación de números a objetos o eventos, de acuerdo a reglas explícitas" (Stevens, 1951, citado por Brown, 1999).

Cuando se requieren medir las llamadas dimensiones físicas, el proceso de medición es relativamente directo, existen operaciones aceptadas comúnmente y reglas prescritas a seguir, así como escalas bien definidas, para expresar los resultados. Por otro lado, la medición de características psicológicas no son tan simples, ya que hay otros factores que es preciso tomar en consideración; es preciso controlar más variables en las mediciones psicológicas para poder obtener datos realmente significativos.

Para entender la precisión de estas mediciones es necesario tomar en consideración la naturaleza de las escalas utilizadas. Estas escalas son llamadas, nominales, ordinales, de intervalo y de razón o proporción.

La medición en una **escala nominal** consiste simplemente en asignar las personas a categorías cualitativamente distintas, utilizando las cifras, sólo con fines de identificación y no como magnitud. Las **ordinales** clasifican a las personas en alguna dimensión. En una escala de **intervalos**, una diferencia de cierta magnitud significa lo mismo en todos los puntos de la escala, implicando la clasificación, magnitud y unidades de tamaños iguales. Y el cuarto nivel de medición, la escala de **proporciones** tienen intervalos iguales, además de un punto cero significativo.

Otros métodos asociados generalmente con las pruebas son los llamados **Métodos objetivos**. Este tipo de métodos son utilizados más dentro de las pruebas de personalidad que se aplican por escrito, o bien por computadora; dichos métodos se enfocan en características dirigidas a una respuesta cerrada, que da información real, tangible y objetiva en las puntuaciones derivadas de ella.

Por su parte los **Métodos proyectivos**, del cual se desprende la llamada hipótesis proyectiva, la cual sostiene que un individuo da estructura a estímulos que no están estructurados de manera consistente con el propio patrón único de necesidades, temores, deseos, impulsos, conflictos y formas de percibir y responder conscientes o inconscientes. Este tipo de pruebas, son métodos indirectos de evaluación de la personalidad: la tarea del examinado es hablar sobre algo a alguien distinto de sí mismo, debiendo hacerse inferencias sobre la personalidad del examinado a partir de sus respuestas.

Los **Métodos observacionales**, elaborados para medir los rasgos de la personalidad del sujeto en observación; la intención es que el observador sea imparcial y que elabore un juicio preciso acerca de los rasgos de la otra persona. La medición y su validez estarán completamente a merced de los observadores, quienes emitirán los juicios de los rasgos de otras personas.

Para que la utilización de estos métodos no sean "subjetivos", se debe tomar en cuenta algunos otros tipos de los mismos métodos observacionales, como el llevar un registro de lo que hace el sujeto, el emplear escalas de calificación para registrar las impresiones, así como las observaciones en la vida cotidiana.

**La Entrevista** simplemente ha sido tomada como un tipo más de situación observacional, las entrevistas sólo tienen sentido, si puede suponerse que el entrevistador tiene particular talento para observar los rasgos importantes y la entrevista se limita a obtener información acerca de sólo un pequeño número de rasgos, a su vez, los resultados de las entrevistas dependerán de las preguntas que hagan los entrevistadores, como se han realizado las estructuras de las mismas, por medio del uso de bancos estandarizados de preguntas y de otros procedimientos para establecer una uniformidad.

Otra forma de observación de una persona, consiste en hacer que el individuo participe en una **situación planeada**, a la que frecuentemente se le llama **prueba situacional**, en la cual se le pide al sujeto desempeñar una actuación en una situación, las observaciones en situaciones planeadas no son lo más adecuado para medir los rasgos de la personalidad en general. Un aspecto importante de algunas situaciones observacionales, son los aspectos directamente observables de la conducta del sujeto, y como son referidas a la conducta observable, las situaciones en las que se hacen éstas reciben el nombre de **pruebas conductuales**, éstas pruebas se basan en situaciones planeadas. Este enfoque está centrado en el comportamiento en sí: enfatizado en la evaluación conductual, "lo que una persona hace en situaciones reales, en lugar de en inferencias de cuáles atributos tiene de manera más global" (Michel, 1968, citado por Cohen, 2000). La conducta es el centro de la evaluación en la evaluación conductual, ni rasgos, ni estados ni otros constructos que pueden estar presentes en varias intensidades, sólo conducta.

Y para llevar a cabo de manera correcta este tipo de método de evaluación, es importante saber: ¿Quién es el evaluado?, ¿Quién el evaluador?, ¿Qué se mide en la evaluación conductual?, ¿Cuándo se hace una evaluación conductual?, ¿Dónde tiene lugar la evaluación?, ¿Cómo se lleva a cabo la evaluación conductual?; y esta pregunta "cómo" se relaciona a la forma en que se analizarán los datos de la evaluación conductual, habiendo en esencia dos campos. Un campo puede caracterizarse como la aceptación de suposiciones psicométricas tradicionales con respecto a la evaluación conductual, enfocadas a la confiabilidad y a la validez.

La evaluación conductual puede lograrse por varios medios incluyendo la observación conductual y las escalas de evaluación conductuales, estudios análogos, autosupervisión y métodos de desempeño situacional.

Las escalas y sistemas de evaluación del comportamiento, como enfoques para la evaluación conductual en general, pueden clasificarse en formas diferentes. En "directo" a "indirecto" que tiene que ver con el escenario en el que ocurre el comportamiento observado, y el grado en que se aproxima dicho escenario en el que el comportamiento ocurre de manera natural. "Entre más natural es el escenario, más directa es la medida; entre más alejado del escenario natural, menos directa la medida" (Shapiro y Skinner, 1990; citados por Cohen, 2000).

**Estudios análogos**, en este tipo estudio, es donde una variable o dos son percibidas o análogas a la variable real que el investigador desea examinar. La **Autosupervisión**, por su parte, convierte al evaluado en evaluador; el evaluado registra con meticulosidad la emisión de los comportamientos de interés, ya sean pensamientos y sentimientos. En el automonitoreo, los sujetos observan y registran su comportamiento, generalmente en cuanto ocurre.

**Medidas de desempeño situacional**, "es un procedimiento que permite la observación y valoración de un individuo bajo un conjunto estándar de circunstancias" (Cohen, 2000). Así, una medida de desempeño situacional, implicara normalmente, el desempeño de alguna tarea específica bajo condiciones reales o simuladas.

**La representación de roles**, es una técnica para representar diversos roles o actuar como una parte particular en una situación simulada, ha sido usada en la enseñanza y en la psicoterapia, para la preparación y evaluación discreta del comportamiento de interés.

La búsqueda de claves para entender y predecir el comportamiento humano ha conducido a los investigadores al estudio de índices fisiológicos; **Métodos psicofisiológicos**, como el ritmo cardíaco, la presión sanguínea y las ondas de voz, que se saben son influidos por factores psicológicos. Los métodos de evaluación psicofisiológicos, se basan en la supervisión por parte de los evaluados de sus propios procesos biológicos por medio de instrumentación, como pletismógrafo, entre otros. Algunos de ellos son los siguientes:

**Apariencia física.** Utilizada para diferenciar los distintos temperamentos que dominan a los humanos de los demás seres que lo rodean, mostrando que cada individuo posee una personalidad individual.

**Química sanguínea.** Tomada como parte de los rasgos de la personalidad en los sujetos normales, así como involucrar el funcionamiento del **sistema autónomo**, el cual activa y desactiva el organismo, existiendo ciertas correlaciones pequeñas entre las medidas del funcionamiento autónomo y los autoinventarios. Además de que se pueden esperar correlaciones de la personalidad en varios **procesos regulatorios**, como el ritmo cardíaco, ritmo respiratorio, las horas típicas de sueño, entre algunas otras.

**Funcionamiento cerebral.** Que puede ser utilizado como medida de los rasgos de la personalidad. Las **reacciones fisiológicas a la tensión** son también de gran interés, para indicar qué tan interesantes pueden ser las respuestas fisiológicas.

Otro tipo de medida diferente a cualquiera, es la variedad **no invasiva o no reactiva**. Estas medidas no invasivas no necesariamente requieren la presencia o cooperación de quienes responden cuando se llevan a cabo las mediciones, siendo este trazo o registro físico revelador, pueden ser complementados con otras técnicas de investigación, como las entrevistas y los cuestionarios.

### **Rasgos de la personalidad** **En la percepción y el juicio**

Uno de los aspectos que promete más posibilidades de encontrar medidas válidas de los rasgos de la personalidad es el que se refiere a las diferencias individuales en la percepción y el juicio en las investigaciones del laboratorio. Por ejemplo se puede mencionar que hay algunas pruebas que sugieren que algunos aspectos de la **agudeza visual**, se relacionan con los rasgos de la personalidad.

La medición de las variables de la personalidad con tareas que se refieren a la percepción y al juicio, son los estudios de **dependencia de campo**. Este tipo de medición, da como evidencia que el sujeto que es "dependiente" en las pruebas de este tipo, también a ser dependiente en su conducta social.

También se han hecho esfuerzos para desarrollar medidas de la personalidad a partir de la forma en que las personas emplean las categorías en las tareas que se refieren al juicio. La medida más estudiada es el número de categorías formadas, que se cree está correlacionando con la diferenciación conceptual. Se dice que la persona que emplea más categorías, es la que hace diferenciaciones conceptuales más frías, y la que usa sólo un pequeño número de ellas, es quien hace distinciones perceptuales más burdas.



Además de que ciertas evidencias han sido utilizadas para relacionar a las **respuestas pupilares** como respuestas para medir los rasgos de la personalidad (Hess, 1965, citado por Nunnally, 1995). Otro tipo de variable perceptual que podría ser útil para medir los rasgos de la personalidad, es la cantidad de tiempo que invierten los individuos en observar diferentes muestras visuales. Dichas investigaciones referentes a las medidas de la personalidad en las situaciones que involucran la percepción y el juicio, han sido superficiales.

## **2.7 Inventarios de la Personalidad**

### ***Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FP)***

El 16 (FP) es una prueba de personalidad de elección forzosa, que se utiliza ampliamente y que en la actualidad se encuentra disponible en cinco formas independientes. Cada una consiste de oraciones parciales de tipo declarativo que requieren que la persona examinada responda a una situación específica al elegir entre dos (Forma E) o tres opciones de elección forzosa (Formas A, B, C y D).

Las formas contienen de 105 a 187 reactivos y difieren principalmente. El 16 PF se dirige a estudiantes de preparatoria y adultos. La mayor parte de las normas datan de 1970. El 16 PF es más adecuado para una población "normal" que para una con "trastornos" emocionales. Esta prueba también es útil para aplicaciones transculturales.

El 16 PF se fundamenta en el concepto analítico – factorial de Cattell acerca de la personalidad (Cattell, Eber y Tatsooka, 1970, citados por Gregory, 2001, pág.624). Según este modelo, los rasgos superficiales – los aspectos más obvios de la personalidad – surgen de análisis simples de los agrupamientos de respuestas de la prueba. En contraste, los rasgos fuente – los orígenes estables y constantes, pero menos variables de la conducta – surgen solo de análisis factoriales especializados de los rasgos superficiales (Cattell, 1950, citado por Gregory, 2001, pág. 264). En una serie de estudios, Cattell determinó que se necesitan 16 factores o rasgos fuente de la personalidad para explicar la estructura de las respuestas de la prueba, de aquí el nombre del instrumento.

El 16FP produce un total de 20 índices o atributos de la personalidad. Además de las 16 escalas básicas, se calculan cuatro índices de segundo orden de la personalidad, a partir de las sumas lineales ponderadas de los índices anteriores, lo cual produce un total de 20 escalas bipolares.

El principal empuje para la aplicación del 16FP es la orientación de carrera, la exploración vacacional y las pruebas de selección laboral.

La hoja de respuestas incluye una descripción resumida de la personalidad, perfil de calificaciones y resumen de signos clínicos, factores cognitivos y patrones de necesidades.

### ***Inventario de Personalidad de Jackson (Jackson Personality Inventory, JPI – R)***

(Jackson, 1976, 1994, citado por Gregory, 2001). Las escalas de rasgos se tomaron de la bibliografía de la psicología social y de la personalidad por su relevancia para la predicción del comportamiento de sujetos normales en diversos contextos. Entre los rasgos cubiertos por las 15 escalas se encuentran ansiedad, cooperación, responsabilidad, astucia social y tolerancia. Los

datos de su validez se obtuvieron no solo mediante correlaciones con las valoraciones de los compañeros y auto descripciones, usando el modelo de la matriz de rasgos y métodos múltiples, sino también mediante estudios de grupos particulares de los cuales se disponía de datos conductuales relevantes en contextos reales. Se realizaron algunas modificaciones técnicas y cambios menores en las escalas que ahora se reúnen en cinco agrupamientos de orden superior que son compatibles con las categorías del Modelo de los Cinco Factores (MCF). Específicamente, las dimensiones Extrovertido, Confiable y Analítico del JPI – R son muy similares a las dimensiones de Extroversión, Escrupulosidad y Apertura a la Experiencia del MCF, respectivamente. Además, la dimensión Emocional del JPI – R parece representar una combinación de Neuroticismo y Agradabilidad del MCF. Sin embargo, la dimensión de Oportunista de JPI – R, que se deriva de las escalas de Astucia Social y de Aceptación de Riesgos, no tiene un vínculo directo con el MCF y, por consecuencia, se considera como un factor único.

### **Inventario de Preferencias Personales de Edwards (Edwards Personal Preference Schedule, EPPS, 1959)**

Inventario diseñado para evaluar la fuerza de las necesidades. A partir de 15 necesidades derivadas de la lista de Murray, Edwards preparo conjuntos de reactivos cuyo contenido parecía ajustarse a cada una de esas necesidades, entre las que se incluyen el Logro (hacer lo mejor de uno mismo y realizar algo difícil), Deferencia (conformarse con lo que se espera de uno), Exhibición (ser el centro de atención), Intracepción ( analizar los motivos y sentimientos propios y ajenos), Dominancia (influir en los demás y ser considerado como líder) y Tendencia a Consolar (ayuda a los demás cuando están en problemas).

El inventario consta de 210 pares de afirmaciones en las que los reactivos de cada una de las 15 escalas se emparejan con los reactivos de las otras 14. En cada par, los examinados eligen una afirmación, la que mejor los caracterice. Debido a la selección forzada, el EPPS produce puntuaciones ipsativas, es decir, la fuerza de cada necesidad no se expresa en términos absolutos, sino en relación con la fuerza de las otras necesidades del individuo, por lo que el marco de referencia de la puntuación ipsativa es del individuo más que la muestra normativa. Como la suma de todas las puntuaciones de la subescala es una constante para todos los examinados, si la puntuación que obtiene el sujeto en una subescala se mueve un punto hacia arriba, la puntuación de otra subescala debe descender un punto. En tales condiciones, dos individuos con puntuaciones idénticas en el EPPS pueden diferir marcadamente en la fuerza absoluta de sus necesidades. Aunque el EPPS proporciona normas para la conversión de sus puntuaciones puede cuestionar la pertinencia de dicha conversión. Si bien el marco de referencia ipsativo puede ser el más adecuado para las comparaciones intraindividuales, como las que se requieren en la evaluación de los intereses y otras preferencias, se requieren datos normativos de referencia para las comparaciones interindividuales que se emplean, por ejemplo, en la evaluación de la anormalidad (Fedorak y Coles, 1979; citado por Anastasi, 1998); no obstante, la combinación de ambos marcos de referencia hace que la interpretación de las puntuaciones resulte confusa y menos significativa de lo que podría ser con una aproximación constantemente ipsativa o bien normativa.

### **Inventario de Intereses de Strong (Strong Interest Inventory, SII)**

Cuando el Formulario de Intereses de Strong (Strong Vocational Interest Blank, SUIB) se publicó por primera vez en 1927, introdujo dos procedimientos principales en la medición de los intereses ocupacionales. Primero, los reactivos abordan el gusto o disgusto de los individuos

por una amplia variedad de actividades, objetos o tipos específicos de personas que se encuentran en la vida cotidiana. Segundo, las respuestas se pusieron en clave empírica para diferentes ocupaciones, por lo que estos inventarios estuvieron entre los primeros instrumentos en utilizar la clave de los reactivos como criterio, que más tarde fue seguida en la preparación de inventarios de personalidad como el MMPI y el CPI. Se descubrió que quienes realizan diferentes ocupaciones se caracterizan por compartir intereses que las distinguen de los que participan en otras actividades. Estas diferencias de intereses no solo se extienden a los asuntos relacionados directamente con las actividades laborales, sino también a las materias escolares, los pasatiempos, las clases de deportes, los juegos o los libros favoritos, las relaciones sociales y muchas otras facetas de la vida cotidiana. Se demostró así que era posible preparar un inventario que explorara los intereses del individuo por las cosas familiares y determinar que tan cercano es el parecido de sus intereses con los de quienes se desempeñan con éxito en ciertas ocupaciones.

Desde la década de los setenta, han tenido lugar grandes innovaciones en las revisiones sucesivas del SII. Los principales cambios comprenden: (1) la introducción de un marco teórico para guiar la organización e interpretación de las puntuaciones; (2) la combinación de las anteriores formas para hombres y mujeres, así como la elaboración de nuevas normas para todas las escalas ocupacionales en nuevas muestras de hombres y mujeres, y (3) un incremento en el número de escalas para ocupaciones técnicas cuyos requisitos de ingreso son inferiores al título universitario, una categoría sobre presentada en las ediciones anteriores. Su reciente edición es de 1994.

### **Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)**

Concebido en la década de los treinta por Starke R. Hathaway, psicólogo clínico y por J. Charles McKinley, neuropsiquiatra, durante los años cuarenta se publicó en una serie de artículos como auxiliar en el proceso del diagnóstico psiquiátrico. Posteriormente, su efectividad para detectar psicopatologías y diferenciar entre las categorías nosológicas gruesas condujo a su utilización con distintos propósitos que superaban su objetivo original. Para la década de los sesenta, el MMPI estaba firmemente colocado a la cabeza de los tests de personalidad y se utilizaba en la consejería con sujetos normales, en ambientes laborales, médicos, militares y forenses, así como con pacientes psiquiátricos. Para la década de los ochenta, la bibliografía sobre el MMPI incluía varias miles de referencias que documentaban, entre muchas otras cosas, el uso de sus 13 escalas básicas en una gran variedad de poblaciones, el desarrollo de centenares de escalas especiales basadas en sus reactivos y una vasta colección de correlatos empíricos de las escalas elevadas y modelos de perfil.

Publicado inicialmente en 1943, el MMPI era un inventario de personalidad con 566 reactivos de cierto/falso. Los autores de la prueba siguieron un estricto enfoque de codificación de criterio para la construcción de las escalas del MMPI. El conjunto original de reactivos del MMPI no tenía la suficiente amplitud como para evaluar muchas características importantes, como tendencias suicidas, abuso de estupefacientes y conductas relacionadas con el tratamiento. Un motivo adicional para la revisión del MMPI, consistió en aumentar el rango de cobertura de los reactivos.

### **Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota – 2 (MMPI – 2)**

El MMPI – 2 se publicó en 1989 después de casi una década de revisión y reestandarización. El nuevo y mejorado MMPI – 2 incorpora una muestra normativa

contemporánea de 2600 individuos que son aproximadamente representativos de la población general en cuanto a las variables demográficas principales (localización geográfica, raza, edad, nivel ocupacional e ingresos).

El MMPI – 2 representa una mejoría significativa con respecto al MMPI, pero conserva una continuidad sustancial con su antecesor. Los autores de la prueba conservaron los mismos títulos y objetivos de medición para las escalas tradicionales clínicas y de validez. Consiste de 567 reactivos cuidadosamente diseñados para evaluar una amplia gama de preocupaciones. Se le pide al examinado que marque “cierto” o “falso” para cada afirmación, según se le aplique. La mayoría de los reactivos son auto referenciales. Los reactivos engloban los siguientes temas generales (Dahlstrom, Welsh y Dahlstrom, 1972; Gram., 1993; citados por Gregory, 2001):

Preocupaciones de salud  
 Síntomas neurológicos  
 Problemas familiares  
 Relaciones matrimoniales  
 Problemas laborales  
 Síntomas depresivos y maníacos  
 Estados obsesivos y compulsivos  
 Delirios y alucinaciones  
 Ansiedad y fobias  
 Control del enojo  
 Prácticas antisociales  
 Abuso de sustancias prohibidas y alcohol  
 Autoestima  
 Incomodidad social  
 Conducta tipo A  
 Masculinidad – feminidad  
 Indicadores negativos de tratamiento  
 Validez de respuesta: por ejemplo, virtudes improbables

Se requiere un nivel de lectura de sexto grado y la mayoría de los individuos terminan de responderlo de 1 a 1.5 horas.

La calificación de frases omitidas es simplemente el número total de reactivos omitidos o con doble respuesta en el llenado de la hoja de respuesta. Las instrucciones para la prueba estimulan a las personas examinadas a responder todos los reactivos, pero ocurrirán omisiones o dobles respuestas. Una calificación muy alta en esta escala puede indicar un problema de lectura, oposición a la autoridad, defensividad o indecisión producida por depresión.

La escala L se compone de 15 reactivos que se califican todas en la dirección de falso. Al responder “falso” a los reactivos de la Escala L, la persona examinada afirma que posee un grado de virtudes personales que se observa en pocas ocasiones en nuestra cultura (por ejemplo, nunca se enoja, siente agrado por todos, nunca miente, lee todos los editoriales del periódico y prefería perder a ganar). La Escala L se diseñó para identificar una actitud general deliberadamente evasiva al realizar la prueba. Una calificación alta en la Escala L indica que el individuo no solo es defensivo, sino que también lo hace de manera inocente.

La Escala F consiste de 60 reactivos que los individuos responden en la dirección calificada en no más de 10% de las ocasiones. Estas reflejan un amplio espectro de desadaptación grave, incluyendo pensamientos peculiares, apatía y enajenación social. Por otro

lado, las calificaciones excepcionalmente elevadas sugieren hipótesis adicionales: capacidad de lectura insuficiente, respuestas aleatorias o de falta de cooperación, un intento motivado de "parecer malo" en la prueba o un exagerado "llamado de ayuda" en el caso de un cliente angustiado.

La Escala K se diseñó para ayudar a detectar una forma sutil de defensividad. La escala con 30 reactivos se compone, en parte, de 22 que diferencian los perfiles normales producidos por pacientes psiquiátricos hospitalizados, que muestran defensividad de aquellos que producen los controles normales. Además se añadieron ocho reactivos que mejoran la discriminación de síntomas depresivos y esquizofrénicos. Una calificación elevada en esta escala puede indicar una actitud defensiva al responder la prueba. Las elevaciones dentro del rango normal en la Escala K sugieren buena fortaleza del yo; la presencia de defensas psicológicas útiles que permiten que la persona funcione bien a pesar de conflictos internos.

El uso combinado de las Escalas F y K puede ser útil para la detección de perfiles del MMPI – 2 donde existe falsificación o simulación.

### **Inventario Multiaxial Clínico de Millon – III (MCMI – III)**

El MCMI – III es un inventario de la personalidad diseñado para proporcionar información útil para el diagnóstico psiquiátrico. Consta de 175 reactivos de la forma cierto/falso. Planteado y organizado para identificar patrones clínicos de una manera compatible con el Manual diagnóstico y estadístico (DSM – IV) de la American Psychiatric Association.

Es una prueba con bases teóricas muy fuertes, al incorporar la elaborada formulación teórica de Millon sobre la naturaleza de la psicopatología y de los trastornos de la personalidad. La prueba incluye 27 escalas, las primeras 11 miden estilos o rasgos de la personalidad como el narcisismo y las tendencias antisociales; las siguientes tres avalúan una patología más grave de la personalidad (trastornos esquizotípico, limitrofe y paranoide); las siguientes siete escalas avalúan síndromes clínicos más graves como trastornos del pensamiento; y las últimas tres son índices de validez (estilo de respuesta). Las calificaciones en estas escalas (Divulgación, Deseabilidad y Degradación), se utilizan para ajustar las otras puntuaciones de escala hacia arriba o hacia abajo, con base en la defensividad o exageración de los síntomas, respectivamente.

### **Inventario Psicológico de California (CPI)**

Publicado originalmente en 1957, el CPI es un instrumento similar al MMPI que se revisó de manera reciente y se diseñó de modo expreso para medir las dimensiones de la personalidad normal (Gough, 1987; McAllister, 1986, citados por Gregory, 2001, pág. 636). La prueba consiste de 462 reactivos de cierto/falso, incluyendo cerca de 200 que se tomaron prestados en forma directa del MMPI. El CPI revisado produce calificaciones en 20 escalas que incluyen tres medidas diseñadas para evaluar la actitud al responder la prueba. Estas escalas de validez son: Sentido de bienestar (Sb), obtenida de personas normales a quienes se pidió que se "fingieran malos". Buena impresión (Bi), extraída de personas normales a quienes se pidió que se "fingiera buenos"; y Aspectos comunes (Cm), que consiste de los reactivos refrendados por 95% de los individuos normales. Así, Sb, Bi y Cm están diseñados, respectivamente, para detectar a los individuos que se fingen malos, buenos o responden de manera aleatoria.

Las escalas clínicas se basan en conceptos "populares" acerca de la personalidad; mide dimensiones de ésta que son significativos y fácilmente reconocibles para legos y psicólogos por igual. Para 13 de las 17 escalas clínicas, Gough utilizó un enfoque de codificación de criterio para el desarrollo de la prueba. Se formaron grupos externos de participantes (principalmente estudiantes universitarios) según criterios relacionados con la escala como calificaciones escolares, sociabilidad y participación en actividades extracurriculares. Después se contrastaron la frecuencia de confirmación de los reactivos para revelar las mejores afirmaciones para cada escala. Las cuatro escalas restantes se construyeron sobre una base racional, respaldada por índices de consistencia interna. Todas las puntuaciones escalares se presentan como puntuaciones T, con una media de 50 y una desviación estándar de 10.

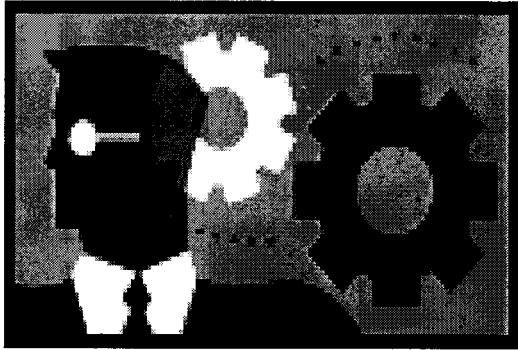
Las escalas CPI se sometieron a una validación cruzada para determinar su capacidad para discriminar a nuevas muestras de individuos calificados en la dimensión pertinente. Estos coeficientes de validez son bastante confusos; algunos valores son aceptables, pero otras correlaciones de criterio son muy bajas.

El CPI es heredero de una larga historia de investigación empírica que corrobora varios correlatos reales para perfiles distintos de la prueba.

El CPI es útil como auxiliar para predecir lo siguiente:

- Rendimiento en preparatoria y universidad
- Efectividad de estudiantes – maestros
- Promedio general de calificaciones en facultades de medicina
- Eficacia del personal policiaco y militar
- Liderazgo y éxito ejecutivo

El CPI tiene particular efectividad para identificar adolescentes o adultos con una vida de delincuencia o criminalidad (Gough y Bradley, 1992, citados por Gregory, 2001, pág. 638).



Capítulo 3  
Inventario  
de la  
Personalidad de California

### **III. Inventario Psicológico de California** **“California Psychological Inventory”**

#### **3.1. Descripción Metodológica Del Inventario Psicológico de California**

El Inventario Psicológico de California (CPI.), es una prueba auto descriptiva, de personalidad, creada por Harrison Gough en los Estados Unidos. Su primera publicación se realizó en 1951, en donde se incluía 15 escalas originalmente; posteriormente, en 1956 publica la versión completa que es de 18 escalas. A partir de entonces, se han realizado un gran número de estudios con el inventario CPI, que van en aumento año, con año, habiéndose traducido a más de 20 idiomas.

La construcción del CPI, se basó en el Inventario Multifásico de Minnesota (MMPI), habiendo tomado del mismo 178 de sus frases; y comparado con éste, el CPI no está orientado a la detección de patologías. El inventario consta de 468 frases, 12 de las cuales se repiten, haciendo un total de 480.

La mayor parte de su contenido consiste en reportes de patrones típicos de conducta, opiniones y sentimientos habituales, así como también, actitudes en relación al aspecto social, ético y familiar.

Según consideraciones de Megargee (1977), Gough, al elaborar el inventario, no adoptó una posición teórica formal, debido quizás al empirismo y a la actitud a teórica existente en la Universidad de Minnesota, así como su escepticismo acerca de la validez de las teorías de la personalidad, puesto que considera que el método más adecuado para elaborar un test de personalidad consiste en:

- 1.- Realizar observaciones en la situación en la que se utilizará el test.
- 2.- Elaborar los instrumentos de medición basados en construcciones que tengan un uso operacional en dicha situación. Así los constructos que deben medirse, son los ya existentes en el campo de la conducta interpersonal, escogiendo los términos que la gente utiliza para describir sus conductas y sus rasgos. Gough denominó a estos términos “conceptos populares” (Folk Concepts), los cuales deben trascender la era dada o una sociedad particular.

El inventario fue diseñado principalmente para utilizarse con sujetos “normales” (sin trastornos psiquiátricos). Considerando esto Gough (1965, citado por Maldonado y colaboradores, 1981, pág. 45) afirma que:

“Sus escalas están orientadas hacia las características de personalidad que intervienen en la vida cotidiana y en la interacción social... cada escala pretende evaluar una faceta importante de la psicología interpersonal, proporcionando el grupo total una visión comprensiva del punto de vista individual de una interacción o concepto popular, más específicamente; cada escala esta diseñada para predecir lo que una persona hará o dirá bajo determinadas condiciones y para identificar individuos que serán descritos de manera característica por otros que los conocen bien o que observan su conducta en contextos particulares”.



De esta manera, aunque se ha encontrado que tiene una utilidad especial para unos cuantos grupos problema, por ejemplo, personas con tendencias delictivas o asóciales, es de esperarse que su uso más general se de en escuelas, universidades, empresas e industrias, así como en clínicas y oficinas de asesoría, cuya clientela comprenda a individuos que funcionan socialmente.

Para mayor comodidad, las escalas están ordenadas en cuatro grandes grupos considerando la semejanza de sus implicaciones. La lógica subyacente aquí es de tipo interpretativo y no estadístico; no se pretende que estos cuatro grupos constituyan factores psicométricos:

**Grupo 1.** Las escalas que comprende este grupo intentan medir el grado en el cual el sujeto es capaz de establecer relaciones interpersonales adecuadas, aceptarse y sentirse seguro de sí mismo, ejercer el liderazgo e influir en los demás:

<b>Nº</b>	<b>Siglas en Inglés</b>	<b>Siglas en Español</b>	<b>Significado</b>
1.	Do	Do	Dominancia
2.	Ds	Cc	Capacidad de Status o Capacidad de categoría
3.	Sy	Sd	Sociabilidad
4.	Sp	Ps	Presencia social
5.	Sa	Aa	Aceptación de sí mismo o Auto aceptación
6.	Wb	Sb	Sentimiento de bienestar o Sentido de bienestar

**Grupo 2.** Las escalas de este grupo intentan medir el grado en que un individuo acepta las normas sociales, es responsable, controla sus impulsos de manera adecuada, muestra actitudes y creencias no prejuiciados y trata de crear una impresión favorable en los demás:

<b>Nº</b>	<b>Siglas en Inglés</b>	<b>Siglas en Español</b>	<b>Significado</b>
7.	Re	Re	Responsabilidad
8.	So	Sn	Socialización
9.	Sc	Ac	Control de sí mismo o Auto control
10.	To	To	Tolerancia
11.	Gi	Vi.	Buena impresión
12.	Om	Co	Comunalidad

**Grupo 3.** Las escalas incluidas en esta clase intentan medir el grado de motivación, de éxito en el estudio, y la utilización eficaz de las capacidades intelectuales:

Nº	Siglas en Inglés	Siglas en Español	Significado
13.	Ac	Lc	Logro a través de la conformidad o Logro conformidad
14.	Hay	Li	Logro a través de la independencia o Logro independencia
15.	le	Ei	Eficiencia intelectual

**Grupo 4.** Las escalas de esta clase intentan medir el grado en que un individuo es capaz de percibir las necesidades y motivaciones de los demás, de adaptarse a las condiciones variantes del medio ambiente y de ser flexibles en su acción y en su pensamiento, sus intereses y la manera en que desempeña su rol sexual:

Nº	Siglas en Inglés	Siglas en Español	Significado
16.	Py	Sp	Inclinación psicológica o Sentido psicológico
17.	Fx	Fx	Flexibilidad
18.	Fe	Fe	Femineidad o feminidad

De estas 18 escalas, 15 miden rasgos de personalidad y (Sb, Bi y Co), son escalas para validación, las cuales también tienen valor interpretativo (Magargee, 1977).

### **Propósito, Construcción e Interpretación de las Escalas Básicas**

Maldonado, Saldaña y Xacur (1981), señalan que existen sólo 3 fuentes que abordan aspectos de construcción, interpretación y confiabilidad de las escalas de este inventario, las cuales son: "Manual for the California Psychological Inventory", H. Gough (1975), "An Interpreter Syllabus for the California Psychological Inventory Handbook", E. Megargee (1977). Menciona que la última fuente es sistemática, clara y comprensiva, razón por la cual constituye su principal referencia. Para mayor comodidad y debido a la extensa revisión que Maldonado y colaboradores realizaron, serán la principal fuente de información, además de la versión en español del Manual del CPI, de 1981.

### **Escalas del Grupo 1**

Este grupo se haya formado por 6 escalas: Dominancia (Do), Capacidad de categoría (Cc), Sociabilidad (Sd), Presencia social (Ps), Auto aceptación (Ac) y Sentido de bienestar (Sb). Según el análisis factorial, las 5 primeras forman un factor, y la última, a pesar de que carga en otro factor, es incluida por Gough (1975); ya que considera que esta escala evalúa características que deben tenerse en consideración al describir la capacidad de individuos para establecer relaciones interpersonales.

Las escalas de este grupo miden equilibrio, ascendencia, seguridad en sí mismo y adecuación interpersonal.

## ***Escala de Dominancia (Do)***

### **Propósito**

Esta escala se desarrollo con el fin de identificar individuos tenaces y dominantes, con confianza en sí mismos y capaces de influir en los demás, y que al establecer relaciones interpersonales tomarán la iniciativa y desempeñan el rol de líder (Gough, 1968).

### **Construcción**

Para la construcción de esta escala, después de un laborioso procedimiento, a 48 estudiantes de la High School que mostraban diferentes niveles de dominancia (alta y baja), balanceados con respecto al sexo, se les aplicaron 100 reactivos. Previamente seleccionados del MMPI, que mejor discriminaban la actitud de Dominancia, junto a otros 100 reactivos especialmente elaborados. Se analizaron los datos y se seleccionaron 60 ítems. 28 de los cuales correspondían al MMPI y 32 a los elaborados especialmente.

### **Características de los reactivos**

La escala se redujo a 46 reactivos, desconsiderándose las razones y criterios tomados para dicha reducción. De los 46 reactivos, 23 se contestan "verdadero" y 23 "falso". Habiendo 25 puros, es decir, que no están incluidos en otras escalas del CPI. El principal traslapamiento se da con las siguientes escalas: Responsabilidad y Auto aceptación, 6 ítems en cada una y Sociabilidad con 4 reactivos.

Gran parte de los reactivos de la escala de Dominancia evalúan la estabilidad y la confianza. Puntajes altos en esta escala, según señala Gough (1968), indica que los sujetos son "constructivamente dominantes" y no "tiránicos" como podría creerse por las connotaciones del término, justificando su actitud ocasionalmente cohesiva hacia los demás, argumentando una búsqueda de metas socialmente válidas y valiosas, así: "la dominancia no es un fin, si no que constituye un medio para influir a un grupo hacia acciones más racionales y morales".

### **Interpretación**

Considerando el propósito de la escala de Dominancia, las personas con puntajes altos en esta escala tienden a ser: dominantes, agresivos, planean sus actividades y perseveran en ellas; tienen una gran fluidez verbal que les permite persuadir a los demás, son seguros en sí mismos e independientes, con iniciativa propia, por lo que tienden a desempeñar el rol de líder.

Las personas con puntajes bajos, tienden a ser: retraídas, se inhiben fácilmente, son taciturnos, modestas, por lo que no llaman la atención de los demás, en apariencia son indiferentes a lo que les rodea, lentos al actuar y al pensar; carecen de confianza en sí mismos, por lo que evitan las situaciones en las que hay que tomar decisiones, sometiéndose a los demás.

## ***Escala de Capacidad de categoría (Cc)***

### **Propósito**

Esta escala tiene el propósito de evaluar la capacidad que un individuo tiene para lograr una nueva categoría (no la categoría ya lograda o que posee en la actualidad). Gough (1968), define el estatus o categoría como el nivel relativo de ingresos, educación, prestigio y poder logrado en el medio socio-cultural propio. Afirma además que: "la escala, intenta evaluar las cualidades de ambición y seguridad en sí mismo que subyacen y conducen al estatus".

### **Construcción**

Gough, para construir esta escala, aplicó el MMPI, y el Sims Store-Card (medida del estatus socioeconómico) a 223 estudiantes de preparatoria del último año, en la ciudad de Minnesota. Después, comparó las respuestas del MMPI de 76 estudiantes que dividió en dos subgrupos de 20 muchachos y 15 muchachas cada uno. El primer subgrupo se encontraba una desviación estándar arriba de la media del índice del nivel de estatus socioeconómico (SES), presentaban un IQ promedio de 109 y calificaciones de 2.5, el segundo subgrupo estaba una desviación estándar debajo de la media del índice del SES, con un IQ promedio de 99 y calificaciones de 2.0 (Magargee E., 1977).

Después de computar el coeficiente phi para cada uno de los reactivos del MMPI, retuvo 34 que discriminaron a los dos subgrupos, a un nivel de significancia de .02, para formar la escala original.

La escala original se correlaciono con el American Home Index (medida de SES) en una muestra de 263 estudiantes de preparatoria, la correlación fue de .50. Además obtuvo una correlación de .28 con el Gough Home Index (media del SES) en una muestra de 55 estudiantes universitarios. Finalmente, Gough al publicar el CPI, retuvo 19 de los 34 reactivos de la escala original y los reemplazo con los 13 escritos especialmente para el CPI. En este caso tampoco se reportaron los criterios tomados para dicha sustitución.

### **Características de los reactivos**

La escala Capacidad de categoría (Cc), actualmente esta compuesta de 32 reactivos: 11 se contestan "verdadero" y 21 "falso". El principal traslapamiento se da con las escalas de Presencia social, con la que comparte 7 reactivos, Eficacia intelectual con 5 ítems, Auto aceptación y Sociabilidad con 4 reactivos, quedando sólo 15 puros.

En su mayoría los reactivos evalúan la confianza en sí mismo y la estabilidad social de la persona. Hay reactivos que miden la seguridad, la ausencia de temores y ansiedad, y otros que reflejan la conciencia social.

### **Interpretación**

Las personas con altos puntajes en esta escala son gente ambiciosa, poseedora de un amplio campo de intereses y aspiraciones, son emprendedores y activos; tratan de influir en las decisiones de los demás para obtener un beneficio propio; su versatilidad les permite adaptarse a las situaciones más diversas; son perspicaces e ingeniosas.

Los sujetos con puntajes bajos son: tímidos y sencillos actúan convencionalmente, su pensamiento es estereotipado, apático e indiferente, con un campo restringido de intereses; torpes y ansiosos en situaciones desconocidas o poco familiares.

### ***Escala de Sociabilidad (Sd)***

#### **Propósito**

Esta escala identifica a las personas de temperamento sociable, participativo y decidido (Gough H., 1975).

#### **Construcción**

Gough, para construir esta escala administró 100 reactivos especialmente elaborados a una muestra de estudiantes preparatorianos del último año, los cuales se encontraban en los cuarteles superiores e inferiores de su grupo en participación social, la cual era determinada por el número de actividades que los estudiantes realizaban fuera del plan de estudios. Basándose en esto se seleccionaron 42 reactivos que mejor diferenciaron significativamente a ambos grupos. Posteriormente se aplicó esta escala a 450 estudiantes de la misma población, y se correlacionaron los puntajes que obtuvieron con el número de actividades extracurriculares que realizaban cada sujeto. La correlación fue de .42.

#### **Características de los reactivos**

En la actualidad la escala Sociabilidad (Sd) consta de 36 reactivos, 22 se contestan "verdadero" y 14 "falso", comparte 10 reactivos con la escala Eficiencia intelectual, 8 con Presencia social y aceptación de sí mismo, 5 con Logro independencia y 4 con Logro conformidad, Dominancia y Capacidad de categoría, sólo 9 de los 36 reactivos son puros.

#### **Interpretación**

Las escalas con puntajes altos en esta escala son sociables, ingeniosos, con predisposición a competir con los demás, no vacilan en enfrentarse a situaciones difíciles, son activos y emprendedores, poseedores de un pensamiento original y fluido.

Los sujetos con puntajes bajos son como; torpes, retraídos, con dificultad para relacionarse con la gente, sumisos a los deseos de los demás, respetuosos de las costumbres, tienden a aislarse y a tomar una actitud pasiva, son sugestionables, por lo que les afectan mucho las restricciones y conclusiones de otros.

### ***Escala de Presencia social (Ps)***

#### **Propósito**

Esta escala se construyó con la facilidad de medir la espontaneidad, confianza en sí mismo, equilibrio y entusiasmo en las interacciones sociales. Se haya muy relacionada con la escala de Sociabilidad. Sin embargo, Gough afirma que: "hay más agresión verbal, más sarcasmo y más irritabilidad. Así el sujeto que obtiene un alto puntaje en sociabilidad gusta de la gente sólo por el hecho de estar acompañado, en cambio el que tiene alto puntaje en Presencia social, le gusta

estar en presencia de los demás, pero los usa y los manipula y goza con sus fracasos y ataca hábilmente sus defensas"( Magargee, 1977).

