

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

NORMALIZACION DEL CUESTIONARIO DE LOS 16
FACTORES DE PERSONALIDAD DE R.B. CATTELL
(QUINTA EDICIÓN) EN UNA MUESTRA DE
TRABAJADORES GUBERNAMENTALES
DEL DISTRITO FEDERAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :
JESÚS HERRERA FLORES

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. RICARDO DÍAZ GUTIERREZ

REVISOR DE TESIS:

DRA. ROCÍO AVENDAÑO SANDOVAL



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Al Maestro Rubén Varela Domínguez por su valiosa ayuda, disposición y cooperación para ayudarme a realizar este trabajo. Gracias profesor por permitirme colaborar con usted en investigaciones psicométricas, por ser mi amigo y guía pero sobretodo por enseñarme el valor de la psicometría, en verdad siempre le estaré agradecido.

A la Maestra Enedina Villegas Hernández por abrirme las puertas del Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería, gracias por tenerme siempre la confianza y por inculcar a través de su conocimiento la importancia de las pruebas psicológicas para la Psicología.

A la Doctora Rocío Avendaño Sandoval por ser la gran persona que es y que ha sido conmigo, le agradezco mucho ser mi maestra y brindarme siempre todo lo necesario para ayudarme a concluir el presente trabajo además de ser una gran amiga.

Al Licenciado Ricardo Díaz Gutiérrez por todas las atenciones que siempre ha tenido conmigo, gracias Ricardo por tu cooperación, sugerencias y conocimiento en favor de mi formación como profesional de la Psicología.

Al comité de sinodales integrado por la Maestra Mirna Rocío Valle Gómez, el Maestro Ricardo González Quevedo y el Lic. Juan Manuel Morales Flores, gracias por todas sus observaciones y apoyo que me brindaron para concluir la tesis.

Al Maestro Elfego Sánchez Bernal por ser un gran amigo para mí, por brindarme la oportunidad de haber estado al frente de los grupos de Desarrollo Psicológico por un semestre, gracias por tu confianza y valiosa amistad.

A la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México por ser mi casa de estudio.

A todos los profesores que influyeron en mi aprendizaje.

A todas las personas que tuvieron el favor de colaborar en esta tesis, sin su cooperación el presente trabajo no hubiera sido posible.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A mi padre el Doctor Jesús Herrera Carrasco por ser mi modelo a seguir, gracias papá por ser el mejor hombre que conozco en el mundo por siempre enseñarme a ser un hombre de bien, en verdad este momento y este trabajo es dedicado para ti y ésta alegría que siento es porque siempre estarás en mi vida nunca tendré la forma de agradecerte por todo lo que has hecho por mí, gracias por ser la bendición más valiosa que Dios me ha enviado junto con mi mamá y Diego.

A mi madre la Doctora María Magdalena Flores Mejía por haberme dado la vida, mamá estoy muy contento y sé que tú también lo estás por esta etapa de mi vida. Madre gracias por toda la educación y valores que has inculcado en mi vida, gracias por ser mi guía y siempre eres mi motivación para ser una mejor persona, este trabajo va dedicado con mucho amor para ti.

A mi hermano el Doctor Diego Herrera Flores por ser siempre mi compañía, por ser mi hermano mayor, por ser un ejemplo para mí, por crecer juntos y estar siempre cuando te necesito.

A la memoria de mi abuelita Isabel, abue ya lo logre!!! Y sé que desde el cielo está contenta porque esto va dedicado para usted también y su bendición siempre estará conmigo.

A mis tíos Gerónimo, David, Herminia y Estela les agradezco mucho su cariño, confianza y afecto que han tenido conmigo, los quiero mucho.

Quiero agradecer a mi primo David Ramón Herrera Vilchis por ser un hermano para mí, por siempre aprenderle algo de la vida y apoyarme siempre en todo momento.

A mis amigos de toda la vida: Tzulic, Luis y Horacio, gracias por siempre brindarme su valiosa amistad, los aprecio mucho.

A mi abuela Concepción Mejía por ser siempre un ejemplo de vida para mí.

A mi tío José Luis Mondragón y mi primo José Luis Mondragón Flores por apoyarme incondicionalmente.

A Sandra Olguín Ramírez por haber estado conmigo en mi formación como psicólogo y como persona, por compartir nuestro momento en verdad te quiero mucho y siempre serás parte única de mi vida.

A mi mejor amiga Miriam Zurizadai Castro Ambrosio por ser siempre un gran apoyo para mí te quiero mucho.

También quiero agradecer a todos mis amigos que conocí en la Facultad de Psicología, en especial a: Lynda, Marco, Leonardo, Luis Artemio, Natalie, Ileri, Roxana, Ingrid, Mayra.

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo 1: Psicología Organizacional y Selección de Personal	4
1.1. Teorías, leyes y modelos en el comportamiento organizacional	8
1.1.1. El sentido de causalidad	9
1.2. Principales métodos de investigación del comportamiento organizacional.	12
1.3. Aplicaciones de la Psicología Organizacional	14
1.3.1. Orientación vocacional	15
1.3.2. Adecuación entre el puesto de trabajo y la persona	17
1.3.3. Selección de personal	22
1.3.4. Socialización organizacional	33
Capítulo 2: Personalidad y la Teoría Factorial de la Personalidad	37
2.1 Antecedentes Históricos del Estudio de la Personalidad	37
2.2 Definiciones del término Personalidad	39
2.3 Teorías de la Personalidad.	41
2.4 Clasificación de las Teorías de la Personalidad	43
2.5 Aproximaciones clínicas al estudio de la Personalidad	44
2.6 Aproximaciones correlacionales al estudio de la Personalidad	57
2.7 Aproximaciones experimentales al estudio de la Personalidad	61
2.8 Ventajas y Limitaciones de las tres aproximaciones al concepto de la Personalidad	67
2.9 La Teoría Factorial de la Personalidad	68

Capítulo3: Características de los Tests Psicológicos y Evaluación de la Personalidad	81
3.1 Antecedentes Históricos de las Pruebas Psicológicas	81
3.2 Los tests psicológicos	82
3.3 Definiciones de “Test Psicológico”	85
3.4 Clasificación de los tests psicológicos	86
3.5 Estandarización y Normas de las Pruebas	87
3.6 Medición objetiva de la dificultad	94
3.7 Confiabilidad	95
3.8 Validez	96
3.9 Sensibilidad	98
3.10 Evaluación de la personalidad	98
3.11 Auto–reportes: entrevistas y cuestionarios	98
3.12 Observaciones directas de la conducta	99
3.13 Impresiones ajenas	100
3.14 Historiales de las personas y registros de vida	100
3.15 Lista de verificación	100
3.16 Escalas de calificación	100
3.17 Inventarios auto descriptivos de personalidad	101
3.18 Procedimientos relacionados con el contenido	101
3.19 Clave empírica de criterio	102
3.20 Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)	103
3.21 Inventario Psicológico de California	104
3.22 El modelo de los cinco factores	104
3.23 Técnicas proyectivas	104
3.23.1 Técnica de las manchas de Tinta de Rorschach	106
3.23.2 La técnica de manchas de tinta de Holtzman	109
3.23.3 Test de Apercepción Temática como Técnica Pictórica o Gráfica	111
3.23.4 El Estudio Pictórico de Frustración de Rosenzweig	112
3.23.5 Técnicas Verbales	113
3.23.5.1 Recuerdos Autobiográficos	115
3.23.6 Técnicas de Ejecución	115
3.23.6.1 Técnicas de Dibujo	116

3.23.7 Técnicas de juego y pruebas con juguetes	117
Capítulo 4: El Cuestionario de los 16 factores de la personalidad	118
4.1 Ficha Técnica	118
4.2 Antecedentes y Uso Actual	119
4.3 El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell (Cuarta Edición)	121
4.4 El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (Quinta Edición)	123
4.5 Escalas del Factor Primario del 16 PF Quinta Edición	124
4.6 Factores Globales	128
4.7 Características del 16 PF 5ª Edición	130
4.8 Estudio de Validación Mexicana	133
4.9 Estudios relacionados	135
Capítulo 5 Método	137
5.1 Objetivo	137
5.2 Justificación	137
5.3 Sujetos	138
5.4 Tipo de Muestra	138
5.5 Escenario	138
5.6 Instrumento	138
5.7 Tipo de Estudio	139
5.8 Procedimiento	140
5.9 Análisis Estadístico	140
Capítulo 6 Resultados, Discusión, Conclusión, Aportación, Limitaciones y Sugerencias	141
6.1 Resultados	141
6.2 Discusión	148
6.3 Conclusión	149
6.4 Aportación	150

6.5 Limitaciones y Sugerencias	151
Capítulo 7 Referencias	153
Anexos	156

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Normalizar el Cuestionario de los 16 factores de personalidad de R.B. Cattell (quinta edición) versión mexicana (Varela y Villegas, 2002) al aplicarlo en una muestra de 640 trabajadores gubernamentales del Distrito Federal. Dada la falta de normas específicas de dicho instrumento, fue necesario llevar a cabo esta investigación con la finalidad de aportar datos sensibles, confiables y válidos desarrollados por población mexicana para predecir la conducta de los sujetos y ubicar a éstos en una norma adecuada conforme a su cultura, ya que en México existe una grave carencia acerca de la investigación psicométrica de los instrumentos de medición. De ahí que la falta de datos significativos sobre las pruebas psicológicas, repercute en errores de medición e interpretación que afectan de manera importante en la evaluación psicológica dentro del campo de la psicología.

La presente investigación está compuesta por 7 capítulos estructurados de la siguiente manera: El primer capítulo está dedicado a revisar el enfoque inglés de la Psicología Organizacional y la Selección de Personal, posteriormente en el capítulo 2 se revisan las principales teorías de la personalidad haciendo énfasis en la teoría factorial de la personalidad. El capítulo 3 comprende las características de los tests psicológicos y la evaluación de la personalidad, en el capítulo 4 se abarca todo lo referente al cuestionario de los 16 factores de personalidad. El capítulo 5 expone el método que se siguió en el desarrollo de esta investigación, en el capítulo 6 se agregan los resultados, conclusión, aportación, limitaciones y sugerencias. Finalmente el capítulo 7 contiene las referencias consultadas para la realización de la presente tesis.

INTRODUCCION

Los tests psicológicos son una de las herramientas más usadas por los psicólogos, sin embargo, su uso cada vez se vuelve más entorpecido al utilizarse pruebas psicológicas de origen extranjero y no emplear instrumentos de medición apropiados para nuestra cultura, de ahí que se desprenden una gran cantidad de errores de medición que dificultan comprender la conducta humana. Es responsabilidad del psicólogo la selección de instrumentos adecuados, los métodos para presentarlos al individuo, la interpretación de los resultados así como la comunicación y utilización de los mismos, otro de los problemas radica en que no se estudia de manera profunda las teorías o modelos de los cuales se partieron para construir las pruebas psicológicas y solo nos limitamos a saber aplicarla y calificarla. En ocasiones el psicólogo se mantiene poco actualizado en cuanto a los instrumentos de medición que se desarrollan en su sociedad y cultura, se conforma con los utilizados por los psicólogos desde hace tiempo atrás sin saber si son pruebas extranjeras, si hay estudios de validez en su cultura o si existen normas adecuadas conforme a su población.