### **Construcción**

La construcción de esta escala se hizo por medio de un análisis de consistencia interna. A varias muestras de hombres y mujeres se les administro 85 ítems que se relacionaban con el equilibrio, espontaneidad y entusiasmo en la interacción social. Posteriormente, ya obtenido los puntajes de cada sujeto, se correlacionó cada ítem con el total y se seleccionaron 56 que obtuvieron las más altas correlaciones.

### **Características de los reactivos**

De los 56 reactivos que constituyen la escala, 25 se contestan "verdadero" y 31 "falso". Hay traslapamiento con las escalas de Sociabilidad y Auto aceptación con 8 reactivos cada una; con Capacidad de categoría y Eficacia intelectual 7 reactivos, y con la escala de Inclinación psicológica 4. Además hay un traslapamiento negativo (ítems comunes, pero con clave opuesta) con la escala de Autocontrol con 10 reactivos y con Buena impresión 4 ítems.

En su mayoría los reactivos de esta escala se refieren al disfrute de las interacciones sociales. Algunos se relacionan con la seguridad en sí mismo, otros indican amplio criterio y actitudes no prejuiciados acerca de las reglas sociales y las prohibiciones, incluye también otras que hacen énfasis en el rechazo al deber, la conformidad y la moderación.

### **Interpretación**

Las personas con puntajes altos en la escala Presencia social, son vistos como listos, activos y vigorosos; poseedores de una gran imaginación y creatividad rechazan los formalismos sociales y se comportan de manera espontánea y natural; son sujetos que hablan mucho y sin discreción, poseen una gran variedad de intereses.

Las personas con puntajes bajos, en la escala, tienden a ser vistos como: prudentes, cautos, moderados; se muestran vacilantes e inseguros en situaciones difíciles y en las que hay que tomar decisiones, posee poca imaginación y creatividad, su juicio y pensamiento son estereotipados.

### ***Escala de Auto aceptación (Aa)***

#### **Propósito**

Esta escala se construyó con el fin de medir factores tales como la aceptación y la valía personal, capacidad de actuar y pensar de manera independiente. Gough (1968), hace énfasis en la segunda característica e indica que su propósito era: "identificar" a los individuos que manifestarían un adecuado e imperturbable sentimiento de valor personal y que serían como seguros y confiados en sí mismos, en su conducta social activa o inactiva.

#### **Construcción**

La escala se construyó racionalmente y realizando el análisis de consistencia interna. No existen reportes acerca de la muestra utilizada (Magargee, 1977).

### **Características de los reactivos**

La escala de Auto aceptación esta formada por 34 reactivos, 17 se contestan "verdadero" y 17 "falso". Tiene traslapamiento positivo con las escalas de Sociabilidad y Presencia social con las que comparte 8 reactivos con cada una, con la escala de Dominancia, 6 reactivos y 4 con Capacidad de categoría. El traslapamiento negativo es con la escala de Auto control, con la cual comparte 8 reactivos y 3 con la escala de Buena impresión, sólo 3 de los reactivos son puros.

De acuerdo al contenido de los reactivos, la escala refleja una estrecha relación con las escalas de Sociabilidad y Presencia social, ya que gran parte de ellos se refieren a la confianza de la persona en sí mismo y a la estabilidad en sus interacciones sociales, y a una actitud tolerante y liberal hacia las prohibiciones sociales. Sin embargo, a diferencia de la escala de Presencia social, unos reactivos hacen énfasis en la importancia del esfuerzo al realizar un trabajo. Otro grupo de reactivos expresa una aceptación de los defectos humanos.

### **Interpretación**

Las personas con puntajes altos en esta escala son inteligentes, ingeniosos, expresan de manera franca y abierta sus opiniones y creencias, se interesan demasiado en sí mismos, por lo que se muestran exigentes y agresivos con los demás a tal grado que cuando obtienen puntajes muy elevados se les considera como egoístas y egocéntricos, tienen capacidad para influir en las decisiones de los demás, utilizando su elocuencia, muestran una gran seguridad y confianza en sí mismos.

Puntajes bajos indican que son personas metódicas, conservadoras, siguen los convencionalismos sociales, son personas en quienes se puede confiar; son tranquilos y callados, cuando cometen un error exageran sus sentimientos de culpa; se muestran pasivos y apáticos al actuar, su campo de intereses es muy limitado.

### ***Escala de Sentimiento de bienestar (Sb)***

#### **Propósito**

La escala Sentido de bienestar, originalmente llamada Disimulación Ds, es una escala de validación y su finalidad es identificar protocolos que muestran una exageración de los problemas personales y los sentimientos negativos, y por lo tanto discrimina individuos que fingen neurosis, de los normales y de los pacientes psiquiátricos responden con la verdad. Además de sus implicaciones de validez, Gough (1968), establece que la escala tiene valor interpretativo para los protocolos normales –no falsificados-, ya que los altos puntajes indican salud y energía, y los bajos una vitalidad disminuida y una inseguridad para enfrentarse a las exigencias de la vida diaria.

#### **Construcción**

Gough para construir la escala comparó las respuestas del MMPI de 125 sujetos neuróticos, hombres y mujeres, con los de 50 hombres y 50 mujeres estudiantes de una clase psicología anormal y las de 11 trabajadores profesionales del Hospital del Ejército a quienes se les había pedido que contestaran el inventario como si fueran neuróticos. Después se realizaron 3 análisis de reactivos y se seleccionaron los 74 reactivos del MMPI que discriminaron significativamente

ambos grupos. Esta escala se sometió a validación cruzada en 8 muestras de pacientes clínicos, 2 de estudiantes de preparatoria que contestaron los reactivos bajo instrucciones estandarizadas y 3 muestras de "normales" a quienes se les pidió que respondieran exagerando sus problemas. Los resultados mostraron que en promedio, los 354 sujetos que exageraron sus problemas mostraron un 54.13%, en los 915 pacientes clínicos, y un 15.88 %, por su parte de los 507 "normales". Esto señaló claramente que los puntajes altos en la escala original Disimulación (Ds), reflejaron el intento de simular patología real.

Finalmente, la escala se redujo y se reemplazó algunos reactivos del MMPI, por ítems especialmente elaborados. La clave se invirtió de tal manera que los puntajes bajos reflejan la disminución, mientras que los altos indican bienestar, por lo cual se le cambió de nombre a la escala (Magargee E., 1977).

### **Características de los reactivos**

De los 44 reactivos que forman la escala de Sentido de bienestar (Sb), 5 se contestan "verdadero" y 39 "falso". De estos reactivos, 29 son puros. Por otro lado, el principal traslapamiento se da con la escala de autocontrol con 4 reactivos y 3 reactivos con cada una de las escalas de tolerancia y presencia social.

En su mayoría los reactivos manifiestan tendencias a la negación; algunos ítems, reflejan negaciones de síntomas físicos y mentales, de problemas familiares de importancia y en otros hay negación de temores y ansiedad. Otros más proyectan independencia y una capacidad de bastarse a sí mismos, y otros, confianza en el futuro.

### **Interpretación**

Las personas con puntajes altos en esta escala son activos y productivos, poseedores de una gran vitalidad, capaces de adaptarse a diversas ocupaciones y situaciones, con un alto nivel de aspiraciones, son decididos, emprenden sin vacilar cosas dificultosas, y dan gran valor al trabajo y al esfuerzo por sí mismo.

Las personas con puntajes bajos son poco ambiciosas, actúan con lentitud y poco interés, carecen de habilidad para realizar sus actividades, son cautelosos y tienden a ponerse a la defensiva en situaciones difíciles, son respetuosos de las normas sociales, carecen de iniciativa propia.

### **Escalas del Grupo 2**

Este grupo se halla constituido por las escalas de: Responsabilidad (Re), Socialización (Sn), Autocontrol (Ac), Tolerancia (To), Buena impresión (Bi) y Comunalidad (Co), agrupadas de esta manera por Gough porque evaluaban algún aspecto de socialización, madurez, responsabilidad y estructuración intrapersonal de los valores. Las primeras cuatro escalas intentan medir rasgos de personalidad y las dos últimas son medidas de validación (Magargee, 1977).



## ***Escala de Responsabilidad (Re)***

### **Propósito**

"La finalidad de esta escala es identificar a las personas que tienen una disposición y un temperamento de conciencia, responsabilidad y confiabilidad" (Gough, 1975). Además la escala Responsabilidad (Re), hace énfasis en el grado de conceptualización y comprensión que un individuo hace de sus valores.

### **Construcción**

Siguiendo los procedimientos utilizados para la construcción de la escala de Dominancia, se realizó la escala de Responsabilidad.

Considerando el procedimiento básico para la selección de los grupos criterio se tomó en cuenta las evaluaciones del grado de responsabilidad, hechas por los compañeros de clases, maestros y directores de organizaciones masculinas de la Universidad de la ciudad de Minnesota, de una preparatoria y secundaria de la ciudad de St. Cloud. A estos grupos criterio se les aplicó el MMPi, junto con otra muestra de reactivos diseñados especialmente. Después las respuestas obtenidas por estos grupos se sometieron a un análisis de criterio externo y se seleccionaron 56 reactivos; 32 del MMPi y 24 de los especialmente elaborados.

Tiempo después; la escala fue sometida a una validación cruzada en 3 muestras de estudiantes universitarios, cada muestra con 40 sujetos. Los puntajes obtenidos por cada uno de los sujetos en la escala de Responsabilidad (Re), fueron correlacionados con las evaluaciones del grupo de "responsabilidad" hecha por un grupo de psicólogos del Institute of Personality Assesment and Research (IPAR), obteniéndose correlaciones de .22, .33 y .38.

### **Características de los reactivos**

La escala de Responsabilidad está compuesta de 42 reactivos, 17 se contestan "verdadero" y 25 "falso". Contiene 16 reactivos puros y muestra un traslapamiento positivo con las escalas de Dominancia (Do), Sociabilidad (Sd), Auto control (Ac), Tolerancia (To), Logro conformidad (Lc), Logro independencia (Li) y Eficacia intelectual (Ei) con las que comparte 4 o más reactivos con cada una.

En su mayoría, el contenido de los reactivos reflejan preocupación por las obligaciones sociales, morales y cívicas; otros hacen énfasis en el deber y la disciplina; otros indican la censura de cualquier favoritismo o privilegio especial, hay algunos, también que reflejan estabilidad y confianza en sí mismo y otros denotan seguridad y confianza en los demás.

### **Interpretación**

Las personas con puntajes altos en la escala son vistas como: responsables e ingeniosas; planean sus actividades por adelantado y las llevan a cabo, cumplen con sus obligaciones, por lo que son confiables, buscan el proceso, son personas que se bastan por sí mismas, concienzudas, eficientes y se preocupan por los aspectos morales y éticos.

## ***Escala de Socialización (Sn)***

### **Propósito**

"Esta escala tiene como finalidad el indicar el grado de madurez, integridad y rectitud social que ha alcanzado una persona" (Gough, 1968). Además, la escala clasifica a la gente a lo largo de un continuo de socialización, estando en uno de los extremos la conducta asocial o criminal y en el otro, la conducta socializada y el respeto por la ley, así predice la probabilidad que un sujeto transgreda las normas establecidas por la cultura particular.

### **Construcción**

Gough (1968), para la construcción de la escala, originalmente llamada Delincuencia (De), desarrolló ítems que en su opinión distinguían a los delincuentes y a los no delincuentes, aplicó estos reactivos a 168 estudiantes de preparatoria, a 19 muchachos con problemas de conducta estudiantes de preparatoria, a 243 delincuentes recluidos en la cárcel de Minnesota y a 698 presos del reformatorio para hombres de la misma ciudad. La muestra femenina estaba constituida por 134 muchachas de preparatoria, 19 muchachas con problemas de conducta, estudiantes también de preparatoria y 105 prisioneras. Después se analizaron los reactivos, comparando las respuestas de los sujetos de las muestras control, con las de los delincuentes. Las comparaciones se llevaron a cabo por separado y por sexo, seleccionándose los 64 reactivos que discriminaron ambos sexos.

Finalmente, para conformar la escala, se hicieron dos estudios de validación cruzada, en el primero se eligieron al azar 42 de los 64 reactivos y se les administró a 1092 reclutas (hay que recordar que la escala original se llamaba delincuencia). En la segunda validación, se aplicó 58 reactivos de la escala original a 253 prisioneros por delito militar de la Fuerza Aérea, los cuales se dividieron en reincidentes y en los que cometieron faltas por primera vez, los primeros obtuvieron puntajes significativamente más altos en la escala que los segundos. La escala original de Delincuencia se publicó en 1952, sin embargo, al ser incluida como escala dentro de la nueva versión, está fue incluida como escala de Socialización (Sn).

### **Características de los reactivos**

La escala actual de Socialización (Sn), consta de 54 reactivos, 22 se contestan "verdadero" y 32 "falso". Contiene 28 reactivos puros y el principal traslapamiento se da con las escalas de Autocontrol, compartiendo con esta 5 reactivos, tiene 3 reactivos en común con Presencia social, Responsabilidad, Tolerancia, Logro conformidad y con Eficacia intelectual.

En esta escala un grupo de reactivos indican responsabilidad y satisfacción en la relación familiar en posición al resentimiento y desapego en el medio familiar, otros reactivos reflejan optimismo y confianza en sí mismo en oposición al sentimiento de desaliento, alineación e inferioridad, algunos otros proyectan sensibilidad social en relación al efecto que la propia conducta causa en los demás y otros más expresan la adaptación familiar y escolar.

### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala indican que los sujetos son modestos, honrados y sinceros; acatan las normas socialmente establecidas, cumplen con sus deberes y obligaciones con diligencia, controlan sus acciones, estableciendo un equilibrio entre sus propios deseos y los de los demás,

aunque ocasionalmente renuncian a sus propios intereses en beneficio de otras personas, además se ajustan a las diversas circunstancias de su medio.

Puntajes bajos en esta escala indican que los sujetos son obstinados, buscan la satisfacción inmediata de los deseos sin aceptar demora, no respetan las normas sociales ni los derechos de los demás; perciben su medio ambiente como amenazante, por ocasiones traicionan la confianza que depositan en ellos con el fin de obtener un beneficio propio, son exhibicionistas y ostentosos en su conducta.

### ***Escala de Autocontrol (Ac)***

#### **Propósito**

El propósito de esta escala es valorar el grado y la educación del control y el control sobre sí mismo, así como de la libertad, la impulsividad y el egocentrismo. Esta escala se asemeja a las escalas de Responsabilidad y Socialización, sin embargo, la diferencia entre estas es que la escala de Responsabilidad mide el grado en que los controles son comprendidos, la escala de Socialización, el grado en que dichos controles influyen en la conducta individual y la escala de Autocontrol, evalúa el grado en que el individuo hace propios dichos controles y regulaciones.

#### **Construcción**

Esta escala se construyó por medio de la técnica del análisis de consistencia interna, para tal efecto Gough (1968), desarrolló reactivos que en su opinión se relacionan teórica y predictivamente con la expresión del impulso y el manejo de la agresión, correlacionó cada uno de los reactivos con el puntaje obtenido en la escala total. No existen reportes de las muestras originales de los reactivos, sujetos, ni el criterio de selección de los mismos. Originalmente, la escala se le llamó escala de Impulsividad, pero, más tarde al invertirse la clave y se le llamó escala de Autocontrol.

#### **Características de los reactivos**

La escala se halla constituida por 50 reactivos, 6 se contestan "verdadero" y 44 "falso" y sólo contiene 2 reactivos puros. Tiene traslapamiento positivo con las escalas de Buena impresión, con la que comparte 13 reactivos, tiene 5 ítems en común con cada una de las escalas de Socialización, Tolerancia y Logro conformidad y con las escalas de Sentido de bienestar y Responsabilidad 4 reactivos. El traslapamiento negativo se da con las escalas de Presencia social con 10 reactivos y 8 ítems con la escala de Auto aceptación.

En lo que se refiere al contenido de los reactivos, mencionan que éstos se refieren a una restricción de la conducta irracional en general, otros proyectan la concepción de que el pensamiento y la razón son los medios para solucionar los problemas de la mejor manera, reflejan también la evasión de la conducta impulsiva o antisocial, otros señalan una falsa modestia.

#### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala predice a personas calmadas, pacientes, reflexivas que meditan antes de actuar, por lo que tienden a ser inhibidas, son estrictas, cuidadosas y cabales en su trabajo, esperan que los demás actúen como ellos, son reservadas y formales en sus

interacciones con los demás, pero son amables y cordiales, con un alto valor de la honradez, por lo que son dignas de confianza.

Puntajes bajos reflejan a personas vanidosas y egoístas, con limitado control de impulsos, que las lleva a ser agresivas, se interesan demasiado en sí mismos, por lo que hacen énfasis en su propio placer y provecho, tienen poca tolerancia a la frustración, son desinhibidas, excitables e irritables.

### ***Escala de Tolerancia (To)***

#### **Propósito**

"La finalidad de la escala es identificar a personas que tienen creencias y actitudes sociales permisivas, acogedoras y no críticas no perjudicados" (Gough, 1975).

#### **Construcción**

Gough (1968), para la construcción de la escala de Tolerancia (To) a 271 estudiantes preparatorianos les aplicó la escala de Antisemitismo de Levinson Sanforc, después seleccionó a 40 estudiantes que contuvieron puntajes altos en la escala y 40 con puntajes bajos. A estos 80 estudiantes les aplicó el MMPI y realizó un análisis de reactivos, encontrando que 47 de los reactivos discriminaban entre las dos muestras a un nivel de significancia de .05.

Tiempo después a otros 263 preparatorianos se les aplicó las escalas de Etnocentrismo y Autoritarismo de California, a los 38 con las puntuaciones más bajas se les aplicó los 47 reactivos del MMPI que habían discriminado a la muestra anterior. Se realizó un segundo análisis, encontrándose que 32 de los reactivos discriminaron significativamente las muestras, a esta escala originalmente se le denominó escala de Prejuicios (Pr), sin embargo al incluirse en el CPI, se invirtió la clave descartándose reactivos que fueron reemplazados por los especialmente realizados para el CPI, nombrándola entonces, escala de Tolerancia.

#### **Características de los reactivos**

La escala de Tolerancia está constituida por 32 reactivos de los cuales 3 se contestan "verdadero" y 29 "falso". Tiene traslapamiento positivo con las escalas de Logro independencia con 8 reactivos, 6 con Eficacia intelectual, 5 con Autocontrol y 4 con Responsabilidad.

Mencionan también, que el contenido de los reactivos indican la amplitud de criterio y la flexibilidad en oposición a la rigidez o dogmatismo: otros reflejan un interés en actividades estéticas o intelectuales, otros proyectan confianza y seguridad en los demás, en oposición a la suspicacia y al pesimismo, otros más, reflejan negación del resentimiento y hostilidad hacia los demás, así; como también de la ansiedad, aislamiento y alineación, por último otros reactivos proyectan la confianza en sí mismo.

#### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala predicen a personas emprendedoras, informales, rápidas, tolerantes, de pensamiento claro e ingeniosas libres de prejuicios, capaces intelectualmente, expresan libremente sus sentimientos y opiniones debido a su fluidez verbal, tienen intereses amplios y variados.

Puntajes bajos en la escala indica que son personas retraídas y prudentes, juzgan las acciones y opiniones de los demás sin poseer un conocimiento claro y completo de ellos. Son recelosos y desconfiados, lo que les impide establecer relaciones interpersonales adecuadas, son egoístas y poseer un campo estrecho de intereses.

### ***Escala de Buena impresión (Bi)***

#### **Propósito**

La escala Buena impresión, es una escala de validación originalmente su propósito era identificar protocolos cuyas respuestas eran falseadas. "La escala identifica a las personas que son capaces de crear una impresión favorable y que se preocupan por la forma en que los demás reaccionan ante ellos" (Gough, 1975).

#### **Construcción**

Para construir la escala, se administraron dos aplicaciones a un grupo preliminar con 150 reactivos, a una muestra de estudiantes de preparatoria: primero bajo condiciones normales de evaluación y luego con instrucciones de presentar la mejor imagen posible de sí mismo. Al término de las aplicaciones se seleccionaron para incluirse en la escala, sólo aquellos reactivos que mostraban divergencias importantes y significativas entre la primera y la segunda evaluación.

#### **Características de los reactivos**

La escala se halla formada por 40 reactivos, de los que 8 se contestan "verdadero" y 32 "falso", 18 de los reactivos son puros. Tiene traslapamiento positivo con la escala de Autocontrol, con la que comparte 13 reactivos. El traslapamiento negativo de da con la escala de Presencia social compartiendo 4 ítems.

En general los reactivos reflejan una negación de los problemas y fallas humanas, de la conducta antisocial e indica pretensiones obvias de funcionamiento emocional adecuado. Hay ítems que indican la confianza y seguridad en sí mismo, mencionado con algo de modestia, otros expresan la negación de cualquier conducta que resultase. Poca ética y de la ansiedad e inseguridad, otros reactivos manifiestan estabilidad y capacidad para enfrentar la adversidad. Otros más manifiestan la tendencia a realizar conductas generalmente aprobadas. Un último grupo de reactivos expresan una impresión de la gente.

#### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala Buena impresión (Bi) indica personas cooperativas, emprendedoras, sociables, amigables, mostrándose solícitos y dispuestos a ayudar a los demás, se preocupan por causar una buena impresión, son extrovertidos, perseveran en sus ideas y las llevan a cabo con diligencia.

Los puntajes bajos en la escala prevén personas inhibidas, cautelosas, sagaces, distantes y resentidas, son perspicaces y se sometieron en presencia de otros por lo que son frías y distantes en sus relaciones con los demás, son egocéntricos y se muestran poco interesados por las necesidades de los demás.

### ***Escala de Comunalidad (Co)***

#### **Propósito**

La escala Comunalidad (Co), es una escala de validación y en forma similar a la escala (F) del MMPI, la cual detecta protocolos que han sido contestados de manera azarosa o con respuestas sin sentido. Esta escala indica el grado en que las reacciones y respuestas de una persona corresponden al patrón modal (común) establecidos (Gough, 1975).

#### **Construcción**

Para la construcción de la escala Comunalidad (Co), originalmente llamada escala de infrecuencia (In), se aplicaron reactivos especialmente elaborados a diversas muestras (que han sido especificadas); se seleccionaron los ítems que fueron contestados por el 50% de los sujetos muestreados. Al publicarse el CPI, se invirtió la clave y la escala se denominó Comunalidad, de esta forma, la escala esta constituida de tal modo que los reactivos están contestados en la dirección de la clave por el 95% o más de los sujetos de la muestra normativa.

#### **Características de los reactivos**

La escala de Comunalidad se halla formada de 28 reactivos, 14 de los cuales se contestan "verdadero" y 14 "falso". Todos los reactivos son puros.

En su mayoría los reactivos reflejan una buena socialización, otros reactivos manifiestan una tendencia a la negación de rasgos neuróticos, otros se refieren a actitudes y conductas que son convencionales, otros más indican conformidad y por último, otro grupo refleja optimismo.

#### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala predice a personas confiables, moderadas, con tacto, fidedignas, sinceras, pacientes, estables y realistas, honradas y concienzudas, con sentido común y buen criterio.

Puntajes bajos en la escala indica que las personas son impacientes, cambiantes, volubles, nerviosas, inquietas, confusas, mentirosas y olvidadizas; no poseen una adecuada percepción de su realidad, por lo que fantasean con frecuencia llevando una vida desordenada; se excitan con facilidad, mostrándose inquietos y confusos, los demás no confían en ellos, tienen grandes conflictos internos acompañados de sentimientos de culpa, no pueden fijar su atención en alguna cosa determinada y su capacidad de memoria se encuentra disminuida.

### **Escalas del Grupo 3**

Este grupo esta formado por las siguientes escalas: Logro conformidad (Lc), Logro independencia (Li) y Eficacia intelectual (Ei), las cuales miden el potencial para el logro y la eficacia intelectual. Gough las agrupa de este modo para facilitar la interpretación, a pesar del hecho de que estas escalas cargan en diferentes factores. El nivel de las escalas indica si un individuo posee los rasgos de personalidad que están asociados con el éxito académico, las diferencias entre las escalas se pueden interpretar configuralmente de tal manera que se pueden predecir diferentes tipos de patrones de logro (Magargee, 1977).

#### ***Escala de Logro conformidad (Lc)***

##### **Propósito**

En un principio a esta escala se le nombró simplemente escala de logro, porque media los factores motivacionales y de personalidad que se asocian con el logro académico en preparatoria, sin embargo su autor encontró que la escala identifica los factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco dentro del cual la conformidad sea un comportamiento positivo.

##### **Construcción**

Para la construcción de esta escala, Gough, utilizó el método de criterio externo, primero selecciono los mejores reactivos de estudios anteriores sobre logro académico y elaboró alrededor de 100 reactivos especiales. Después esta muestra de ítems los aplicó a 3 grupos de estudiantes de preparatoria, los cuales diferían entre si ampliamente en su rendimiento académico, no así en inteligencia y sexo, en los que eran iguales. Eligió 64 reactivos que discriminaron significativamente a los 3 grupos, finalmente la escala se redujo a 38, estos se administraron a 234 estudiantes de preparatoria de otro estado diferente al de los 3 primeros grupos estudiados anteriormente. Los puntajes que se obtuvieron en la escala se correlacionaron con el promedio de calificaciones de cada individuo, la correlación fue de .44.

##### **Características de los reactivos**

La escala Logro conformidad (Lc), esta conformada por 38 reactivos, 12 se contestan "verdadero" y 26 "falso". 18 de los reactivos son puros, y tiene traslapamiento con las escalas de Eficiencia intelectual con la que comparte 6 ítems Responsabilidad, Autocontrol y Logro independencia con 5 ítems en común y 4 con la escala de Sociabilidad.

En su mayoría los reactivos proyectan eficacia en las actividades académicas y el goce en el trabajo escolar, otros reflejan vitalidad y eficacia en la escala. Hay otros que se refieren a un interés y empeño en el trabajo, así como a la planeación cuidadosa de las actividades, otros más indican la aceptación de estatus y reglas establecidas, un último grupo de reactivos reflejan un temperamento tranquilo y apacible, además de la confianza en las propias habilidades.

## **Interpretación**

Puntajes en altos en la escala predice a personas capaces, cooperadoras, eficientes, organizadas, responsables, estables y sinceras, persistentes e industriosas, valoran la actividad intelectual y los logros del intelecto.

Las personas con puntajes bajos son personas rudas, testarudas, torpes, inseguras y obceadas, igualmente se desorganizan con facilidad en situaciones de "stress" o ante las presiones para adaptarse, pesimistas respecto a sus características ocupacionales.

### ***Escala de Logro independencia (Li)***

#### **Propósito**

El propósito de esta escala es identificar los factores de interés, motivación y creatividad que generan logro en cualquier marco dentro del cual la autonomía y la independencia sean comportamientos positivos.

#### **Construcción**

Para la construcción de la escala Logro independencia (Li), a 3 grupos de estudiantes de la carrera de Psicología, se les aplicaron 150 reactivos previamente elaborados y que versaban sobre motivación académica, rendimiento escolar, las muestras se dividieron en sujetos con calificaciones por encima de la media de su salón de clases. De los reactivos aplicados se seleccionaron 36 que discriminaron significativamente a los 3 grupos.

Originalmente la escala se le nombró escala de Honor Point Ratio (Hr), la cual se sometió a una validación cruzada con 336 sujetos divididos en 4 muestras, obteniéndose correlaciones de .26 a .58 con una media de .33, con las calificaciones obtenidas en el curso. Posteriormente se eliminaron 4 reactivos, que no se relacionaban directamente con el propósito de la escala. Los 32 reactivos que quedaron se sometieron a una nueva validación cruzada en 7 muestras de 917 sujetos en total. Se obtuvieron correlaciones que iban de .26 a .60 con una última validación cruzada con la misma muestra de reactivos en 1108 estudiantes de preparatoria divididos en 6 muestras, también se tomo como criterio el promedio global de las calificaciones, obteniéndose correlaciones de .26 a .42 con una media de .38.

Posteriormente se siguieron haciendo estudios con esta escala, en estos estudios se correlacionó la escala con el Coeficiente intelectual (IQ) y con el promedio global de calificaciones (G.P.A.) en muestras de estudiantes universitarios y de oficiales militares, encontrándose que el G.P.A., obtuvo correlaciones mas altas en la escala de Logro independencia que en el IQ, en todas las muestras. A partir de entonces se le cambio de nombre a la escala y se le llamo escala de Logro independencia.

#### **Características de los reactivos**

En la actualidad, la escala esta constituida por 32 reactivos, de los cuales 3 se contestan "verdadero" y 29 "falso". Tienen traslapamiento positivo con las escalas de Tolerancia y Eficacia intelectual con las que tiene 8 ítems en común, y con las escalas de Sociabilidad,



Responsabilidad y Logro a través de la conformidad con las que comparte 5 reactivos con cada una.

En su mayoría los reactivos reflejan un nivel elevado de tolerancia a la ambigüedad y un rechazo de las actividades dogmáticas y autoritarias, algunos ítems indican un rechazo de ideas convencionales y una tendencia a defender opiniones que puedan suscitar controversias; otros, mas proyectan el goce de actividades intelectuales, otro grupo expresa un concepto optimista de los demás, un último grupo sugiere un adecuado ajuste emocional.

### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala predice a personas maduras, vigorosas, fuertes, enérgicos, dominantes y exigentes consigo mismo y con los demás, son independientes y confiados en si mismos, por lo que se sienten capaces de realización con capacidad de juicio y habilidad intelectual superior al promedio de la gente.

Puntajes bajos en la escala predice a sujetos inhibidos, angustiados, precavidos, insatisfechos, por lo que están a disgusto con sus logros y con que tienen, se sienten incapaces de enfrentar los problemas que la vida les presenta; son complacientes y sumisos ante la autoridad, carecen de introspección y de comprensión de sí mismo.

### ***Escala de Eficiencia intelectual (Ei)***

#### **Propósito**

"Esta escala tiene como propósito indicar el grado de eficacia personal e intelectual que ha alcanzado la persona" (Magargee, 1975).

#### **Construcción**

Gough para la construcción de la escala Eficacia intelectual (Ei), a estudiantes de preparatoria les aplico reactivos especialmente elaborados por él e ítems previamente seleccionados del MMPI. También les administro el test de inteligencia de Kulhmann-Anderson y se seleccionaron aquellos que se encontraban en los cuarteles superiores e inferiores. Después eligió 76 reactivos que discriminación significativamente a ambos grupos.

Tiempo después se realizaron 3 estudios de validación cruzada, en la primera validación, a 30 estudiantes graduados de psicología a quienes se les aplicó el Test de Analogías de Millar y los 76 ítems de la escala Eficiencia intelectual (Ei), obteniéndose una correlación entre ambas medidas de .44. La segunda validación se llevó a cabo con 815 estudiantes de preparatoria a quienes se les aplico solamente 59 reactivos de la escala preliminar de Eficacia intelectual que solo aparecía en el MMPI y se obtuvo correlaciones que iban de .36 a .53 con el coeficiente intelectual de cada sujeto, un análisis posterior condujo a que 24 de los 76 reactivos se eliminaron debido a que obtenían correlaciones muy bajas. La tercera y última validación se llevo a cabo con 52 reactivos de la escala final encontrándose correlaciones que iban de .42 a .50 con el coeficiente intelectual de estudiantes de preparatoria y de universidad.

### **Características de los reactivos**

La escala Eficacia intelectual (Ei) quedó conformada por 52 reactivos, de los cuales 19 se contestan "verdadero" y 33 "falso". Tiene traslapamiento positivo con las escalas de Sociabilidad, con la que comparte 10 reactivos, con Logro independencia comparte 8 ítems, 7 con Presencia social, con las escalas de Responsabilidad, Tolerancia y Logro conformidad tiene 7 reactivos en común y con la escala da Capacidad de categoría comparte 5 ítems.

En su mayoría los reactivos reflejan un interés y goce de las actividades intelectuales, confianza y seguridad en sí mismo. Otro grupo de ítems indican ausencia de quejas y malestares físicos; un último grupo de reactivos hacen hincapié en una adecuada relación interpersonal exenta de desconfianza.

### **Interpretación**

Puntajes altos en la escala predice sujetos eficientes, inteligentes, capaces, planificadores, de pensamiento claro y abierto, lo que permite comprender las diversas situaciones de la vida cotidiana y decidir de manera más eficaz para actuar; son ingeniosos, alertas, progresistas, fomentan los cambios que pueden producir beneficios para los demás; son ingeniosos, les gusta estar bien informados, por lo que tienen gran interés por adquirir nuevos conocimientos; valoran los aspectos culturales e intelectuales.

Puntajes bajos indican que son personas cautelosas, confusas, distraídas, defensivas, superficiales y poco ambiciosas, con poco interés en las actividades que realizan, su pensamiento es convencional y estereotipado: se deja llevar por el momento debido a que carecen de metas y auto disciplina en sus actos.

### **Escalas del Grupo 4**

Este grupo se encuentra constituido por las siguientes escalas: Sentido psicológico (Sp), Flexibilidad (Fx) y Femenidad (Fe), las cuales miden los modos intelectuales y los intereses. Las escalas se hayan distribuidas así porque evaluar la capacidad del individuo para ponerse en la posición de los demás, de adaptación y flexibilidad, así como el desempeño de su rol sexual.

#### ***Escala de Sentido Psicológico (Sp)***

##### **Propósito**

La escala "identifica a los individuos que están orientados psicológicamente, y que se muestran comprensivos con los demás" (Gough, 1975). Además, la escala mide el grado de interés y respuesta de una persona ante las necesidades, motivaciones y experiencias internas de los demás.

##### **Construcción**

Para la construcción de esta escala se elaboraron 30 reactivos, que se administraron a una muestra de 25 psicólogos destacados cuyas edades fluctuaban entre 25 y 35 años y a otra muestra de profesionistas de otras carreras. Se contrastaron las respuestas de ambos grupos y

se retuvo los ítems que mejor los discriminaba. Posteriormente, los ítems retenidos se les aplicaron a 50 estudiantes, de ambos sexos, que cursaban seminarios para estudiantes graduados en varias áreas de psicología. Después, se correlacionaron los resultados con las evaluaciones de la capacidad y aptitud para desempeñar exitosamente su profesión. Se seleccionó sólo 22 reactivos con correlaciones significativas, quedando así conformada la escala de Sentido Psicológico.

### **Características de los reactivos**

De los 22 ítems de que está conformada la escala de Sentido psicológico, 6 se contestaron "verdadero" y 16 "falso". Tiene traslapamiento positivo con las escalas de Presencia social con la que comparte 4 reactivos y con Autocontrol, 3 ítems sólo tienen 10 reactivos puros, que nos indican el Sentido Psicológico.

Los reactivos indican esfuerzo por hacer uso de todos los recursos para la resolución de un problema, sugieren también, tolerancia a la ambigüedad y el desorden y una resistencia a cambiar fácilmente de modo de pensar; otro grupo de ítems reflejan el gozo de el trabajo que desempeña el individuo y un gran interés por la investigación: otros reactivos expresan la tendencia a sacrificar necesidades inmediatas para lograr metas consiste en actitudes y opiniones francas, liberales y no convencionales.

### **Interpretación**

Puntuaciones elevadas en la escala de Sentido Psicológico, identifica a personas observadoras, espontáneas, rápidas, perspectivas, locuaces, ingeniosas y cambiantes; con fluidez verbal y con poder social; se rebelan contra las reglas, las restricciones y las limitaciones.

Puntuaciones bajas identifica sujetos tranquilos, apáticos, pacifistas, serios, cauteloso, poco comprendidos; lentos y cautos en sus movimientos, tienen una actitud conformista y comportamiento convencional.

### ***Escala de Flexibilidad (Fx)***

#### **Propósito**

La escala Flexibilidad (Fx), fue diseñada para indicar el grado de flexibilidad y adaptación de una persona en su pensamiento y comportamiento social (Gough, 1968).

#### **Construcción**

Maldonado y compañeros reportan que para la construcción de la escala Flexibilidad, a 400 estudiantes de psicología se les aplicó reactivos previamente elaborados, y que en opinión de Gough Y Nevitt Sanford, trataban sobre la rigidez del pensamiento, modo de ser resistencia al cambio. Se relacionaron 22 reactivos que discriminaron significativamente a 100 sujetos, de ambos sexos, que obtuvieron las puntuaciones más bajas. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis de consistencia interna, con otras 2 muestras de estudiantes de la carrera de psicología, a los que se les aplicó los 22 reactivos seleccionados.

La escala se denominó originalmente escala de rigidez, pero al incluirse en el CPI, se invirtió la clave y se le renombró escala de Flexibilidad.

### **Características de los reactivos**

En la actualidad, la escala de Flexibilidad esta compuesta de 22 reactivos, de los cuales uno se contesta "verdadero" y 21 se contestan "falso". No tiene traslapamiento con otras escalas.

En su mayoría, los reactivos consisten en un rechazo de las aseveraciones dogmáticas que caracterizan a la personalidad autoritaria; se refieren, también a un grado elevado de tolerancia de la incertidumbre y la ambigüedad: algunos reactivos proyectan una despreocupación por el punto de vista no prejuiciado acerca de las normas morales y éticas.

### **Interpretación**

Puntajes elevados en la escala indica a sujetos capaces de introspección, informales, aventureros, confiados, ocurrentes, rebeldes, idealistas y egoístas; sarcásticos y cínicos, demasiado preocupados por el placer y la diversión personal.

Puntajes bajos en la escala indica que son sujetos diligentes y cautelosos; son respetuosos de las normas sociales, comportándose corteses y educados, son rígidos en su pensamiento y en su acción, por lo que se angustian si no pueden actuar siguiendo su propio patrón de conducta, son metódicos, por lo que defienden las tradiciones y las costumbres.

### ***Escala de Femenidad (Fe)***

#### **Propósito**

El fin de esta escala es valorar la masculinidad o feminidad de los intereses. Define un continuo psicológico que puede probablemente conceptualizarse como masculino versus femenino. Las puntuaciones altas indican intereses más femeninos, y las bajas intereses más masculinos.

#### **Construcción**

Para la construcción de la escala Femenidad (Fe), los investigadores se basaron en estudios sobre participación política y otras más que en opinión Gough. McClosky y Meehl, tenían relación con la feminidad psicológica y elaboraron reactivos basados en estos estudios.

Posteriormente, estos reactivos se aplicaron a varias poblaciones de estudiantes de ambos sexos de preparatoria y universidad, seleccionando 112 reactivos que mejor discriminaron al grupo de los hombres y las mujeres de todas las muestras estudiadas. En otra población de 934 estudiantes de preparatoria y de universidad, se les administró los 112 reactivos seleccionados, la población estaba dividida en muestras; la primera, preparatorianos de ambos sexos, 188 hombres y 176 mujeres, la segunda, universitarios, 270 mujeres y 301 hombres, se hizo análisis de reactivos, y se retuvo 58 que diferenciaron significativamente a ambos sexos en las dos muestras.

Este grupo de reactivos se sometió a un estudio de validación cruzada con estudiantes preparatorianos y universitarios de ambos sexos, encontrándose diferencias significativas en los puntajes obtenidos de los hombres y de las mujeres. Tiempo después, al publicarse el CPI, se eliminaron 20 de los 58 reactivos de la escala original de Femenidad, teniendo 22 reactivos puros.

Tiene traslapamiento con las escalas de Responsabilidad y Control de sí mismo, compartiendo 3 ítems.

El contenido de los reactivos se refiere a la preferencia por las actividades femeninas en oposición a las masculinas; otros ítems reflejan la existencia de un carácter emotivo y sensible en demasías, también se refieren a un comportamiento demasiado inhibido; hay reactivos que indican poco interés en asuntos políticos.

### **Interpretación**

Puntajes elevados en la escala predice a sujetos pacientes, tranquilos, moderados y comprensivos; les gusta ser serviciales ante los demás; en sus relaciones interpersonales son corteses, amables y sinceros; son capaces de comprender y respetar el modo de pensar y sentir de los demás, se muestran considerados y comprensivos; cuando se proponen una meta la llevan a cabo con perseverancia, detenimiento y delicadeza.

Las puntuaciones bajas en esta escala son propias de sujetos vigorosos, activos; impactantes, con poca tolerancia a situaciones adversas; son impulsivos e irracionales en su conducta; les gusta las cosas sencillas y rápidas, en sus relaciones sociales son manipuladores y oportunistas; son impacientes con respecto al retraso, la indecisión y la reflexión; de pensamiento brusco y directo, obstinados y con cierta terquedad, lo que lo lleva a no cambiar con facilidad sus ideas y comportamiento.

## ***Confiability y Validez de las Escalas del Inventario CPI***

### **Confiability de las Escalas**

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo, menciona que dispone de dos estudios sobre confiabilidad, en los cuales se empleo el método test-retest. En el primer estudio se aplicó el Inventario CPI, a dos secundarias en el verano, y un año después cuando los alumnos ya cursaban la preparatoria. En el otro se valoraron 200 prisioneros varones dos veces, en un lapso de 7 a 21 días entre ambas aplicaciones en voz alta a la mitad de los sujetos durante la primera aplicación, en tanto que la segunda vez cada sujeto leyó las afirmaciones en silencio; para la segunda mitad se invirtió el procedimiento. No hubo diferencias de medida como resultado de la aplicación en la que se leyó en voz alta.