En las organizaciones, el proceso de evaluación psicométrica persigue propósitos específicos: una decisión de contratación o rechazo, de capacitación, de promoción, etc. Entonces si se emplean instrumentos de evaluación no aptos para nuestra población se están interpretando datos que no tienen una validez real sobre los sujetos y nuestras decisiones se vuelven demasiado ambiguas y subjetivas.

Esta investigación tuvo como objetivo el poder contar con datos normativos en población mexicana del instrumento llamado Cuestionario de los 16 factores de personalidad, Quinta Edición, Versión Mexicana (Varela y Villegas, 2002), y así poder hacer uso de éste instrumento en nuestra cultura con datos sensibles, confiables y válidos en la evaluación psicológica.

Las normas de calificación son de fundamental importancia para comprender los resultados de una prueba, ya que proporcionan los parámetros que permiten comparar la ejecución en dicha prueba. Las calificaciones crudas (es decir, el número real de respuestas o puntos obtenidos por un individuo), en sí mismas, no tienen ningún significado; por tanto, no pueden ser comparables con los puntos obtenidos en otras pruebas.

Al obtener datos normativos con población mexicana del 16pf quinta edición podremos comprender mejor los resultados de la prueba y poder tomar decisiones más concretas y válidas sobre la predicción de la personalidad de los sujetos en el ámbito organizacional.

Capítulo 1. Psicología Organizacional y Selección de Personal

Todas las organizaciones cuentan con 3 principales recursos para su vital funcionamiento: los recursos económicos; es decir, el capital con el que se cuenta para todos los procesos que requiere la organización, los recursos materiales; se refiere a las instalaciones, papelería, accesorios, herramientas, etc., con las que cuenta la empresa para facilitar el trabajo al personal y poder desarrollar su trabajo de manera más simple y sencilla. Un tercer recurso es la tecnología, todas las organizaciones utilizan alguna forma de tecnología para ejecutar sus operaciones y realizar sus tareas. Desde un punto de vista administrativo, se considera la tecnología como algo que se desarrolla predominantemente en las organizaciones, en general, y en las empresas, en particular, a través de conocimientos acumulados y desarrollados sobre el significado y ejecución de tareas -know how- y por sus manifestaciones físicas consecuentes –máquinas, equipos, instalaciones- que constituyen un enorme complejo de técnicas utilizadas en la transformación de insumos recibidos por la empresa en resultados, esto es, en productos o servicios. Sin embargo, la psicología dentro de las organizaciones se enfoca al personal humano, a tratar de comprender la relación de la personalidad y el comportamiento relacionado con el trabajo, pero el estudio del personal dentro de las organizaciones se vuelve complicado ya que las formas de intervención del psicólogo son muy diversas, de pronto en México, el papel del psicólogo dentro de las empresas se vuelve más administrativo es decir, más enfocado a los manejos de la empresa que y en ocasiones se pierde de vista los intereses, atenciones e inquietudes de los trabajadores.

Pero en muchas ocasiones nos actualizamos por investigaciones realizadas por administradores, contadores, abogados, ingenieros y demás profesiones dentro de las organizaciones y no estudiamos a la Psicología Organizacional vista por los Psicólogos y sus investigaciones actuales, este tema es delicado ya que en la medida en que estudiemos más a las empresas desde el punto de vista de la Psicología, ésta irá ganando terreno dentro de las organizaciones.

En la actualidad al psicólogo organizacional mexicano cada vez se le contrata para cumplir funciones específicas en la empresa como lo es el manejo de nómina, contrataciones, reclutamiento, la selección y la capacitación del personal, y se deja de lado cuestiones en donde puede aportar mucho a las organizaciones. Según Arnold y colaboradores en 1991 (Citado por Furnham, 2001), sugieren que existen 12 áreas en las que el psicólogo debe trabajar dentro de las organizaciones:

- 1- **Selección y Evaluación:** Participar para la selección de todo tipo de puestos utilizando entrevistas, pruebas psicométricas y distintos modelos de evaluación.
- 2- **Capacitación:** Identificación de las necesidades de capacitación; diseño, impartición y evaluación de la capacitación. Con la finalidad de que el personal de las organizaciones esté preparado para atender las demandas que le exige su puesto y trabajar de manera eficiente dentro de la organización.
- 3- **Evaluación del desempeño:** Identificación de los aspectos importantes del desempeño laboral, diseño de sistemas para la evaluación precisa del desempeño, capacitación en técnicas de evaluación. Este campo resulta interesante abordar ya que es un estudio sistemático de los puestos de trabajo dentro de las organizaciones enfocado a las metas y objetivos que se deben de cumplir en un determinado tiempo.
- 4- **Cambio Organizacional:** Análisis de los sistemas y relaciones con atención a los posibles cambios; implantación de dichos cambios (por ejemplo, nueva tecnología). En realidad en México el psicólogo organizacional no tiene manejo concreto sobre éste campo y generalmente son los trabajadores de las distintas áreas los que reportan las actualizaciones que se deben de realizar en sus respectivas áreas.
- 5- **Ergonomía:** Análisis y diseño de equipo y ambiente laboral para adecuarse a las habilidades humanas físicas y cognitivas. En ocasiones descuidamos en el análisis de puestos las necesidades ergonómicas que requiere el puesto, perdemos de vista que el trabajador necesita

laborar en un ambiente (lugar y espacio) cómodo para poder desempeñar su trabajo de manera más eficiente.