**Cuadro de correlaciones de la aplicación Test-Retest**

Escala	Mujeres (secundaria) (N=125)	Varones (secundaria) (N=101)	Varones (presos) (N=200)
Do	.72	.64	.80
Cc	.68	.62	.80
Sd	.71	.68	.84
Ps	.63	.60	.80
Aa	.71	.67	.71
Sb	.72	.71	.75
Re	.73	.65	.85
Sn	.69	.65	.80
Ac	.68	.75	.86
To	.61	.71	.87
Bi	.68	.69	.81
Co	.44	.38	.58
Lc	.73	.60	.79
Li	.57	.63	.71
Ei	.77	.74	.80
Sp	.49	.48	.53
Fx	.67	.60	.49
Fe	.65	.59	.73

En relación a la opinión de Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), con respecto a estas correlaciones, menciona que en el grupo de prisioneros, éstas son tan altas como las que se encuentran generalmente en evaluaciones de personalidad. Los coeficientes más modestos entre los estudiantes de secundaria pueden indicar de alguna manera los diferentes estadios de maduración de estos adolescentes durante el año que paso de una aplicación a la otra. En general, la uniformidad de la medición es lo suficientemente alta como para permitir el uso de las escalas en evaluaciones individuales y de grupo.

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), hace referencia de que; "dos de las escalas tienen una baja puntuación en esta verificación de confiabilidad: Comunalidad (Co) y Sentido psicológico (Sp). La escala Comunalidad (Co), como se menciono antes, es una escala de 28 reactivos con una muestra evaluada es generalmente de 25 ó 26 y casi nunca se observan valores por debajo de 20. Esta agrupación de las puntuaciones altas significa que una fluctuación como respuesta a uno y dos reactivos va a efectuar de manera importante la posición relativa de una persona en Comunalidad (Co). La escala Sentido psicológico (Sp), contiene sólo 22 reactivos y por su brevedad es susceptible de cambios en uno o dos reactivos".

### **Validez de las Escalas**

Gough H. (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo dice lo siguiente: "el problema de la confiabilidad de las escalas, confiabilidad que es por si difícil de calcular, conserva aún la sencillez de no tener que usar más que un índice numérico en su representación. La validez de una escala es por lo común, mucho más difícil de resumir. Para una escala como Responsabilidad (Re) es posible calcular la validez al correlacionarla con clasificaciones subjetivas de responsabilidad, pero las clasificaciones son en si inexactas y

falibles. No obstante, representan hasta cierto punto la "verdad" sobre la responsabilidad social, de modo que debe ser válida la escala que se correlaciona con estas clasificaciones. Para otras escalas, como Logro por conformidad (Lc), el problema es sencillo porque pueden usarse, por ejemplo, las clasificaciones en la escuela como un criterio directo y aceptable para verificar la escala".

En esta parte, nuestras principales fuentes de información serán el Manual ó cuadernillo del inventario CPI.

### **1. Dominancia (Do)**

En relación a la validez de la escala Dominancia (Do), Maldonado y sus colaboradores, reportan que existen una gran variedad de estudios al respecto, en su mayoría han sido de validez concurrente y en menor número de validez predictiva. Mencionan, también, que el método de investigación más utilizado ha consistido en comparar los puntajes en la escala de Dominancia de los sujetos considerados líderes y de los clasificados como no líderes.

Las muestras con las que se ha trabajado para obtener la validez concurrente, han sido estudiantes de preparatoria, universitarios y ejecutivos, en Estados Unidos. Los promedios de calificación T obtenidos por estas muestras de sujetos, consisten en puntuaciones altas y bajas en la escala de Dominancia. El rango de puntajes altos, fue de 52 a 62 y para los puntajes bajos de 42 a 54.

Los índices de correlación encontrados, al comparar los puntajes de los sujetos en la escala de Dominancia van de .37 a .64, Maldonado y colaboradores, reportan que algunos de los estudios que ejemplifican estas correlaciones son los siguientes:

Estudios realizados por el Institute of Personality Assessment and Research (IPAR), de la Universidad de California, a 70 sujetos solicitantes a ingresar a la escuela de medicina y a 100 oficiales militares, después de administrarles el CPI, se comparó los puntajes obtenidos en la escala de Dominancia (Do) con las clasificaciones que sobre "dominancia" realizaron los miembros del instituto, obteniéndose correlaciones significativas de .40 a .56.

Sin embargo, en estudio llevado a cabo por Dicken, este encontró una corrección significativa en una muestra de investigadores científicos.

Tudderham, Appley y Moller y Harper, trabajaron la hipótesis de que si la gente con bajas puntuaciones en la escala de dominancia deben ser considerados más sumisos; a tres muestras de estudiantes universitarios, una muestra de estudiantes de enfermería y tres muestras de hombres adultos y mujeres adultos, respectivamente, fueron sometidos a la situación de Asch, en la cual "se requiere que se juzgue la longitud de una línea después de haber escuchado los juicios erróneos de cuatro sujetos que estaban de acuerdo previamente con el experimentador". No encontrando correlaciones significativas en las cuatro muestras de estudiantes entre la escala de Dominancia y la sumisión –considerada por los del grupo-. Tuddenham (1959), fue el único que encontró correlaciones negativas significativas, en tres muestras de adultos, de -.31 para los hombres y de -.40 para las mujeres.

Con respecto a los estudios de validez predictiva para esta escala, Maldonado y demás, (1981), informan de los siguientes:

En muestras tomas de estudiantes universitarios y de preparatoria, previamente evaluados con el CPI, se realiz3 una selecci3n de dos sujetos –un sujeto con puntajes altos en la escala de Dominancia y otro con puntajes bajos- se les dio instrucciones de realizar una tarea juntos, donde uno tena que ser el lder y el otro el seguidor. Megargee, Bogart y Anderson (1966), esperaban que el sujeto alto en dominancia adoptara el rol de lder. Los resultados mostraron que al acentuarse la importancia del liderazgo, el 90% de los sujetos, que muestran puntuaciones elevadas en la escala de Dominancia asumian el rol de lder, y cuando no era as, s3lo el 56% alto en Dominancia asumía el papel de lder.

En otro estudio se investig3 la conducta de asumir el rol de lder, cuando los patrones culturales se oponen a ello. Para tal caso Megargee, despu3 de aplicarles la escala de Dominancia a una muestra amplia de sujetos, los individuos de la siguiente manera: 1) hombres con calificaciones altas y bajas en la escala de Dominancia, 2) mujeres con calificaciones altas y bajas en la escala de Dominancia (Do), 3) hombres con calificaciones altas y mujeres con bajas en la escala de Dominancia (Do) y 4) mujeres con calificaciones altas y hombres con bajas en la escala Dominancia, encontrando que los tres primeros grupos, los sujetos con altos puntajes en la escala asumía el papel de lder, concordando este con lo patrones culturales. Sin embargo, en el cuarto grupo s3lo el 20% de las mujeres con puntajes altos, tomaron el papel de lder. La interpretaci3n que Megargee da al respecto, es que este responde al predominio de la dominancia masculina en las costumbres culturales.

Tambi3n, otros investigadores estudiaron los efectos de la raza, los antecedentes 3tnicos y el status socioecon3mico, en la conducta de asumir el liderazgo, con sujetos que obtuvieron puntajes elevados en la escala Dominancia (Do); Fenel3n y Megargee (1970) y Rubinreit (1971), citados por Maldonado y colaboradores, 1981, encontraron que "cuando se enfatiza la dominancia, la funci3n del liderazgo no viola las normas culturales, la escala de Dominancia es una de las posee un alto grado de validez predictiva".

Megargee (1970, citado por Maldonado y colaboradores, 1981), afirma que la escala de Dominancia (Do), es una de las escalas mejor validadas, una de las pocas escalas del CPI, para la cual se ha establecido su validez predictiva. Adem3s Butt y Fiske, han comparado ampliamente la escala de Dominancia (Do), con una gran variedad de inventarios de personalidad, concluyendo que la escala de Dominancia del CPI, es la m3s adecuada para evaluar el Liderazgo.

## **2. Capacidad de categoría (Cc)**

Maldonado y colaboradores, (1981), citando a Megargee, mencionan que son pocos los estudios de validez llevados a cabo con la escala de Capacidad de categoría (Cc).

Gough en el cuadernillo informa de dos estudios de validez con la escala de Capacidad de categoría (Cc); en el primero se evalu3 a 100 oficiales militares, y se encontr3 que la Capacidad de categoría (Cc) correlacion3 en +.38 con la clasificaci3n de los miembros del personal de "empuje" y en +.43 con la clasificaci3n de "capacidad de comunicarse". En el segundo estudio, la escala Capacidad de categoría (Cc) se correlaciono en +.41 con el "Home Index" (medida de status socioecon3mico, SES), en una muestra de 152 hombres estudiantes de secundaria y en +.48 con el "Home Index" en una muestra de 174 mujeres estudiantes de secundaria.



En otro estudio, Maldonado (1981), reporta que "Gough probó la hipótesis de que las discrepancias entre el status y los puntajes en la escala Capacidad de categoría (Cc), predecían la movilidad social ascendente si los puntajes de la escala eran más altos y la movilidad descendente si estos eran más bajos. Para esto utilizó el American Home Scale (AHS), una medida de SES, en una muestra de estudiantes de preparatoria, clasificados de la siguiente manera: 1) sujetos con puntajes altos en la escala Capacidad de categoría (Cc) y en AHS, 2) sujetos altos en capacidad de categoría (Cc) y bajos en AHS, 3) bajos en Capacidad de categoría (Cc) y altos en AHS; 4) bajos en ambos. Gough utilizó como criterio la estimación realizada por el director del salario eventual que percibían los estudiantes, obteniendo el apoyo para la hipótesis de que las discrepancias indicaban movilidad de status y que la escala Capacidad de categoría (Cc) evaluaba el potencial para el status".

### **3. Sociabilidad (Sd)**

Maldonado y sus colaboradores (1981), en su revisión, encontraron que la mayoría de los estudios de validez con esta escala, se han realizado con estudiantes de preparatoria. Ellos reportan dos estudios: en el primero, a una muestra de mujeres preparatorias se les pidió se autoevaluaran su "sociabilidad", también se pidió a sus compañeros las evaluaran al respecto, siendo este el criterio tomado. Se obtuvieron correlaciones que iban de .24 a .68. En el segundo estudio reportado, se tomó como criterio la participación en actividades extracurriculares y el pertenecer a clubes sociales. Se pidió a directores de 5 preparatorias, seleccionaran a 52 muchachos y 51 muchachas con participación extracurricular. Después de aplicárseles la escala de Sociabilidad y comparando los puntajes, se obtuvieron los siguientes resultados, una media de puntaje T de 52 para los más participativos y una media de puntaje T de 42 para los muchachos menos participativos.

### **4. Presencia social (Ps)**

Son pocos los estudios de validez realizados en esta escala, Gough informa de dos estudios, en el primero, a una muestra de 70 solicitantes a la escuela de medicina, que fueron evaluados en la Universidad de California. Presencia social (Ps) tuvo una correlación de +.43 con la clasificación por parte de los miembros del personal en "presencia social". En el segundo estudio, a directores de cinco preparatorias se les pidió nombraran a los estudiantes que se consideraban estaban hasta arriba y hasta abajo en "Presencia social" (los criterios tomados para tal evaluación en la descripción del rasgo que aparece en el manual). Se eligieron 52 muchachos y 51 muchachas con más rasgos de Presencia social (Ps) y 52 muchachos y 51 muchachas con el menor número de cualidades de (Ps). Después de administrarles la escala de Presencia social, se compararon los puntajes, obteniéndose medias de calificación T de 53 y 52 para los muchachos y muchachas altos en Ps, y una media T de 42 y 43 para los muchachos y muchachas bajos en este rasgo.

### **5. Auto aceptación (Aa)**

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo reporta tres estudios realizados para validar esta escala. En el primero se evaluaron 70 estudiantes aspirantes a la escuela de medicina de la Universidad de California, Auto aceptación (Aa), obtuvo una correlación de +.32 con la clasificación de los miembros del personal IPAR, con respecto a la "auto aceptación" (los criterios tomados, son las descripciones que vienen en el manual). En el segundo estudio se estudiaron a 40 pasantes de Ingeniería, Auto aceptación (Aa) obtuvo una correlación negativa de -.57 con los resultados del método de selección de respuestas respecto a las frases del

cuestionario de Personalidad Q-Sort, "tiene una gran predisposición a sentirse culpable". En el tercer estudio reportado por Gough, en cinco escuelas secundarias antes de administrarles el CPI, los directores seleccionaron 52 muchachos y 53 muchachas que "más" se auto aceptaban, y 52 muchachos y 53 muchachas que "menos" se auto aceptaban. Las medias de puntuación T en la escala Auto aceptación (Aa), fueron de 20 a 21 para los que "más" se auto aceptaban y T de 17 a 18 para los que "menos" se auto aceptaban.

### **6. Sentido de bienestar (Sb)**

Maldonado y colaboradores (1981), informan que los estudios de validez de la escala Sentido de bienestar (Sb), más que detectar el énfasis excesivo de los problemas, éstas se han enfocado más hacia la investigación de los intentos de exagerar un sentimiento de bienestar. Así, los estudios de validez han versado sobre la relación de Sentido de bienestar (Sb) y diversos criterios "ajuste psicológico". Goodstein, Crites, Heilbrun y Rempel (1961), citados por Maldonado y compañeros, después de aplicarles el CPI a 3 muestras de estudiantes universitarios, compararon sus puntajes en la escala de Sentido de bienestar (Sb); una muestra de estudiantes no tenían antecedentes de haber solicitado ayuda al centro de consejo de la Universidad, otra muestra de estudiantes que sí lo habían solicitado por problemas vocacionales y educativos, y una tercera muestra de puntajes T fueron los siguientes: T de 50.8 para el primer grupo, T de 46.1 para el segundo y T de 39.9 para el tercero.

Por otro lado, Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo informa de dos estudios realizados: en uno de ellos, 100 oficiales militares estudiados por el IPAR de la Universidad de California, obtuvieron una correlación de +.26 en la escala Sentido de bienestar (Sb) con la clasificación de los miembros del personal sobre "salud y vitalidad" y de +.27 con la clasificación propia sobre "aptitud física general". En otro estudio, a 354 estudiantes universitarios se les pidió falsearan sus respuestas en el CPI, de tal modo que sus respuestas indicaran problemas personales serios y sentimientos de ansiedad. Sus puntuaciones se compararon con 915 pacientes psiquiátricos y 2,800 estudiantes universitarios a quienes también se les aplicó el CPI, sin instrucciones especiales. Obteniéndose media de puntuación T de 11.81 para los falseadores, T de 34.85 para los pacientes psiquiátricos y de 37.46 para los estudiantes universitarios.

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), comenta que "el valor de 37.46 es típico de adultos no psiquiátricos. El puntaje bajo entre los pacientes apoya, por lo tanto, la validez de la escala. La puntuación notablemente más baja de la muestra que debía fingir un trastorno psiquiátrico apunta hacia la utilidad de Sentido de bienestar (Sb) para identificar simulados y fingidos".

### **7. Responsabilidad (Re)**

Los estudios de validez para la escala Responsabilidad (Re), con que contamos, son los reportados por Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989) en el cuadernillo.

En uno de ellos, se evaluaron 40 estudiantes graduados de la Universidad de California, Responsabilidad (Re), tuvo una correlación de +.38 con las clasificaciones de los miembros del personal IPAR respecto a la "integración positiva del carácter". En otro estudio con universitarios, a 40 pasantes de medicina, se les aplicó la escala Responsabilidad (Re) y se correlacionó con la clasificación del personal IPAR, respecto a la "responsabilidad", obteniéndose una correlación positiva de +.38. En otros estudios con preparatorianos, después de pedirseles a los directores

que escogieran a los estudiantes que reunieran ciertas características, se les aplicó el CPI. En el primero, los directores seleccionaron a los estudiantes, hombres y mujeres, "más" y "menos", responsables, obteniéndose medias de puntaje T en la escala Responsabilidad (Re), 31.10 para los hombres, 33.54 para las mujeres considerados los "más" responsables; T de 22.33 y T de 25.84 para los hombres y mujeres responsables.

En un segundo estudio, se trabajó con 15 preparatorianos, en las cuales sus directores asignaron a los "mejores ciudadanos" y a los "problemas de disciplina", obteniéndose las siguientes medias de puntaje T de 31.72 para los hombres y T de 32.71 para las mujeres "mejores ciudadanos"; T de 21.71 y T de 26.00 para los hombres y mujeres con "problemas de disciplina".

### **8. Socialización (Sn)**

Maldonado y colaboradores (1981), citando a Megargee, mencionan que se han realizado un gran número de investigaciones con diversas estrategias, entre ellas las siguientes:

- a) Comparación de delinquentes y no delinquentes. El diseño consiste en comparar los sujetos que han sido juzgados como delinquentes con un grupo control, siendo aparejadas las muestras en diversos factores. Encontrándose consistentemente que tanto los hombres como las mujeres delinquentes tienen puntajes en esta escala significativamente más bajos que los de los sujetos de los grupos control. Estas comparaciones se han llevado a cabo en 5 países diferentes, encontrándose que difieren significativamente los grupos de delinquentes y los no delinquentes que entre los grupos menos extremos.
- b) Diferenciación de diversos niveles de socialización en muestra de delinquentes. La comparación de delinquentes reincidentes con los que delinquen por primera vez, muestran diferencias significativas, siendo las segundas puntuaciones más elevadas en la escala Sn que los primeros.
- c) Diferencias en los niveles de Socialización en muestras de sujetos no delinquentes. La escala Socialización (Sn), discrimina significativamente a los estudiantes universitarios que cometen algún tipo de fraude de los que no lo hacen; a los estudiantes participativos en clases de los no participativos; también a los que se gradúan de las preparatorias de los que no la terminan. Hogan, Mankin, Conway y Fox, citados por Maldonado y compañeros, señalan que la escala discrimina significativamente a los sujetos adictos a la marihuana, de los fumadores ocasionales, de los que no la fuman y de los que afirman nunca haberla fumado.
- d) Validez de constructo, la cual se emplea para comprobar que un constructo que se supone mide la prueba sea comprobado, midiendo rasgos para los cuales hay un criterio externo o algún atributo o cualidad que se supone poseen las personas, una de las estrategias más utilizadas para este tipo de validez utilizado para esta escala, ha consistido en comparar el medio familiar y social de los estudiantes universitarios que obtenían diversos puntajes en la escala. Encontrándose una relación directa entre el grupo de integración familiar y el nivel de Socialización de los sujetos, por lo que resulta claro que los hijos de los padres divorciados, tienden a obtener puntajes bajos.

### **9. Autocontrol (Ac)**

En el cuadernillo el CPI, Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), reporta los siguientes estudios:

Después de aplicarles el CPI a 70 aspirantes a la carrera de medicina, se obtuvieron correlaciones negativas con un rango de  $-0.23$  a  $-0.25$  entre los puntajes obtenidos en la escala Autocontrol (Ac) y las evaluaciones del grado de "impulsividad" realizados por los psicólogos del IPAR. En otro estudio, se evaluaron 100 oficiales militares, Autocontrol (Ac), obtuvo una correlación de  $-0.23$  con la clasificación de los miembros del IPAR sobre "impulsividad" y de  $+0.21$  con la selección de respuestas sobre las frases del Q Sort: "Controla demasiado sus impulsos".

En otro estudio se pidió a los directores de 5 preparatorias, nombraron a los jóvenes de ambos sexos más y menos impulsivos en base a la descripción que les proporcionó y posteriormente se les aplicó el CPI. La diferencia entre los puntajes obtenidos en la escala Autocontrol (Ac), entre los impulsivos y los menos impulsivos fueron significativos. Los muchachos y muchachas menos impulsivos obtuvieron respectivamente, medias de puntajes en Autocontrol (Ac), de 28.53 y 32.81, en tanto que los muchachos y muchachas obtuvieron respectivamente puntajes de 21.29 y 26.12.

### **10. Tolerancia (To)**

La validez concurrente ha sido la más estudiada y la que mayor evidencia ha reportado para la validez de la escala de Tolerancia (To). En 100 oficiales militares, Tolerancia (To), correlaciono  $.46$  con la escala "California F" (Fascismo; personalidad autoritaria). En otra muestra de 152 hombres adultos, Tolerancia (To), tuvo una correlación de  $+0.34$  con el "Chicago Inventory of Social Beliefs" (medida del sentido de justicia y de los valores humanitarios).

En un tercer estudio con 419 estudiantes universitarios, Tolerancia (To), tuvo una correlación de  $-0.48$  en la escala "California F".

### **11. Buena impresión (Bi)**

En su mayoría, los estudios de validez de esta escala se han enfocado hacia su habilidad para discriminar los protocolos falseados de los que no los son, una de las estrategias ha consistido en pedir a un grupo de sujetos que contesten el CPI, como si trataran de dar la mejor impresión posible y comparar sus puntuaciones con las de un segundo grupo al que no le han dado instrucciones especiales.

Para estas investigaciones, se han trabajado más frecuentemente con estudiantes de preparatoria. Los resultados obtenidos son, media de calificaciones T de 58 para los estudiantes con instrucciones de falsear el instrumento y T de 42 para los que no se les proporcionó tales instrucciones. En otro estudio, a un grupo de 5 preparatorias de 20 estudiantes, se les aplicó 2 veces el CPI. La primera aplicación fue bajo condiciones estándares, y en la segunda se les dieron las siguientes instrucciones: a un grupo se les pidió que contestaran el test como si fuera una persona dominante; al segundo grupo se les pidió que lo hicieran como personas responsables; al tercero como si tuvieran una gran capacidad intelectual; al cuarto como si poseyeran un alto grado de flexibilidad; y al quinto se les pidió respondieran tratando de crear una impresión favorable. Al comparar los puntajes de ambas poblaciones, se encontró que en la

segunda situación el perfil general y la escala de Dominancia, Responsabilidad, Eficacia intelectual y Buena impresión, en particular, se elevaron considerablemente en cada grupo. Además, la escala de Buena impresión fue la que tuvo mayor incremento en todos los grupos.

Por otro lado, en lo que respecta a los estudios de validez concurrente, Gough (1980), reporta las siguientes investigaciones:

En una muestra de 152 adultos hombres Bi tuvo una correlación de +.60 con la escala K (corrección) del MMPI. En otra muestra de 152 hombres adultos Bi tuvo una corrección de +.32 con la escala Mi (madurez de intereses) del "Strong Vocational Interest Blank".

### **12. Comunalidad (Co)**

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo reporta los siguientes estudios:

En evaluaciones de 100 oficiales militares, Comunalidad (Co), tuvo una correlación de +.28 con una selección compuesta de respuestas a la frase del Q Sort: "Es confiable y práctico, tiene sentido común y criterio", y de -.32 con la frase "Esta incomodo consigo mismo, tiene graves conflictos internos".

En otro estudio, se llenaron 30 hojas de respuestas del CPI, utilizando tablas numéricas al azar para determinar las respuestas "cierto" y "falso", los impares, el puntaje individual más alto fue de 20 en puntaje bruto y el promedio de 13.83, el cual según el autor, es más bajo que cualquier puntuación individual de los que había observado bajo condiciones ordinarias. Esto sugiere que cualquier protocolo contestado al azar sería detectado por la escala de Comunalidad.

### **13. Logro conformidad (Lc)**

La escala Logro conformidad (Lc), ha recibido un especial interés para estudiar su validez, debido a su importancia en la predicción del rendimiento en el medio educativo. Mencionan, también, que la estrategia ha consistido en administrar el CPI a estudiantes y correlacionar los puntajes obtenidos en la escala Autocontrol (Ac), con un criterio externo. Los criterios fueron el promedio global de calificaciones, la calificación obtenida en una materia o curso y el complemento de un grupo de estudio. Obteniéndose correlaciones significativas, que van de .13 a .41 en donde las más altas corresponden a las muestras de estudiantes de preparatoria.

Un ejemplo de validez de constructo, es el estudio realizado por Domino (1968), citado por Maldonado y compañeros, el cual aplicó las escalas de Logro conformidad (Lc) y de Logro independencia (Li), a 348 estudiantes universitarios, que clasificó de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en ambas escalas: 1) sujetos con puntuaciones altas en ambas escalas; 2) sujetos con puntuaciones altas en la escala Logro conformidad (Lc) y bajas en la escala Logro independencia (Li); 3) sujetos con puntuaciones bajas en la escala Logro conformidad (Lc) y 4) sujetos con puntuaciones bajas en ambas escalas. También considero las calificaciones de los últimos 4 semestres que cursaron los sujetos, encontrando que el grupo que obtuvo puntajes altos en ambas escalas tenían las mejores calificaciones en la escuela, en tanto que el grupo con puntuaciones bajas en las dos escalas, tenían las peores calificaciones.

Además, Domino, tomó en cuenta si los maestros de los últimos 4 cursos habían o no recompensado la conformidad o la independencia. Encontrando que el grupo alto en Logro conformidad (Lc) y bajo en Logro independencia (Li), tuvo un mayor desempeño en los cursos

donde se recompensó la conformidad, en tanto que el grupo alto en Logro independencia (Li) y bajo en Logro conformidad (Lc), trabajo mejor en las clases donde se premiaba la independencia.

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo reporta otro estudio realizado con 100 oficiales militares, en donde Logro conformidad (Lc) tuvo una correlación de +.33 con la selección de respuestas de la frase Q Sort: "Eficiente, hábil, capaz de mover sus recursos con facilidad y efectividad; no se molesta con las inhibiciones del trabajo".

#### **14. Logro independencia (Li)**

El procedimiento para validar la escala Logro independencia (Li), ha sido el mismo que el utilizado para la escala Logro conformidad (Lc), puesto que ambas escalas se validaron conjuntamente. Los criterios adoptados han consistido en el promedio global de calificaciones (GPA), y las calificaciones obtenidas en el curso específico. En tanto que las muestras con que se ha trabajado, han sido estudiantes preparatorianos, han sido estudiantes universitarios y estudiantes de programas especiales. Las correlaciones más elevadas las han obtenido los estudiantes universitarios.

Gough (1980, citado por Clavel y López, 1989), en el cuadernillo reporta los siguientes estudios:

En estudiantes de primero año de agricultura de la Universidad de California, Logro independencia (Li) tuvo una correlación de +.44 con las calificaciones del primer semestre. En otro estudio, una muestra de 40 estudiantes del último año de la Facultad de Medicina de la Universidad de California, Logro independencia (Li) tuvo una correlación de +.31 con las clasificaciones del profesorado como "Capaz de lograr éxito como médico y cirujano". En otro estudio, 917 estudiantes de psicología se les administro el CPI, correlacionando Logro independencia (Li) en +.38 con las calificaciones del curso

En otro estudio con 100 oficiales militares se les administro las frases del Q Sort y se correlaciono la frase "Confía en sí mismo, es independiente en sus juicios; es capaz de pensar por sí mismo" como la escala Logro independencia (Li), obteniéndose una correlación de +.30.

#### **15. Eficacia intelectual (Ei)**

En el cuadernillo del CPI, Gough (1980), reporta que se encontró una correlación de +.44 entre la Eficacia intelectual (Ei) y el instrumento de analogías de "Millar Analogies Test", en 70 estudiantes de postgrado en psicología de la Universidad de California. Una correlación de +.50 entre Eficiencia intelectual (Ei) y la evaluación de inteligencia con el "Kuhlmann-Anderson" en 691 estudiantes de secundaria y preparatoria. Y en 100 oficiales militares Eficiencia intelectual (Ei), tuvo una correlación de +.58 con las puntuaciones en la evaluación de inteligencia para dominio de los conceptos "Terman Concept Mastery", una correlación de +.41 con la clasificación de los miembros del personal IPAR de la "capacidad intelectual", éste último para una validez de constructo.

Plart y Minium, administraron el CPI a estudiantes universitarios en dos ocasiones; la primera al ingresar a la universidad y la segunda dos años más tarde. Clasificaron a los estudiantes de acuerdo a su cociente intelectual; estudiantes con inteligencia promedio y estudiantes con inteligencia superior; clasificación de acuerdo a los resultados obtenidos en los test de inteligencia. Las puntuaciones en la escala Eficiencia intelectual (Ei) mostraron una

diferencia en calificación T de 12 puntos, entre ambos grupos de estudiantes, siendo las de inteligencia superior, significativamente más altas. Además, de que tales diferencias aumentaron en la segunda administración.

En un estudio realizado por Hill (1867), citado por Clavel y López, (1989), se trabajó con la biografía de sujetos con diversos puntajes en Eficiencia intelectual (Ei), encontrándose que los sujetos con puntajes altos en la escala Eficiencia intelectual (Ei), son organizados, eficientes y culturales, los resultados del estudio confirman y apoyan la descripción que aparece en el Manual del CPI.

### **16. Sentido psicológico (Sp)**

En un estudio para determinar la validez concurrente de la escala Sentido psicológico (Sp), se correlacionó los puntajes obtenidos por estudiantes universitarios en la escala Sentido psicológico (Sp), con sus calificaciones de cursos de Psicología. Las correlaciones fluctuaron entre .13 y .37.

En otros estudios, Gough encontró correlaciones de +.44 entre la escala Sentido psicológico (Sp) y la fundamentación psicológica del "Strong Vocational Interest Blank", con 70 solicitantes a la escuela de medicina de la Universidad de California. Una correlación de +.40 entre la escala Sentido psicológico (Sp) y la escala psicológica (revisión de 1948) del "Strong Vocational Interest Blank" en 152 adultos hombres.

Otra estrategia realizada por Gough, para validar la escala Sentido psicológico (Sp), es la de ordenar las muestras de ambos sexos con diversas ocupaciones, según su calificación promedio en la escala y ver luego si la jerarquía corresponde al supuesto "sentido psicológico" de cada grupo. El estudio se llevó a cabo con 14 muestras de hombres y 7 de mujeres, encontrándose que el ordenamiento de los grupos, tanto en la muestra masculina como en la femenina, correspondía bastante bien con el continuo de "sentido psicológico".

### **16. Flexibilidad (Fx)**

En el cuadernillo del CPI, se encuentran correlaciones negativas de -.48 entre la escala Flexibilidad (Fx) y la clasificación que sobre "rigidez" dieron los Psicólogos del IPAR, en 40 estudiantes de postgrado de la Universidad de California. Una correlación de -.36 en 40 pasantes de medicina, también con las calificaciones sobre "rigidez" y la escala Flexibilidad (Fx).

En otro estudio con 180 estudiantes universitarios, Flexibilidad (Fx) tuvo una correlación de -.58 con la escala "California F" (personalidad autoritaria). Maldonado y compañía (1981), encontraron que la escala Flexibilidad (Fx) es una de las escalas menos validadas del CPI.

### **17. Femenidad (Fe)**

Una de las estrategias para estudiar la validez de la escala Femenidad (Fe), ha consistido en correlacionar los puntajes obtenidos en esta escala con el sexo del examinado, de esta manera, se han obtenido correlaciones de punto by serial que van de .37 a .78 en muestras de estudiantes de ambos sexos de preparatoria y universidad y en hombres y mujeres civiles. Estos estudios se han llevado a cabo en diferentes naciones.

En otras investigaciones se han utilizado otras escalas que intentan evaluar el mismo rasgo, tales como la escala Mf del MMPI que correlaciona con la escala Femenidad (Fe) en +.43 con 152 adultos hombres (Gough H., 1980, citado por Clavel y López, 1989). Se ha correlacionado, también, con las escalas M-F, de Guilford Martín y Beston y la escala de Sensibilidad femenina de Webster, las correlaciones con estas escalas fluctúan entre .28 y .45.

Con la escala masculinidad del "Strong Vocational Interest Blank", Femenidad (Fe), correlaciona en -.41 con 152 hombres adultos, (1980) y con la escala de Guilford-Zimmerman que evalúa la masculinidad-femenidad correlaciona en -.71.

### ***Administración, Calificación e Interpretación Del Inventario Psicológico de California***

El inventario CPI, es un test auto administrable, y puede ser aplicado en forma individual o en grupo. Los ítems están impresos en un folleto de afirmaciones que pueden usarse en varias ocasiones (ver anexo 1). Las respuestas se registran en una hoja de respuestas MP-303 (ver anexo 2) diseñados especialmente para la calificación manual o en una hoja de respuestas, para la calificación por computadora. Una vez entregadas las hojas de respuestas, dobladas adecuadamente, se les pide a los sujetos anoten sus nombres y otros datos de identificación en los espacios correspondientes. Posteriormente, se les entregan los folletos de afirmaciones y se les pide que lean con detenimiento las instrucciones en voz baja, o bien el examinador las lee en voz alta.

Para evitar errores en la calificación, se les pide a los sujetos que marquen con un "X", y no con otro tipo de marca, el cuadro correspondiente a su respuesta, dependiendo si considera "Verdadera" o "Falsa" esa afirmación, según su particular criterio.

El tiempo aproximado de aplicación del inventario CPI, es de 45,60 minutos, o bien un tiempo indefinido.

En caso de duda del sujeto sobre la definición de una palabra, el examinador puede solucionarla. Si en la duda del examinado es necesario explicar algún concepto e interpretar alguna afirmación, generalmente se le pide o se le alienta al sujeto para que utilice su propio criterio. Si un ítem parece especialmente difícil, se le puede permitir que lo deje en blanco.

El inventario, en Estados Unidos es aplicable a sujetos cuyas edades fluctúan de 12 a 70 años. En E.U. el test puede ser aplicado en sujetos en escuela primaria, hasta en sujetos con estudios superiores, aunque en los de primaria y niveles inferiores de secundaria, algunos reactivos les son difíciles y unos cuantos carecen de aplicabilidad. Al hacer utilizado en México, y debido que es una prueba extranjera no estandarizada para la población mexicana en sí, el inventario es aplicado bajo las mismas leyes de aplicación que en Estados Unidos.

#### **Calificación**

La calificación se las hojas de respuestas, puede ser por computadora o manual, en la segunda, se obtiene el puntaje en bruto para cada escala, colocando cada una de las plantillas de calificación MP-30-4, sobre la hoja de respuestas, teniendo mucho cuidado de que las guías en la parte superior e inferior de la planilla coincidan con las de la hoja de respuestas. Se cuentan las Xs que se ven a través de los orificios y el total se anota en casilla correspondiente, en la parte inferior de la hoja de respuestas. Posteriormente, se tiene cuidado de utilizar el lado correcto de la hoja de respuestas que corresponda al sexo del sujeto. Las puntuaciones se



grafican sobre el perfil (anexo 3 y 4) marcando los puntos en las columnas que corresponden a las puntuaciones naturales para las distintas escalas y trazar con línea seguida el perfil obtenido.

### **El Perfil y las Normas**

Las normas para el Inventario CPI fueron desarrolladas una vez que se consideraron las muestras norteamericanas disponibles en una única muestra para cada sexo. Así, las puntuaciones estándar para los hombres se basan en más de 6,200 casos y las normas para las mujeres incluyen más de 7,000. Estos totales son cuantiosos e incluyen un amplio rango de edades, grupos socioeconómicos y áreas geográficas; sin embargo, la muestra no se ofrece como una genuina muestra al azar de la población general.

El perfil, con normas masculinas y femeninas en cada cara de la hoja, se construyó de tal manera que ofrece una conversión automática de las puntuaciones naturales a puntuaciones estándar. Por ejemplo, para encontrar la puntuación estándar equivalente a una puntuación natural de 32 en la escala Do (Dominancia) en hombres, se cuenta la columna para esa escala hasta 32, dos marcas de la escala por encima del 30; la puntuación estándar se encontrará entonces en la columna de puntuación estándar y resulta ser de 60 en nuestro caso. La puntuación estándar media para cada escala es de 50, con una desviación estándar de 10. Esto quiere decir que aproximadamente 95% de la población deberá caer, por lo menos teóricamente, entre las puntuaciones estándar de 30 y 70 en cualquier escala individual. A pesar de que la conversión visual que ofrece la hoja del perfil resulta adecuada en la mayoría de los casos.

La hoja del perfil contiene los cuatro grupos de escalas. El propósito de estos agrupamientos es facilitar la interpretación clínica del perfil, y no para definir categorías psicométricas o factoriales.

### **Interpretación**

Maldonado y colaboradores (1981), citando a Gough, señalan que la interpretación del perfil debe ser realizada por psicólogos familiarizados con el CPI, bien entrenados y que conozcan en su conjunto cada una de sus escalas; su contestación y los estudios relacionados con su confiabilidad y validez. Además de tener en cuenta que el test busca identificar individuos que "se comportarán de alguna manera específica y serán descritos de alguna manera determinada".

Ellos mencionan, también que no sólo hay que basarse en el perfil, sino que hay que considerar las condiciones de administración, características básicas del sujeto como edad, sexo, estado civil, nivel educativo, profesión, religión, nivel socioeconómico, etc., la historia del caso del sujeto, la entrevista y otras pruebas que sirvan para corroborar.

## ***Pasos para seguir una Adecuada Interpretación***

### **PASO 1.- DETERMINAR LA VALIDEZ DEL PERFIL**

Son tres las formas en que se puede distorsionar el perfil:

1.-Responder el inventario de manera inapropiada. Esto es, que el sujeto conteste al azar o marque sus respuestas contestando "verdadero" o "falso", sin considerar el contenido de la frase. Según Maldonado y colaboradores, esta forma de distorsión puede responder a que el sujeto no comprendió las instrucciones o el contenido de los ítems, o el sujeto coloca sus

respuestas en otras casillas que no corresponden a los ítems en cuestión, o que distorsiona de manera deliberada el test, obteniendo de esta manera patrones de respuesta "al azar", respuestas "todo verdadero" o respuestas "todo falso". Los criterios para detectar estas mismas distorsiones son los siguientes: para protocolos contestados al azar, los puntajes de la escala de Comunalidad (Co) serán extremadamente bajos; para los protocolos donde el patrón es "todas las respuestas falsas", además de los anterior, hay una gran elevación en las escalas de Flexibilidad (Fx), Logro independencia (Li), Autocontrol (Ac) y Tolerancia (To); en el caso contrario, donde el patrón es "todas las respuestas verdaderas" estas mismas escalas son extremadamente bajas.

2.-Fingir estar mal, es decir, el sujeto responde en inventario mostrando una marcada exageración de sus problemas. La escala clave para detectar este tipo de protocolo, es la escala Sentido de bienestar (Sb) que mostrará puntajes muy bajos. Para distinguir la de los protocolos "todo verdadero", las escalas Flexibilidad (Fx), Logro independencia (Li), Autocontrol (Ac) t Tolerancia (To), se hallaron menos decrementadas en el de "fingir estar mal". Para distinguirlo de los protocolos contestados "al azar", se considera la escala Buena impresión (Bi), para los protocolos "fingir estar mal", Buena impresión (Bi), esta muy por debajo de la calificación T de 50, en tanto que para los contestados "al azar" Buena impresión (Bi), esta en T igual a 50.

3.-Fingir estar bien. Esto es contestar el inventario tratando de dar una buena imagen de sí mismo, ocultando defectos y exagerando sus virtudes. Este tipo de protocolos son fáciles de detectar, ya que hay una marca de elevación de las escalas, apareciendo como pico de perfil, la escala de Buena impresión (Bi), las otras escalas muestran poca variabilidad entre sí.

Aún cuando estas dos últimas formas de distinción, invalidan el test, es importante que se tomen en cuenta ya que tal disimulación indica un rasgo característico de la personalidad del sujeto.

Otros motivos para invalidar el inventario, es cuando el sujeto deja sin contestar varias pregunta o cunado marca simultáneamente "falso" y "verdadero" una pregunta, repitiendo esto en varias ocasiones.

## **PASO 2. NOTAR LA ELEVACIÓN GLOBAL DEL PERFIL**

Para notar la elevación general del perfil, se toma como referencia la línea básica de T50. Si casi todas las puntuaciones están en 0 por encima de la línea de puntuación estándar media, es muy probable que la persona esté funcionando con eficacia tanto social como intelectualmente. En caso contrario, si las puntuaciones se hallan por debajo de la media, es casi seguro que el individuo experimente importantes dificultades en su ajuste interpersonal.

Maldonado y colaboradores (1981), recomiendan graficar junto el perfil individual, un perfil basado en las normas establecidas para el grupo criterio al cual pertenece el sujeto. De no contarse con esas normas, se pueden utilizar las normas estadounidenses, aunque sería más recomendable obtener las propias normas para cada grupo específico.

## **PASO 3. NOTAR LA ELEVACIÓN DIFERENCIAL DE LOS CUATRO GRUPOS ESCOLARES**

Después de haber hecho una apreciación rápida del nivel general de funcionamiento, el intérprete puede pasar a buscar los grupos de escalas altas y bajas. Así por ejemplo, si las seis

escalas del Grupo 1: Dominancia (Do), Capacidad de categoría (Cc), Sociabilidad (Sb), Presencia social (Ps), Auto aceptación (Aa) y Sentido de bienestar (Sb), tienden a ser más elevadas, que por ejemplo. Las escalas del Grupo 3: Logro conformidad (Lc), Logro independencia (Li) y Eficacia intelectual (Ei), es muy probable que la capacidad del individuo para establecer relaciones interpersonales se encuentre altamente desarrollada, en tanto que sus inclinaciones estén más debilitadas.

#### **PASO 4. ENLISTAR LAS ESCALAS MÁS ALTAS Y MÁS BAJAS**

En este paso se identifican las escalas más altas y más bajas del perfil; para determinarlas, hay que recordar tres criterios: 1) la lejanía del puntaje de la escala con respecto a la calificación T de 50; 2) la disparidad con respecto a las normas del grupo de referencia más adecuado y 3) la media personal del sujeto, la que se obtiene sumando las calificaciones T correspondientes a cada una de las escalas y dividiéndolas entre 18. Una vez hecho esto se identifican los rasgos que caracterizan a los individuos con puntajes altos y bajos en la escala, que se encuentra en la parte correspondiente a la interpretación de cada una de las escalas. Entre más extremas sean las puntuaciones, el grupo particular de rasgos, serán mayormente descritos. Es de considerarse, también los comportamientos que sugieren dos o más puntuaciones extremas y que son semejantes, es casi seguro que se estén reforzadas: si por el contrario, parecen opuestos o contradictorios, es probable que sirvan para contrarrestar o mejorarse mutuamente. En este momento es cuando la experiencia permite al usuario desarrollar mejores hipótesis y hacer predicciones más válidas.

#### **PASO 5. PECULIARIDADES DEL PERFIL**

Como paso final, antes de integrar los datos obtenidos en cada uno de los casos anteriores, para dar una conclusión final, se debe considerar que no hay dos seres humanos idénticos; de la misma manera, la mayoría de los perfiles del Inventario CPI, van a revelar rasgos de idiosincrasia únicos, puede ser el caso, de una rara combinación de puntuaciones altas y bajas, ciertas desviaciones de la norma, que son poco comunes, una curva demasiado aguda de alguna escala, etc. Estas variaciones son un verdadero desafío para el intérprete y aún cuando algunas no se puedan entender se inmediato, deben ser tomadas en cuenta y ser consideradas.

### **3.2. Estudios a Nivel Internacional sobre el Inventario Psicológico de California.**

En trabajos realizados a nivel internacional, con respecto al Inventario Psicológico de California, podríamos mencionar algunos trabajos como el realizado por Joseph Levin y Eliezer S. Karni, quienes fueron publicados por su trabajo en la "Journal of Personality Assessment", (1981). Su trabajo estuvo basado en el interés de interpretar los factores modelo del Inventario, principalmente en la identificación de un tercer factor, el cuál había sido ignorado en el estudio realizado, con anterioridad, por Nichols y Schnell (1963). Hacia conquistar el problema de la insuficiencia en la información y variación de este factor.

Realizaron una inter correlación entre las correlaciones originales dadas en el inventario creado por (Gough 1957, citado por Levín y Eliezer, 1981), y los tres factores evaluados y utilizados literalmente en los de Comunalidad, fueron usados como principal componente de análisis unilateral, en la emisión inter determinados de la calificación del factor. Los resultados

obtenidos en este estudio, fueron que la interpretación de este factor puede ser derivado de la comparación por (Guogh 1957, 1968 y Megargee 1972, citados por Levin y Eliezer, 1981), para la descripción de las escalas y la descripción de las frases, contrastadas alternativamente por tanteo. Y que el factor identificado es la medida de la dimensión de la Independencia y la Individualidad, Espontaneidad contra Conformidad, y que la escala es muy esquemática y efectiva para identificar los rasgos y puntuaciones, así como que su principal objetivo es la identificación de las comparaciones subjetivas o similares de quien responde descuidadamente, y que no obstante esta escala permanecerá aún debido ha este descuido.

Otro estudio es el realizado por John A. Johnson, publicado por "Human Performance" (1997), quien realizó su estudio en el Departamento de Psicología en la Universidad del Estado de Pennsylvania. Este estudio se enfoca hacia la descripción de la construcción y validación de 7 escalas del Inventario Psicológico de California (CPI), basándose en el modelo de los 5 Factores; así como las diferencias de la escala de construcción tradicional, realización y aproximación empírica de las respuestas.

La muestra fue de 763 sujetos, las escalas examinadas, fueron aquellas designadas a evaluar el desempeño social. La escala de construcción para este estudio, produce diferencias en cuanto a la idea empírica tradicional y la procedencia racional que se puede considerar de las respuestas, como la proyección en las respuestas de "verdad" o "falso", dependen del estado y los efectos de la interlocución de las personas.

Lo que aporta este estudio en cuanto a resultados y al estudio de este inventario; es la introducción de nuevos métodos de construcción de escalas de personalidad, basadas en la noción específica para la creación de los inventarios de personalidad, que dan la impresión de que el comportamiento y desempeño en la contestación del mismo sea engañoso. Determinando que al hablar de las respuestas a los ítems de los actos característicos de la personalidad, es preciso la utilización en la aproximación de la necesidad de evaluar en términos de fiabilidad y validez de los resultados de las escalas.

Robert R. McCrae, Paul T. Costa y Ralph L. Piedmont (1993), realizaron otro estudio basado igualmente en Inventario Psicológico de California, publicado por "Journal of Personality". En dicho estudio, se ofrece un análisis conceptual de las escalas del CPI y el modelo de los 5 Factores. Para la realización de este estudio, se compararon; el contenido de las escalas de correlación con los factores del modelo. Se llevó a cabo con una muestra de 348 sujetos entre lo 19 y 92 años de edad. Los participantes fueron tomados voluntariamente y con una buena educación; la muestras quedo compuesta por 153 hombres entre los 27 y 92 años de edad y de 195 mujeres entre los 19 y 89 años de edad.

Este estudio demostró una significativa forma de enlazamiento entre las escalas del CPI y los 4 Factores, quien en un futuro podría representarse en las escalas del CPI, así como la utilidad de dichas escalas, junto con el análisis sistemático racional de los ítems con los 5 Factores, relacionando a otros conceptos de la personalidad en su construcción y discusión.

### **3.3. Estudios a Nivel Nacional sobre el Inventario Psicológico de California**

En lo tocante a los trabajos de tesis realizados con el instrumento "Inventario Psicológico de California" (CPI), se han efectuado diversas investigaciones; siendo el primer antecedente el estudio realizado por J.L. Maldonado, M.L. Saldaña y J.M. Xacur (1981), cuyo objetivo fue estandarizar el "Inventario Psicológico de California" (CPI), en estudiantes de Licenciatura de la

UNAM. Iniciándose con la traducción del inventario y realizando un primer piloteo, este se llevo a cabo de la siguiente manera; seleccionando 2 grupos, el primero por 25 alumnos de CCH-plantel Naucalpan y el segundo por 60 alumnos de la preparatoria de la UVM. Posteriormente se eligió una muestra, constituida por estudiantes a nivel Licenciatura de la UNAM, de Ciudad Universitaria.

El segundo trabajo con el "Inventario Psicológico de California" (CPI), fue el realizado por Cárdenas y R. Ramos (1989), el cual consistió en comparar los rasgos de personalidad de los alumnos del tercer años de Escuela Normal Oficial vs. los rasgos de la Escuela Particular de Maestros.

La tercera investigación realizada fue hecha por M. Vargas y A. Martínez (1987), en la cual se comparó las características de personalidad de los estudiantes de bachillerato de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca de tres diferentes regiones del mismo estado.

Los hallazgos fueron los siguientes:

El primer estudio que se hizo en la UNAM; fue con 394 estudiantes de nivel licenciatura, con una muestra aleatoria combinada (estratificada y por adaptación del instrumento, estudio piloto, obtención de datos normativos y análisis estadísticos y descriptivos de las escalas, análisis de correlación y análisis factorial.

Las normas que obtuvieron, permiten interpretar adecuadamente los perfiles de los sujetos con un nivel educativo similar al de la muestra de Ciudad Universitaria. Se recomendó que antes de utilizar el instrumento en otras poblaciones, se investigue para obtener normas (estándares), en caso de no poder realizarse éstos, es preferible que se hagan uso de las normas norteamericanas. "También hace mención de que es necesario un análisis de reactivos y una versión corta que economice tiempo".

El segundo trabajo se efectuó con una muestra estratificada de 250 sujetos distribuidos de la siguiente manera:

El Grupo 1 de la Escuela Normal Superior integrado por 50 sujetos; el Grupo 2 de la Escuela Nacional de Maestros, integrado por 100 sujetos y el Grupo 3 de la Escuela Particular Manuel Altamirano, compuesto por 100 sujetos.

Del cual se desprenden los siguientes resultados:

Dentro del perfil masculino no se dan diferencias estadísticas significativas en ninguna de las 18 escalas que comprenden el inventario.

En lo que respecta al perfil femenino, permite interpretar que en esta población se detectaron diferencias estadísticamente significativas en las escalas de Comunalidad, Sociabilidad, Sentido de bienestar y Responsabilidad. Infiriendo que las alumnas de la Escuela Nacional de Maestros tienden a manifestar comportamientos en pro de una mejor adaptación en lo tocante a sus funciones como mentores, ya que su personalidad está ajustada a lo que puede demandar el medio.

En la tercera investigación se trabajó con una muestra de 278 sujetos distribuidos por regiones de la siguiente manera:

<b>Región</b>	<b>Sexo</b>	<b>Sujetos</b>
Mixteca	Femenino	7
	Masculino	18
Valle	Femenino	93
	Masculino	133
Istmo	Femenino	14
	Masculino	13

Obteniéndose los siguientes resultados a través de un análisis estadístico (medidas de tendencia central, medidas de dispersión en una prueba de significancia). No se encontraron diferencias significativas de rasgos de personalidad entre los estudiantes de las tres regiones, por lo que la Hipótesis Alterna  $H_1$  se acepta y se rechaza la Hipótesis Nula  $H_0$ , de lo que podemos concluir que los factores que convergen en la formación de la personalidad del oaxaqueño, fueron similares, independientemente del lugar de procedencia.

Y en virtud de que en los estudios, anteriormente mencionados, no hay una obtención de normas de calificación y en especial para las fuerzas armadas, a excepción de la Estandarización con estudiantes universitarios hecha por Maldonado y colaboradores; Clavel y López (1989), en su tesis para obtener el título de licenciatura, evocaron su trabajo para obtener normas que fueran útiles para evaluar a la población de la Fuerza Aérea Mexicana.

Otra investigación realizada en el año de (1985), fue la de Medina H. Guadalupe, quien para obtener también el título de Licenciatura, realizó una investigación para probar el Inventario Psicológico de California (CPI), con personas que solicitaron empleo en una dependencia de gobierno; para obtener el perfil de personalidad de estos solicitantes de empleo al Sector Público. Los sujetos debían reunir ciertos requisitos, previamente establecidos, (edad y escolaridad). El grupo fue formado por 314 sujetos.

Se investigó también si afectaba o no, el nivel intelectual con las características de personalidad de los individuos. Así como si existían diferencias significativas en la correlación de los resultados de dicha tesis y las normas estandarizadas del inventario, hechas con la población de estudiantes de la UNAM.

Después del análisis y la revisión de los resultados obtenidos, se llegó a las siguientes conclusiones; el mayor porcentaje de sujetos que solicitan trabajo en las dependencias de gobierno, lo tienen los hombres 67.8%, con un nivel escolar promedio de preparatoria, con una calificación de inteligencia media. Siendo los valores ligeramente mayores que las mujeres las cuales tienen un promedio de edad, de la muestra de soltero.

En cuanto a las escalas se refiere, los resultados son los siguientes:

- **Dominancia**. - No se encontraron diferencias significativas, debido al efecto de la variable sexo, pero en comparación con los estudiantes de Estados Unidos y los sujetos mexicanos de la muestra, indica que los sujetos mexicanos se muestran menos tenaces y dominantes.

- Capacidad de Status.- De nuevo se produjo una diferencia significativa entre los sujetos mexicanos y los sujetos de Estados Unidos, mostrándose los primeros como tendientes a actuar de manera convencional y sin tratar de influir en los sujetos para obtener un beneficio propio.
- Sociabilidad.- En esta escala, la muestra obtenida de los sujetos en esta investigación, tiende a parecerse más a los estudiantes de Estados Unidos; mostrando que son individuos sociables, activos y emprendedores en esta área.
- Presencia social.- Existe también una diferencia, que indica que hay una tendencia por parte de nuestra población, a actuar con inseguridad, poca espontaneidad y confianza en sí mismos, a diferencia de la población de los estudiantes de Estados Unidos.
- Auto aceptación.- Es la única en la cual se encontró exactamente los mismos resultados en las tres poblaciones estudiadas, indicando que todos los sujetos muestran una gran seguridad y confianza en sí mismos
- Sentimiento de bienestar.- Produjo medias altas, indicando que la muestra es; tanto de sujetos normales como honestos en sus respuestas.
- Responsabilidad.- Por edad y status económico, los sujetos utilizados en este estudio, produjeron una media más alta que la de los estudiantes mexicanos, indicando que son responsables, que planean sus actividades por adelantado.
- Socialización.- Se encontró que la muestra del presente estudio ya ha internalizado y hace uso de los valores de la sociedad.
- Autocontrol.- Muestra que los aspirantes a trabajar en el Sector Público, se consideran calmados, reflexionando y meditando antes de actuar, añadiendo además que es muy probable que por encontrarse ante una situación de valoración, lógicamente iba a aumentar su autocontrol, por buscar dar una buena imagen, que ante una situación diferente y cotidiana.
- Tolerancia.- La media obtenida, caracteriza a los sujetos como respetuosos de las opiniones y las creencias de los demás.
- Buena impresión.- Nuevamente se obtuvo una media alta, la cual indica que estos sujetos se interesan por crear una impresión favorable de los demás.
- Comunalidad y Logro conformidad.- En donde los resultados son muy congruentes, donde se ve muy claramente la misma tendencia.
- Logro independencia.- Es donde la muestra obtiene los puntajes mas bajos, indicando poco capacidad para enfrentarse a los problemas que la vida les presenta.
- Eficiencia intelectual.- Indica que los tres grupos comparados, son los que muestran menos interés por aspectos intelectuales y por adquirir nuevos conocimientos.
- Perceptividad.- Muestra parte de la caracterología del mexicano, puesto que indica que los sujetos son muy concientes y alertas de las personas a su alrededor.
- Flexibilidad.- De los tres grupos comparados, la población del estudio obtuvo la puntuación más baja; esto nos dice que se trata de personas rígidas en sus pensamientos y en su acción, son respetuosas de las normas sociales y metódicas, por lo que se resisten al cambio.
- Feminidad.- Debido a la comparación de la muestra, se obtiene en nuestra población una media igual a la teórica.

También se realizó una comparación por sexos, en donde se encontró que las 18 escalas, solo 4 de ellas hubieran diferencias significativas como son: Capacidad de Status, donde la calificación mas alta la producen los hombres; y en las tres restantes; Responsabilidad, Logro independencia y Feminidad, la calificación mas alta favorece a las mujeres.

En términos generales, la población de sujetos mexicanos que solicitan empleo en el gobierno, es gente con un sentimiento de poseer poca presencia social, una inteligencia media, cierta rigidez en cuanto a la adaptación de conceptos y normas impuestas; es gente que tiene una mayor preocupación por dar una buena impresión. Se trata también de sujetos con un tanto de dependencia hacia el medio social en el que se desenvuelven. Teniendo diferencias con las otras dos poblaciones de estudiantes universitarios.

El último estudio realizado con el Inventario Psicológico de California (CPI), fue en el año de (1997) por Alcaraz Z. Patricia, quien realizó un estudio comparativo de adaptabilidad en mujeres sentenciadas por diversos delitos, evaluadas a través del Inventario Psicológico de California. Dicho estudio buscó encontrar si existen diferencias significativas entre el perfil de adaptabilidad social de mujeres sentenciadas, dependiendo del delito por el que se les acusa.

La población utilizada, fue tomada del Centro Femenil de Readaptación Social (C.F.R.S.), integrado por las mujeres que, tras de cursar por un proceso legal y resultar responsable de algún delito, son trasladadas a dicha institución para cubrir su sentencia.

El protocolo del CPI, se aplicó durante el mes de Abril del año de 1993; la muestra se integró por aquellas personas capaces de responder al inventario, por lo que tanto las internas del área psiquiátrica y las analfabetas quedaron excluidas. Así la muestra quedó integrada por 140 mujeres, en goce de sus facultades mentales, que sabían leer y escribir y que mostraron disponibilidad para responder al inventario.

Los resultados de esta investigación fueron los siguientes: Se pudo concluir que en mujeres sentenciadas, existe un perfil diferente de adaptabilidad social dependiendo del delito cometido. Y que aunque de distinto tipo, todos los perfiles corresponden a mujeres notoriamente desadaptadas al medio social.

Además de que sin embargo, no todas las personas desadaptadas son transgresoras de la ley, y esta investigación encontró características propias de mujeres que han transgredido la ley y que se diferencian entre sí dependiendo del delito que cometieron.

Los resultados de este estudio muestran que el tipo de dificultades que estas tienen en la integración con el medio social cuentan con pautas muy similares. Es decir, en general, la población estudiada se integra por mujeres que se viven ajenas al medio social y no cuentan con lealtad o empatía hacia este. Además, lejos de que el medio les brinde la sensación de pertenencia, aparece ante ellas como el responsable de sus dificultades y la única opción que perciben para no ser vencidas o dominadas por él es justamente transgredirlo.

### **3.4. Normalización y Estandarización en México**

El primer antecedente encontrado en la investigación realizada, es el estudio normativo efectuado por José L. Maldonado y Colaboradores. (1981); trabajo sustentado como tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología; obteniendo los resultados siguientes:

"Se realizó un estudio normativo con el Inventario Psicológico de California (CPI), en una muestra aleatoria combinada (Estratificada y por conglomerados) formada por 394 estudiantes a nivel Licenciatura de la UNAM, en Ciudad Universitaria" (Maldonado, 1981).



Su estudio se dividió de la siguiente manera:

"Traducción y adaptación del instrumento, Piloteo, Obtención de Datos Normativos y Análisis estadístico (Análisis Descriptivo de las escalas, Análisis de correlaciones y Análisis factorial)" (Maldonado, 1981).

Hacen hincapié en; "La necesidad de tener normas adecuadas a la población mexicana, para interpretar confiable y validamente el perfil del (CPI). Se hallaron diferencias notables entre las normas de lo universitarios de Ciudad Universitaria, y las de los estudiantes norteamericanos, esto se debe a las importantes diferencias culturales" (Maldonado, 1981).

El piloteo se llevó a cabo de la siguiente manera: se seleccionaron 2 grupos de estudiantes de ambos sexos, del último año de preparatoria, constituidos, el primero de ellos por 25 alumnos de un grupo del Colegio de Ciencias y Humanidades, plantel Naucalpan; el segundo, por 60 alumnos de otro grupo de la preparatoria de la Universidad del Valle de México, estas muestras se eligieron debido a que por lo general la población universitaria esta formada por estudiantes que provienen, por un lado de Centros educativos públicos y por el otro de privados; además de que el nivel cultural y educativo de los estudiantes del último año de preparatoria se podría considerar que es similar al del estudiante universitario.

Administrándose el test en forma colectiva a cada muestra en el plantel educativo al que pertenecían. Después de la aplicación se elaboró una tabla de frecuencias para poder precisar el número de veces que una frase determinada no había sido comprendida. Resultando que únicamente 12 frases del total de 458 reactivos tuvieron problemas de comprensión. Sin embargo, debido a que el porcentaje de gente que no había comprendido dichos reactivos iba del 3.5 al 7% del total de las 2 muestras, porcentaje poco significativo por lo que no ameritaba modificación de la frase.

La muestra que se eligió para llevar a cabo el proceso de estandarización del CPI, estaba constituida por estudiantes a nivel Licenciatura de la Universidad Nacional Autónoma de México de Ciudad Universitaria, eligiendo esta población debido a las heterogeneidad de los elementos que la componen en cuanto a las variables de: nivel socioeconómico, edad, sexo, ocupación, escolaridad, estado civil, religión, intereses y valores, etc.

Para dicha población se eligió de manera que fuera representativa de la población anteriormente mencionada, tomándose en consideración las facultades y escuelas existentes en CU. Posteriormente se eligió al azar del horario y el semestre correspondiente a cada una de las 14 facultades que contabilizaron para la aplicación del inventario; cuando en una facultad había más de una carrera se determinaba, también por medio del azar aquella en la que se llevaría a cabo la aplicación. Estas 14 facultades se agruparon en 3 áreas, quedando de la siguiente manera:

*Área de Ciencias Naturales:*

Facultad de Medicina  
Facultad de Veterinaria  
Facultad de Ciencias  
Facultad de Odontología  
Facultad de Química

*Área Técnica:*

Facultad de Contaduría y Administración  
Facultad de Ingeniería  
Escuela Nacional de Arquitectura

*Área de Ciencias Humanístico Sociales:*

Facultad de Psicología  
Facultad de Filosofía y Letras  
Facultad de Derecho  
Facultad de Economía  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Para determinar el tamaño de la muestra, recurrieron a las estadísticas de la población escolar de la UNAM, del ciclo escolar 1979-1980, en el área de Ciudad Universitaria; y de acuerdo a las mismas, la población universitaria de CU, ascendía a 100 817 estudiantes inscritos a nivel Licenciatura. Encontrando con esto, que una muestra de 383 sujetos era significativa a un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de .05, para 500 000 sujetos.

Se hicieron 423 aplicaciones, y se obtuvieron los siguientes resultados: esta investigación se hizo patente, tras la necesidad de tener normas adecuadas a la población mexicana, para interpretar confiable y válidamente el perfil del CPI. Hallándose diferencias notables entre las normas de los universitarios de Ciudad Universitaria y las de los estudiantes Norteamericanos.

El segundo estudio encaminado a la Normalización del Inventario Psicológico De California; es el realizado por Clavel y López en el año de (1989), igualmente para obtener el título de Licenciado en Psicología.

La normalización, se llevó a cabo en el personal de tropa de la Fuerza Aérea Mexicana, la población con la que se trabajó fue todo el personal de tropa de la Comandancia de la Fuerza Aérea mexicana, que comprendían todas las jerarquías y especialidades sin tomar en cuenta el puesto que desempeñaban. La población evaluada tenía una edad media de 24.37 años y un nivel de escolaridad de primer año de bachillerato. El total de la población fue 339, entre Sargentos de 1 y 2 nivel, Cabos y Soldados.

Primeramente se llevó a cabo un estudio piloto, en donde se escogieron 16 elementos de tropa de las cuatro jerarquías existentes, distribuidas de la siguiente manera: 4 Sargentos primeros, 4 Sargentos segundos, 4 Cabos y 4 Soldados, de diferentes especialidades de una de las bases aéreas militares del Valle de México.

En dicho estudio los resultados fueron:

La población fue distribuida de la manera siguiente:

- Sargentos primeros 157; de los cuales 103 corresponden al sexo masculino y 54 al sexo femenino.
- Sargentos segundo 93 elementos; siendo 80 del sexo masculino y 13 femeninos.

- Cabos 67; todos del sexo masculino.
- Soldados, los cuales fueron 22 del sexo masculino.

En la comparación de las medias que se obtuvieron del personal de Tropa de la Comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana, con las medias obtenidas por Gough, se observó que son más bajas, las medias de los elementos de Tropa de la Comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana, a excepción de las escalas de Socialización, Buena impresión y Feminidad en el sexo masculino y en la escala de Buena impresión en el sexo femenino, las cuales se encuentran ligeramente sobre la media de la población examinada, difieren de las características de la población teórica de Gough.



## Capítulo 4

# El Servidor Público del Gobierno del Distrito Federal

## **IV. El Servidor Público**

### **4.1 Los servidores Públicos**

El servidor Público, identifica a toda persona que tenga una relación de trabajo con el Estado, sin distinción del tipo de órgano en que se desempeñe, o del ordenamiento laboral que lo regule, toda vez que las relaciones y las responsabilidades a que se refieren son ajenas a las del Derecho Laboral. Así tenemos que en términos "del artículo 108 constitucional, <<... se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros de los poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal>>" (Delgadillo, 1998, Pág. 92).

Al asumir su cargo, el servidor público manifiesta su compromiso y vocación para atender los asuntos que interesan y afectan a la sociedad, adquiriendo al mismo tiempo una responsabilidad por sus actos que se refleja en la satisfacción de las necesidades colectivas. El servicio público implica responsabilidades que derivan de las funciones inherentes al cargo que se desempeña.

Cada uno de ellos se enfrenta día a día con la toma de decisiones a menudo complejas, en las que está en juego el bienestar de la sociedad. Los servidores públicos, como individuos libres, tienen la capacidad para elegir y optar en el ejercicio de sus funciones, entre lo que es deseable para la colectividad y aquello que puede resultar dañino para la misma.

Por tanto, el sólo hecho de desempeñar un empleo, cargo o comisión en los órganos del Estado da la calidad de servidor público, ya sea que lo desempeñe como resultado de una elección, un nombramiento de carácter administrativo, un contrato laboral, un contrato civil de prestación de servicios, o una designación de cualquier otra naturaleza.

Con esta denominación se pretende incluir a todos los trabajadores del Estado por la idea de servicio que debe imperar en ellos, no por la Dependencia o Entidad en la que trabajan, además de que, aparte de la naturaleza de la función que realicen, estarán incorporados al régimen especial de sujeción que impone el interés general.

En términos uniformador, ayuda enormemente para hacer referencia con mayor precisión al universo de personas ligadas al Estado.

### **4.2 Ley Federal de Responsabilidades y Sanciones De los Servidores Públicos (SISTA, México, 2002)**

Con fecha 13 de Marzo del año 2002, fue publicada en el "Diario Oficial de la Federación" la nueva Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

El nuevo ordenamiento estableció en un solo documento jurídico la responsabilidad administrativa de los servidores públicos. En materia de registro de servidores públicos sancionados se impuso a las dependencias y entidades federales la obligación de consultar el registro que se lleva a nivel federal en la Secretaría de la Función Pública, de manera previa a la contratación de cualquier persona; y en materia de situación patrimonial de los servidores públicos, se buscó garantizar la transparencia sobre esta información regulando el acceso a la misma por parte del público.

También se estableció la obligación de elaborar códigos de ética en las dependencias y entidades federales, con la participación de los sectores social y privado, así como de los gobiernos estatales y municipales.

A su vez, fueron incorporados al ordenamiento legal todos los servidores públicos sujetos a la ley, evitando que las autoridades administrativas fueran quienes los señalaran como sucedía con la Ley anterior.

Para fortalecer el desempeño de la Secretaría de la Función Pública, se le otorgaron mayores facultades para investigar y sancionar a los servidores públicos que violen los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la realización de sus funciones, ampliando los plazos de prescripción para sujetar al procedimiento a los servidores públicos, estableciendo el embargo precautorio, a través de Tesorería de la Federación, en contra de los presuntos responsables, para garantizar el cobro de las sanciones; y estableciendo una excepción al principio secreto bancario.

Dentro de las veinticuatro fracciones que contiene el artículo 8º de la ley, se pueden apreciar nuevas obligaciones a cargo de los servidores públicos, como las siguientes:

Fracción IV.- Rendir cuentas sobre el ejercicio de sus funciones, así como coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes.

Fracción XXII.- Abstenerse de aprovechar su posición para inducir a que otro servidor público realice, no realice o retrase algún acto de su competencia, con lo cual se beneficie u obtengan en general un provecho éstos, sus cónyuges, parientes, terceros o sociedades en los términos que establece la ley.

Fracción XXIII.- Abstenerse de adquirir, para sí, o para las referidas personas, y hasta un año después de que se retiren de su empleo, cargo o comisión que desempeñen, bienes inmuebles cuyo valor o condiciones físicas o privadas, que hubieren autorizado o tenido conocimiento en ejercicio de sus funciones.

En el artículo 9 se localizan otras obligaciones como:

- a) Abstenerse de aprovechar su influencia, u obtener alguna ventaja derivada de la función que desempeñan para sí o para las personas antes referida, hasta un año después de haber concluido sus funciones.
- b) No usar en provecho propio o de terceros la información o documentación a la que hayan tenido acceso en su empleo, cargo o comisión y que no sea del dominio público. Obligación que subsiste hasta un año después de haber concluido sus funciones.

- c) Tratándose de los servidores públicos que hayan desempeñado encargos de Dirección en el Instituto Federal Electoral, sus consejeros, y los Magistrados del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, se abstendrán de participar en cualquier encargo público de la administración encabezada por quien haya ganado la elección que ellos organizaron o calificaron. También en este supuesto, la obligación subsiste un año después de haber concluido sus funciones. Así como podemos tomar también a su vez las siguientes:

### ***Sanciones Disciplinarias***

Dentro de esta nueva ley, finalmente fue suprimida como sanción disciplinaria el apercibimiento, ya que esta figura queda fuera de las sanciones, puesto que más que una sanción, se identifica como una prevención, como una advertencia para que el sujeto no continúe actuando de una determinada forma, pero no como una sanción.

Respecto de la inhabilitación, en el artículo 13 se precisan los supuestos en que se aplicará esta sanción, bien sea cuando no se causen daños o perjuicios o beneficios dará lugar a la inhabilitación de uno a diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo también será aplicable si la infracción es grave, que también dará lugar a la sanción de destitución.

Con relación a la sanción económica, determinada en el artículo 15 se dispuso que la sanción se aplicará entre un mínimo y un máximo, que será hasta tres tantos de los beneficios o lucro obtenidos o de los daños o perjuicios causados, y aclara que en ningún caso podrá ser menor o igual al monto de tales beneficios, lucro, daño o perjuicio.

### ***Aplicación y Ejecución de las sanciones***

La promulgación de esta ley, constituye la precisión y diferenciación entre la aplicación y ejecución de cada una de las sanciones disciplinarias, con el señalamiento de las autoridades que tienen a cargo estas acciones, ya que el artículo 16 de la ley lo regula en los siguientes términos:

I.- La amonestación pública o privada a los servidores públicos será impuesta por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutada por el jefe inmediato;

II.- La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia o entidad correspondiente;

III.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servidor público será impuesta por la Secretaría, el controlador interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutada en los términos de la resolución dictada y;

IV.- Las sanciones económicas serán impuestas por la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutadas por la Tesorería de la Federación.

### **Sanciones**

- **Juicio Político:** destitución e inhabilitación del servidor público.
- **Penales:** separación del cargo y reparación del daño.
- **Administrativas:** suspensión, destitución, inhabilitación y sanciones económicas

### **Obligaciones**

- Cumplir con el servicio encomendado.
- Uso correcto de los recursos públicos.
- Cuidar la documentación e información (evitar su mal uso).
- Respeto, eficiencia, imparcialidad y rectitud.
- No abuso de autoridad.
- No intervenir en tramitación o resolución de asuntos por interés personal y/o de grupo.
- No solicitar ni aceptar dinero o bienes para sí, o para algún grupo.
- En contrataciones, promoción, suspensión o sanción no intervenir por interés privado.
- Para pedidos, contratos y servicios con autorización de la Contraloría General.
- Rendir cuentas y coadyuvar para ello.
- Denunciar por escrito a la Contraloría General del DF o Contraloría Interna, actos u omisiones que ameriten responsabilidad administrativa.
- No aprovechar empleo, cargo o comisión para obstaculizar el trabajo de otros.

## **4.3 Ética del Servidor Público**

En estos tiempos donde el problema de crisis de legalidad de la autoridad, trasciende a las instituciones, resulta indispensable reconstruir su carácter. Para ello, uno de los caminos más idóneos es remitir el problema al campo de la ética, a fin de estar en posibilidades de plantear las exigencias que más allá del derecho podemos establecer y demandar de las personas encargadas de impartir u preservar el orden social.

La ética abarca todo el comportamiento humano, y por supuesto aquel que tiene que ver con las actividades y profesiones que el hombre realiza en su rol social; por ello es más que una deontología o catálogo de deberes, es un sistema integral que pretende establecer modelos de conducta vinculados con el deber social del ser humano.

El ámbito judicial no escapa al campo de la ética profesional, por ello debe garantizarse que la función jurisdiccional se desarrolle en forma independiente en el contexto de un Estado Social y Democrático de Derecho como el nuestro. Una forma de hacerlo es a través de la expedición de un Código aplicable a todos los servidores públicos que conforman el Órgano Judicial.

Este Código debe hacer explícitos los principios rectores, los valores y las obligaciones que deben regir en la administración e impartición de justicia, a fin de que el ejercicio del servicio público se constituya en un ámbito de legitimidad, autenticidad y honorabilidad en beneficio de la sociedad, sin perjuicio de las normas jurídicas plasmadas en las leyes que regulan su funcionamiento. Así llegamos a privilegiar la idea de un orden normativo, que bajo este tenor,



establezca explícitamente, en forma clara y sistemática, los inmutables principios morales, deberes y obligaciones que guíen el buen desempeño del servicio encomendado.

Por ello, se iniciaron los trabajos para la elaboración de un primer proyecto de Código de Ética para Magistrados y Jueces del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, mismo que se hizo extensivo a todos los servidores públicos que lo integran, así como a Consejeros y demás servidores públicos del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal; mediante el acuerdo 6-24/2004, este Órgano Colegiado ordenó los trabajos formales para la concreción de dicho Código, haciéndolo llegar en su momento al Pleno de Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, cuyos integrantes fortalecieron sustantivamente el proyecto emprendido. De esta manera, el Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, en sesión ordinaria de fecha diez de noviembre de dos mil cuatro, mediante el Acuerdo 24-53/2004, con orgullo y satisfacción aprobó y expidió por primera ocasión en la historia de esta Casa de Justicia capitalina un Código de Ética, que es resultado de un sistema caracterizado por la experiencia, el pluralismo y el consenso.

Este documento, que se caracteriza por su origen diversificado y la aquiescencia alcanzada, tiene la precaución de no juridizar a la ética a través de la estructura propia de las normas y la definición de principios, evitando reiterar deberes, prohibiciones y exigencias que ya están contempladas en el sistema normativo. Es conveniente hacer mención que si bien es verdad, por su propia naturaleza, un Código de Ética carece de coercibilidad quedando su cumplimiento al albedrío y a la sensibilidad moral de cada miembro de este Órgano Judicial, la aceptación plena de sus diversos preceptos por parte de todos los funcionarios y empleados del Tribunal Superior de Justicia, lo hace un cuerpo normativo con una vigencia efectiva y real.

La expedición de este nuevo Código, sólo pretende enaltecer su responsabilidad y alcanzar la confianza del conglomerado social que le corresponde en el actual Estado Democrático, dándole así un sentido a la responsabilidad, honestidad y transparencia en su actuar, alertando y publicitando los comportamientos no permitidos en el ejercicio de la función judicial. Es cierto que todos los órganos de gobierno necesitan de la estimación y del reconocimiento social, pero la Justicia lo requiere de modo especial; su legitimidad se funda y justifica por el propio ejercicio de la Jurisdicción, con el carácter de guardián de los derechos y garantías que la Constitución y demás Leyes le asignan y con la valoración que en última instancia otorgue la sociedad a nuestro actuar.

Así se justifica la conveniencia de haber emitido un Código de Ética aplicable a la totalidad de los servidores públicos que integran al Tribunal Superior de Justicia, definiendo un campo de exigencias específicas vinculadas al buen servidor público, que requiere la sociedad a la que se presta el servicio de impartir justicia, esto es de Jurisdicción. De ese modo, se complementa el régimen de responsabilidades que pesa sobre los que ejercen la función judicial del Distrito Federal, indicándoles aquellas conductas que resultan prohibidas, obligadas o recomendadas desde la perspectiva propia de la ética profesional judicial. Sin duda, la realidad de nuestros tiempos reclama un significativo interés por la ética, demostrándose así que el estricto derecho no resulta suficiente para lograr configurar el "bien común" que enseñaba Aristóteles.

Es indiscutible que el Código de Ética refuerza y legitima el carácter de autoridad y afianza la seguridad y certeza jurídica hoy tan demandada por la sociedad, dejando en claro para todos los servidores públicos del Órgano Judicial de esta Ciudad, cuáles son las pautas de conducta a las que deben sujetarse; el compromiso y la voluntad común que nos acerca y

fortalece a través de este documento; a perfeccionar nuestro actuar y lograr así el reconocimiento social. Por ello, la ética del servidor público se convierte en un elemento indispensable para atender las demandas sociables en un régimen democrático y, en consecuencia, resulta trascendente que la Administración Pública Federal cuente con un Código de Ética que oriente el desempeño de los servidores públicos hacia lo que es benéfico para la sociedad.

### **CODIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

El Código de Ética de los Servidores Públicos, consiste en prevenir y abatir las prácticas de corrupción e impunidad e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública, con el propósito de asegurar a la ciudadanía certidumbre en cuanto a las actividades de las instituciones de gobierno, la calidad de sus servicios y un cambio de actitud del servidor público, garantizando su profesionalización y honestidad.

#### ***Honradez y transparencia en el uso del cargo público y en la asignación de recursos***

- Aplicación correcta de los recursos y del poder que les da el ser servidores públicos.
- No hacer uso de su nombramiento para obtener privilegios o ventajas personales, no sobornar ni aceptar prebendas, ni permitir o pretender que se pasen por alto las disposiciones de la Contraloría y del gobierno en su conjunto.
- Respeto a las leyes y reglamentos, denunciar cualquier falta o violación, independientemente de quién la haya cometido.
- El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.
- Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

#### ***Respeto y tolerancia***

- Respetar la diversidad de opiniones, convicciones y pluralidad de ideas de las personas con las que se trabaja, reconociendo el diálogo como instrumentos para dirimir conflictos y construir consensos.
- El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.
- Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

#### ***Profesionalismo***

- Buscar el mejoramiento continuo del área de trabajo tanto en lo individual como en lo colectivo.
- Fomentar el desarrollo de las habilidades de todos.
- Capacitarse y actualizarse continuamente para la realización eficiente y eficaz de las responsabilidades que su cargo conlleva.

### ***Interés público y vocación de servicio***

- Orientar sus acciones hacia la defensa del interés colectivo.
- Actitud de servicio a la población.

### ***Austeridad***

- Regirse bajo la norma de austeridad y manejo transparente, óptimo y eficiente de los recursos públicos, pues son de todos (autoridades y ciudadanía).

### ***Legalidad***

- Conocimiento y aplicación de las leyes y normas.
- Las gestiones, políticas y conductas de los servidores públicos deben estar ajustadas a las normas jurídicas.

### ***Congruencia***

- Tener un comportamiento íntegro en todas sus relaciones, para fomentar respeto y confianza.
- Debe haber coincidencia entre ética y la gestión pública.

### ***Responsabilidad***

- Mantener una actitud constructiva, creativa y práctica respecto a los asuntos públicos a su cargo, recordando que sus acciones personales están relacionadas con su responsabilidad social.
- Promover, entre las y los servidores públicos y la ciudadanía, una cultura de responsabilidad social que coadyuve a una mejor convivencia.

### ***Imparcialidad***

- Evitar el uso del poder público para favorecer o perjudicar a cualquier grupo o individuo.
- Anteponer los intereses de la sociedad a los intereses individuales, de partido o de grupo.
- El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.
- Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

### ***Responsabilidad política***

- No se deberá utilizar el cargo y/o los recursos públicos para promover el voto hacia un partido político o candidato.

### ***Uso transparente y responsable de la información interna y rendición de cuentas***

- Ofrecer acceso libre y transparente a la información que no esté por motivos legales.
- El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

### ***Bien común***

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

### ***Integridad***

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

### ***Justicia***

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

### ***Rendición de cuentas***

Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

### ***Entorno cultural y ecológico***

Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y perseveración de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos. Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para

las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

### **Generosidad**

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

### **Igualdad**

El servidor público prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política. No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

### **Liderazgo**

El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeña, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se constituye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

## **4.4 Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2000-2006 (síntesis)**

El aspecto fundamental para el desarrollo de una comunidad, de un Estado y de una Nación, lo representa la capacidad de regirse de una manera justa y ordenada a fin de permitir que la educación, la economía y el progreso en general, puedan encontrar los medios para garantizar su crecimiento. Por tanto, la paz social no es sino una demanda de la sociedad por un Gobierno con objetivos: humanista, competitivo y democrático.

Tras de estos conceptos se delinea la necesidad de un Gobierno eficaz y eficiente, que fomente y asegure el estado de derecho como garante de la convivencia armónica entre los sectores y grupos sociales, estableciendo un respeto total a la ley en el ejercicio de sus atribuciones; mejorar y mantener ese perfil constituye un requerimiento básico dentro de los llamados planes de Gobierno.

Representa asimismo, un desarrollo político que pueda pernearse a todos los niveles de la sociedad, creando una cultura democrática y de valores cívicos, fomentando de manera decidida

la participación ciudadana en los actos de Gobierno. El desarrollo de la vida democrática en el país y particularmente en el Estado ha representado un esfuerzo enorme por consolidar cada logro, desde leyes y reglamentos, debates, etc., y en general mantener y fortalecer la democracia como un modo de vida social, en donde se fomente y organice la participación ciudadana, el respeto a la soberanía municipal, la colaboración con otros poderes y la vinculación con otras entidades federativas.

El reto de construir un buen gobierno, como se reconoce y asume en un Plan de Gobierno, implica también contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad, que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea.

**Base legal:** mandato de la ciudadanía para las elecciones del 2 de julio de 2000, artículos 25, 26 y 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 67 fracción XVI del Estatuto de Gobierno y artículo 27 de la Ley de Planeación del Desarrollo del DF. Además, se recogieron las propuestas de la ciudadanía durante la campaña de elección para la jefatura de gobierno y giras, incluyendo observaciones de la Asamblea Legislativa.

Para favorecer la coordinación y resolución de los problemas el programa se organiza en **4 gabinetes:** 1. Gobierno y Seguridad Pública, 2. Desarrollo Sustentable, 3. Progreso con Justicia, y 4. Administración y Finanzas.

### **Veinte años de crisis**

Los últimos tres gobiernos federales sacrificaron el crecimiento de la economía por intereses extranjeros, por lo que los costos de la "modernización" cayeron en los trabajadores y trabajadoras provocando una situación de **crisis política, económica, social, cultural y del medio ambiente**. La industria se centró en el sector maquilador (hoy prácticamente abandonado) y en 300 grandes empresas que generan el 96% de la industria de exportación. Las micro, pequeñas y medianas empresas (mayoría tanto en número como en generación) quedaron en proceso de desintegración (México, 2000).

### **México Ciudad de la Esperanza**

El propósito es afrontar juntos los problemas para lograr una urbe democrática, equitativa, sana, bella y segura. Recuperar la confianza y promover la participación ciudadana, así como arraigar en los funcionarios públicos el concepto de **mandar obedeciendo**. El proyecto integra todas las políticas sectoriales, esfuerzos e iniciativas, además de la cooperación entre secretarías, ciudadanos, agentes económicos y profesionales.