- 6- **Alternativas vocacionales y orientación:** Análisis de las habilidades, intereses y valores de las personas y su transformación en términos ocupacionales. Es un campo descuidado por los psicólogos y las organizaciones ya que casi siempre se ve por el lado de la empresa y no por el lado de las atenciones y necesidades de los trabajadores, además es poco común que el psicólogo organizacional en México tenga un papel de consejero con los trabajadores dentro de las organizaciones.
- 7- **Habilidades interpersonales:** Identificación de habilidades como liderazgo, asertividad, negociación, trabajo en grupo y relaciones con los individuos. Durante la evaluación psicológica en el proceso de selección se pueden obtener estos datos, sin embargo, cuando el personal es contratado nos olvidamos de las habilidades que tiene el personal de nuevo ingreso y no las explotamos en beneficio de la organización y del personal.
- 8- **Igualdad de oportunidades:** Verificación y, de ser necesario, aumento de las oportunidades para los grupos minoritarios en el trabajo. Las oportunidades de desarrollo dentro de las organizaciones es de suma importancia para la satisfacción y crecimiento profesional de los empleados.
- 9- **Seguridad y salud ocupacional:** Análisis de las causas de accidentes y la introducción de medidas para reducir la frecuencia de que sucedan. El brindar seguridad a los trabajadores repercutirá en un mejor funcionamiento y desarrollo de sus labores.
- 10- **Diseño del trabajo:** Asignación de tareas para que los puestos de trabajo sean lo más satisfactorios y motivadores posible. Debemos elaborar un catálogo de puestos que nos indique las funciones generales y específicas de los puestos para que la distribución de trabajo sea lo más homogénea posible y los trabajadores no se salgan de sus funciones señaladas.
- 11- **Encuestas de Actitud:** Diseño, realización y análisis de encuestas (por ejemplo, por medio de cuestionarios o entrevistas) sobre la opinión de los empleados y sus experiencias en el trabajo. Como psicólogos las

encuestas de clima laboral y satisfacción son de suma importancia para conocer el entorno interno de la organización y analizar los factores que puedan causar problemas.

12-Bienestar y trabajo: Investigación de los factores que provocan estrés y desempleo en el trabajo, e identificación de las formas de prevenirlo y manejarlo. Al llevar a cabo este campo dentro de las organizaciones, podremos garantizar una mayor estabilidad laboral así, el empleado podrá tener una tranquilidad laboral sin embargo, los factores de estrés no se pueden dejar a un lado y menos en las grandes ciudades con todos los problemas sociales de la actualidad.

Al analizar estas 12 áreas nos damos cuenta de que en México no las desarrollamos del todo o sencillamente no las tomamos en cuenta como psicólogos dentro de las organizaciones, pero las áreas de intervención del psicólogo pueden ser muy extensas y en la manera en que estemos actualizados podemos aportar mucho más para innovar a las organizaciones.

Por otro lado al realizar esta investigación nos encontramos con una gran cantidad de definiciones acerca de la Psicología Organizacional, pero al involucrarse de lleno en el campo nos dimos cuenta de que las definiciones sirven de poco, aunque ponen de manifiesto el énfasis ligeramente distinto entre los autores y las disciplinas en las que más se basa. En realidad al leer las definiciones nos encontramos, con que no existe una definición común y concisa del comportamiento organizacional pero la que más cercana está en abordar lo esencial y primordial, desde mi punto de vista es la propuesta por Furnham en el 2001 al mencionar que *“La Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analiza la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamiento de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginado o implícito de los demás en su organización. La Psicología Organizacional es el estudio del*

individuo dentro de la organización, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. La Psicología Organizacional es una ciencia relativamente joven” (Citado en Furnham, 2001).

1.1. Teorías, leyes y modelos en el comportamiento organizacional

Las teorías, leyes y modelos en el comportamiento organizacional resultan inevitables de estudiar para comprender a los sujetos dentro de los entornos laborales, quizás pocas veces investigamos los trabajos realizados en este campo y nos preocupamos por solucionar los problemas de las organizaciones de una manera que no se tiene un sustento teórico.

De acuerdo con Lacy en 1976 (Citado por Furnham, 2001), la teoría tiene diferentes significados:

- a) Una o más hipótesis o enunciados semejantes a una ley (cualquiera de los dos primeros sentidos), considerada como especulativa.
- b) Se considera que las leyes sobre hechos inobservables necesariamente son no concluyentes.
- c) Un sistema unificado de leyes o hipótesis, con fuerza explicativa.
- d) Un estudio de campo (por ejemplo, en filosofía; teoría del conocimiento, teoría lógica).

Los científicos y consultores de la administración muchas veces mencionan y crean *modelos* de aspectos como procesos de cambio, servicio al cliente o motivación para el trabajo. La mayor parte de estos modelos son descriptivos y

se asemejan más a hipótesis sobre los procesos del comportamiento organizacional, porque trata de aislar las variables críticas en el proceso y describen la forma en que se relacionan entre sí de manera causal. Pero, raras veces son sometidos a comprobación. Por tanto, no dejan de ser hipótesis. Y como no son comprobadas, en realidad quizá algunas no sean comprobables, no hay forma de saber si son correctas o no, o incluso cómo elegir entre dos hipótesis opuestas. Tal vez existan demasiados modelos o teorías en el comportamiento organizacional y no se hagan muchos intentos por validarlos. La mayoría de esos modelos son procesos específicos y, por tanto, tienen limitada relevancia general. Muy pocas teorías de modelos pretenden ser incluidos o generalizables en el comportamiento organizacional para muchas formas de comportamiento en el trabajo (Citado en Furnham, 2001).

Otro tema controversial es si el comportamiento organizacional o la psicología del trabajo son una ciencia. Al respecto, Wexley y Yukl (1984) se refieren a ocho características esenciales del enfoque científico:

- Auto corregible: existen controles integrados en todo el proceso de obtención de conocimiento científico.
- Empírico: las ideas, creencias y actitudes son comparadas cuidadosamente con la realidad objetiva.
- Abierto al examen público: otros investigadores competentes pueden reproducir (repetir) los procedimientos y verificar los resultados.
- Objetivo y estadístico: la información es objetiva y se puede confiar en cierta medida, en los resultados obtenidos.
- Controlado y sistemático: los científicos sistemáticamente tratan de dar explicaciones alternativas de los resultados obtenidos.
- Teorías generales: los marcos conceptuales para la organización y explicación de las observaciones empíricas también dirigen las futuras investigaciones y proponen nuevas hipótesis.
- Comprueba las hipótesis: se evalúan las proposiciones tentativas sobre las relaciones entre los diferentes fenómenos a la luz de las observaciones empíricas.

- Trata de explicar, entender, predecir y cambiar: los especialistas de la psicología industrial y organizacional esperan resolver de manera eficiente y adecuada los problemas organizacionales únicamente por medio de la explicación y la comprensión. (Citado en Furnham,2001)

1.1.1. El sentido de causalidad

La relación entre dos variables o factores pueden adoptar muchas formas. Puede ser correlacional o causal y, si es causal, son posibles diferentes sentidos de causalidad. Entonces, pueden presentarse algunas de las siguientes relaciones entre personalidad y comportamiento organizacional (o de hecho otras variables como la productividad y la satisfacción en el trabajo):

- CO~P (no hay ninguna relación entre personalidad y comportamiento organizacional). Esta posibilidad supondría que no existe una relación sistemática entre algún factor importante de la personalidad y una dimensión del comportamiento organizacional. Tal vez esto sólo parezca así porque la relación que realmente existe es demasiado sutil para ser medida, demasiado inestable o muchas veces está “opacada” o moderada por otra variable más poderosa e importante. Así mismo, es posible que simplemente no exista ninguna relación entre estas dos variables.
- $P \rightarrow CO$ (la personalidad “determina” el comportamiento organizacional). Esta posición supone que algunos rasgos de la personalidad (pero no todos) determinan, en cierto sentido, diversas características del comportamiento organizacional. Las personas que asumen esta posición pueden argumentar, que diferentes rasgos se relacionan para influir y determinar diversas características del comportamiento organizacional, que algunos rasgos se relacionan con todos los comportamientos organizacionales importantes o que la mayor parte de ellos se relacionan con una característica particular del comportamiento organizacional. El elemento crucial de esta posición es que los rasgos de la personalidad determinan “causalmente” el comportamiento organizacional, quizá junto

con otras variables relacionadas (por ejemplo, el comportamiento no verbal).

- $CQ \rightarrow P$ (el CO “determina” la personalidad). Esta posición menos común supone que los rasgos de la personalidad son, en cierto sentido, una función de las variables del comportamiento organizacional. Esto podría interpretarse como una manifestación de la postura estructuralista y determinista, en el sentido de que la estructura organizacional moldea las formas de pensar y actuar que son constantes en los rasgos del comportamiento reproducible.
- $P \leftrightarrow CO$ (La personalidad y el CO son determinados de manera recíproca). Esta perspectiva un poco más realista, sugiere que la personalidad es una función del comportamiento organizacional y viceversa; es decir; existe una causalidad bidireccional entre la personalidad y el comportamiento organizacional. Esta posición permite que una dirección de la causalidad sea primaria y la otra secundaria, siempre que ambas tengan una influencia mutua. También es posible que existan diferencias en la posición en cuanto a los aspectos de la personalidad y los del comportamiento organizacional que son seleccionados para el determinismo recíproco.
- $P1 \rightarrow CO; P2 \leftrightarrow CO; P3 \leftarrow CO; P4 \approx CO$ (relaciones combinadas). Algunos teóricos pueden argumentar que, como la personalidad y el comportamiento organizacional son multifacéticos, es posible que se presenten de manera simultánea; es decir, algunas variables de la personalidad determinan en forma recíproca variables específicas del comportamiento organizacional; algunas variables de la personalidad determinan en forma unidireccional algunas variables del comportamiento organizacional y viceversa y, finalmente, algunos rasgos de la personalidad ni son determinados ni determinan el comportamiento organizacional y algunas variables de esta última no son determinadas ni determinan la personalidad.
- P^*CO (la personalidad y el CO son moderados por otras variables). Este enfoque sugiere que la personalidad y el comportamiento organizacional son determinados por otra variable o grupo de variables. Este enfoque

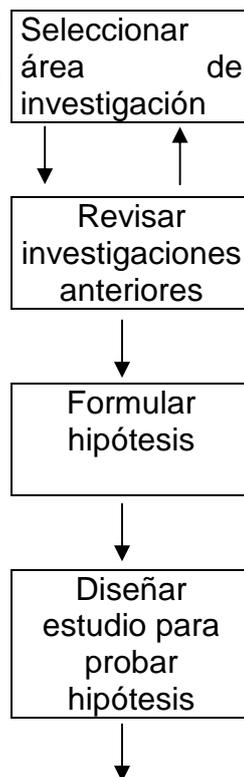
de variables moderadoras puede tener muchas formas, dependiendo de la complejidad de las líneas y la cantidad de variables.