En este sentido, **el gobierno debe promover** con firmeza el respeto por la ley, la honestidad y la planeación democrática; centrarse en el **desarrollo social**; erradicar el despido de recursos, el gasto innecesario, la corrupción y la evasión fiscal; con el fin de orientar los recursos ahorrados hacia el desarrollo social y la lucha contra la pobreza.

### **Principales acciones de gobierno**

Las principales acciones de gobierno, son que se haga presente en todas las áreas de responsabilidad y promueva proyectos con empresas, para la creación de empleos, instituciones financieras, cooperativas e instituciones de beneficio social, con el fin de que los recursos sean utilizados de manera adecuada en las siguientes acciones (PGDDF, 2000-006):

**Empleo.** Se busca revitalizar el mercado interno y fomentar el desarrollo sustentable; apoyar a al micro y pequeña empresa manufactura, comercial y de servicios; promover el turismo, el desarrollo agropecuario y forestal sustentable y los servicios recreativos; formalizar el comercio en la vía pública.

**Educación.** Se pretende dar mayor atención a los niveles preescolar y básico ante el crecimiento de la actividad laboral de las madres. Crear 15 preparatorias, la Universidad de la Ciudad de México y el Instituto de Ciencia y Tecnología. Este último tendría como tarea investigar los problemas de la ciudad y coadyuvar al intercambio de información entre el gobierno ciudadano y los centros de educación superior.

**Salud.** Elevar la calidad de los servicios; distribuir medicinas a los adultos mayores y a la población no asegurada; brindar tratamientos gratuitos a pacientes con VIH-SIDA; impulsar con la Secretaría de Salud, IMSS, ISSSTE y Gobierno del Estado de México el sistema único de urgencias hospitalarias en la Zona Metropolitana del Valle de México; reinstalar servicios médicos en los reclusorios.

**Seguridad Pública.** Trabajar de manera conjunta la seguridad pública y el bienestar social; combatir la pobreza; fortalecer a la familia; combatir las causas sociales que provocan la delincuencia. Desconcentrar el mando policial a las delegaciones; convocar a reuniones diarias entre el Jefe de Gobierno, el Secretario de Seguridad de Seguridad Pública, el Procurador y el Secretario de Gobierno. Asignar recursos para capacitación y profesionalización en cuatro líneas: a) formar aspirantes, b) carrera policial mediante concurso, c) eliminar la corrupción, d) mejores ingresos y prestaciones. Fortalecer la coordinación con el gobierno del Estado de México y trabajos de inteligencia policial en zonas con altos índices de delincuencia; actualizar el Atlas de las zonas con mayor incidencia delictiva; ampliar los sistemas telefónicos de emergencia y acción inmediata; abatir la sobrepoblación de los centros de reclusión creando alternativas de castigo; agilizar procesos legales; activar la participación ciudadana en los asuntos de seguridad pública (subcomités de seguridad pública) a través de la asignación de recursos a los 1,352 comités vecinales de la Ciudad con el propósito de que prioricen la aplicación de recursos; detectar problemas de desempleo, desintegración familiar, alcoholismo y drogadicción con trabajadores sociales, psicólogos y maestros, que recorrerán zonas de alto riesgo; otorgar estímulos y recompensas; terminar con quejas sobre abuso de autoridad, maltrato, prepotencia, deficiencia en el servicio, falta de honestidad e inobservancia laboral.

**Transporte Urbano y Vialidad.** Desestimular el uso del automóvil individual; mejorar el transporte público en colonias populares periféricas; ordenar la vialidad urbana priorizando el transporte público. **Reformar el sistema de transporte y vialidad**, a través de la Red de Transporte Público (RTP), del Sistema de Transporte Colectivo Metro y del Transporte Eléctrico; solucionar la congestión vial mediante la construcción de nuevas vialidades primarias y la adecuación vial de cruces de tránsito intenso.

**Alumbrado.** Ampliar el alumbrado público y mejorar la iluminación de puentes peatonales; ampliar camellones, banquetas y parques; mejorar el mobiliario urbano de las vías primarias.

### **Medio ambiente (desarrollo sustentable)**

**Problemas:** despoblamiento en las delegaciones Miguel Hidalgo, Cuauhtémoc, Benito Juárez y Venustiano Carranza; destrucción del suelo ecológico en la zona rural del poniente y sur de la ciudad debido a la urbanización; contaminación del aire, suelo y agua; el agotamiento del agua del subsuelo por la tala de bosques, sobreexplotación de los mantos acuíferos, la pavimentación y la falta de drenaje pluvial causa hundimientos y desabasto de agua; hay saturación en los actuales tiraderos de basura y contaminación de la tierra, el agua y el aire debido a las 11,850 toneladas de basura y 5,038 toneladas de residuos peligrosos (sólo el 12% recibe tratamiento) que se tiran diariamente; en los últimos años el 90% de los días se sobrepasa la norma de ozono; 1 millón de capitalinos recibe agua por tandeo; hay 3,208 hectáreas de conservación ecológica ocupadas; en los últimos 3 años se registraron 989 incendios forestales que afectaron 2,672 hectáreas; las áreas verdes urbanas por persona están muy por debajo de los 9 metros que recomienda la ONU.

**Acciones:** activar programas de vivienda en las delegaciones centrales (Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo, Venustiano Carranza y Benito Juárez), cuentan con servicios, con el propósito de evitar el crecimiento de la periferia, ahorrar recursos, estabilizar la distribución territorial y disminuir el deterioro ambiental; conservar las zonas rurales; reforzar la verificación vehicular; introducir transporte público anticontaminante y tecnologías limpias en la industria; abatir asentamientos irregulares (en especial atención a Chapultepec y San Juan de Aragón); reforestar e impulsar el desarrollo agropecuario; promover la educación ambiental enfatizando la dirigida a los adultos (quienes más contaminan); operar el Fondo Ambiental del DF. **Agua.** Programa de Detección y Supresión de Fugas para llevar el agua recuperada a las zonas con mayores carencias, preservar y recuperar áreas de recarga natural y artificial con re-inyección de agua tratada libre de patógenos; rehabilitar pozos; tratar aguas residuales; impedir urbanización en zonas de recarga acuífera; mejorar la calidad del agua de la zona oriente; implementar programas para ahorro y reutilización del agua en los sectores público, comercial, de servicios y residencial. **Drenaje.** Aumentar la capacidad del Gran Canal de Desagüe en combinación con obras en el norte de la zona Metropolitana (la condición es unificar políticas en dicha zona y en la cuenca del Valle de México). **Desechos sólidos (basura).** Superar las fallas en la recolección y disposición de residuos tóxicos; promover el reciclaje; introducir nuevas tecnologías para sustituir los rellenos sanitarios; atender zonas descuidadas; jornadas vespertinas y nocturnas de recolección; elevar la altura de las zonas de relleno sanitario en el Bordo Poniente y áreas de desazolves; realizar acuerdos con los municipios conurbados para crear rellenos sanitarios en el oriente, poniente y sur de la Zona Metropolitana.

### **Administración Pública**

#### **Un nuevo funcionario para una nueva sociedad**

Los principios que deben regir al servidor público son: honestidad, profesionalismo, transparencia, eficiencia y austeridad. En el Gobierno del DF. Hay 330 mil trabajadores que enfrentan problemas como la escasez de recursos financieros; el peso de la deuda; los costos de vivir en la capital del país; los ciclos descendentes de la economía nacional que provocan ajustes al presupuesto; la corrupción. Las acciones propuestas son: aumentar la captación de recursos; implementar tarifas y contribuciones equitativas socialmente; obtener los recursos presupuestales federales que reciben las demás entidades; que el gobierno federal participe en los costos de la capital; lograr el manejo autónomo del endeudamiento; elaborar presupuestos



con sentido social; participación ciudadana en la elaboración de la corrupción en la recaudación de impuestos y tarifas y en el ejercicio del gasto público; transparencia en el manejo de las finanzas públicas y rendición de cuentas; reducir en un 15% los salarios de altos funcionarios y austeridad en cuanto a asesores, secretarios particulares y gastos de representación; reducir puestos de estructura.

**Reforma política y jurídica del DF.** Crear el Estado 32; una Constitución Política para el DF., a fin de garantizar los derechos de sus ciudadanos e integrarlo al pacto federal; convertir a la Asamblea Legislativa en Congreso Local, con facultades para aprobar la deuda pública, ratificar el nombramiento del Procurador del DF., y someter a juicio político al Ejecutivo local; elevar la Comisión de Derechos Humanos del DF., a rango constitucional; instaurar municipios con cabildos y presidente municipal con presupuesto propio y autonomía; implementar el plebiscito, referéndum, consulta y audiencia pública, renovación del mandato, destitución del cargo, iniciativa popular y unidad de quejas y denuncias.

**Ordenamiento del desarrollo urbano y promoción de la vivienda.** Implementar el programa de aprovechamiento de predios baldíos o subocupados, inmuebles abandonados o subocupados, para uso habitacional con estímulos fiscales y facilidades administrativas; utilizar zonas que representen potencial de desarrollo económico industrial, comercial y de servicios; regenerar el Centro Histórico atenuando el despoblamiento, el deterioro social, económico y del patrimonio cultural; desarrollo agroindustrial para frenar el crecimiento urbano extensivo sobre el uso de suelo de conservación; rescate y reciclamiento de antiguas zonas industriales; reducciones fiscales a promotores privados para alentar el desarrollo de proyectos de vivienda de interés social y popular, espacios comerciales, industriales o de servicios; emitir el certificado único de uso de suelo en Ventanilla Única.

**Programa Integrado Territorial (PIT).** Impulsar el Desarrollo Social (**primero los pobres**) en las 1352 Unidades Territoriales (UT) y 16 delegaciones, a través de la participación ciudadana, la planeación territorial y programas sociales; las Asambleas y Comités Vecinales ordenarán las demandas en programas para su evaluación anual, en particular, el PIT se realizará en las 767 UT con índices de marginación medio a muy alto; cada UT será una unidad básica de planeación. **Adultos mayores.** Hay 400 mil adultos de más de 70 años con enfermedades crónicas de alta frecuencia, por lo cual el PIT incluye apoyo alimentario de \$600.00 en tarjeta electrónica, así como medicamentos gratuitos a través de centros de salud; la Ley de Adultos Mayores incluye la promoción del empleo, la capacitación, la recreación, la integración a la vida social y vida digna. **Becas para discapacitados**, preferentemente a niños, niñas y mujeres adultas; becas para **niños(as)** pobres a fin de prevenir la deserción escolar en familias en riesgo de desintegración y con madres solteras. Otorgar créditos para **ampliar y rehabilitar vivienda** en 12 delegaciones (se excluyen las 4 delegaciones centrales); dar mantenimiento a **Unidades Habitaciones** en áreas comunes; crear **estancias infantiles** en Unidades Territoriales de alta marginación para hijos de madres solteras o de padres que laboren todo el día; dar créditos a **microempresarios** para actividades productivas de autoempleo a pequeña escala. **Desayunos escolares** en preescolares y primarias públicas. **Producción rural**, otorgar recursos para estimular la producción; construir y dar mantenimiento en zonas de alta marginación; becas a **desempleados** con edades entre 44 y 55 años; colocación de personal capacitado en empresas establecidas en Unidades Territoriales prioritarias; distribuir libros de texto gratuitos en todas las secundarias públicas.

### **Promoción de la equidad, igualdad y la diversidad**

**Jóvenes.** En la Ciudad de México habitan 2,639 mil jóvenes, 30% de la población total, por lo que se busca crear el Instituto de la Juventud. **Indígenas.** Reconocer sus derechos, impartir justicia y prestar servicios públicos, difundir sus manifestaciones culturales. **Equidad de género.** Fortalecer los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer. **Discapacidad.** Atender integralmente a las personas discapacitadas; acceder a la comunicación, recreación, deporte y cultura; difundir sus derechos y reconocerlos ente la sociedad. **Indigentes.** Asistencia social para el desarrollo de capacidades y oportunidades para su reinserción social a través de 10 centros de asistencia social, con atención a niños y jóvenes en situación de calle. **Violencia familiar.** Atender mediante la Red de Unidades de Atención de la Violencia Familiar (UAVIF) y el Albergue para Mujeres que viven violencia familiar. **Procuraduría Social.** Defensa de los derechos ciudadanos que pudieran sufrir actos u omisiones de funcionarios de la administración pública; atender quejas ciudadanas; dar asesoría, capacitación y seguimiento al Programa de Participación Ciudadana para la Atención de Unidades Habitaciones. **Salud.** Ampliar los servicios a zonas desprotegidas de las delegaciones del oriente, sur oriente y sur poniente de la ciudad; establecer el servicio civil de carrera. **Cultura.** Apoyar, a través del Instituto de Cultura, las manifestaciones culturales de pueblos, barrios y colonias de indígenas y de inmigrantes de otros estados y países; incrementar la red de libro clubes (cuenta con cerca de 1000 locales); difundir los trabajos de las orquestas, bandas sinfónicas, coros, escuelas de danza popular y contemporánea y ballet clásico. **Deporte.** Preparar, a través del Instituto del Deporte a profesionales; estimular el deporte de alto rendimiento; crear el Consejo Estatal del Deporte para impulsar una relación más justa con las asociaciones deportivas.

**Administración de recursos humanos.** Implementar un programa de jubilación para un retiro digno; modernizar las políticas de seguridad e higiene en el trabajo; aplicar un programa gradual de gasificación para personal eventual según las posibilidades económicas del gobierno priorizando a los de mayor antigüedad (iniciado con la policía auxiliar); introducir el horario compactado en todas las dependencias del gobierno del DF., se instalarán el servicio civil de carrera.

### **Reforma integral de la administración pública**

- Política de austeridad y ahorro en el gasto público. Se eliminaron los secretarios privados, secretarios particulares (excepto en la Jefatura de Gobierno y en las Secretarías y las Subsecretarías). Se limitó el número de asesores (5 por secretaría) y guardaespaldas (sólo los funcionarios de Seguridad Pública y Procuración de Justicia contarán con este servicio). Se redujeron los gastos en publicidad, teléfonos, celulares, energía eléctrica, combustibles, viajes y viáticos.
- Se promoverá la desregulación y simplificación administrativas.
- Se revisarán los procesos administrativos internos de las ventanillas de atención al público y se supervisará el correcto desarrollo del proceso en las delegaciones.
- Se utilizará un Sistema Automatizado de Demandas Ciudadanas para seguimiento y control precisos.
- Información sobre las acciones de gobierno mediante una página de Internet al alcance de todas las dependencias y de la ciudadanía.
- Sistema informático para agilizar los procesos de compra y transparentar los procesos de licitación.

### **Transparencia y lucha contra la corrupción**

Todos los servidores públicos deben apegarse a las normas, leyes y lineamientos vigentes. Líneas de acción:

- Declaración patrimonial pública de los integrantes del gabinete en Internet, además de que será posible conocer la nómina del gobierno.
- Reducir la confiabilidad y la información privilegiada.
- Creación del Consejo de Transparencia de las Finanzas Públicas del DF., con ciudadanos distinguidos e independientes: Rubén Aguilar Monteverde, Miguel Ángel Granados Chapa, Juan Antonio Pérez Simón, Federico Reyes Heróles, Ricardo Rocha y Lilia Rossbach, para dar seguimiento y aportar recomendaciones.
- Implementar el proyecto "Contraloría Ciudadana" que promueve la Contraloría General: la idea es incorporar a los contralores ciudadanos en los órganos de gobierno, los consejos de administración, los comités y los subcomités de adquisiciones y obras. Se busca formar a 196 contralores en 98 instancias, la duración de su cargo será de 2 años, a título voluntario y honorífico, con voz y voto en los Consejos de Administración y acceso a toda la información.
- *Transparencia Mexicana* supervisó la licitación de los seguros del gobierno, se buscará que lo hagan para la contratación de obras y servicios.

Para combatir la **corrupción** se aplicarán las siguientes **acciones**:

- Estrecha vigilancia a la situación patrimonial de mandos medios y superiores.
- Operativos de inspección y verificación a las dependencias con mayor número de quejas y denuncias por corrupción e irregularidades administrativas.
- Independencia de las contralorías internas bajo presupuestos de la Contraloría General.
- Implementación de 4 programas para la profesionalización de los órganos internos de control: Programa de reestructuración; Programa de profesionalización; Desarrollo de instrumentos y Programas de comunicación.

A este gobierno le preocupa combatir la corrupción, pues un peso desviado es un peso arrebatado a la salud, a la educación, a la seguridad pública: es un peso menos para los pobres de este país.

Estando comprometidos a contribuir al desarrollo y bienestar de los habitantes del Distrito Federal. Esta lucha sentarán las bases de una nueva forma de administrar los recursos públicos con transparencia y estableciendo con la ciudadanía nuevos compromisos que nos involucren a todos.

De esta manera, el gobierno promueve procesos que ayudan a los sistemas administrativos; ya que los actuales sistemas son considerados como sistemas de vanguardia, con calidad total y de mejora continua; los cuales son estrategias que las organizaciones gubernamentales instrumentan para cumplir los objetivos y metas que la misma sociedad les impone; así como para el cumplimiento de los estándares de calidad y eficiencia.

Sin embargo, su éxito o fracaso se fundamenta en la posibilidad de establecer políticas y lineamientos claros y equitativos que les permitan allegarse, elegir, acrecentar, desarrollar y reconocer a su factor más importante que posee: **su personal** (González, 2004).

#### **4.5 Proceso Escalonario del GDF**

El Gobierno del Distrito Federal, tiene en vigencia un proceso llamado Escalonario, realizado y aplicado por todas las instituciones de su jurisdicción, tiene como objetivo; reconocer al personal de base de las distintas Dependencias Federales que lo conforman.

Este proceso es llevado a cabo cada vez que una plaza de base queda vacante, ya sea por retiro voluntario, jubilación o fallecimiento del ocupante, dicha plaza debe ser liberada primeramente y en común acuerdo por parte del sindicato y la Dependencia en la cual haya surgido la vacante, para poderse llevar a cabo el proceso.

Una vez que la plaza ha sido liberada, se notifica al Departamento de Recursos Humanos encargado de realizar el proceso escalonario, esto por medio de un oficio, por parte de Dependencia que requiere la ocupación de la vacante, dando comienzo de esta forma a la realización del trabajo de colocación y reacomodo del personal involucrado dentro de este proceso.

Primeramente se realiza una convocatoria general, en todas las Dependencias de Gobierno, en la cual se notifica el nombre de la plaza vacante, nivel sindical, principales actividades a realizar, días y horario de trabajo, así como la dirección de la Dependencia solicitante. Además de que nivel escolar es el esperado, papelería requerida, el lugar exacto en el cual deben presentarse con los requisitos mencionados, donde se les informara, el lugar y el horario exacto en los que se llevaran a cabo las evaluaciones preliminares a la obtención de la vacante.

Todas las evaluaciones son realizadas bajo la presencia de un representante sindical, uno de la Dependencia involucrada y el personal del departamento de Recursos Humanos.

Las evaluaciones se dividen en:

- Examen Teórico.- el cual se basa en evaluar los conocimientos generales que poseen los candidatos, con referente a la plaza que desean ocupar.
- Examen Práctico.- está evaluación es realizada en la Dependencia que requiere ocupar la plaza; aquí se evalúa si el candidato sabe realizar el trabajo esperado.
- Evaluación Psicológica.- la cual es realizada por el/la psicólogo del área de Recursos Humanos, que representa a la Comisión Mixta de Escalon.

Los aspectos que se miden en una evaluación psicológica para un proceso escalonario, son los siguientes:

##### ***Capacidad Intelectual***

Son los conocimientos hacia el aprovechamiento de los medios y recursos para un adecuado desarrollo de las actividades, actuar con una finalidad.

1.- **Rendimiento Intelectual:** Pensar racionalmente para adaptarse al medio ambiente y hacer uso de las experiencias cuando se presenten problemas y poder dar una respuesta satisfactoria.

2.- **Creatividad:** Dar experiencia fuera de lo habitual o común mostrando inquietud por producir nuevas ideas.

3.- **Capacidad de Abstracción:** Es la manipulación mental de símbolos y operaciones lógicas, realizándose comparaciones y deducciones en base a la información con que se cuenta.

4.- **Análisis y Síntesis:** La identificación aislada de los elementos de un todo o situación, así como la posterior integración a este todo, logrando un manejo acertado de la información.

5.- **Concentración:** Mantener una atención constante durante la realización de una tarea, efectuándola aún ante distracciones.

6.- **Planeación:** Prever pautas de acción y proporcionar normas con el propósito de establecer objetivos, disponiendo de los instrumentos, medios y recursos necesarios para lograr el desarrollo del trabajo.

7.- **Juicio Práctico:** Es la utilización de información y experiencias adquiridas en la solución de problemas cotidianos e imprevistos.

8.- **Resolución de Problemas:** Capacidad para crear alternativas de solución viable, con visión y sentido práctico.

### ***Aptitudes***

Disposición natural o adquirida para aprender y desempeñar las actividades correspondientes a un puesto.

1.- **Habilidad Verbal:** Comprensión y exposición de ideas mediante una organización de pensamiento que propicie la claridad de las mismas, tanto al recibirlas como al comunicarlas y manejarlas en un nivel abstracto.

2.- **Habilidad Numérica:** Es la realización de operaciones aritméticas de una manera rápida y exacta, manejar símbolos matemáticos y resolver problemas numéricos razonar con material cuantitativo.

3.- **Percepción Viso espacial:** Es la apreciación visual de elementos en varias dimensiones, así como su manipulación mental.

4.- **Habilidad Mecánica:** Es la comprensión, razonamiento y aplicación de los principios generales físicos y mecánicos en las situaciones de la vida ordinaria.

5.- **Velocidad y Exactitud:** Es la realización de una tarea simple dentro de las unidades de tiempo y precisión requeridas de acuerdo a las características de la tarea, rapidez de percepción, retención momentánea y agilidad y precisión de la respuesta.

6.- **Atención:** Selección de parte de la información de entrada para su procesamiento posterior.

### ***Personalidad***

Se le puede considerar como el reflejo de la manera en que la persona se ajusta a las demandas interpersonales y situaciones de su medio. La medición de los modos de conducta relativamente

estable que se refleja en patrones normales de ajuste. Tales medidas pueden obtenerse al observar y descubrir o estimar la conducta de la gente en la relación cotidiana con los demás. Es una organización única de características que determinan la norma típica o recurrente de conducta de un individuo. Cada personalidad individual es considerada como el resultado final de una interacción entre un conjunto. Los rasgos de personalidad que intervienen en el ámbito laboral son diversos, en el Proceso Escalonario se evaluarán los siguientes tomando en cuenta aquellas características que tienen amplia aplicabilidad al comportamiento humano y que son importantes para la vida social, laboral e interacción social y que estén más relacionadas con las funciones principales del puesto y la prueba que se aplique a cada participante.

1.- **Estabilidad Emocional:** Superar obstáculos, dificultades o inconvenientes, expresando actividades apropiadas a los eventos que se presenten y en el caso de ser contrarios a su sentir, presentar un repertorio que induzca al establecimiento claro de situaciones a las que se enfrenta el individuo.

2.- **Responsabilidades:** Es la capacidad de respuesta del individuo para cumplir las actividades y lineamientos que se han establecido en el ambiente laboral realizándolas oportunamente y sin necesidad de presión.

3.- **Sociabilidad:** Grado de madurez, integridad y rectitud social que ha alcanzado una persona.

4.- **Relaciones Interpersonales:** Grado en que el sujeto muestra facilidad y disposición para establecer nuevos contactos con otras personas, mediante el intercambio de todas las formas de expresión (actividades, pensamientos, percepciones) generando el gusto por convivir y trabajar con personas y grupos que integran su medio.

5.- **Cooperación:** Disposición a la participación en el trabajo, integrándose a tareas comunes del grupo.

6.- **Autosuficiencia:** Habilidad para realizar las actividades de manera autónoma, con base a sus propios criterios y capacidades, dentro del cual la autonomía y la independencia sean comportamientos positivos.

7.- **Dinamismos:** Disposición a actuar con diligencia logrando constancia en su actividad productiva. Se toman en cuantos aspectos relativos a comportamientos enérgicos y emprendedores como entusiasmo y vitalidad para trabajar y moverse con rapidez.

8.- **Autoestima:** Actitud y sensación de confianza, certeza y valía en las propias capacidades y conductas.

9.- **Dominancia:** Capacidad de imponerse, sobresalir e influir en los demás, adoptando un papel activo dentro del grupo, tendientes a tomar decisiones de manera independiente, poseen seguridad en sí mismos y en sus relaciones con los demás.

10.- **Tolerancia a la frustración:** Grado y duración del estrés que pueden manejar un individuo sin sufrir grave desorganización de la personalidad o enfermedades mentales.

11.- **Creatividad:** Es la capacidad para adoptar nuevas ideas o conocimientos generando el deseo de hacer las cosas variadas, el cual se detecta en los individuos intelectualmente curiosos.

12.- **Conformidad:** Capacidad para aceptar y acatar normas y objetivos, en donde los individuos tienen un consciente dominado por el sentido de obligación, así como preocupación por estándares morales y reglas.

13.- **Liderazgo:** Habilidad para influir y conducir al grupo en forma efectiva, con colaboración y participación activa y con reconocimiento de su influencia y su capacidad.

14.- **Supervisión:** Es la capacidad para organizar, dirigir y conducir el esfuerzo de otros, dándoles seguimiento a los programas asignados y evaluando los resultados con metas establecidas.

15.- **Actitud de Servicio:** Disposición y cooperación para atender de manera adecuada las necesidades de las personas que conforman el medio en que se desenvuelven.

16.- **Cautela:** Capacidad de considerar las situaciones con mucho cuidado antes de tomar una decisión y no dejar las cosas al azar y correr riesgos.

17.- **Flexibilidad:** Capacidad de conocer y aceptar las opiniones, prácticas y comportamientos de otros aunque estos sean diferentes a los de uno mismo. Se encuentra asociado con versatilidad.

18.- **Constancia:** Laborar consistentemente en forma predecible, con un patrón de trabajo establecido con paciencia y concentración.

19.- **Adaptabilidad social:** Es la forma en que el sujeto se ajusta al medio de una manera adecuada.

20.- **Metas (productividad):** Es la habilidad de auto establecerse objetivos y retos de desempeño más altos que el promedio y el alcanzarlos exitosamente mediante la persistencia y la tenacidad.

21.- **Reconocimiento:** Necesidad de consideración e identificación de los propios méritos por parte de los demás.

22.- **Toma de Decisiones:** Es la habilidad para seleccionar con buen juicio la mejor opción posible entre varias alternativas, previendo razonablemente consecuencias y riesgos.

Cada uno de estos aspectos son evaluados por diversas pruebas psicológicas, asignadas por la Comisión Mixta de Escalafón, las cuales evalúan de manera adecuada cada aspecto, algunas de las utilizadas son; BTA-R, ABI, DAT, ABG-1, ABG-2, McQuarrie, CPI, BFQ, 16-PF, EPI, FIGS, P-IPG, MOSS, SIV, entre otras.



# Capítulo 5

# Método



## **V. Método**

### **5.1 Planteamiento del Problema**

Las condiciones actuales que caracterizan al mundo moderno como la globalización, el libre mercado de productos y servicios y los impresionantes avances tecnológicos, sobre todo en las comunicaciones y la informática, hacen concebir al trabajo y a las organizaciones desde una perspectiva diferente a la tradicional.

Los sistemas administrativos de vanguardia como calidad total y mejora continua, justo a tiempo, reingeniería de procesos, desarrollo organizacional, etcétera; son las estrategias que las organizaciones, incluidas en ellas las dependencias y organismos gubernamentales, instrumentan para cumplir los objetivos y metas que la sociedad les ha encomendado con estándares de calidad y eficiencia. Sin embargo, su éxito o fracaso se fundamenta en la posibilidad de establecer políticas y lineamientos claros y equitativos que les permitan allegarse, elegir, acrecentar, desarrollar y reconocer al factor más importante que posee: **Su Personal** (González, 2004).

Y en estos tiempos donde el problema de crisis de legitimidad de la autoridad, trasciende a las instituciones de Gobierno, resulta indispensable reconstruir y fortalecer a dichas instituciones, esto desde sus raíces, las cuales son conformadas por todo su personal de base, eventuales o de honorarios, así como, los considerados a laborar en las mismas.

Por ello, el psicólogo, deberá unirse al reto de construir un buen gobierno, lo cual implica contar con Servidores Públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad y que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea.

Por esta razón y en este contexto, la normalización del Inventario de Personalidad de California, será una herramienta que contribuirá a mejorar las evaluaciones sucesivas del personal que trabaja en las Dependencias Gubernamentales con estándares de calidad, permitiendo a los Psicólogos venideros, evaluar los atributos necesarios para los diversos puestos, a fin de asegurar el eficiente desempeño laboral de los trabajadores.

#### ***Preguntas de Investigación:***

- ¿Es necesaria la obtención de Normas por sexo, del Inventario de Personalidad de California, para los trabajadores de las Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal?
- ¿Existen diferencias, entre las normas originales del Inventario de Personalidad de California y las normas obtenidas de los trabajadores gubernamentales, tanto en la población masculina, como en la femenina, así como en la escolaridad obtenida por los mismos?

## **5.2 Objetivos de la Investigación**

El objetivo de la presente investigación es Normalizar el Inventario de Personalidad de California en su versión editada por Manual Moderno, elaborada por Harrison G. Gough en el año de 1951, la cual constara de 436 ítems que conforman el instrumento; dicha normalización se llevó a cabo en las siguientes Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal; Delegación Cuauhtemoc, Iztapalapa, Tlahuac, Azcapotzalco, Milpa Alta, Cuajimalpa, Venustiano Carranza, Magdalena Contreras, Álvaro Obregón, Coyoacan, Benito Juárez, Tlalpan, Miguel Hidalgo, Iztacalco; Oficialía Mayor (DGAP), Secretaría de Cultura, SETRAVI, SACM, SEDUVI, Contraloría General, DGOP, Subdirección de Recursos Humanos IASIS, Secretaría de Obras y Servicios, Comisión Mixta de Escalafón (xococongo), Jefatura GDF y SEDECO, para obtener normas específicas que puedan ser utilizadas en la población de las mismas y algunas otras organizaciones de Gobierno.

### ***Objetivos Específicos***

- Saber si es necesario la obtención de Normas por sexo del Inventario Psicológico de California para los trabajadores de las Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal.
- Establecer si existen diferencias, entre las normas originales del Inventario de Personalidad de California y las normas obtenidas en la muestra de trabajadores gubernamentales, tanto en la población masculina y femenina, así como, en la escolaridad obtenida por los mismos.

## **5.3 Justificación**

La realización de esta investigación tomo forma debido a la necesidad de mejorar al personal gubernamental del Distrito Federal, así cuando 29 psicólogas de las siguientes Dependencias Gubernamentales; Delegación Cuauhtemoc, Iztapalapa, Tlahuac, Azcapotzalco, Milpa Alta, Cuajimalpa, Venustiano Carranza, Magdalena Contreras, Álvaro Obregón, Coyoacan, Benito Juárez, Tlalpan, Miguel Hidalgo, Iztacalco; Oficialía Mayor (DGAP), Secretaría de Cultura, SETRAVI, SACM, SEDUVI, Contraloría General, DGOP, Subdirección de Recursos Humanos IASIS, Secretaría de Obras y Servicios, Comisión Mixta de Escalafón (xococongo), Jefatura GDF y SEDECO, fueron convocadas a asistir a un curso, por parte de la Comisión Mixta de Escalafón, llamado "Actualización en Técnicas Administrativas y Psicológicas para el Proceso Escalonario", impartido por la UNAM, División de Educación Continua, de la Facultad de Psicología y bajo la dirección del Maestro Ricardo González Quevedo.

En el cual se retomo la importancia del papel que juega un Psicólogo dentro de las instituciones de gobierno y como éste es el encargado de uno de los recursos más importantes, el Humano, el cual puede ser definido como la energía, el potencial de la empresa y como la parte más sensible. Tomando como herramienta de trabajo, a los seres humanos, quienes están constituidos por personalidad, inteligencia, así como por diversas habilidades.

Cada una de estos indicadores, nos permiten evaluar de manera más adecuada y tomar una mejor decisión de los Recursos disponibles para una empresa. Existen diversos rubros que integran una batería de tests psicológicos, el segundo gran rubro que caracteriza a una batería, lo constituye el aspecto relativo a los atributos del individuo que integran el constructo hipotético

denominado Personalidad. La cual es una de las perspectivas del desarrollo humano más importantes; "es la forma única en la cual cada persona se enfrenta al mundo, expresa emociones y se relaciona con los demás" (Papalia, 1994).

Los rasgos de personalidad que intervienen en el ámbito laboral son diversos, y en un Proceso Escalafonario se evalúan aquellas características que tienen una amplia aplicabilidad al comportamiento humano los cuales son importantes para la vida social, laboral e interacción social y que están más relacionadas con las funciones principales del puesto y la prueba que se aplique a cada participante y sabiendo que el campo de la personalidad se ocupa del individuo en cuanto totalidad y de las diferencias individuales, y aún reconociendo que todas las personas son similares en algunos aspectos, han surgido diversos teóricos que se interesan particularmente por las diferencias existentes entre las personas. Así, Adler, Jung, Sullivan, entre otros, han tratado de explicar y medir de una manera clara y precisa los conceptos y rasgos de la personalidad; así como, por cuales etapas de desarrollo debe pasar el ser humano para comenzar su individualidad, autenticidad y sociabilidad con el mundo exterior. Su importancia ha incurrido en la creación de diversas formas de evaluarla, una de las cuáles son las llamadas "Pruebas de Personalidad", las cuales miden los rasgos, cualidades o conductas que determinan la individualidad de una persona y ayudamos a pronosticar la conducta. Estas pruebas pueden encontrarse en muchas variedades diferentes, como los llamados Inventarios y las Técnicas proyectivas.

Las principales pruebas utilizadas por el Gobierno para un Proceso Escalafonario, han sido los inventarios y algunas otras pruebas; al cotejar las principales herramientas que las psicólogas utilizan en las distintas evaluaciones realizadas el inventario más utilizado por cada una de las Psicólogas involucradas en este estudio a sido el Inventario Psicológico de California (CPI), creado por Harrison Gough en los Estados Unidos publicado en 1951, el cual es una prueba auto descriptiva de personalidad de 480 frases y 18 escalas de medición, muchas de las cuales miden a la perfección lo que se espera dentro de una evaluación psicológica del proceso escalafonario.

El inventario a sido aplicado siempre en su forma original, ya que las Psicólogas de estás Dependencias Gubernamentales, no tienen acceso a otras formas ya estandarizadas o normalizadas del inventario en poblaciones mexicanas. Por ello y por la necesidad de cumplir con las exigencia de evaluar de una manera más objetiva a su personal, se retomo la posibilidad de crear una muestra poblacional más exacta, con todas las aplicaciones realizadas por cada una de las 29 psicólogas en las Dependencias a las cuales pertenecían juntando posteriormente dichas aplicaciones para obtener de ellas una base de datos, en la cual se pudiera trabajar y realizar una Normalización del inventario.

Creando con ello, nuevas normas para la interpretación de las escalas del Inventario Psicológico de California, permitiendo que los resultados se basen en una muestra característica de nuestra población, evitando utilizar los varemos basados en muestras de origen extranjero.

Las normas obtenidas podrán ser utilizadas en los diversos procesos llevados a cabo por la administración gubernamental, ya sea para el proceso de Reclutamiento y Selección, así como, en el proceso Escalafonario, en el cual se permite que los trabajadores, a pesar de su grado escolar, lleguen a obtener un puesto de mayor salario; y estás nuevas normas llevaran a una evaluación idónea, permitiendo una mejor selección de servidores públicos para el Gobierno del Distrito Federal.

## **5.4 Definición de Variables**

### ***Variable Dependiente***

#### ***V.D. Personalidad***

**Definición conceptual:** "La personalidad es la organización única y dinámica de las características de una persona particular, física y psicológicas, que influyen en la conducta y las respuestas al ambiente social y físico. Algunas de estas características serán únicas de la persona específica (por ejemplo, los recuerdos, los hábitos, las peculiaridades) y otras las compartirá con unas cuantas, con muchas o con todos los demás" (Liebet y Spiegler, 1999).

**Definición Operacional:** Puntuaciones obtenidas en las diferentes escalas del Inventario de Personalidad de California.

### ***Variables categóricas***

#### ***V.C. Dependencia Gubernamental***

**Definición conceptual:** "Una Dependencia Gubernamental es una organización dedicada a proporcionar un servicio público que para su funcionamiento depende del presupuesto que se le asigne y del Gobierno al que pertenece".

**Definición operacional:** Trabajadores del GDF.

#### ***V.C. Edad***

**Definición conceptual:** "Tiempo que lleva viviendo una persona o animal desde su nacimiento. Cada etapa de la vida humana, época, tiempo. Cronológica es la edad de una persona medida en años" (Grijalbo, 1986).

**Definición operacional:** Trabajadores entre los 15 y 65 años de edad.

#### ***V.C. Sexo***

**Definición conceptual:** "Conjunto de caracteres genéricos, morfológicos y funcionales que distinguen a los individuos machos de las hembras en el seno de cada especie" (Grijalbo, 1986).

**Definición operacional:** Mujer u Hombre.

#### ***V.C. Escolaridad***

**Definición conceptual:** "Tiempo durante el cual un estudiante cursa sus estudios. Asiduidad de la asistencia a clases" (Grijalbo, 1986).

**Definición operacional:** Años y grados de estudio cursados por los trabajadores.

## **5.5 Definición de la Población**

Trabajadores de diversas Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal, entre los 15 y 65 años de edad, (la contratación de menores de edad, se puede llevar a cabo bajo el consentimiento por escrito de los padres y solo para ocupar un puesto de operario); hombres y mujeres, que trabajan actualmente en las siguientes Dependencias Gubernamentales; Delegación Cuauhtemoc, Iztapalapa, Tlahuac, Azcapotzalco, Milpa Alta, Cuajimalpa, Venustiano Carranza, Magdalena Contreras, Álvaro Obregón, Coyoacan, Benito Juárez, Tlalpan, Miguel Hidalgo, Iztacalco; Oficialía Mayor (DGAP), Secretaría de Cultura, SETRAVI, SACM, SEDUVI, Contraloría General, DGOP, Subdirección de Recursos Humanos IASIS, Secretaría de Obras y

Servicios, Comisión Mixta de Escalafón (xocongo), Jefatura GDF y SEDECO; con una escolaridad desde primaria hasta maestría.

### **5.6 Tipo de Muestra**

La muestra, está conformada por 562 trabajadores de diversas Dependencias Gubernamentales del Distrito Federal, distribuida en 226 mujeres y 336 hombres, con un rango de edad de 15 a 65 años de edad, con una escolaridad considerada de primaria hasta maestría; dicha muestra fue no probabilística intencional, ya que los trabajadores que participaron en la investigación no se eligieron de manera aleatoria, razón por la cuál se eligió el muestreo intencional por cuotas y los individuos fueron clasificados de acuerdo con los siguientes datos:

- Edad
- Sexo
- Escolaridad

### **5.7 Escenario**

La presente investigación tuvo lugar en las diferentes estancias designadas por cada Dependencia para la aplicación de evaluaciones psicológicas (salones), con la iluminación y material adecuados a la tarea. Las aplicaciones fueron realizadas por las 29 Psicólogas encargadas de la evaluación.

### **5.8 Instrumento**

Se utilizó el Inventario de Personalidad de California, el cual consta de 436 ítems, cuyo propósito es el acceso a la configuración de la personalidad del individuo, agrupando los distintos elementos constitutivos de la personalidad en 18 escalas cuyas puntuaciones nos permiten configurar una imagen relativamente integrada de la personalidad del individuo. Las escalas que valora el Inventario de Personalidad de California son las siguientes:

1. Do (Dominancia)
2. Cc (Capacidad de categoría)
3. Sd (Sociabilidad)
4. Ps (Presencia social)
5. Aa (Autoaceptación)
6. Sb (Sentido de bienestar)
7. Re (Responsabilidad)
8. Sn (Socialización)
9. Ac (Autocontrol)
10. To (Tolerancia)
11. Bi (Buena impresión)
12. Co (Comunalidad)
13. Lc (Logro – conformidad)
14. Li (Logro – independencia)
15. Ei (Eficacia intelectual)
16. Sp (Sentido psicológico)
17. Fx (Flexibilidad)
18. Fe (Feminidad)

El método de construcción de este inventario, fue lo que ha sido llamado como "técnica empírica". Definiendo primero la dimensión del criterio que se busca medir. En segundo lugar, se reunieron en una escala preliminar las aseveraciones del inventario que parece tener una aplicabilidad empleando el método de aplicación-reaplicación (test-retets).

### **5.9 Diseño**

La investigación es transeccional de un grupo estadístico y de una sola medida, ya que la naturaleza de las variables es categórica y esta dada, por lo que no se pueden manipular, dado que los datos están claramente clasificados. Esto es, en una sola medida ya que sólo se aplicó el Inventario de Personalidad de California en una sola ocasión.

### **5.10 Tipo de Estudio**

El estudio es evaluativo y de campo, debido a que la Variable Dependiente que es la personalidad ya está dada en cada uno de los individuos estudiados y solo se va a evaluar. Es de campo, porque no hay control total de variables debido a que la aplicación del Inventario de Personalidad de California se realizó en diversas entidades, es decir, en un escenario natural.

### **5.11 Procedimiento**

Las 29 Psicólogas designadas para la realización de esta evaluación procedieron a realizar lo siguiente:

Colocaron a los 576 trabajadores en las instancias de aplicación, con buena iluminación, mesas y sillas. Previamente repartieron los lápices y gomas a utilizar. Posteriormente repartieron las hojas de respuestas dobladas adecuadamente indicando que llenaran sus nombres y otros datos de identificación. Después distribuyeron los folletos de afirmaciones y pidieron a los sujetos que leyeran las instrucciones, haciendo hincapié en la instrucción de poner una X en el cuadro de la respuesta seleccionada, debiendo evitar el uso de otro tipo de marcas.

Se dio un tiempo libre para la aplicación y resolución de la prueba. Terminando dicho tiempo, se recogieron las aplicaciones se despidieron a los participantes y se inició la calificación del instrumento.

### **5.12 Tratamiento Estadístico**

La manera como se llevó a cabo la parte estadística fue la siguiente:

Cuando se obtuvieron los puntajes en bruto de cada una de las 18 escalas que comprenden el Inventario, se procedió a calcular las frecuencias y medidas de tendencia central y variabilidad de cada una de ellas, para tal efecto, se realizó el vaciado de datos y con la ayuda del programa de computación (SPSS), se realizó el cálculo automático que nos dio el tanto de la media y la desviación estándar de las escalas.

Posteriormente se aplicó la "t Student", para saber si existían diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres y saber si se elaborarían normas por separado.

Subsiguientemente, se aplicó, la fórmula de la "Calificación T", para la obtención de los puntajes normalizados de las nuevas normas, esta fórmula es una de las unidades estándar lineales más comunes, con una media de (50) y una desviación estándar de (10).

$$T = S(Z) + \bar{X} = 10(Z) + 50$$

En donde:

T= puntuación normalizada.

S= Desviación estándar de la calificación T.

Z= Puntuación Z del puntaje crudo.

$\bar{X}$  = Media de la unidad de calificación T.

Por último, para comparar las normas originales y las normas del presente estudio, se aplicó nuevamente la prueba "t Student".



# Capítulo 6

# Resultados



## VI. Resultados

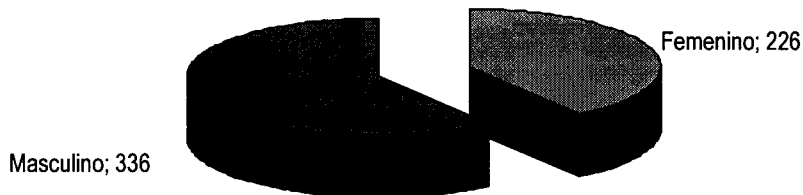
### 6.1. Descripción de los Resultados

Se calificó e interpretó el "Inventario Psicológico de California", según las normas del manual, las calificaciones fueron hechas a mano con las plantillas originales. Posteriormente se llevó a cabo la agrupación de Datos de los puntajes obtenidos de las calificaciones de las hojas de respuestas, fueron vaciadas en las hojas de perfil correspondientes para que posteriormente, teniendo ya todos los datos se obtuvieran las tablas de frecuencias en donde se agruparon todos los puntajes para dar inicio al tratamiento estadístico correspondiente a este estudio.

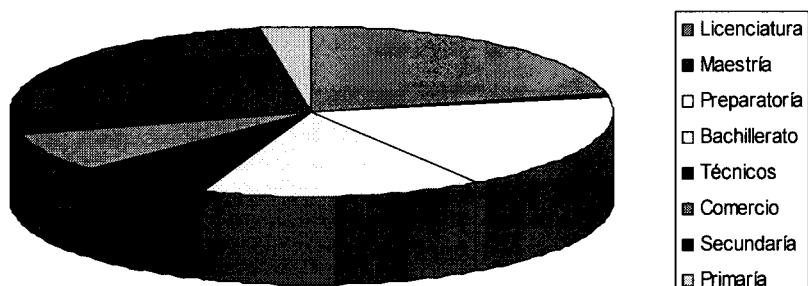
El análisis de los resultados comprende los niveles descriptivos y comparativos; primeramente, nuestra población, compuesta por los trabajadores que componen las diferentes instituciones Gubernamentales del GDF; con una edad promedio entre los 15 y 65 años y con una escolaridad de primaria a maestría, dicha población está distribuida de la siguiente manera:

562 Trabajadores; de los cuales 226 pertenecen al sexo femenino y 336 al sexo masculino.

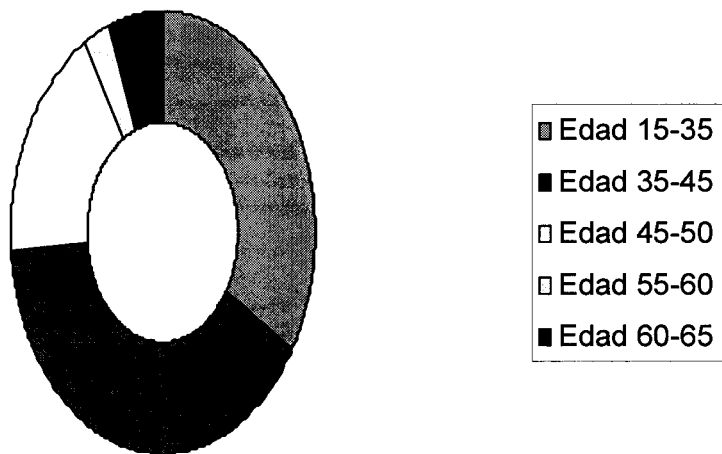
Fig. 1Distribución de trabajadores por sexo



Escolaridad de los trabajadores del GDF utilizada para este estudio



Edades de los trabajadores del GDF para este estudio



## ***Descripción de Puntajes Obtenidos***

El análisis descriptivo de los puntajes obtenidos en las diferentes escalas del "Inventario Psicológico de California (CPI)", está conformado de la siguiente manera (ver tablas 1 y tabla 2):

### ***Escala N° 1. Dominancia (Do)***

Los rangos de puntajes obtenidos en esta escala fueron; para el sexo femenino de 3 a 37, con una media de 22.35 y una desviación estándar de 7.02 y para el sexo masculino fue de 3 a 40, con una media de 25.18 y una desviación estándar de 7.83.

### ***Escala N° 2. Capacidad de categoría (Cc)***

En esta escala el puntaje para el sexo femenino va de 4 a 26, con una media de 15.55 y una desviación estándar de 4.62 y para el sexo masculino es de 2 a 28, con una media de 17.98 y una desviación estándar de 4.82.

### ***Escala N° 3. Sociabilidad (Sd)***

Los puntajes del sexo femenino en esta escala comprenden del 2 al 32, con una media de 21.79 y una desviación estándar de 5.37, por su parte el sexo masculino va de 6 a 43, con una media de 23.13 y una desviación estándar de 4.82.

### ***Escala N° 4. Presencia social (Ps)***

Para los puntajes del sexo femenino que componen esta escala van del 7 al 47, con una media de 31.79 y una desviación estándar de 6.12. El sexo masculino, muestra unos puntajes de 16 a 45, media de 32.53 y una desviación estándar de 5.66.

### ***Escala N° 5. Autoaceptación (Aa)***

De esta escala, los rasgos obtenidos, en la población femenina es de 6 a 31, con una media de 18.23 y una desviación estándar de 3.79. Por su parte la población masculina va de 6 a 39, con una media de 18.31 y una desviación estándar de 3.83.

### ***Escala N° 6. Sentido de bienestar (Sb)***

En esta escala los rasgos que se obtuvieron en ambos casos, tanto en el sexo femenino, como en el masculino, fue de 1 a 44, con una media de 30.69 y una desviación estándar de 9.49 para el sexo femenino y para el sexo masculino la media fue de 32.81 y la desviación estándar de 10.41.

### ***Escala N° 7. Responsabilidad (Re)***

Los puntajes del personal femenino cayeron entre 8 y 38, la media fue de 21.1 y la desviación estándar de 5.48 y los puntajes del personal masculino fueron de 9 a 40, su media de 28.29 y la desviación estándar de 5.73.

**Escala N° 8. Socialización (Sn)**

El rango que se obtuvo en esta escala con el personal femenino fue de 0 a 47, con una media de 34.03 y una desviación estándar de 9.16. Con el personal masculino, un puntaje de 2 a 49, una media de 35.59 y una desviación estándar de 9.22.

**Escala N° 9. Autocontrol (Ac)**

En esta escala el rango de puntajes del sexo femenino se encuentran en 3 a 45, su media es de 31.37 y su desviación estándar es de 8.26. El sexo masculino, muestra unos puntajes que van de 3 a 47, con una media de 32.84 y una desviación estándar de 8.32.

**Escala N° 10. Tolerancia (To)**

Los rangos de esta escala para el sexo femenino van de 4 a 30, en puntajes, con una media de 18.2 y una desviación estándar de 5.76. Los puntajes masculinos van de 4 a 32, con una media de 19.74 y una desviación estándar de 5.70.

**Escala N° 11. Buena impresión (Bi)**

Los puntajes obtenidos por el sexo femenino en esta escala cayeron entre 1 a 36, con una media de 21.77 y una desviación estándar de 7.27. Para el sexo masculino sus puntajes van de 6 a 38, con una media de 23.96 y una desviación estándar de 6.94.

**Escala N° 12. Comunalidad (Co)**

Los rangos de puntajes obtenidos en esta escala fueron; para el sexo femenino de 0 a 27, con una media de 19.46 y una desviación estándar de 6.35. Para el sexo masculino de 0 a 28, con una media de 19.95 y una desviación estándar de 6.73.

**Escala N° 13. Logro conformidad (Lc)**

El puntaje que obtuvo en esta escala el sexo femenino abarcó de 3 a 38, con una media de 26.07 y una desviación estándar de 6.33. Por su parte el sexo masculino cayó entre 9 y 37, con una media de 27.6 y una desviación estándar de 5.70.

**Escala N° 14. Logro independencia (Li)**

El rango obtenido para esta escala, por el sexo femenino fue de 3 a 29, con una media de 15.97 y una desviación estándar de 4.06. Para el sexo masculino de 5 a 29, con una media de 16.55 y una desviación estándar de 4.69.

**Escala N° 15. Eficacia intelectual (Ei)**

Los puntajes que se obtuvieron en esta escala, fueron entre 4 y 46, con una media de 30.82 y una desviación estándar de 8.36 para el sexo femenino y para el sexo masculino de 7 a 46, con una media de 32.76 y una desviación estándar de 8.65.

***Escala N° 16. Sentido psicológico (Sp)***

En esta escala el sexo femenino obtuvo un puntaje entre 2 y 18 con una media de 10.62 y una desviación estándar de 2.81, para el sexo masculino sus puntajes fueron de 4 a 21, con una media de 11.39 y una desviación estándar de 2.73.

***Escala N° 17. Flexibilidad (Fx)***

En esta escala el rango obtenido fue para el sexo femenino de 0 a 21, su media de 7.12 y su desviación estándar de 4.13. Para el sexo masculino de 0 a 22, con una media de 6.87 y una desviación estándar de 4.57.

***Escala N° 18. Femenidad (Fe)***

El rango que abarco el sexo femenino en esta escala fue de 2 a 30, con una media de 19.84 y una desviación estándar de 4.24. En el sexo masculino va de 2 a 28, con una media de 17.68 y una desviación estándar de 3.20 (ver Figura, 2).

Tabla 1. Distribución de Frecuencias de las puntuaciones obtenidas por los examinados mujeres en cada una de las escalas del C.P.I.

Do		Cc		Sd		Ps		Aa		Sb	
Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
3.00	3	4.00	3	2.00	2	7.00	1	6.00	2	1.00	1
4.00	2	5.00	3	3.00	1	10.00	1	7.00	2	2.00	1
6.00	1	6.00	3	5.00	1	13.00	1	8.00	1	4.00	2
7.00	1	7.00	2	9.00	1	16.00	1	9.00	1	5.00	2
8.00	2	8.00	6	10.00	1	17.00	1	10.00	1	7.00	2
9.00	3	9.00	6	11.00	3	18.00	2	11.00	4	8.00	1
10.00	2	10.00	9	12.00	2	19.00	2	12.00	3	9.00	1
11.00	1	11.00	10	13.00	3	20.00	3	13.00	5	10.00	1
12.00	4	12.00	16	14.00	7	22.00	2	14.00	12	11.00	1
13.00	2	13.00	17	15.00	4	23.00	2	15.00	19	12.00	2
14.00	4	14.00	21	16.00	9	24.00	8	16.00	20	13.00	2
15.00	12	15.00	17	17.00	10	25.00	7	17.00	19	14.00	1
16.00	2	16.00	12	18.00	10	26.00	15	18.00	25	15.00	1
17.00	10	17.00	22	19.00	8	27.00	9	19.00	33	16.00	3
18.00	16	18.00	21	20.00	20	28.00	11	20.00	28	17.00	2
19.00	9	19.00	8	21.00	19	29.00	13	21.00	19	18.00	1
20.00	15	20.00	12	22.00	18	30.00	16	22.00	12	19.00	3
21.00	10	21.00	20	23.00	23	31.00	20	23.00	11	20.00	7
22.00	9	22.00	9	24.00	20	32.00	12	24.00	6	21.00	9
23.00	16	23.00	6	25.00	13	33.00	11	25.00	2	22.00	5
24.00	22	24.00	4	26.00	16	34.00	14	26.00	3	23.00	8
25.00	13	25.00	1	27.00	13	35.00	15	27.00	2	24.00	3
26.00	14	26.00		28.00	7	36.00	14	31.00	1	25.00	4
27.00	10			29.00	5	37.00	14			26.00	4
28.00	9			30.00	11	38.00	7			27.00	12
29.00	6			31.00	3	39.00	9			28.00	3
30.00	5			32.00	2	40.00	6			29.00	7
31.00	5					41.00	6			30.00	6
32.00	6					42.00	4			31.00	8
33.00	4					43.00	3			32.00	8
34.00	7					47.00	2			33.00	5
35.00	1									34.00	13
36.00	3									35.00	15
37.00	3									36.00	8
										37.00	13
										38.00	13
										39.00	15
										40.00	12
										41.00	11
										42.00	8
										43.00	6
										44.00	2
<b>M= 22.35</b>		<b>M= 15.55</b>		<b>M= 21.79</b>		<b>M= 31.79</b>		<b>M= 18.23</b>		<b>M= 30.69</b>	
<b>S= 7.02</b>		<b>S= 4.62</b>		<b>S= 6.37</b>		<b>S= 6.12</b>		<b>S= 3.79</b>		<b>S= 9.49</b>	

Tabla 1. Distribución de Frecuencias de las puntuaciones obtenidas por los examinados mujeres en cada una de las escalas del C.P.I.

Re		Sn		Ac		To		Bi		Co		Lc	
Calif	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
8.00	1	.00	1	3.00	1	4.00	2	1.00	1	.00	11	3.00	2
11.00	1	4.00	1	5.00	2	6.00	2	5.00	1	2.00	2	6.00	1
12.00	2	7.00	1	11.00	1	7.00	5	6.00	1	3.00	2	7.00	1
15.00	1	9.00	2	12.00	2	8.00	5	7.00	1	4.00	1	8.00	1
16.00	3	10.00	1	13.00	1	9.00	4	8.00	1	8.00	2	11.00	1
17.00	2	11.00	2	14.00	1	10.00	4	9.00	3	9.00	1	12.00	2
18.00	3	12.00	2	15.00	1	11.00	2	10.00	8	10.00	1	13.00	1
19.00	4	13.00	2	16.00	3	12.00	13	11.00	3	11.00	4	15.00	1
20.00	11	16.00	3	17.00	4	13.00	12	12.00	7	12.00	3	16.00	6
21.00	11	17.00	1	18.00	2	14.00	19	13.00	4	13.00	4	17.00	4
22.00	7	18.00	2	19.00	6	15.00	14	14.00	12	14.00	6	18.00	6
23.00	12	19.00	2	20.00	4	16.00	12	15.00	7	15.00	5	19.00	10
24.00	11	20.00	2	21.00	7	17.00	11	16.00	17	16.00	7	20.00	9
25.00	19	21.00	4	22.00	7	18.00	11	17.00	7	17.00	8	21.00	11
26.00	15	22.00	2	23.00	9	19.00	12	18.00	16	18.00	12	22.00	8
27.00	13	23.00	1	24.00	5	20.00	18	19.00	7	19.00	9	23.00	10
28.00	12	24.00	1	25.00	6	21.00	16	20.00	13	20.00	9	24.00	10
29.00	25	25.00	5	26.00	5	22.00	10	21.00	7	21.00	21	25.00	9
30.00	12	26.00	6	27.00	11	23.00	14	22.00	6	22.00	39	26.00	16
31.00	12	27.00	8	28.00	7	24.00	13	23.00	8	23.00	34	27.00	14
32.00	13	28.00	6	29.00	6	25.00	5	24.00	10	24.00	23	28.00	21
33.00	15	29.00	5	30.00	5	26.00	7	25.00	10	25.00	19	29.00	6
34.00	9	30.00	9	31.00	8	27.00	9	26.00	10	26.00	6	30.00	22
35.00	8	31.00	2	32.00	8	28.00	7	27.00	10	27.00	2	31.00	16
36.00	2	32.00	8	33.00	13	29.00	4	28.00	10			32.00	14
37.00	5	33.00	6	34.00	11	30.00	1	29.00	10			33.00	9
38.00	2	34.00	13	35.00	6			30.00	12			34.00	8
		35.00	14	36.00	14			31.00	9			35.00	6
		36.00	12	37.00	13			32.00	3			36.00	5
		37.00	8	38.00	12			33.00	7			38.00	2
		38.00	12	39.00	11			34.00	7				
		39.00	8	40.00	9			35.00	3				
		40.00	14	41.00	10			36.00	1				
		41.00	17	42.00	8								
		42.00	15	43.00	3								
		43.00	14	44.00	7								
		44.00	5	45.00	3								
		45.00	7										
		46.00	7										
		47.00	1										
<b>M= 27.1</b>		<b>M= 34.03</b>		<b>M= 31.37</b>		<b>M= 18.22</b>		<b>M= 21.77</b>		<b>M= 19.46</b>		<b>M= 26.07</b>	
<b>S= 5.48</b>		<b>S= 9.16</b>		<b>S= 8.26</b>		<b>S= 5.76</b>		<b>S= 7.27</b>		<b>S= 6.35</b>		<b>S= 6.33</b>	

**Tabla 1. Distribución de Frecuencias de las puntuaciones obtenidas por los examinados mujeres en cada una de las escalas del C.P.I.**

Li		Ei		Sp		Fx		Fe	
Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
3.00	1	4.00	1	2.00	2	.00	15	2.00	1
5.00	4	6.00	1	3.00	1	1.00	3	5.00	2
7.00	3	10.00	3	4.00	3	2.00	10	7.00	1
8.00	3	11.00	2	5.00	1	3.00	12	8.00	3
9.00	1	12.00	1	6.00	12	4.00	22	10.00	1
10.00	7	13.00	1	7.00	11	5.00	23	11.00	4
11.00	5	14.00	3	8.00	17	6.00	19	12.00	3
12.00	12	15.00	2	9.00	21	7.00	27	13.00	1
13.00	16	16.00	4	10.00	42	8.00	20	14.00	4
14.00	23	17.00	3	11.00	28	9.00	20	15.00	5
15.00	28	18.00	4	12.00	36	10.00	10	16.00	12
16.00	26	19.00	7	13.00	22	11.00	16	17.00	13
17.00	25	20.00	2	14.00	16	12.00	11	18.00	20
18.00	28	21.00	6	15.00	12	13.00	4	19.00	21
19.00	10	22.00	3	16.00	3	14.00	4	20.00	34
20.00	14	23.00	3	17.00	1	15.00	6	21.00	18
21.00	7	24.00	7	18.00	2	16.00	2	22.00	27
22.00	5	25.00	5			17.00	1	23.00	22
23.00	5	26.00	6			18.00	2	24.00	11
24.00	3	27.00	14			19.00	1	25.00	17
25.00	3	28.00	7			20.00	2	26.00	6
26.00	1	29.00	9			21.00	1	27.00	3
26.00	2	30.00	8					30.00	1
		31.00	11						
		32.00	8						
		33.00	8						
		34.00	13						
		35.00	10						
		36.00	16						
		37.00	8						
		38.00	14						
		39.00	15						
		40.00	6						
		41.00	11						
		42.00	5						
		43.00	2						
		44.00	1						
		45.00	3						
		46.00	1						
<b>M= 15.97</b>		<b>M= 30.62</b>		<b>M= 10.62</b>		<b>M= 7.12</b>		<b>M= 19.64</b>	
<b>S= 4.08</b>		<b>S= 8.36</b>		<b>S= 2.81</b>		<b>S= 4.13</b>		<b>S= 4.24</b>	



Tabla 2. Distribución de los puntajes obtenidos por los examinados hombres en cada una de las escalas del C.P.I.

Dd		Cc		Sd		Ps		Aa		Sb		Re	
Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
3.00	1	2.00	1	6.00	1	16.00	3	6.00	1	1.00	1	9.00	1
5.00	4	4.00	1	9.00	2	17.00	2	7.00	2	2.00	2	12.00	2
6.00	3	5.00	1	10.00	1	18.00	1	8.00	1	4.00	8	13.00	3
7.00	1	6.00	2	11.00	2	19.00	4	9.00	1	5.00	5	14.00	1
8.00	2	7.00	1	12.00	4	20.00	6	10.00	7	6.00	4	15.00	2
9.00	4	8.00	4	13.00	2	21.00	4	11.00	8	7.00	4	16.00	1
10.00	9	9.00	8	14.00	8	22.00	6	12.00	8	8.00	2	17.00	4
11.00	3	10.00	4	15.00	5	23.00	5	13.00	10	10.00	1	18.00	2
12.00	4	11.00	13	16.00	8	24.00	4	14.00	15	12.00	3	19.00	8
13.00	3	12.00	18	17.00	9	25.00	9	15.00	12	14.00	1	20.00	7
14.00	5	13.00	15	18.00	11	26.00	10	16.00	31	15.00	2	21.00	9
15.00	5	14.00	14	19.00	17	27.00	9	17.00	42	16.00	3	22.00	10
16.00	7	15.00	14	20.00	28	28.00	7	18.00	39	17.00	1	23.00	23
17.00	8	16.00	22	21.00	31	29.00	16	19.00	33	18.00	3	24.00	16
18.00	7	17.00	29	22.00	14	30.00	23	20.00	30	19.00	3	25.00	18
19.00	9	18.00	28	23.00	27	31.00	22	21.00	35	20.00	1	26.00	19
20.00	10	19.00	25	24.00	21	32.00	23	22.00	22	21.00	7	27.00	13
21.00	13	20.00	32	25.00	29	33.00	26	23.00	15	22.00	6	28.00	23
22.00	10	21.00	25	26.00	30	34.00	29	24.00	16	23.00	3	29.00	26
23.00	17	22.00	24	27.00	31	35.00	31	25.00	8	24.00	1	30.00	28
24.00	24	23.00	21	28.00	18	36.00	20	26.00	4	25.00	4	31.00	16
25.00	21	24.00	12	29.00	22	37.00	19	27.00	1	26.00	7	32.00	27
26.00	18	25.00	10	30.00	10	38.00	22	30.00	1	27.00	5	33.00	16
27.00	17	26.00	10	31.00	4	39.00	13			28.00	5	34.00	18
28.00	15	27.00	7	32.00	6	40.00	9			29.00	12	35.00	18
29.00	14	28.00	1	33.00	1	41.00	8			30.00	7	36.00	11
30.00	16					42.00	7			31.00	11	37.00	7
31.00	8					43.00	3			32.00	9	38.00	4
32.00	14					44.00	1			33.00	14	39.00	4
33.00	17					45.00	1			34.00	10	40.00	4
34.00	18									35.00	9		
35.00	11									36.00	12		
36.00	13									37.00	18		
37.00	4									38.00	31		
38.00	5									39.00	30		
39.00	2									40.00	33		
40.00	1									41.00	20		
										42.00	23		
										43.00	20		
										44.00	3		
<b>M=25.18</b>		<b>M= 17.99</b>		<b>M= 23.13</b>		<b>M= 32.53</b>		<b>M= 18.31</b>		<b>M= 32.81</b>		<b>M= 28.29</b>	
<b>S= 7.83</b>		<b>S= 4.62</b>		<b>S= 4.62</b>		<b>S= 5.66</b>		<b>S= 3.83</b>		<b>S=10.41</b>		<b>S= 5.73</b>	

Tabla 2. Distribución de los puntajes obtenidos por los examinados hombres en cada una de las escalas del C.P.I.

Sn		Ac		To		Bl		Co		Lc		Li	
Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
2.00	1	3.00	2	4.00	1	6.00	2	.00	22	9.00	1	5.00	3
4.00	1	7.00	1	5.00	1	7.00	2	1.00	2	10.00	2	6.00	2
6.00	1	10.00	3	6.00	2	8.00	4	2.00	1	11.00	1	7.00	5
7.00	1	12.00	3	7.00	1	9.00	3	5.00	2	12.00	2	8.00	7
8.00	1	13.00	2	8.00	6	10.00	3	7.00	2	13.00	2	9.00	9
9.00	2	14.00	3	9.00	3	11.00	2	8.00	4	14.00	2	10.00	14
10.00	3	15.00	1	10.00	4	12.00	5	9.00	3	15.00	5	11.00	11
11.00	4	16.00	5	11.00	12	13.00	7	10.00	2	16.00	6	12.00	11
12.00	1	18.00	6	12.00	11	14.00	6	11.00	2	17.00	6	13.00	21
13.00	3	19.00	5	13.00	17	15.00	11	12.00	3	18.00	4	14.00	25
14.00	1	21.00	5	14.00	9	16.00	8	13.00	3	19.00	4	15.00	34
15.00	4	22.00	3	15.00	21	17.00	15	14.00	1	20.00	7	16.00	34
16.00	4	23.00	9	16.00	12	18.00	10	15.00	7	21.00	11	17.00	30
17.00	2	24.00	2	17.00	17	19.00	10	16.00	6	22.00	13	18.00	21
18.00	3	25.00	9	18.00	21	20.00	13	17.00	7	23.00	11	19.00	26
20.00	3	26.00	13	19.00	24	21.00	19	18.00	11	24.00	12	20.00	22
21.00	3	27.00	16	20.00	15	22.00	22	19.00	14	25.00	21	21.00	22
22.00	4	28.00	12	21.00	26	23.00	18	20.00	20	26.00	23	22.00	9
23.00	3	29.00	9	22.00	20	24.00	10	21.00	35	27.00	21	23.00	11
26.00	7	30.00	12	23.00	18	25.00	11	22.00	51	28.00	14	24.00	9
27.00	5	31.00	9	24.00	29	26.00	28	23.00	39	29.00	20	25.00	5
28.00	5	32.00	15	25.00	13	27.00	16	24.00	49	30.00	36	26.00	5
28.00	4	33.00	19	26.00	18	28.00	14	25.00	27	31.00	21	27.00	5
30.00	7	34.00	15	27.00	15	29.00	23	26.00	21	32.00	21	28.00	2
31.00	4	35.00	17	28.00	10	30.00	15	27.00	7	33.00	24		
32.00	9	36.00	15	29.00	8	31.00	13	28.00	1	34.00	30		
33.00	9	37.00	21	30.00	4	32.00	21			35.00	14		
34.00	6	38.00	25	31.00	3	33.00	10			36.00	5		
35.00	13	39.00	17	32.00	1	34.00	6			37.00	4		
36.00	23	40.00	10			35.00	8						
37.00	17	41.00	12			36.00	4						
38.00	21	42.00	7			37.00	2						
39.00	21	43.00	11			38.00	2						
40.00	27	44.00	17										
41.00	31	45.00	2										
42.00	35	46.00	9										
43.00	14	47.00	1										
44.00	17												
45.00	10												
46.00	5												
47.00	4												
48.00	4												
49.00	1												
<b>M= 35.59</b>		<b>M= 32.94</b>		<b>M= 19.74</b>		<b>M= 23.96</b>		<b>M= 19.95</b>		<b>M= 27.6</b>		<b>M= 16.55</b>	
<b>S= 9.22</b>		<b>S= 6.32</b>		<b>S= 5.70</b>		<b>S= 6.94</b>		<b>S= 6.73</b>		<b>S= 5.70</b>		<b>S= 4.69</b>	

**Tabla 2. Distribución de los puntajes obtenidos por los examinados hombres en cada una de las escalas del C.P.I.**

Ei		Sp		Fx		Fe	
Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F	Calif.	F
7.00	1	4.00	1	.00	28	2.00	1
8.00	2	5.00	7	1.00	14	8.00	3
9.00	2	6.00	7	2.00	19	10.00	4
10.00	3	7.00	10	3.00	23	11.00	4
11.00	1	8.00	23	4.00	27	12.00	8
12.00	3	9.00	35	5.00	32	13.00	13
13.00	5	10.00	44	6.00	32	14.00	14
14.00	2	11.00	46	7.00	28	15.00	27
15.00	6	12.00	53	8.00	26	16.00	41
16.00	3	13.00	42	9.00	19	17.00	45
17.00	5	14.00	32	10.00	15	18.00	45
18.00	3	15.00	23	11.00	15	19.00	45
19.00	5	16.00	10	12.00	16	20.00	33
20.00	1	17.00	4	13.00	13	21.00	26
21.00	5	18.00	3	14.00	11	22.00	17
22.00	3	21.00	2	15.00	5	23.00	11
23.00	3			16.00	7	24.00	4
24.00	9			17.00	2	26.00	1
25.00	7			19.00	2	28.00	1
26.00	5			21.00	3		
27.00	8			22.00	1		
28.00	7						
29.00	8						
30.00	7						
31.00	9						
32.00	12						
33.00	19						
34.00	21						
35.00	23						
36.00	20						
37.00	14						
38.00	23						
39.00	22						
40.00	24						
41.00	16						
42.00	14						
43.00	8						
44.00	8						
45.00	5						
46.00	4						
<b>M= 32.76</b>		<b>M= 11.39</b>		<b>M= 6.87</b>		<b>M= 17.68</b>	
<b>S= 8.66</b>		<b>S= 2.73</b>		<b>S= 4.67</b>		<b>S= 3.20</b>	

**Figura 2. Comparación de puntuaciones crudas medias del presente estudio en hombres y mujeres**

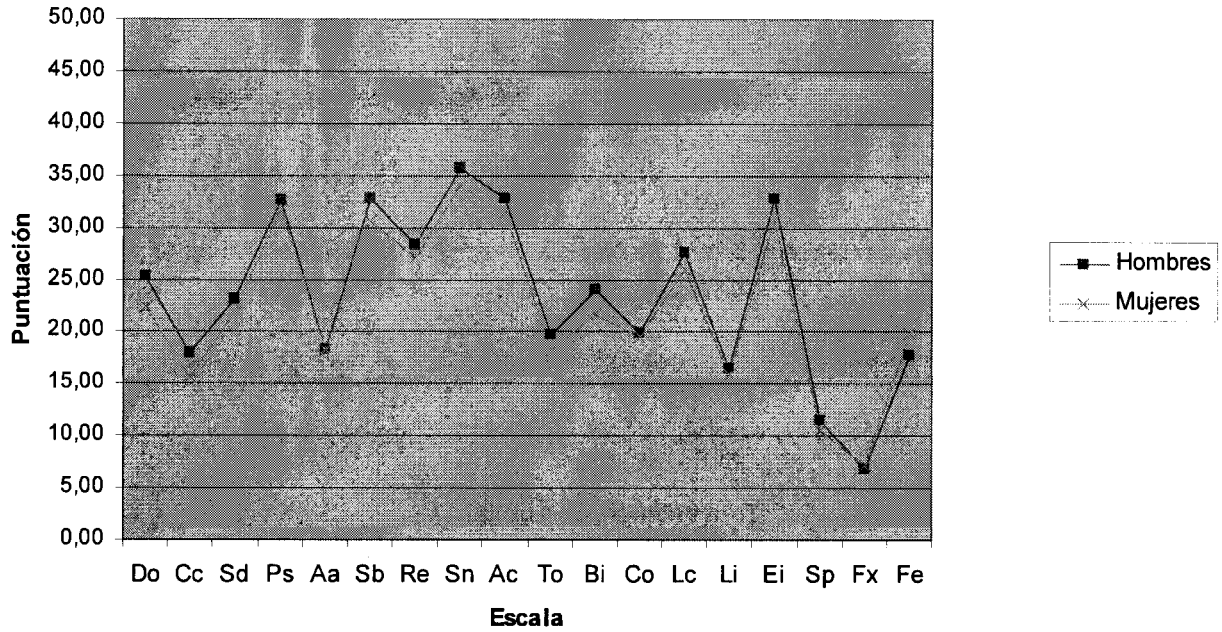


Tabla3. Comparación entre los hombres y las mujeres en las diferentes Escalas del CPI.

Escala	SEXO	Media	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
DO	mujeres	22.3540	7.02620	-4.371	.000
	hombres	25.1815	7.83447		
CC	mujeres	15.5487	4.61975	-5.959	.000
	hombres	17.9792	4.82124		
SD	mujeres	21.7920	5.37700	-3.079	.002
	hombres	23.1310	4.82724		
PS	mujeres	31.7920	6.12508	-1.459	.145*
	hombres	32.5268	5.66733		
AA	mujeres	18.2301	3.79358	-.251	.802*
	hombres	18.3125	3.83705		
SB	mujeres	30.6947	9.49712	-2.442	.015
	hombres	32.8065	10.40643		
RE	mujeres	27.0973	5.48447	-2.451	.015
	hombres	28.2857	5.73353		
SN	mujeres	34.0265	9.16511	-1.978	.048
	hombres	35.5923	9.22539		
AC	mujeres	31.3717	8.26257	-2.056	.040
	hombres	32.8393	8.31961		
To	mujeres	18.2035	5.76373	-3.120	.002
	hombres	19.7411	5.70584		
Bi	mujeres	21.7655	7.27387	-3.596	.000
	hombres	23.9554	6.94334		
CO	mujeres	19.4646	6.35128	-.851	.395*
	hombres	19.9464	6.73619		
LC	mujeres	26.0708	6.33679	-2.976	.003
	hombres	27.5982	5.70330		
Li	mujeres	15.9690	4.06873	-1.510	.132*
	hombres	16.5476	4.69399		
Ei	mujeres	30.8186	8.36648	-2.636	.009
	hombres	32.7560	8.65767		
SP	mujeres	10.6239	2.81506	-3.230	.001
	hombres	11.3929	2.73515		
FX	mujeres	7.1195	4.12676	.670	.503*
	hombres	6.8661	4.57017		
FE	mujeres	19.8363	4.24732	6.857	.000
	hombres	17.6786	3.20135		

(\*) No son significativas las diferencias entre hombres y mujeres.

Con el fin de conocer si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, en las diferentes escalas, y proceder a la elaboración de las normas ya sea por sexo o general, se aplicó el estadístico "t de Student" y se encontraron los siguientes resultados: (ver tabla 3), las escalas del Inventario Psicológico de California en las que se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y las mujeres, a un nivel  $\alpha = 0.05$  o menos fueron:

- Do (Dominancia)
- Cc (Capacidad de categoría)
- Sd (Sociabilidad)
- Sb (Sentido de bienestar)
- Re (Responsabilidad)
- Sn (Socialización)
- Ac (Autocontrol)
- To (Tolerancia)
- Bi (Buena impresión)
- Lc (Logro conformidad)
- Ei (Eficacia intelectual)
- Sp (Sentido psicológico)
- Fe (Feminidad)

En las escalas Ps (Presencia Social), Aa (Aceptación), Co (Comunalidad), Li (Logro e independencia) y Fx (Flexibilidad), tanto los hombres como las mujeres obtuvieron las mismas medias y Desviaciones Estándar, por ello no resultaron significativas. No obstante, debido a que la mayoría de las escalas presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres, se elaboraron tablas normativas por sexo.

**Tabla. 4 Conversión de las puntuaciones naturales a puntuaciones estándar en Mujeres**

Media	22.35	15.55	21.79	31.79	18.23	30.69	27.1	34.03	31.37	18.2	21.77	19.46	26.07	15.97	30.82	10.62	7.12	19.84	Media
Dev. tip.	7.026	4.62	5.377	6.125	3.794	9.497	5.484	9.165	8.263	5.764	7.274	6.351	6.337	4.069	8.366	2.815	4.13	4.247	Dev. tip.
Escala	Do	Cc	Sd	Ps	Aa	Sb	Re	Sn	Ac	To	Bi	Co	Lc	Li	Ei	Sp	Fx	Fe	Escala
PC	Puntuaciones T																		PC
0	18	16	9	-2	2	18	1	13	12	18	20	19	9	11	13	12	33	3	0
1	20	19	11	0	5	19	2	14	13	20	21	21	10	13	14	16	35	6	1
2	21	21	13	1	7	20	4	15	14	22	23	23	12	16	16	19	38	8	2
3	22	23	15	3	10	21	6	16	16	24	24	24	14	18	17	23	40	10	3
4	24	25	17	5	12	22	8	17	17	25	26	26	15	21	18	26	42	13	4
5	25	27	19	6	15	23	10	18	18	27	27	27	17	23	19	30	45	15	5
6	27	29	21	8	18	24	12	19	19	29	28	29	18	25	20	34	47	17	6
7	28	31	22	10	20	25	13	21	21	31	30	30	20	28	22	37	50	20	7
8	30	34	24	11	23	26	15	22	22	32	31	32	21	30	23	41	52	22	8
9	31	36	26	13	26	27	17	23	23	34	32	34	23	33	24	44	55	24	9
10	32	38	28	14	28	28	19	24	24	36	34	35	25	35	25	48	57	27	10
11	34	40	30	16	31	29	21	25	25	37	35	37	26	38	26	51	59	29	11
12	35	42	32	18	34	30	22	26	27	39	37	38	28	40	28	55	62	32	12
13	37	44	34	19	36	31	24	27	28	41	38	40	29	43	29	58	64	34	13
14	38	47	35	21	39	32	26	28	29	43	39	41	31	45	30	62	67	36	14
15	40	49	37	23	41	33	28	29	30	44	41	43	33	48	31	66	69	39	15
16	41	51	39	24	44	35	30	30	31	46	42	45	34	50	32	69	72	41	16
17	42	53	41	26	47	36	32	31	33	48	43	46	36	53	33	73	74	43	17
18	44	55	43	27	49	37	33	33	34	50	45	48	37	55	35		76	46	18
19	45	57	45	29	52	38	35	34	35	51	46	49	39	57	36		79	48	19
20	47	60	47	31	55	39	37	35	36	53	48	51	40	60	37		81	50	20
21	48	62	49	32	57	40	39	36	37	55	49	52	42	62	38		84	53	21
22	50	64	50	34	60	41	41	37	39	57	50	54	44	65	39			55	22
23	51	66	52	36	63	42	43	38	40	58	52	56	45	67	41			57	23
24	52	68	54	37	65	43	44	39	41	60	53	57	47	70	42			60	24
25	54	70	56	39	68	44	46	40	42	62	54	59	48	72	43			62	25
26	55	73	58	41	70	45	48	41	44	64	56	60	50	75	44			65	26
27	57		60	42	73	46	50	42	45	65	57	62	51	77	45			67	27

28	58		62	44	76	47	52	43	46	67	59		53	80	47			69	28
29	59		63	45	78	48	53	45	47	69	60		55	82	48			72	29
30	61		65	47	81	49	55	46	48	70	61		56		49			74	30
31	62		67	49	84	50	57	47	50		63		58		50				31
32	64		69	50		51	59	48	51		64		59		51				32
33	65			52		52	61	49	52		65		61		53				33
34	67			54		53	63	50	53		67		63		54				34
35	68			55		55	64	51	54		68		64		55				35
36	69			57		56	66	52	56		70		66		56				36
37	71			59		57	68	53	57				67		57				37
38				60		58	70	54	58				69		59				38
39				62		59		55	59						60				39
40				63		60		57	60						61				40
41				65		61		58	62						62				41
42				67		62		59	63						63				42
43				68		63		60	64						65				43
44				70		64		61	65						66				44
45				72				62	66						67				45
46				73				63							68				46
47				75				64											47
48																			48
49																			49
50																			50
51																			51
52																			52
53																			53
54																			54
55																			55
56																			56



**Tabla.5 Conversión de las puntuaciones naturales a puntuaciones estándar en Hombres**

Media	25.18	17.98	23.13	32.53	18.31	32.81	28.29	35.59	32.84	19.74	23.96	19.95	27.6	16.55	32.76	11.39	6.87	17.68	Media	
Desv. tip.	7.834	4.821	4.827	5.667	3.837	10.41	5.734	9.225	8.32	5.706	6.943	6.736	5.703	4.694	8.658	2.735	4.57	3.201	Desv. tip.	
Escala	Do	Cc	Sd	Ps	Aa	Sb	Re	Sn	Ac	To	Bi	Co	Lc	Li	Ei	Sp	Fx	Fe	Escala	
PC	Puntuaciones T																			PC
0	18	13	2	-7	2	18	1	11	11	15	15	20	2	15	12	8	35	-5	0	
1	19	15	4	-6	5	19	2	13	12	17	17	22	3	17	13	12	37	-2	1	
2	20	17	6	-4	7	20	4	14	13	19	18	23	5	19	14	16	39	1	2	
3	22	19	8	-2	10	21	6	15	14	21	20	25	7	21	16	19	42	4	3	
4	23	21	10	0	13	22	8	16	15	22	21	26	9	23	17	23	44	7	4	
5	24	23	12	1	15	23	9	17	17	24	23	28	10	25	18	27	46	10	5	
6	26	25	15	3	18	24	11	18	18	26	24	29	12	28	19	30	48	14	6	
7	27	27	17	5	21	25	13	19	19	28	26	31	14	30	20	34	50	17	7	
8	28	29	19	7	23	26	15	20	20	29	27	32	16	32	21	38	52	20	8	
9	29	31	21	8	26	27	16	21	21	31	28	34	17	34	23	41	55	23	9	
10	31	33	23	10	28	28	18	22	23	33	30	35	19	36	24	45	57	26	10	
11	32	36	25	12	31	29	20	23	24	35	31	37	21	38	25	49	59	29	11	
12	33	38	27	14	34	30	22	24	25	36	33	38	23	40	26	52	61	32	12	
13	34	40	29	16	36	31	23	26	26	38	34	40	24	42	27	56	63	35	13	
14	36	42	31	17	39	32	25	27	27	40	36	41	26	45	28	60	66	39	14	
15	37	44	33	19	41	33	27	28	29	42	37	43	28	47	29	63	68	42	15	
16	38	46	35	21	44	34	29	29	30	43	39	44	30	49	31	67	70	45	16	
17	40	48	37	23	47	35	30	30	31	45	40	46	31	51	32	71	72	48	17	
18	41	50	39	24	49	36	32	31	32	47	41	47	33	53	33	74	74	51	18	
19	42	52	41	26	52	37	34	32	33	49	43	49	35	55	34	78	77	54	19	
20	43	54	44	28	54	38	36	33	35	50	44	50	37	57	35	81	79	57	20	
21	45	56	46	30	57	39	37	34	36	52	46	52	38	59	36	85	81	60	21	
22	46	58	48	31	60	40	39	35	37	54	47	53	40	62	38		83	63	22	
23	47	60	50	33	62	41	41	36	38	56	49	55	42	64	39			67	23	
24	48	62	52	35	65	42	43	37	39	57	50	56	44	66	40			70	24	
25	50	65	54	37	67	42	44	39	41	59	51	57	45	68	41			73	25	