Comprender la causa o las consecuencias de cualquier proceso del comportamiento organizacional inevitablemente significa tomar en cuenta diversas variables relacionadas con individuos (rasgos, habilidades, etc.), grupo (integración, modelo de comunicación, liderazgo) y organizaciones (estructura, cultura). Como la mayoría de los temas sobre el comportamiento humano, el comportamiento organizacional es determinado por un sinnúmero de variables. Algunas de ellas tienen efectos simples y directos sobre dicho comportamiento, y la mayoría interactúan con otras para afectarlo. La complejidad de las fuerzas que determinan el comportamiento en el trabajo naturalmente requiere de modelos refinados para reflejarlas. (Furnham, 2001).

1.2. Principales métodos de investigación del comportamiento organizacional.

Por definición, los académicos y especialistas en investigación y desarrollo se dedican a la investigación científica. Entonces, en menor grado, los consultores y gerentes deben resolver por sí mismos los problemas que enfrentan. Como quizá la investigación académica tenga o no un elemento aplicado a la misma, los científicos académicos pueden investigar algún asunto o problema por mera curiosidad. De hecho, a algunos se les ha acusado de realizar investigaciones “superfluas” que no tienen ninguna aplicación conocida. Por otra parte, los gerentes y consultores llevan a cabo investigaciones para resolver problemas muy específicos, la organización les hace cuestionamientos y es necesario que justifiquen el tiempo que dedicarán a sus investigaciones. Aunque tal vez ambos grupos realicen un excelente trabajo, que puede ser mutuamente benéfico, tiene modelos muy distintos, que Bohem (1980) plantea en las Figuras 1.1. y 1.2. (Citado en Furnham, 2001).

Es necesario observar que el investigador académico empieza con un asunto o problema que puede parecerle interesante, mientras que el profesional que realiza investigación aplicada comienza con un problema organizacional real. También se debe mencionar que el profesional práctico necesita convencer a los demás de que la investigación es necesaria y benéfica. Así mismo, existen mucho más recovecos de realimentación en el modelo de los profesionales prácticos, lo cual demuestra que el proceso no es lineal y sencillo como sucede en la investigación académica pura (Furnham, 2001).



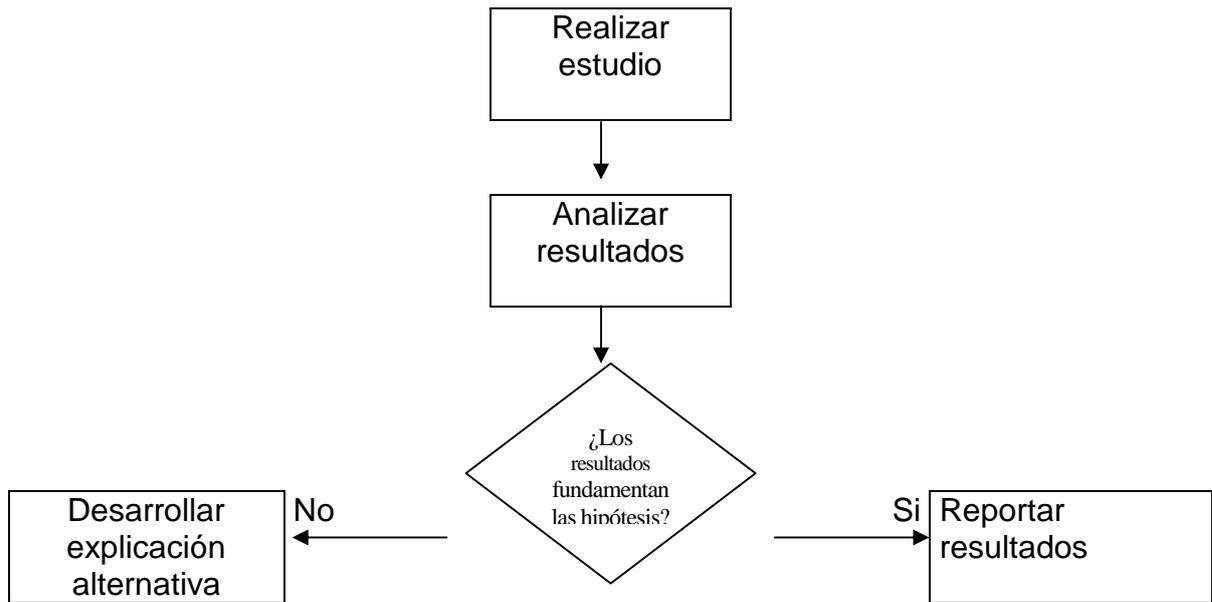


Figura 1.1. Modelo académico de investigación (Hakel et al., 1982; citado por Furnham, 2001).