26	51	67	56	38	70	43	46	40	42	61	53	59	47	70	42			76	26
27	52	69	58	40	73	44	48	41	43	63	54	60	49	72	43			79	27
28	54	71	60	42	75	45	49	42	44	64	56	62	51	74	45			82	28
29	55		62	44	78	46	51	43	45	66	57		52	77	46				29
30	56		64	46	80	47	53	44	47	68	59		54		47				30
31	57		66	47		48	55	45	48	70	60		56		48				31
32	59		68	49		49	56	46	49	71	62		58		49				32
33	60		70	51		50	58	47	50		63		59		50				33
34	61			53		51	60	48	51		64		61		51				34
35	63			54		52	62	49	53		66		63		53				35
36	64			56		53	63	50	54		67		65		54				36
37	65			58		54	65	52	55		69		66		55				37
38	66			60		55	67	53	56		70				56				38
39	68			61		56	69	54	57						57				39
40	69			63		57	70	55	59						58				40
41				65		58		56	60						60				41
42				67		59		57	61						61				42
43				68		60		58	62						62				43
44				70		61		59	63						63				44
45				72				60	65						64				45
46								61	66						65				46
47								62	67										47
48								63											48
49								65											49
50																			50
51																			51
52																			52
53																			53
54																			54
55																			55
56																			56

### **Conversión de Puntuaciones Naturales A Puntuaciones Estándar**

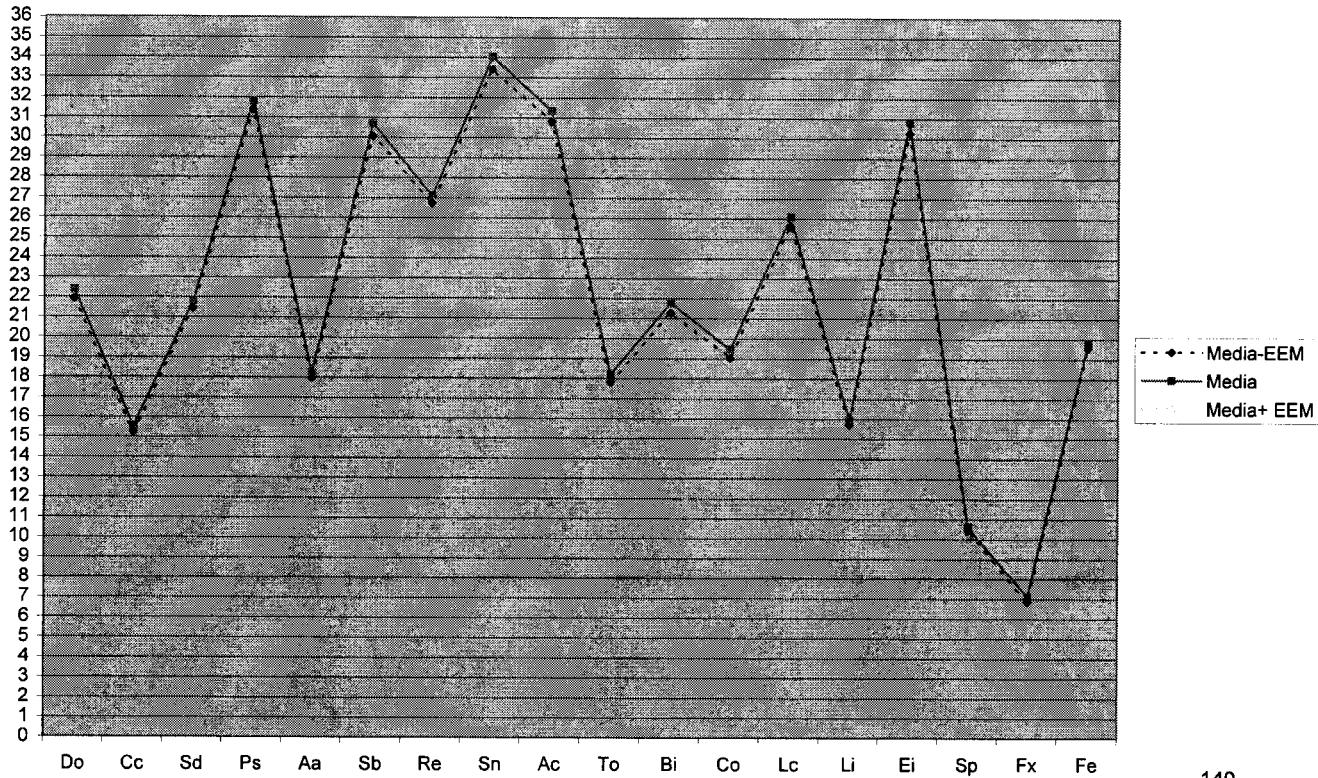
Las normas fueron desarrolladas de tal manera que ofrecen una conversión automática de las puntuaciones naturales a puntuaciones estándar. Para su utilización; primero obtenga las puntuaciones naturales del examinado, éstas puntuaciones naturales se encuentran en las columnas primera y última del cuadro; y mediante una lectura horizontal y partiendo de la puntuación natural hacia las columnas centrales (puntuaciones T); así como tomando en cuenta, cual de las 18 escalas individuales que comprenden el Inventario se busca convertir; se encontrará la puntuación T normalizada equivalente.

Por ejemplo, para encontrar la puntuación estándar equivalente a una puntuación natural de 34 en la escala Do (Dominancia), en hombres, se localizan las columnas, ya sea de la extrema izquierda o de la derecha, pertenecientes a las puntuaciones naturales, que es la que se busca, y se observa en la columna, para esa escala hasta 34, cuatro marcas de la escala por encima del 30; la puntuación estándar, se encontrará entonces en la columna de puntuaciones T, y resulta que la puntuación estándar es de 61 en nuestro caso. La puntuación estándar media para cada escala es de 50, con una desviación estándar de 10. Esto quiere decir, que aproximadamente el 95% de la población deberá ubicarse, por lo menos teóricamente, entre las puntuaciones estándar de 30 y 70 en cualquier escala.

En las Figuras 3 y 4, se realizó una comparación de las puntuaciones medias entre las normas originales y las del presente estudio, para demostrar gráficamente las diferencias existentes entre ellas, y la razón por la cual se realizaron las nuevas normas.

Así como, en las Figuras 5 y 6, se realizó una comparación entre las medias originales del Inventario, aplicado por Gough, en la realización de su investigación, convertidas a Puntuaciones T, y las medias arrojadas en este estudio, convertidas de igual forma en Puntuaciones T, para demostrar que tanto se diferencian los perfiles entre hombres y mujeres, entre la muestra original y la del presente estudio.

## Perfil del Trabajador del GDF para Mujeres en el Inventario de Personalidad California.



### Perfil del Trabajador del GDF para Hombres en el Inventario de Personalidad California

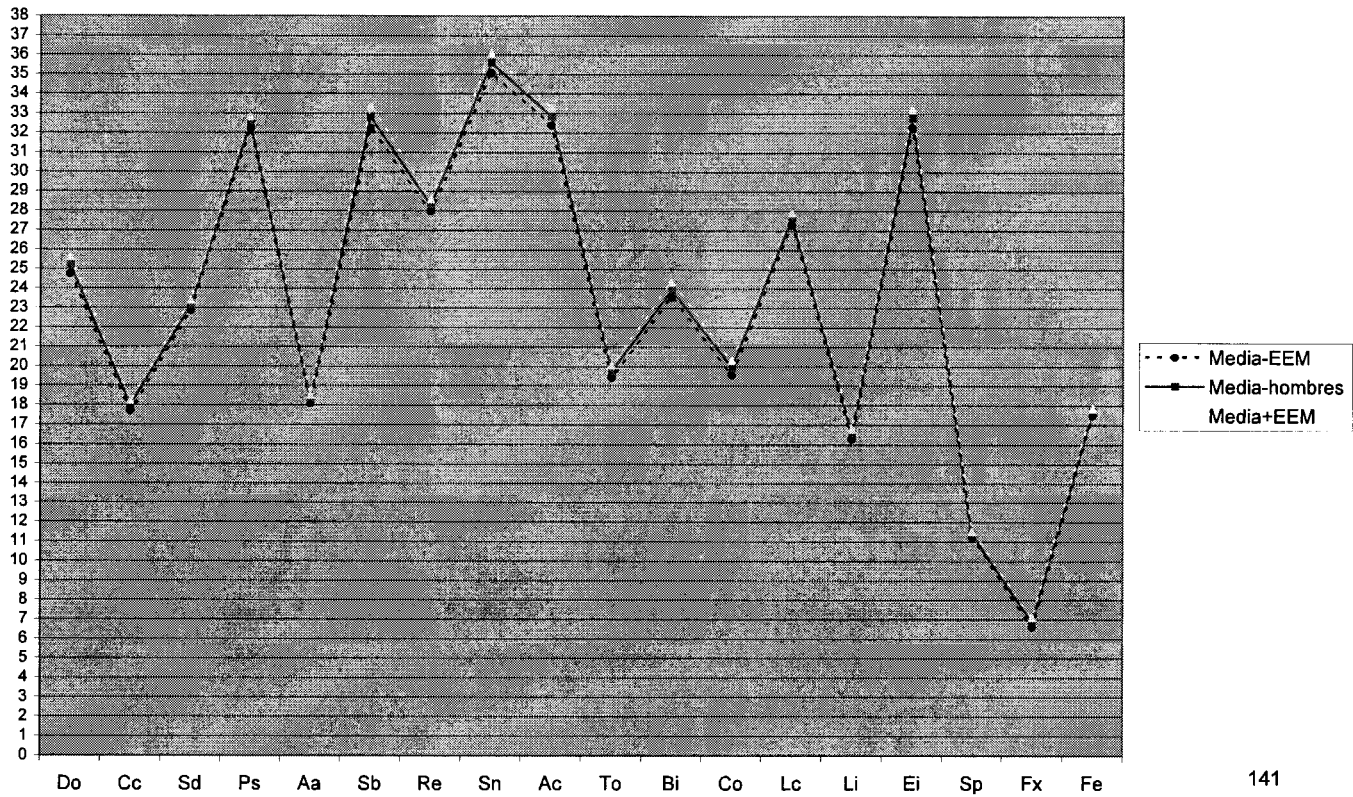


Figura 3. Comparación de puntuaciones medias entre las normas originales y las del presente estudio entre hombres

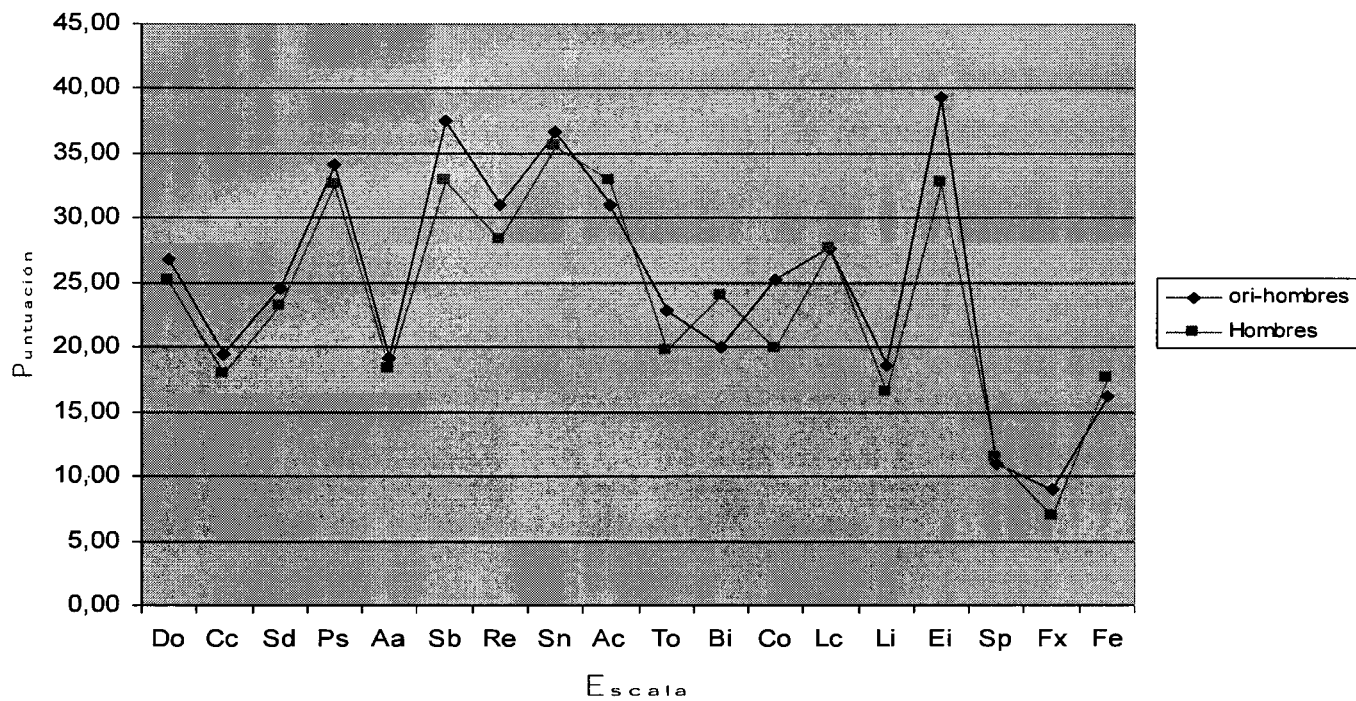


Figura 4. Comparación de puntuaciones medias entre las normas originales y las del presente estudio entre mujeres

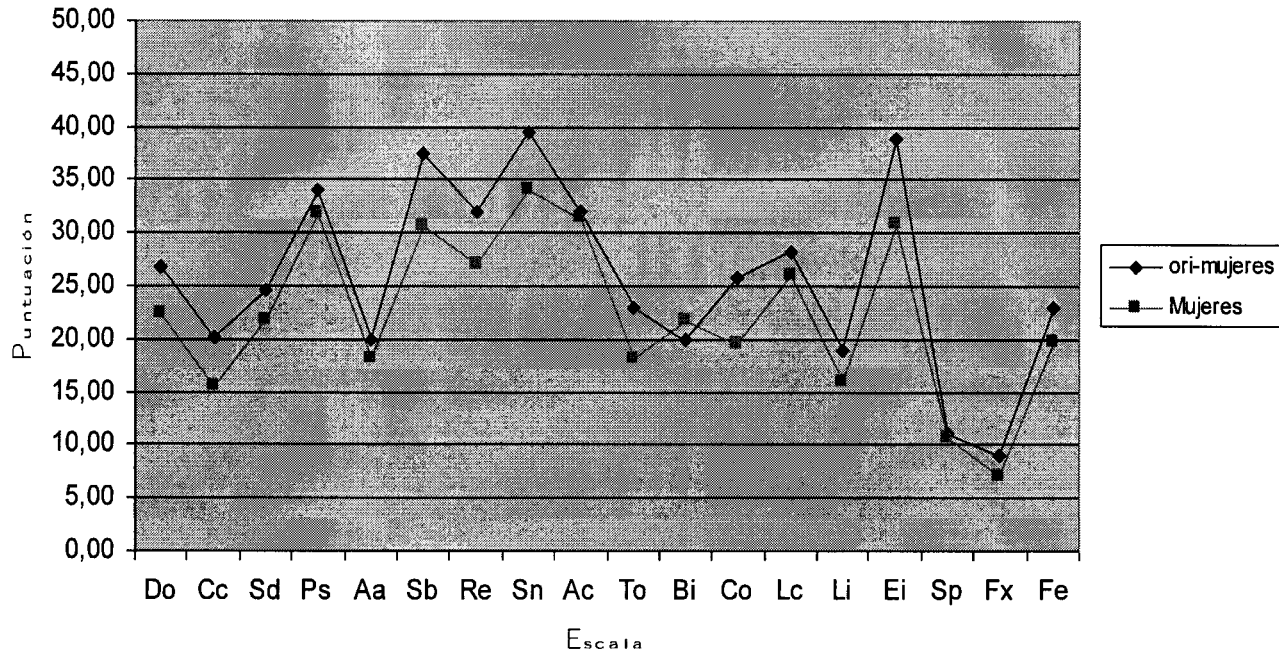


Figura 5. Comparación de puntuaciones medias originales y del presente estudio, convertidas en Puntuaciones T entre mujeres

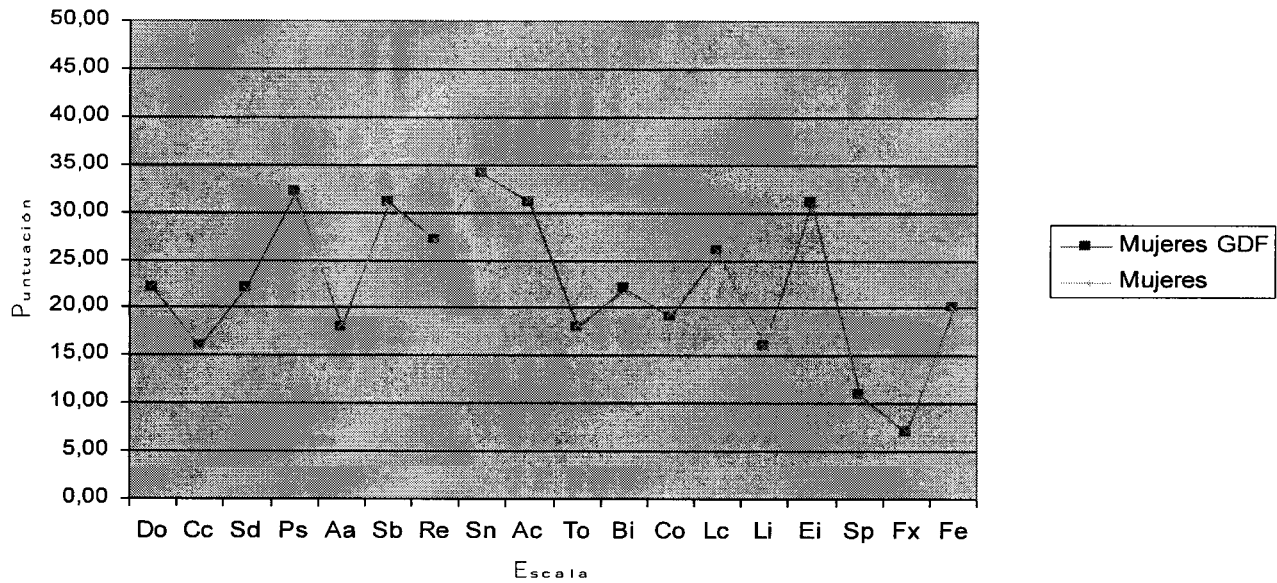




Figura 6. Comparación de puntuaciones medias originales y del presente estudio, convertidas en Puntuaciones T entre hombres

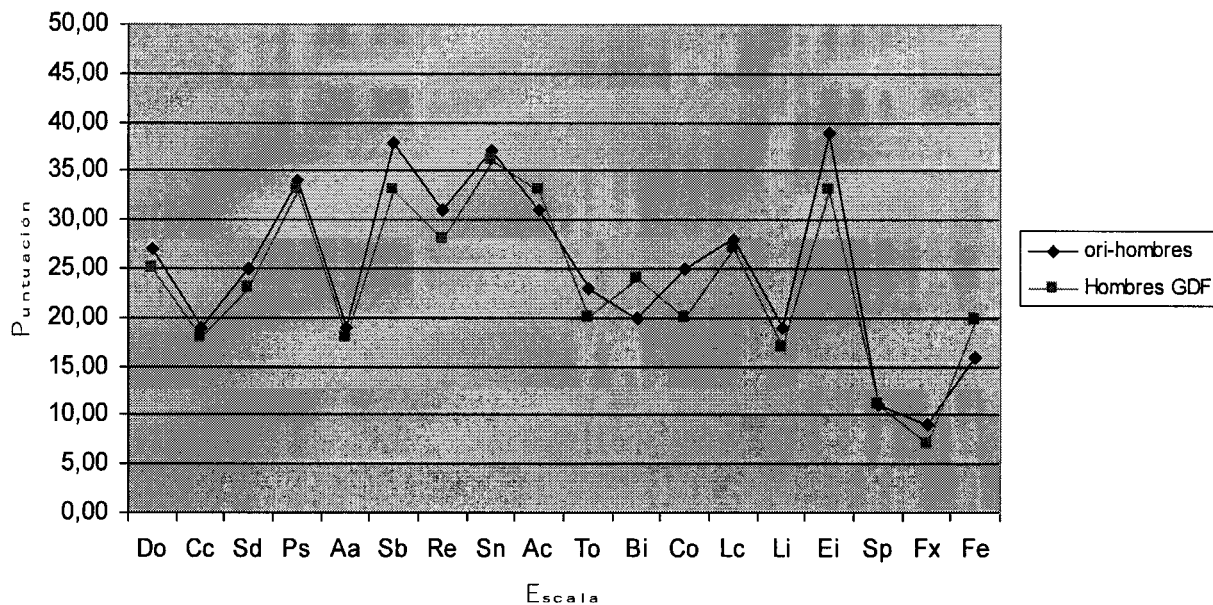


Tabla 6. Comparación de la media y la desviación estándar entre la muestra original y la muestra de este estudio en mujeres.						
Escala	Muestra	N	Media	Desviación estándar	T	P
Do	original	7150	26.8	5.6	11.6604	.0001
	estudio	226	22.35	7.026		
Cc	original	7150	20.1	3.6	18.36	.0001
	estudio	226	15.55	4.62		
Sd	original	7150	24.5	4.7	8.49	.0001
	estudio	226	21.79	5.377		
Ps	original	7150	34.1	5.6	6.08	.0001
	estudio	226	31.79	6.125		
Aa	original	7150	20	3.6	7.265	.0001
	estudio	226	18.23	3.794		
Sb	original	7150	37.5	4.4	21.7275	.0001
	estudio	226	30.69	9.497		
Re	original	7150	32.1	4.8	15.3466	.0001
	estudio	226	27.1	5.484		
Sn	original	7150	39.5	5.3	14.8322	.0001
	estudio	226	34.03	9.165		
Ac	original	7150	32	7.2	1.2889	.1975
	estudio	226	31.37	8.263		
To	original	7150	23	4.3	16.325	.0001
	estudio	226	18.2	5.764		
Bi	original	7150	20.3	6	3.6006	.0003
	estudio	226	21.77	7.274		
Co	original	7150	25.8	2.2	38.5579	.0001
	estudio	226	19.46	6.351		
Lc	original	7150	28.2	4.4	7.0505	.0001
	estudio	226	26.07	6.337		
Li	original	7150	19	4	11.206	.0001
	estudio	226	15.97	4.069		
Ei	original	7150	39	4.9	24.0172	0
	estudio	226	30.82	8.366		
Sp	original	7150	11	2.8	2.0084	.0004
	estudio	226	10.62	2.815		
Fx	original	7150	9	3.5	7.9032	.0001
	estudio	226	7.12	4.13		
Fe	original	7150	23	3.4	13.6403	.0001
	estudio	226	19.84	4.247		

Tabla 7. Comparación de la media y la desviación estándar entre la muestra original y la muestra de este estudio en hombres.

Escala	Muestra	N	Media	Desviación estándar	T	P
Do	original	6200	26.8	5.1	5.4831	.0001
	estudio	336	25.18	7.834		
Cc	original	6200	19.4	3.8	6.5695	.0001
	estudio	336	17.98	4.821		
Sd	original	6200	24.5	5	4.9003	.0001
	estudio	336	23.13	4.827		
Ps	original	6200	34.1	5.3	5.2692	.0001
	estudio	336	32.53	5.667		
Aa	original	6200	19.2	3.7	4.2861	.0001
	estudio	336	18.31	3.837		
Sb	original	6200	37.5	4	18.3875	.0001
	estudio	336	32.81	10.41		
Re	original	6200	31.1	5	9.9533	.0001
	estudio	336	28.29	5.734		
Sn	original	6200	36.7	5.6	3.3928	.0007
	estudio	336	35.59	9.225		
Ac	original	6200	31	7.4	4.4094	.0001
	estudio	336	32.84	8.32		
To	original	6200	22.9	4.8	11.6306	.0001
	estudio	336	19.74	5.706		
Bi	original	6200	20	6	11.6818	.0001
	estudio	336	23.96	6.943		
Co	original	6200	25.2	2.2	35.6347	.0001
	estudio	336	19.95	6.736		
Lc	original	6200	27.6	4.6	0	1
	estudio	336	27.6	5.703		
Li	original	6200	18.6	4.2	8.6588	.0001
	estudio	336	16.55	4.694		
Ei	original	6200	39.3	4.6	23.8738	.0001
	estudio	336	32.76	8.658		
Sp	original	6200	11	2.8	2.4896	.0128
	estudio	336	11.39	2.735		
Fx	original	6200	9	3.5	10.6736	.0001
	estudio	336	6.87	4.57		
Fe	original	6200	16.2	3.9	6.8324	.0001
	estudio	336	17.68	3.201		

En las tablas 6 y 7, se realizaron las comparaciones entre las normas originales y las normas realizadas en este estudio.

Se puede observar en dichas tablas, que únicamente en las escalas Logro conformidad Lc (en hombres, ver tabla 7), y Autocontrol Ac (en mujeres, ver tabla 6), no se presentaron diferencias estadísticamente significativas entre las normas originales y las realizadas en este estudio, por lo tanto existe la necesidad de realizar normas propias y específicas para cada grupo de sujetos con estas características, ya que al comparar su ejecución con las normas originales cometeríamos un error de interpretación.

Por tanto por mencionar algunas razones que justifican estas diferencias encontradas en este estudio, podemos referirnos al número de sujetos utilizados para esta investigación, así como el tipo de muestra seleccionada, la edad, el sexo, la escolaridad y el más importante por reiterar, es el tipo de cultura diferencial que existe entre ambas muestras comparadas.

Además, el hombre ha conocido siempre la existencia de diferencias entre sus semejantes. Aristóteles, dedicó incluso en sus escritos un considerable espacio a las variaciones individuales, como las de grupo, incluyendo las diferencias de especie, racial, social y de sexo, en cuanto a las características mentales y morales. Se ha sostenido a su vez, variadas teorías, creencias o supersticiones relativas a las causas de tales diferencias, y las han interpretado de forma distinta, de acuerdo con su propio fondo cultural. Pero en todo momento parece que se ha aceptado el hecho de su existencia. Incluso entre los primeros vestigios de la actividad humana ya existen pruebas de que reconocían y utilizaban las diferencias individuales (Anastasi, 1971).

Así, siempre se ha considerado como evidente la existencia de diferencias entre los individuos humanos. En todas las épocas ha habido personas que se han distinguido de sus semejantes por razón de determinadas características o de la combinación de las mismas; actuación en el plano político o militar, aportaciones en el área técnica científica o social, etc. Esta variabilidad representa un fenómeno general ante el que reaccionamos de modo adecuado, si es preciso. Así, la estatura, el peso, la edad, la constitución corporal, ofrecen claras diferencias en los distintos individuos (Amelong y Dieter, 1991).

## Conclusiones

Durante décadas, el Psicólogo ha pretendido comprender las pautas recurrentes de la conducta humana. Toda persona y todo acontecimiento son algo único. Asimismo, dentro del campo de la psicología, la personalidad es una de las perspectivas del desarrollo humano más importantes, el cual por mencionar una definición: "es la forma única en la cual cada persona se enfrenta al mundo, expresa emociones y se relaciona con los demás" (Papalia, 1994).

Este desarrollo, se divide en varias etapas; la primera de ellas es la llamada Etapa de los primeros pasos, dentro de esta etapa, existen dos teorías principales acerca del desarrollo de la personalidad, la psicosexual propuesta por Sigmund Freud, la cual enfatiza los factores biológicos y de maduración y la Teoría Psicosocial de Erik Erikson, que enfatiza los factores culturales además de los factores de maduración.

En la segunda etapa, llamada de la primera infancia, los niños pequeños adquieren la identidad sexual –conciencia de que ellos son hombres o mujeres–, las normas morales y otros aspectos de personalidad. Estas perspectivas son planteamientos psicosexuales, psicosociales, de aprendizaje social, desarrollo social y cognoscitivo. En la preadolescencia, se desarrolla el autoconcepto, el cual tiene tres aspectos importantes; entenderse uno mismo, regular el propio comportamiento y desarrollar la autoestima; la adolescencia se desarrollan cambios tanto físicos como psicológicos.

El desarrollo de la personalidad, en la edad adulta temprana; la gente se desarrolla a medida que enfrenta los problemas de abandonar el hogar de sus padres, ó decidir que carrera estudiar; el modelo de crisis normativa, ejemplificado por los trabajos de Erikson, Vaillant y Levinson, propone que hay un plan fundamental inherente para el desarrollo humano y que durante cada parte del período de vida la gente debe tratar con una crisis o tarea particular.

Así, en los últimos años de la vida mucha gente reexamina su vida, no sólo mirando al pasado si no también al futuro, en estos años la llamada etapa de la edad adulta tardía, se hace presente. Por último, el envejecimiento implica, para el desarrollo, procesos dinámicos y cambios, transformaciones biológicas, psicológicas y sociales del organismo en función del tiempo.

Por tanto, el teórico de la personalidad intenta comprender la conducta a través de la interacción entre los distintos aspectos del funcionamiento individual, centrándose su estudio no sólo en un determinado proceso psicológico si no también en la interacción existente entre los distintos procesos, llegando a existir una controversia acerca de la existencia o inexistencia de rasgos de la personalidad. La controversia se ha dado entre aquellos que defienden los puntos de vista nomotéticos y los que prefieren los ideográficos; basándose los primeros en las leyes generales aplicables a todas las personas, y los segundos consideran mejor un enfoque personalizado. Diversas teorías surgieron de entre estas dos grandes posturas de vista, como la Teoría Psicoanalítica, la cual fue la más reconocida, propuesta por Sigmund Freud a finales del siglo XIX. Otro teórico creo la llamada Teoría Neoanalítica, Alfred Adler, se enfocó hacia la idea de que el hombre es un animal agresivo, concepto que gradualmente lo llevo a alejarse de la idea de que el sexo constituye el principal motivador del hombre, por su parte Jung, tenía la idea de que la oposición era buena ya que sólo por medio de la acción es capaz el hombre de dar pasos hacia adelante; así sucesivamente, surgieron otros teóricos, como Sullivan, Karen Horney, Fromm, entre muchos otros que han tratado de comprender y dar forma y explicación a todas

aquellas conductas humanas y como las personas funcionan como totalidades organizadas, dentro de un mismo medio.

De hecho la importancia de la personalidad es tal que se han incurrido en la creación de las llamadas "Pruebas de Personalidad", las cuales miden los rasgos, cualidades o conductas que determinan la individualidad de una persona; dichos tests son instrumentos que se utilizan para medir las características emocionales, motivacionales, interpersonales y de actividades (rasgos). Estas pruebas pueden encontrarse en muchas variedades y con distintos nombres, incluyendo las listas de verificación y los inventarios; además de las entrevistas, los autorreportes y la observación directa.

Un punto muy importante a considerar en el trabajo con las Pruebas Psicológicas, es la interpretación de los datos que éstas proporcionan; ya que la calificación aislada de una prueba sólo proporciona puntajes crudos que no se pueden interpretar en situaciones prácticas. Para lograr una adecuada interpretación es necesario hacer una Normalización de las calificaciones.

Magnusson (1969) señala que la Normalización es una transformación de la distribución de los puntajes originales a una distribución normal que permita tener escalas con diferentes niveles de dificultad. De esta manera las calificaciones de una prueba podrán interpretarse con mayor precisión. Por su parte Anastasi (1978), señala que los puntajes normalizados tienen una doble finalidad, indicar la situación relativa de un sujeto en relación al grupo normativo que permite valorar su ejecución con relación a otras personas; y proporcionar medidas que hacen posible la comparación del sujeto en distintas pruebas.

A través de la presente investigación, se llevo a cabo un estudio de Normalización del Inventario Psicológico de California, para obtener nuevas normas específicas para la población mexicana, con utilización en los Servidores Públicos del Gobierno del Distrito Federal.

Se eligió este inventario por unanimidad por parte de las 29 psicólogas que laboran en distintas Dependencias Gubernamentales del DF; por el motivo de que es utilizado según los lineamientos de la Comisión Mixta de Escalafón del DF, proceso por el cual todo su personal de base es reasignado a otro nivel de plaza a laborar. El Inventario Psicológico de California (CPI), es una prueba autodescriptiva de personalidad, creada por Harrison Gough en los Estados Unidos, su primera publicación se realizó en 1951, en donde se incluían 15 escalas originalmente; posteriormente, en 1956 publica la versión completa que es de 18 escalas. Esta versión fue la utilizada para el presente estudio; se utilizó, la versión original y las normas americanas para la calificación de las pruebas, debido a que las psicólogas no tienen acceso a los diversos estudios realizados de Normalización o Estandarización del CPI, como el realizado por Maldonado y colaboradores (1981), trabajo realizado para la obtención de normas para la población mexicana, el cual fue pionero en las investigaciones realizadas con este inventario; su estudio además de las normas obtenidas, realizó una traducción y adaptación del instrumento, piloteo y obtención de datos normativos, haciendo hincapié en; "la necesidad de tener normas adecuadas a la población mexicana, para una interpretación confiable y válida del perfil del CPI". Debido precisamente a está razón, se creyó factible la realización de un trabajo de Normalización de la prueba para los Servidores Públicos que impulsara la objetividad del inventario, en la aplicación en poblaciones mexicanas.

En relación con la determinación y obtención de nuevas normas, es importante señalar que éstas se deben obtener de una muestra representativa de la población para la que sean construidas, para que se puedan obtener valores estables.

La muestra de esta investigación fue tomada de las siguientes Dependencias; Delegación Cuauhtemoc, Iztapalapa, Tlahuac, Azcapotzalco, Milpa Alta, Cuajimalpa, Venustiano Carranza, Magdalena Contreras, Álvaro Obregón, Coyoacan, Benito Juárez, Tlalpan, Miguel Hidalgo, Iztacalco; Oficialía Mayor (DGAP), Secretaría de Cultura, SETRAVI, SACM, SEDUVI, Contraloría General, DGOP, Subdirección de Recursos Humanos IASIS, Secretaría de Obras y Servicios, Comisión Mixta de Escalafón (xococongo), Jefatura GDF y SEDECO, bajo la responsabilidad de la aplicación de sus 29 psicólogas designadas.

La muestra quedo conformada por 562 trabajadores y distribuida en 226 mujeres y 336 hombres, con un rango de edad de los 15 a los 65 años, así como con una escolaridad desde primaria a maestría; a partir del análisis que se realizó sobre la personalidad de las mujeres y de los hombres de las dependencias gubernamentales del Distrito Federal a través de la aplicación del Inventario Psicológico de California se pudo constatar que hay diferencias entre los hombres y las mujeres; en los rasgos de personalidad; los hombres tuvieron una puntuación significativamente mas alta en las escalas de Dominancia, Capacidad de categoría, Sociabilidad, Presencia social, Sentido de bienestar, Responsabilidad, Socialización, Autocontrol, Tolerancia, Buena impresión, Logro conformidad, Eficacia intelectual, Sentido psicológico; en tanto que las mujeres tienden a obtener puntuaciones significativamente mas altas que los hombres en las escalas de Feminidad y Flexibilidad (véase Figura 2). Por su parte otra investigación realizada por Cárdenas y Ramos (1989), en la cual se compararon los perfiles entre los hombres y las mujeres, se encontró que existían diferencias entre ambos; ya que en el perfil masculino no encontraron diferencias en ninguna de las 18 escalas que conforman el inventario en comparación con otras poblaciones, por su parte en el perfil femenino se detectaron diferencias significativas en las escalas de Comunalidad, Sociabilidad, Sentido de bienestar y Responsabilidad, dándonos a entender que entre los hombres y las mujeres, existen diferencias entre sus personalidades, al igual que las encontradas por esta investigación.

Un resultado parecido se puede observar en el estudio realizado por Clavel y López en 1989, realizado con el personal de tropa de la comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana, en el cual se efectuó una comparación de medias obtenidas por dicha población y las obtenidas por Gough, se realizo de igual manera por sexo y las características de los resultados concuerdan en que en las escalas de Socialización, Buena impresión y Feminidad en hombres se encuentran ligeramente sobre la media obtenida por Gough, así como, las mujeres se encuentran altas en Buena impresión, identificando, con esto que la personalidad mexicana se ve reflejada en temperamentos sociables, emprendedores e ingeniosos, con fluidez de pensamiento, deseo de competitividad y decisión. Así como que los hombres pueden ser identificados como personas astutas, seguros de sí mismos, maduros, comunicativos, ingeniosos y sociables. Además de ser capaces de crear una impresión favorable y que se preocupan por la forma en que los demás reaccionen ante ellos.

Por su parte las mujeres pueden ser consideradas como inteligentes, habilidosas, imaginativas, con un grado alto de adaptabilidad en su pensamiento y comportamientos sociales; gentiles, pacientes, respetuosas y acogedoras ante los demás, con un comportamiento considerado y compasivo.

Por otro lado, en lo que se refiere a las diferencias entre las normas Originales del Inventario Psicológico de Personalidad de California y las normas elaboradas en este estudio, se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas entre las normas estadounidenses y las normas mexicanas para trabajadores gubernamentales del Distrito

Federal, en casi todas las escalas, a excepción de las escalas Logro-Conformidad y Autocontrol, como lo muestran en las Figuras 3 y 4 de los resultados. En 1985, Medina realizó, otra investigación tomando como referente a los candidatos a empleados del Sector Público, en dicha exploración se encontraron diferencias significativas entre los sujetos mexicanos y las muestras de comparación utilizadas de Estados Unidos, revelándonos que evidentemente en la mayoría de las escalas existen diferencias significativas entre las poblaciones, de igual manera las excepciones en las escalas de este estudio son las escalas de Logro conformidad y Autocontrol las cuales no presentan una diferencia significativa con las normas estadounidenses; identificando que en la personalidad del mexicano coexisten factores de interés y motivación que generan el logro en cualquier marco dentro del cual la conformidad sea un comportamiento positivo, conjuntamente con su adecuación del control y el orden sobre sí mismo, así como de la libertad, la impulsividad y el egocentrismo. Este hecho es una evidencia de que cuando se trabaja con una prueba psicológica elaborada para personas de otro país con una cultura diferente a la de los mexicanos, coexiste la necesidad de la estandarización y normalización de los instrumentos de medición psicológica, con el fin de obtener una medición objetiva, confiable y válida para las personas a las que se les aplicará dicho instrumento.

Las diferencias culturales realmente nos conforman como seres muy distintos entre los habitantes de todo el mundo; Díaz-Guerrero (1972), al desarrollar su Teoría del Ecosistema Humano, nos demuestra que efectivamente el desarrollo de la personalidad, el estilo de confrontación que utilizamos para arrastrar problemas, el desarrollo tanto de las capacidades intelectuales como del estilo cognoscitivo que utilizamos como estrategia para cernir la información, la vocación que desplegamos y hasta la moral y el grado de normalidad o anormalidad que alcance nuestra personalidad, *son funciones básicas de la cultura en que nacimos, de las personalidades de los transmisores de esta cultura y de los métodos que se hayan utilizado en nuestra socialización, con el fin de contrarrestar a las fuerzas contraculturales*, las cuales nos hacen distintos a todos los demás seres humanos que habitan en nuestro planeta.



## ***Limitaciones***

Esté estudio se encontró con las siguientes limitantes; las aplicaciones fueron realizadas por 29 Psicólogas diferentes y en Dependencias separadas; lo cual provoco que al realizar el vaciado de los resultados para la obtención de la base de datos, se pudiera observar que diferentes variables extrañas se hicieron presentes al hacer tanto la aplicación, como la calificación del instrumento, teniendo que desechar algunas de las pruebas aplicadas, ya sea por estar mal contestadas y por ende la calificación de las mismas fuera la correcta, lo cuál disminuyo el número de la muestra. Otra limitante, es la relacionada con el empleo de estás normas; las cuales han sido creadas para una población en particular, Trabajadores Gubernamentales del Distrito Federal, y su utilización está basada en las características dadas por está investigación. Viéndose la necesidad de que se realice a su vez un estudio previo de confiabilidad y validez de las normas, para una mejor utilización de las mismas y su posible manejo en otros tipos de población.

## ***Sugerencias***

Las normas obtenidas en esta investigación, permiten la interpretación adecuada de los perfiles de sujetos, que como nuestra muestra, trabajen o quieran trabajar en un ambiente laboral de las dependencias gubernamentales del DF. Con un nivel educativo similar, edad y sexo de esta muestra, por lo mismo, se sugiere que antes de hacer uso de ellas, para con otro nivel educativo, ambientes laborales u otros, se lleven a cabo investigaciones preliminares y de obtención de normas. Para la obtención de parámetros adecuados de comparación para cada tipo de población con la que se trabaje.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Amaya, B. (2004) El Procedimiento de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (presupuestos y alcances). México. Ángel Editor. 1ª Edición.
- Amelang, M. y Dieter B. (1991) Psicología Diferencial e Investigación de la Personalidad. Barcelona. Editorial Herder.
- Anastasi, A. (1968) Tests Psicológicos. Madrid España Ed. Aguilar. 3ª edición-primera reimpresión.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998) Tests Psicológicos. México. Prentice Hall. 7ª Edición.
- Anastasi, A. (1971) Psicología Diferencial. Madrid España. Aguilar, S.A. Ed. 2ª Edición.
- Belsky, K. (1996) Psicología del Envejecimiento, Teoría, Investigaciones e Interpretaciones. Barcelona España. Masson, S.A. Ed.
- Belsky, K. (2001) Psicología del Envejecimiento. Madrid España. Paraninfo Thomson Learning Ed.
- Brown, G. (1999) Principios de Medición en Psicología y Educación. México, DF.- Santa Fe de Bogotá. El Manual Moderno Ed.
- Cárdenas, J. y Ramos, R. (1985) Estudio comparativo de Personalidad de alumnos de tercer año de Escuela Normal Oficial y Particular de Maestros a través del Inventario Psicológico de California (C.P.I.). México. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carver, Ch. y Scheier, M. (1997) Teorías de la Personalidad. México. Pearson Educación Ed. 3ª Edición.
- Clavel, M. y López, F. (1985) Normalización del Inventario de Personalidad de California en el personal de Tropa de la Comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana. México. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cohen, J. y Swerdlik, E. (2000) Pruebas y Evaluación Psicológicas, Introducción a las Pruebas y a la Medición. México. McGraw-Hill Ed. 4ª Edición.
- Cueli, J. y Reidl, L. (1991) Teorías de la Personalidad. México. Trillas Ed. 2ª reimpresión.
- Cueli, J. (1995) Teorías de la Personalidad. México. Trillas Ed. 5ª reimpresión.

- Cueli, J. y Reidl, L. (2001) Teorías de la Personalidad. México. Trillas Ed. 6ª reimpresión.
- Delgadillo, L. (1998) El sistema de Responsabilidades de los Servidores Públicos. México. Porrúa Ed. 2ª Edición.
- Dicaprio, N. (1989) Teorías de la Personalidad. México. McGraw-Hill. Editorial.
- Dorsch, F. (1985) Diccionario de Psicología. México. Herder Ed. 5ª Edición.
- Engler, B. (1996) Introducción a las Teorías de la Personalidad. México. McGraw-Hill, Ed. 4ª Edición.
- González, R. (2004) Manual: Actualización en Técnicas Administrativas y Psicológicas para el Proceso Escalonario. México, DF. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología. División de Educación Continua.
- Gough, H. (1951) Configuración Psicológica Individual, manual. México, DF. El Manual Moderno, Editorial.
- Gough, H. (1968) An Interpreter's Syllabus for the California Psychological Inventory. Palo Alto, California. Consulting Psychogist Press, Inc.
- Gough, H. (1975) Manual for the California Psychological Inventory. Palo Alto California. Consulting Psychologist Press, Inc.
- Gregory, R. (2001) Evaluación Psicológica, historia, principios y aplicaciones. México, DF.-Santa Fe de Bogotá. Editorial Manual Moderno.
- Hamilton, S. (2002) Psicología del Envejecimiento. Madrid, España. Ediciones Morata, S.L.
- Johnson, A. Seven Social Performance Scales for the California Psychological Inventory. Human Performance; (1997), Vol. 10. 1-30 pág. Pennsylvania State University.
- Kline, P. (1985) La Personalidad, teoría y medida. Madrid- España. Editorial Fundamentos.
- Lanyon, R. (1977) Evaluación de la Personalidad. México, DF. Editorial El Manual Moderno, S.A.
- Levin, J. y Kami, S. A note on the Interpretation of the Factor Pattern of the California Psychological Inventory. Journal of Personality Assessment; Aug. (1981), Vol. 45, 430 pág.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. (2002), México, SISTA Editorial.

- Liebet, S. (1999) Personalidad, estrategias y temas. México Thomson Editores, Editorial Internacional. 8ª Edición.
- Liebet, S. y Liebet, L. (2000) Personalidad, estrategias y temas. México. Thomson Ed.
- Magnusson, D. (1969) Teorías de los Tests. México. Ed. Trillas.
- Maldonado, J. y Saldaña X. (1981) Estandarización del Inventario Psicológico de California (C.P.I.) en la población de estudiantes de la Universidad Nacional Autónoma de México. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Manual de capacitación; El Servidor Público del Gobierno del Distrito Federal. México, (2004). Centro de Estudios Heriberto Jara, S.C.
- Manual de Aplicación; Proceso Escalaforario del Gobierno del Distrito Federal. México, DF., Xocongo (2004), Comisión Mixta de Escalafón.
- Medina, G. (1985) Perfil de Personalidad de Candidatos a Empleados del Sector Público a través del Inventario Psicológico de California (C.P.I.). Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Megargee, E. (1997) The California Psychological Inventory Handbook. San Francisco, California. Jossyboss, Inc. Publishers.
- Mora. J. (1971) Diccionario de Filosofía. Buenos Aires. Editorial Sudamericana. Tomo II.
- Muñoz, J. (2002) Psicología del Envejecimiento. Madrid- España. Ediciones Pirámides.
- Nunnally, J. (1987) Teoría Psicométrica. México, DF. Editorial Trillas. 1ª Edición.
- Papalia, D. y Wendkos, S. (1994) Desarrollo Humano. México, DF. McGraw-Hill. 4ª Edición.
- Pervín, L. (1979) Personalidad: Teoría, Diagnóstico e Investigación. España. Editorial Biblioteca de Psicología Desclee de Brouwer. 10ª Edición.
- Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2000-2006. México, 2000.
- Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo (SECODAM). Código Ético. México, 2001.

**ANEXOS**



30-2

# CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL

## Folleto de Afirmaciones

### Instrucciones

Este folleto contiene una serie de afirmaciones. Luego de leer cada una de ellas y de decidir cuál es su opinión al respecto marque su respuesta en la hoja correspondiente que se anexa. No escriba en este folleto.

Si Ud. está de acuerdo con una afirmación, o siente que ella se aplica a Ud., responda **CIERTO** marcando el lugar correspondiente en la hoja de respuestas. Si está en desacuerdo, o siente que la afirmación no se aplica a Ud., conteste **FALSO**.

Al marcar sus respuestas asegúrese que el número de la afirmación respectiva corresponda al número de la hoja de respuestas. Responda **CIERTO** o **FALSO** para cada una de las afirmaciones aun en los casos en que esté dudoso.

D.R. © 1980 por Editorial El Manual Moderno, S.A. México. D. F.



1. Me gustan las reuniones sociales sólo para estar con la gente.
2. La única parte interesante de los periódicos es la página cómica.
3. Yo admiré a mi padre como un hombre ejemplar.
4. De vez en cuando una persona necesita alardear un poco.
5. Nuestro pensamiento sería mucho mejor si dejáramos de usar palabras como: "probablemente", "aproximadamente" y "quizás".
6. Tengo intensos deseos de llegar a ser una persona exitosa en el mundo.
7. Cuando estoy en un grupo de personas generalmente hago lo que los demás desean en vez de hacer sugerencias.  
Cuando niño me gustó el libro "Alicia en el País de las maravillas".
9. Generalmente voy al cine más de una vez a la semana.
10. Algunas personas exageran sus problemas para lograr la compasión de los demás.
11. La gente puede hacerme cambiar de opinión muy fácilmente aunque yo crea estar decidido sobre un asunto.
12. Frecuentemente siento que escogí mal mi ocupación.
13. Tardo mucho en decidirme.
14. Siempre sigo la regla: el trabajo antes que el placer.
15. Algunas veces a la semana siento como si algo terrible fuera a ocurrir.
16. No vale la pena ayudar a los demás pues siempre pagan mal.
17. Me gustaría ser periodista.
18. Una persona que no vota no es un buen ciudadano.
19. Creo que me gustaría el trabajo de contratista constructor.
20. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
21. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
22. Cuando una persona altera su declaración de impuestos a fin de pagar menos de lo debido, comete una falta tan mala como robar dinero al gobierno.
23. En la mayoría de los aspectos el pobre es más afortunado que el rico.
24. Siempre me gusta mantener mis cosas limpias y en perfecto orden.
25. La gente astuta y sarcástica me hacen sentir muy incómodo.
26. Es muy bueno conocer personas influyentes para no pagar multas por violaciones de tránsito y otras semejantes.
27. Cuando me entero del éxito alcanzado por alguien a quien conozco bien, me siento como un fracasado.
28. Creo que me gustaría el trabajo de diseñador de vestidos.
29. Frecuentemente me dicen que me exalto.
30. A veces digo algunos chismes.
31. No creo que llegaría a ser un buen líder.
32. Tiendo a ponerme a la defensiva con personas que son más amistosas de lo que esperaba.
33. Por lo general preferiría trabajar con mujeres.
34. Hay algunas personas en quienes uno no puede confiar.
35. Me irrita mucho cuando veo a alguien escupir en la acera.
36. Cuando estaba en la escuela muy a menudo me quedaba jugando en la calle en lugar de ir a clase.
37. Tengo muy pocos temores en comparación con mis amigos.
38. Me es difícil iniciar una conversación con extraños.
39. Debo admitir que me divierte hacerles bromas pesadas a la gente.
40. Me pongo muy nervioso si creo que alguien me está observando.
41. Para la mayoría de las preguntas sólo hay una respuesta correcta cuando se dispone de todos los hechos.
42. Algunas veces pretendo saber más de lo que realmente sé.
43. No vale la pena que me preocupe por los asuntos públicos si nada puedo hacer por ellos.
44. Algunas veces me siento como si quisiera romper las cosas.
45. Cuando niño me era posible consultar a mis padres respecto de mis problemas.
46. Creo que me gustaría el trabajo de profesor (maestro).
47. No se debería permitir a las mujeres beber en los bares.
48. La mayoría de la gente mentiría si con ello logran algún beneficio.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

49. Cuando alguien me hace algo malo siento que debo vengarme si es que puedo, por razones de principios.
50. Me creo tan capaz e inteligente como la mayoría de los que me rodean.
51. Cada familia tiene la obligación de mantener limpio el frente de su casa.
52. Usualmente participo activamente para animar las fiestas.
53. Creo que me gustaría tener autoridad sobre otras personas.
54. Me resulta difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
55. Algunas personas en mi familia tienen muy mal genio.
56. Me disgusta que me interrumpan cuando estoy trabajando en algo.
57. Algunas veces me he alejado de otras personas por temor de hacer o decir algo de lo que podría arrepentirme después.
58. Me pongo muy tenso y angustiado cuando creo que otras personas me desaprueban.
59. El problema de muchas personas es que no toman las cosas con la debida seriedad.
60. A menudo he conocido personas reconocidas como expertas, pero que en realidad no han sido mejores que yo.
61. Me gustó la escuela.
62. Creo que Platón fue más grande que Napoleón.
63. Siempre es bueno ser frazco.
64. Las tormentas me aterrorizan.
65. Creo que me gustaría trabajar como vendedor en una gran tienda.
66. Algunas veces me dan ganas de maldecir.
67. Estoy seguro de que sólo hay una religión verdadera.
68. Me avergüenzan los chistes colorados.
69. Desaprobaría a cualquiera que bebiera hasta embriagarse en una fiesta.
70. Algunas veces cruzo la calle para evitar encontrarme con alguien.
71. Me irrito fácilmente.
72. Acostumbraba llevar un diario en mi vida.
73. Si algunos grupos minoritarios reciben mal trato, eso no es asunto mío.
74. Me cuesta mucho trabajo contar algo acerca de mí.
75. Deberíamos preocuparnos por nuestro país y dejar que el resto del mundo se ocupe de sí mismo.
76. Frecuentemente siento como si el mundo me olvidara.
77. Cuando estoy aburrido me gusta generar un poco de "acción" para divertirme.
78. Me gusta hablar acerca de mis éxitos a cada momento que me sea posible.
79. Le temo a las aguas profundas.
80. Han habido ocasiones en que he estado muy enojado.
81. Debo admitir que frecuentemente trato de seguir mi propio camino sin importarme lo que los otros quieran.
82. Creo que me gustaría el trabajo de mecánico.
83. Usualmente me siento nervioso y tenso en un baile o en una reunión formal.
84. Una que otra vez en mi vida he tratado de escribir versos.
85. No me gusta emprender ningún proyecto a menos que tenga una idea muy clara de cómo resultará.
86. La mayoría de las discusiones o peleas que tengo son sobre cuestiones de principios.
87. Me gustan más las historietas de aventuras que las románticas.
88. No me gusta ver a la gente vestida en forma descuidada.
89. Una o varias veces a la semana siento repentinamente un calor en todo el cuerpo sin causa aparente.
90. Con votar cada seis años la persona cumple con su deber de ciudadano.
91. Algunas veces pienso en cosas tan malas que no se pueden mencionar.
92. La gente frecuentemente espera demasiado de mí.
93. Haría cualquier cosa si me provocan.
94. Como van las cosas es muy difícil tener esperanzas de llegar a ser algo.
95. Me atrae la idea de realizar alguna investigación científica.
96. En cuestiones éticas y morales tomo una actitud seria.
97. Me gustaría el trabajo de corresponsal extranjero para un periódico.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE



98. La gente de hoy en día ha perdido la vergüenza.
99. No puedo concentrarme en una cosa.
100. Prefiero bañarme en la regadera que en la tina.
101. Debo admitir que a menudo trabajo lo menos posible.
102. Me gusta ser el centro de la atención de los demás.
103. Me gusta oír conciertos sinfónicos en la radio.
104. Me gustaría ver una corrida de toros.
105. El fuego me fascina.
106. Generalmente las personas no son capaces de apreciar muy bien el arte y la música.
107. Puedo ser amigable con las personas que hacen cosas que yo considero impropias.
108. No tengo temor de entrar solo en un lugar donde hay otras personas reunidas conversando.
109. Algunas veces me siento muy desanimado.
110. Me asusta mucho la idea de sufrir un accidente automovilístico.
111. Cuando estoy en un grupo me resulta difícil pensar las cosas acertadas para conversar.
112. Yo me impongo un nivel de exigencias muy alto y creo que los demás deben hacer lo mismo.
113. Los maestros de escuela reclaman demasiado por sus sueldos bajos, pero me parece que reciben el sueldo que merecen.
114. A veces siento ganas de darle de puñetazos con alguien.
115. Cuando yo duermo, frecuentemente se repite el mismo sueño.
116. Es incómodo escuchar a un conferencista que no parece estar seguro acerca de lo que dice.
117. No culpo a la gente que trata de apoderarse de todo lo que puede durante su vida.
118. Creo que las dificultades y golpes de la vida nos hacen mejores.
119. Planear las actividades de uno por adelantado es como quitarle a la vida casi todo lo que tiene de entretenido.
120. No siempre digo la verdad.
121. En la escuela fui lento para aprender.
122. Me gusta la poesía.
123. Pienso que soy más estricto que la mayoría de la gente acerca de lo bueno y lo malo.
124. Antes de hablar a los demás prefiero que ellos me hablen primero.
125. Algo anda mal en una persona que no puede recibir órdenes sin disgustarse o resentirse.
126. No temo consultar a un médico por una enfermedad o una herida.
127. Siempre trato de tomar en cuenta la opinión de los demás antes de hacer algo.
128. Se requieren muchos argumentos para convencer a la mayoría de la gente acerca de la verdad.
129. Creo que me gustaría conducir un auto de carreras.
130. Algunas veces me siento extremadamente feliz sin ninguna razón y aun cuando las cosas marchen mal.
131. Una de mis metas en la vida es realizar algo por lo cual mi madre pueda sentirse orgullosa de mí.
132. Me enamoro y me decepciono con mucha facilidad.
133. Me siento tan bien como siempre.
134. Me incomoda el hacer una payasada en una fiesta aunque los demás estén haciendo lo mismo.
135. Casi todas las mañanas me levanto fresco y descansado.
136. La mayoría de las personas hacen amigos por el hecho de que ellos les serán útiles.
137. Desearía que no me molestara pensar acerca del sexo.
138. Rara vez o casi nunca tengo mareos.
139. Está bien hacer a un lado la ley, si realmente no se le viola.
140. Me gusta oír conferencias sobre temas mundiales.
141. Hoy en día los padres son demasiado suaves con sus hijos.
142. La mayoría de las personas recurrirían a medios injustos con tal de obtener provecho o ventaja antes de perder algo.
143. Me gustaría estar en un grupo en el que unos con otros se hacen bromas.
144. Le tengo cierto temor a la obscuridad.
145. Tengo la tendencia a darme por vencido fácilmente cuando me encuentro ante problemas difíciles.
146. Me gustaría usar ropa costosa.
147. Algunas veces me siento inútil.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

148. Creo que la mujer debería tener tanta libertad sexual como el hombre.
149. Antes de tomar una decisión considero el asunto desde distintos puntos de vista.
150. La crítica o el regaño me incomoda mucho.
151. Tengo pensamientos extraños y peculiares.
152. Leo por lo menos diez libros al año.
153. Cuando no me siento bien me pongo de mal humor.
154. Me gustan las mujeres altas.
155. Una persona debe adaptar sus ideas y comportamiento al grupo del que forma parte.
156. Difícilmente me excito o emociono.
157. Tengo un espíritu de aventura y no me siento feliz si no estoy andando o viajando.
158. Frecuentemente noto que me tiemblan las manos cuando trato de hacer algo.
159. Me pongo nervioso si tengo que conocer mucha gente.
160. Me gustaría oír a un gran cantante en una ópera.
161. Algunas veces me siento malhumorado sin razón justificada.
162. Todo ciudadano debe dedicar cierto tiempo para enterarse de los asuntos nacionales aunque esto le signifique el abandono de ciertos placeres personales.
163. Me gustan las fiestas y reuniones sociales.
164. Frecuentemente a mis padres no les gustan mis amigos.
165. No me importa recibir órdenes y que me digan lo que debo hacer.
166. Cuando era estudiante siempre planeaba las materias que iba a cursar al año siguiente.
167. Me gustaría pertenecer a varios clubes o agrupaciones.
168. Siempre tuve una vida feliz en mi hogar.
169. Casi siempre los profesores piden que sus alumnos trabajen demasiado.
170. A menudo tomo mis decisiones impulsivamente y sin ponerme a pensar.
171. Pienso que actuaría mejor que la mayoría de los políticos actuales, si yo estuviera en el poder.
172. No les temo mucho a las culebras.
173. Mi manera de hacer las cosas se presta a malos entendidos por parte de los demás.
174. Jamás juzgo a las personas antes de estar seguro de los hechos.
175. He tenido crisis durante las cuales mi mente ha quedado en blanco sin darme cuenta de lo que pasa a mi alrededor.
176. Frecuentemente me pregunto qué motivo oculto puede tener otra persona cuando hace algo bueno por mí.
177. Ciertamente, me falta confianza en mí mismo.
178. La mayoría de las personas se alegran en secreto cuando alguien tiene problemas.
179. Cuando trabajo en un grupo me gusta ser el líder y encargarme de las cosas.
180. Mis padres por lo general me han dejado tomar mis propias decisiones.
181. Siempre traté de obtener las mejores notas en la escuela.
182. Prefiero privarme de algo antes de pedir un favor.
183. Algunas veces me siento como si debiera herirme a mí mismo o a otra persona.
184. He tenido más preocupaciones de las que debiera.
185. A menudo hago aquello que me hace sentir alegre y contento en un momento dado sin importarme lo que pueda venir después.
186. Generalmente no me gusta hablar mucho, excepto cuando estoy con personas que conozco bien.
187. Me inclino a ver las cosas por el lado difícil.
188. Casi nunca intervengo en los chismes y habladurías del grupo al cual pertenezco.
189. Regularmente en la escuela mis notas en conducta fueron malas.
190. Sólo un tonto votaría por el aumento de sus propios impuestos.
191. Recuerdo haberme fingido enfermo para librarme de algo.
192. Cuando conozco una persona extraña a menudo pienso que es mejor que yo.
193. Me avergonzaría si no usara mi derecho a votar.
194. Me gusta que la gente trate de adivinar lo que voy a hacer.
195. Las cosas más importantes para mí son mis deberes para con mi trabajo y para con mis semejantes.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

196. Creo que me gustaría pelear alguna vez en un encuentro de boxeo.
197. De vez en cuando me río de un cuento colorado.
198. Antes de hacer algo trato de ver cómo reaccionarán mis amigos.
199. Me gustaría ser soldado.
200. No me incomodaría si en un grupo se me pide que empiece una discusión o que dé una opinión acerca de algo que conozco bien.
201. Me impacientan las personas que creen que sólo hay una verdadera religión.
202. Si me dieran la oportunidad sería un buen líder.
203. Algunas veces culpo a otra persona cuando las cosas marchan mal.
204. Me gusta planear mi horario de estudio y luego seguirlo paso a paso.
205. Gozo más un juego o una carrera cuando apuesto.
206. He encontrado a menudo personas envidiosas de mis ideas sólo porque no pensaron primero en ellas.
207. En las elecciones algunas veces voto por candidatos acerca de los cuales sé muy poco.
208. Me divierte el bullicio de fiestas y otros eventos.
209. La mayoría de las personas son honradas principalmente por el temor de que se les sorprenda en una falta.
210. Me gusta mucho la cacería.
211. Cuando estoy solo, me da con frecuencia por pensar en temas abstractos como el libre albedrío, el mal, etc.
212. Nunca he tenido problemas con la ley.
213. Me disgusta cuando sé de alguien a quien erróneamente se le ha impedido votar.
214. En la escuela algunas veces me mandaban a la dirección por molestar en clase.
215. Me gustaría escribir un libro de carácter técnico.
216. A veces me he debilitado de tanto trabajar.
217. Creo que me gustaría el trabajo de bibliotecario.
218. Me encanta asistir a bailes.
219. A la mayoría de la gente interiormente le disgusta ayudar a los demás.
220. Me siento intranquilo cuando estoy en el interior de una casa o edificio.
221. Es un deber cuidar a los padres de edad avanzada aunque esto signifique hacer grandes sacrificios.
222. Me gustaría pertenecer a un club de discusión y estudio.
223. Evito las dificultades a toda costa.
224. Siempre espero tener éxito en las cosas que hago.
225. La gente aparenta preocuparse más por los otros, de lo que en realidad se preocupa.
226. La mayoría de la gente se preocupa demasiado por cuestiones sexuales.
227. Me es difícil encontrar un tema para hablar cuando acabo de conocer a una persona.
228. Me gusta leer libros de historia.
229. Prefiero mucho más la simetría que la asimetría.
230. Prefiero ser un trabajador constante y formal a uno brillante pero inestable.
231. Soy capaz de alardear en alguna forma si me dan la oportunidad.
232. Algunas veces siento como si fuera a desintegrarme.
233. Si una persona se preocupa por sí misma, no necesita preocuparse de los demás.
234. Deberíamos pagarles mejor a los funcionarios públicos que hemos elegido.
235. Puedo honestamente decir que no me importa pagar mis impuestos pues creo que es una de las cosas que puedo hacer a cambio de lo que recibo de la comunidad.
236. Soy tan susceptible en algunas cosas que no puedo hablar de ellas.
237. El futuro es muy incierto como para que una persona se ponga a hacer planes serios.
238. Algunas veces me parece como si no pudiera seguir adelante.
239. Me gusta hablar ante grupos de personas.
240. Me gustaría el trabajo de enfermería.
241. El hombre que provoca la tentación dejando objetos de valor sin la debida protección es tan culpable de su desaparición como el ladrón que los roba.
242. Me relaciono bien con la gente.
243. Me molestan a menudo pensamientos inútiles.
244. Si fuera periodista me gustaría escribir sobre asuntos de teatro.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

245. La mayor parte del tiempo me siento feliz.
246. Me gusta planear mis actividades de antemano.
247. Generalmente, cuando un hombre está con una mujer está pensando en cosas relacionadas con el sexo.
248. Debo admitir que cuando me enojo tengo muy mal genio.
249. Me gustan las revistas de mecánica.
250. Debo admitir que encuentro muy difícil trabajar bajo reglamentos estrictos.
251. Me gustan las fiestas grandes y bulliciosas.
252. Algunas veces siento que soy una carga para los demás.
253. Cuando las cosas están caras no se puede culpar a alguien que trata de obtener las mayores ganancias.
254. Jamás he mentido en forma deliberada.
255. Sólo un loco desearía cambiar nuestras finas y viejas tradiciones.
256. Quiero ser una persona importante en la comunidad.
257. Frecuentemente siento como si hubiera hecho algo malo.
258. Cuando estaba en la escuela me costó mucho trabajo hablar en clase.
259. A menudo siento que vale la pena vivir la vida.
260. Siempre trato de hacer las cosas por lo menos un poco mejor de lo que esperan de mí.
261. Debemos dejar que África salga de su confusión y desorden; lo que sucede allá no es problema nuestro.
262. En algunas ocasiones me he portado muy desconsiderado con otra persona.
263. Casi siempre los transgresores de la ley son atrapados y castigados.
264. Sería muy infeliz si no tuviera éxito en algo que empiezo seriamente.
265. Me aterra pensar en un temblor.
266. Creo que la mayoría de la gente mentiría con tal de salir adelante en algo.
267. Soy mejor para hablar que para escuchar a otros.
268. A veces he estado muy ansioso de irme lejos de mi familia.
269. Me gusta la ciencia.
270. Frecuentemente me pongo de mal genio.
271. Mis padres siempre fueron muy estrictos y duros conmigo.
272. Debo admitir que me siento algo asustado cuando me cambio para un lugar que no conozco.
273. Me molestan las personas que se quedan mirándome en la calle, en los almacenes, etc.
274. Estoy bastante seguro de cómo arreglar los problemas internacionales que tenemos hoy en día.
275. A veces me gusta ir contra las reglas y hacer cosas que no debo.
276. Tengo muy pocas peleas con los miembros de mi familia.
277. No le temo al agua.
278. Si en un almacén me dan cambio de más, siempre lo devuelvo.
279. Frecuentemente me disgusto conmigo mismo.
280. Me gustan diferentes clases de juegos y diversiones.
281. La sociedad debe mucho más a los hombres de negocios que a los artistas y profesores.
282. Muchas personas son culpables de una mala conducta sexual.
283. Me gusta leer sobre asuntos científicos.
284. Me cuesta trabajo actuar con naturalidad cuando estoy con gente desconocida.
285. Rehuso participar en ciertos juegos por no ser bueno en ellos.
286. Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo.
287. Creo que me gustaría pertenecer a un grupo de canto.
288. Cuando estaba en la escuela más de una vez me suspendieron por portarme mal.
289. Algunas veces me he preocupado demasiado por algo realmente sin importancia.
290. Nunca he tenido problemas a causa de mi conducta sexual.
291. Creo que me gustaría pertenecer a un club de motociclismo.
292. Me gustaba mucho cuando en la escuela uno de mis trabajos era leído al resto de la clase.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

293. De vez en cuando me pongo de mal humor y nadie puede hacer nada para complacerme.
294. Siento que a menudo he sido castigado sin razón.
295. Estaría dispuesto a ofrecer dinero para remediar algo malo aunque yo no hubiera estado mezclado en el asunto.
296. Me gustaría ser actor de teatro o cine.
297. A veces siento un fuerte impulso de hacer algo perjudicial u ofensivo.
298. A veces siento como cosquilleo, hormigueo, quemaduras, etc., en diferentes partes del cuerpo.
299. Parece no importarme lo que me pueda suceder.
300. Los autos de la policía deberían estar marcados en forma especial a fin de poderlos distinguir cuando se acercan.
301. Me da miedo estar solo en la obscuridad.
302. A menudo me he opuesto a los deseos de mis padres.
303. Si fuera necesario deberíamos usar menos petróleo para que hubiera lo suficiente para la gente dentro de cincuenta o cien años.
304. Cuando una comunidad toma una decisión, es deber de la persona ayudar a cumplirla aunque no esté de acuerdo.
305. Frecuentemente deseo que la gente se defina más en sus cosas.
306. A menudo tengo pesadillas.
307. Cuando voy manejando trato de que nadie se me adelante.
308. Tengo muchas dificultades estomacales.
309. He temido a personas o cosas a sabiendas de que no podrían hacerme ningún daño.
310. Prefiero la gente que me considera antipática, a aquella que me desprecia.
311. No puedo hacer nada bien.
312. La persona capaz y con voluntad para trabajar duro tiene grandes posibilidades de éxito.
313. Casi nunca siento dolores en la nuca.
314. Admito que antes de tomar una decisión trato de ver lo que los demás piensan.
315. Las personas que no tienen niños no deberían pagar impuestos para las escuelas.
316. Mis padres se empeñaron en que yo tuviera éxito en la vida.
317. Frecuentemente pienso cómo luzco y que impresió causo a los demás.
318. Cuando niño no me importó pertenecer a una pandilla.
319. En un grupo generalmente tomo la responsabilidad de presentar a la gente.
320. Me gustaría describirme como dotado de una personalidad que impresionara fuertemente.
321. Casi nunca puedo dormir bien.
322. No me gusta prestar mis cosas a personas descuidadas e el modo de tratarlas.
323. Nunca he bebido demasiado.
324. El votar no es más que una molestia.
325. Cuando me siento feliz y activo cualquiera que esté triste o desalentado me hace cambiar mi estado de ánimo.
326. Es incómodo escuchar a un conferencista que no parece estar seguro acerca de lo que realmente dice.
327. Me es fácil abandonar o romper una amistad.
328. Encuentro que una forma de vida bien ordenada, con un horario definido, va con mi temperamento.
329. Me cuesta trabajo simpatizar con alguien que duda y está inseguro de las cosas.
330. Todo tiene el mismo sabor.
331. Frecuentemente empiezo cosas que nunca termino.
332. Podría ser perfectamente feliz sin un solo amigo.
333. La educación es más importante de lo que la mayoría de la gente cree.
334. Me pongo nervioso cuando tengo que solicitar trabajo.
335. Hay veces en que actúo como un cobarde.
336. Algunas veces sentí deseos de abandonar mi hogar.
337. Me duele la cabeza casi todo el tiempo.
338. Nunca me preocupo de mi apariencia física.
339. He tenido problemas por mi conducta sexual.
340. Nuestro pensamiento sería mucho mejor si dejáramos de usar palabras como: "probablemente", "aproximadamente" y "quizás".

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

341. Mis familiares me tratan más como a un niño que como a un adulto.
342. Algunas personas exageran sus problemas para lograr la compasión de los demás.
343. En la escuela la mayoría de los maestros me trataron en forma justa y sincera.
344. Algunos animales me ponen nervioso.
345. Me busco dificultades en lugar de evitarlas.
346. Debo admitir que soy bastante bueno para conversar.
347. Jamás juzgo a las personas antes de estar seguro de los hechos.
348. Generalmente trato de hacer lo que se espera de mí y así evitar las críticas.
349. Si una persona es lo suficientemente lista como para apoderarse de gran cantidad de dinero que corresponde a otro, debiera permitírsele quedarse con ella.
350. No se puede esperar que una persona haga algo por su comunidad si no le pagan por ello.
351. Algunos miembros de mi familia tienen tan malos hábitos que me molestan y enojan mucho.
352. Admito que no tengo gran deseo de aprender cosas nuevas.
353. Nadie parece comprenderme.
354. Una persona fuerte debe ser capaz de decidirse aun en las situaciones más difíciles.
355. Tengo opiniones políticas muy firmes.
356. Rara vez me preocupo por mi salud.
357. Para la mayoría de las preguntas sólo hay una respuesta correcta cuando se dispone de todos los hechos.
358. Frecuentemente sueño con cosas de las que prefiero no hablar.
359. Creo que generalmente soy el líder de mi grupo.
360. Es imposible para un hombre honrado sobresalir en el mundo de hoy.
361. Me gusta tener un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.
362. Nunca he tenido visiones.
363. No me gusta trabajar en un problema si no existe la posibilidad de llegar a una respuesta clara y terminante.
364. Me molesta que algo inesperado interrumpa mi rutina diaria.
365. El futuro me parece sin esperanzas.
366. Parece que nunca tuviera hambre.
367. Mi vida familiar fue siempre muy agradable.
368. No he tenido ninguna dificultad para orinar o retener orina.
369. Me parece que hago cosas de las que me arrepiento más a menudo que el resto de la gente.
370. La desobediencia a cualquier gobierno nunca es justificada.
371. Prefiero ser un trabajador constante y responsable a un brillante pero inestable.
372. Tengo razón para sentir celos de uno o más miembros de mi familia.
373. Mis modales en la mesa no son tan buenos en mi casa como cuando estoy fuera en compañía de otros.
374. No me molestaría en ayudar a nadie si ello significa abandono de algunos de mis placeres personales.
375. Me disgustan tanto ciertas personas que interiormente siento complacencia cuando pagan por algo que han hecho.
376. Me gusta planear las cosas y decidir lo que cada uno debe hacer.
377. La mayoría de las discusiones o peleas que tengo se por cuestiones de principios.
378. Dudo que alguien sea realmente feliz.
379. Preferiría no tener demasiada responsabilidad sobre otras personas.
380. Se me conoce como un trabajador esforzado y constante.
381. Siento la boca seca la mayoría del tiempo.
382. El éxito es cuestión de fuerza de voluntad.
383. Casi siempre tengo que detenerme y pensar antes de actuar aun en cuestiones sin importancia.
384. La mayoría de la gente estaría mejor si nunca hubiese ido a la escuela.
385. La gente me gana fácilmente en las discusiones.
386. Sé quién es el responsable de la mayoría de mis problemas.
387. No me gusta que las cosas sean inciertas e imprevisibles.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

388. Cuando estoy acorralado digo sólo aquella parte de la verdad que con seguridad no me perjudica.
389. Me desilusionan las leyes cuando un abogado inteligente obtiene la libertad de un criminal.
390. No he tenido una buena vida.
391. Leo con bastante rapidez.
392. Casi nunca sueño despierto.
393. He hecho uso excesivo del alcohol.
394. Aun las veces en que me he visto en problemas, siempre he estado tratando de hacer las cosas lo mejor posible.
395. Es muy importante para mí tener suficientes amigos y hacer vida social.
396. Algunas veces quise escaparme de mi casa.
397. Una vez que tomo una decisión rara vez cambio de parecer.
398. La vida por lo general me trata bastante mal.
399. A veces me ha complacido tanto la habilidad de un delincuente que he deseado que pudiera salirse con la suya.
400. Creo que soy más estricto que la mayoría de la gente acerca de lo bueno y lo malo.
401. La mayoría de los jóvenes reciben demasiada educación.
402. He tenido ataques en los cuales he perdido el control de los movimientos o del lenguaje pero he conservado clara conciencia de lo sucedido a mi alrededor.
403. Tengo una habilidad especial para influir sobre los demás.
404. Soy partidario de una estricta aplicación de las leyes sin que importen las consecuencias.
405. La gente a menudo habla de mí a mis espaldas.
406. Tengo algunos malos hábitos, tan fuertes que es inútil luchar contra ellos.
407. No he tenido dificultades para controlar mis funciones intestinales.
408. Siempre procuro planear y organizar mi trabajo cuidadosamente.
409. Nunca jugaría a las cartas con un extraño.
410. Considero muy importante mi libertad de expresión.
411. La acidez estomacal me molesta varias veces a la semana.
412. Me gusta impartir órdenes y poner en marcha las cosas.
413. Recibo toda la simpatía que merezco.
414. No leo el editorial del periódico todos los días.
415. Me he sentido avergonzado del tipo de trabajo que han realizado uno o más miembros de mi familia.
416. No creo ser tan feliz como otros parecen serlo.
417. Cualquier tipo de trabajo me es igual, con tal que sea bien pagado.
418. Me avergüenzo ante personas que no conozco bien.
419. A menudo me parece que mi vida no tiene sentido.
420. Robé algunas veces cuando era joven.
421. En realidad no me importa si a la gente le agrado o le desagrado.
422. Me desaliento rápidamente cuando las cosas van mal.
423. Si la gente no hubiera estado en contra mía habría tenido mucho más éxito.
424. La persona a quien estuve más apegado y admiré más cuando niño fue una mujer (madre, hermana, tía u otra mujer).
425. A menudo me he sentido culpable por haber fingido un mayor arrepentimiento del que en realidad sentía.
426. Algunas veces he estado realmente furioso.
427. Hay algunas personas en las que uno no puede confiar.
428. Mi hogar cuando niño fue menos pacífico y tranquilo que el de la mayoría de las demás personas.
429. Me asusto sólo de pensar que tengo que hablar en público.
430. Me han asustado las cosas que han hecho algunos de mi familia.
431. En la escuela les causé muchos dolores de cabeza a mis maestros.
432. No me asusta el contraer alguna enfermedad o adquirir algunos gérmenes al usar las perillas de las puertas.
433. Es más importante que un padre haya sido bondadoso, aunque no haya tenido éxito en la vida.
434. Mi piel parece ser demasiado sensible al tacto.
435. Si pagaran bien me gustaría viajar con un circo o salir en una comparsa de carnaval.
436. Nunca me importó mucho la escuela.

CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE.

437. Tengo ataques de náusea y vómito.
438. Habría tenido más éxito si me hubieran dado la oportunidad.
439. Mi familia fue siempre muy unida.
440. A veces he estado muy desanimado.
441. Frecuentemente he sentido miedo a media noche.
442. El problema de muchas personas es que no toman las cosas con la debida seriedad.
443. No soy el tipo para líder político.
444. Mis padres nunca me comprendieron realmente.
445. Llegaría al extremo de pelearme si alguien intentara quitarme mis derechos.
446. Admito que algunas veces me decepciona la gente.
447. Si viera a varios niños pegándole a otro, con toda seguridad trataría de detenerlos.
448. Parece que cuando hay que tomar decisiones la gente siempre recurre a mí.
449. Casi todos los días sucede algo que me asusta.
450. Me disgustan los autores que tratan de usar palabras rebuscadas.
451. Me he trazado un alto nivel de aspiraciones y creo que los demás debieran hacer lo mismo.
452. Me disgusta tener que hablar a un grupo de personas.
453. Trabajo bajo una gran tensión.
454. Mi familia ha objetado la clase de trabajo que hago o que pienso realizar.
455. Parece como si tuviera un nudo en la garganta casi todo el tiempo.
456. Me cuesta más trabajo concentrarme que a los demás.
457. Una persona está mejor si no confía en nadie.
458. Me hacen sentirme incómodo las personas indecisas e inseguras.
459. Tengo sueño intranquilo.
460. Una persona fuerte no muestra sus emociones y sentimientos.
461. Parece que antes la gente se divertía más.
462. Aunque tenga la seguridad de estar en lo cierto, generalmente cedo, pues es una tontería causar problemas.
463. Me cuesta trabajo sentarme tranquilamente y descansar.
464. De vez en cuando me gusta abandonar mi trabajo y olvidarme completamente de todo lo que tenga relación con él.
465. Admito que soy una persona muy tensa.
466. Soy una persona a quien muy fácilmente se perturba.
467. A veces pienso que no soy bueno del todo.
468. Me gusta comer rápidamente y no quedarme conversando en la mesa.
469. Admito que me disgusta cuando otras personas interfieren con mis actividades diarias.
470. Si una persona no recibe en la vida unos cuantos golpes de suerte es porque no ha tenido bien abiertos los ojos.
471. Algunas veces siento que no merezco una vida tan buena como la que llevo.
472. Creo que sería mejor persona si pudiera comprenderme mejor a mí mismo.
473. En realidad no puedo disfrutar de un descanso o vacación a menos que haya trabajado duro para ganármelo.
474. Algunas veces molesto a los animales.
475. Tengo buen apetito.
476. Cuando niño hacía lo que quería.
477. Me canso más rápidamente que los demás.
478. Me sentiría incómodo si no estuviera vestido de acuerdo con la moda.
479. Transpiro fácilmente aun en días muy frescos.
480. Admito que me molestaría colocar un gusano como carnada en un anzuelo.

FIN DE LAS AFIRMACIONES



# CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
 Ocupación: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

FEMENINO

**Instrucciones:**

Asegúrese de que ha anotado todos los datos que se le piden. Ponga cuidado en responder sobre la hoja de respuestas que le corresponde a su sexo.

Después conteste con CIERTO (C) o FALSO (F) a cada una de las afirmaciones, poniendo una X en el espacio apropiado, como el ejemplo de la derecha.

No se detenga demasiado para contestar. Conteste de manera natural con la primera respuesta que le venga a la mente.

EJEMPLO

C	X		
F	1	2	3



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180
181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210
211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240
241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270
271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300
301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330
331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360
361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390
391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420
421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450
451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480

# CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

MASCULINO

Instrucciones:

Asegúrese de que ha anotado todos los datos que se le piden. Ponga cuidado en responder sobre la hoja de respuestas que le corresponde a su sexo.

Después conteste con CIERTO (C) o FALSO (F) a cada una de la afirmaciones, poniendo una X en el espacio apropiado, como el ejemplo de la derecha.

No se detenga demasiado para contestar. Conteste de manera natural con la primera respuesta que le venga a la mente.

EJEMPLO

C	X		
	1	2	3
F			



C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
F																															
C	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	
F																															
C	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
F																															
C	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	
F																															
C	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	
F																															
C	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	
F																															
C	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	
F																															
C	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	
F																															
C	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	
F																															
C	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	
F																															
C	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	
F																															
C	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	
F																															
C	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	
F																															
C	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	
F																															
C	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	
F																															
C	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	
F																															