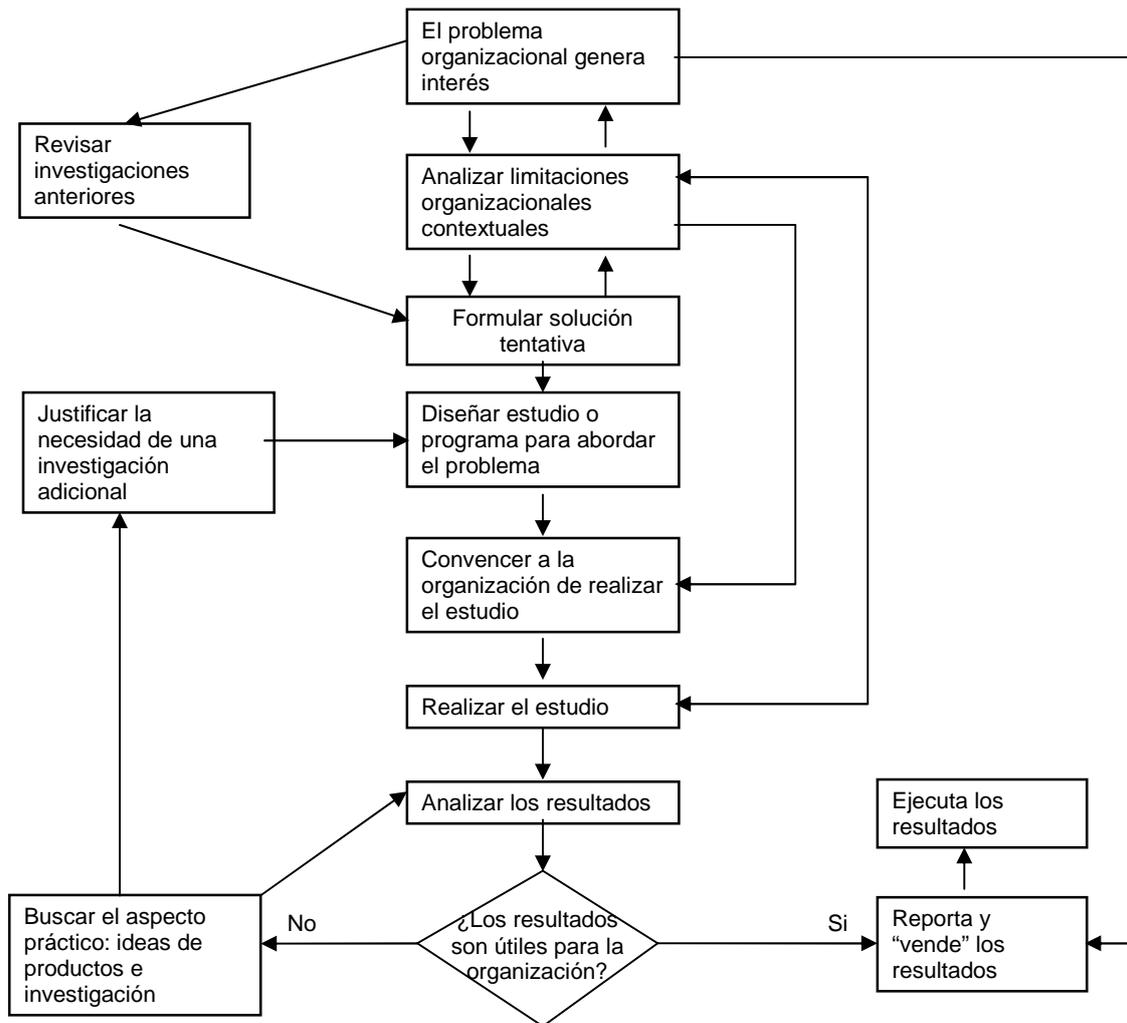


Figura 1.2. Modelo de investigación de los prácticos (Bohem, 1980; citado por Furnham, 2001).

1.3. Aplicaciones de la Psicología Organizacional

Las organizaciones desempeñan un papel relevante en la formación de las personas. La manera en que reclutan, seleccionan, orientan y hacen socializar a los empleados que forman parte de la organización y cultura laboral, puede tener en ellos un efecto notable y duradero, y repercutir sobre la productividad misma, de ahí la importancia en estos procesos (Furnham, 2001).

1.3.1. Orientación vocacional

El propósito fundamental de la orientación y el asesoramiento vocacional es ayudar a las personas a tomar decisiones, hacer los ajustes vocacionales necesarios y permitir el desempeño eficiente y efectivo en las organizaciones mediante el aprovechamiento de los recursos humanos y sus capacidades. En gran medida la labor de asesoramiento vocacional es idéntica a la de selección de personal, salvo que en la primera asume la perspectiva y se fija básicamente en los mejores intereses de los empleados, mientras que la última atiende fundamentalmente a los intereses de los empleadores. Dadas las diferencias individuales en cuanto a habilidades, aptitudes, necesidades, personalidad, etc., resulta evidente que las personas se desempeñarán mejor en aquellos puestos en los que sus capacidades sean más adecuadas que en aquellas áreas vocacionales donde dichas capacidades sean incongruentes.

La psicología vocacional (a veces llamada psicología profesional) se centra en lo que piensan las personas respecto a las carreras o profesiones, la preparación para las ocupaciones de su elección y, cuando la situación lo justifica, el cambio de trabajo e incluso la salida laboral. Son muchos los factores que determinan la elección ocupacional, de tal manera que los psicólogos ayudan a las personas a examinar sus objetivos personales y profesionales, a analizar sus fortalezas y debilidades además de las amenazas y las oportunidades del ambiente para evaluar las alternativas profesionales más adecuadas.

Dawis (1992) comenta que los intereses, valores y preferencias de las personas son consecuencias estables de diferentes experiencias en su vida y se consideran buenos indicadores de sus motivos. Entonces, se dice que cuando se combinan con las habilidades, son buenos predictores. De hecho, una característica fundamental de la psicología ocupacional consiste en tratar de esclarecer de manera confiable los intereses de las personas y luego sugerir aquellos trabajos que satisfacen tales intereses (Citado en Furnham, 2001).

La psicología vocacional ha desarrollado algunos temas tales como: el comportamiento vocacional de las mujeres, de poblaciones minoritarias, el desarrollo profesional y los problemas de ajuste o adaptación de los trabajadores (Fretz y Leong, 1982, citados por Furnham, 2001).

Kirkcaldy (1988) llegó a la conclusión, que a las mujeres les interesaban menos los oficios técnicos y los empleos científicos, y más aquellos relacionados con el diseño y las áreas sociales y educativas. En términos generales, se observó que era menos probable que eligieran trabajos especializados y se inclinaron, más por ocupaciones más permisivas y menos estructuradas en ambientes que permitan la expresión artística y emocional (Citado en Furnham, 2001).

Kline (1975) ha puesto en tela de juicio los fundamentos de todas las teorías de psicología vocacional, tomando en cuenta, que, en primer lugar, éstas no trascienden culturas ni países y, en segundo lugar, que las teorías sobre decisiones vocacionales deben incorporarse a una teoría más general que se relacione con todos los aspectos del comportamiento. Estas son algunas de las conclusiones a las que llegó Kline:

“Se piensa que la orientación vocacional consiste en adaptar a las personas a los trabajos. Por tanto, implica la evaluación de los recursos humanos y los empleos. Las pruebas psicométricas son la mejor forma de evaluar las habilidades, la personalidad y los intereses. No obstante, ninguna de estas pruebas es totalmente confiable o válida, de tal forma que es imposible la interpretación mecánica de los resultados de las mismas y el pronóstico matemático del éxito o la satisfacción en el trabajo, en cada caso en particular. Esto significa que, aunque no son del todo satisfactorias, se deben hacer entrevistas para ampliar el resultado de las pruebas y recabar más información. Se reconoce que la satisfacción y el éxito laboral implican más que el simple hecho de ser capaces para desempeñar los puestos. Sin embargo, se considera que estos otros factores determinantes de la satisfacción en el trabajo, van más allá del alcance de la orientación vocacional. De hecho, con base en las teorías del desarrollo ocupacional, creemos que existen dos tipos

de problemas ocupacionales. Uno es el límite de la orientación vocacional, la aptitud para el trabajo y las demás dificultades ocupacionales generales, que reflejan problemas de salud mental, los límites de la orientación o la psicoterapia. Tomando esto en cuenta, sostenemos que los orientadores vocacionales requieren capacitación para brindar orientación, pero se deben limitar al primer grupo de problemas ocupacionales; es decir, la adecuación de los recursos humanos a los puestos de trabajo". (Citado en Furnham, 2001)

1.3.2. Adecuación entre el puesto de trabajo y la persona

Una de las ideas más fuertes en la psicología es que la productividad y la satisfacción se relacionan directamente con la adecuación entre las características de los individuos (habilidades, personalidad, etc.) y las exigencias laborales. Esta adecuación radica en la congruencia entre las normas y los valores de la organización y los de las personas, de tal forma que cuanto mayor sea el ajuste entre las necesidades individuales y los atributos del ambiente, mayores serán las posibilidades de satisfacción y desempeño de las personas.

En una investigación de campo, Morse (1975) analizó el efecto de la congruencia entre cinco dimensiones de la personalidad y el grado de certidumbre (procesos rutinarios y previsibilidad) de trabajos de oficina en la autoevaluación de la competencia. Midió dimensiones de la personalidad: tolerancia a la ambigüedad, actitud hacia la autoridad, actitud hacia el individualismo, complejidad cognitiva y tendencia a la búsqueda de estímulos. A los candidatos que se clasificaron en el extremo superior de todas o de la mayor parte de estas dimensiones se les asignaron puestos con poca certidumbre y a los de los extremos inferiores se les colocó en posiciones de mucha certidumbre.

Al resto de los solicitantes se les asignaron puestos mediante los procedimientos regulares de selección de la compañía. Tomando en cuenta las

evaluaciones hechas poco tiempo después de la distribución de puestos y ocho meses más tarde, ambos grupos de congruencia registraron autoestimaciones de competencia mucho más elevadas que los empleados seleccionados con métodos convencionales. Así mismo, no se observaron diferencias en las autoestimaciones de competencia entre los dos grupos de empleos congruentes, incluso ocho meses después. Sin embargo, es importante mencionar que no se realizó ninguna evaluación del desempeño real, y no queda claro a qué estructura o conjunto de estructuras realmente se refiere la competencia autoestimada. No obstante, todo esto parece sugerir la importancia aquí de las "adecuación" entre rasgos de la personalidad y el tipo de trabajo desempeñado (Citado en Furnham, 2001).

Es indudable que los factores de personalidad tienen una influencia notoria sobre el desempeño laboral, pero es igual de relevante considerar factores ambientales y organizacionales y la adecuación entre la persona y el ambiente. En este sentido, Chatman (1989) propone algunas hipótesis específicas:

- Proposición 1. Cuando alguien con valores discrepantes entra en una organización caracterizada por fuertes valores, es probable que sus valores cambien si está dispuesto a aceptar las influencias. Además, posiblemente se comporte de acuerdo con las normas específicas de la organización.
- Proposición 2. Cuando alguien con valores discrepantes entra en una organización caracterizada por fuertes valores, no se espera que cambie sus valores si no está dispuesto a aceptar las influencias. Tal vez abandone la organización.
- Proposición 3. Cuando alguien con valores discrepantes entra en una organización caracterizada por fuertes valores y obtiene altas calificaciones en autoeficacia o control personal, o cuando muchos nuevos miembros ingresan al mismo tiempo y comparten los mismos valores personales, pero no los de la organización, a la larga los valores y las normas de ésta última serán más como los de estas personas.

- Proposición 4. En organizaciones caracterizadas por valores débiles, es probable que los valores de la persona se mantengan constantes; es decir, no cambiarán como función de la pertenencia a la organización.
- Proposición 5. La adecuación entre las personas y el trabajo se relacionará de manera positiva con el comportamiento ajeno a las funciones (fuera del trabajo).
- Proposición 6. Las posibles personas que pasan, o a quienes se les pide que dediquen más tiempo en una organización y que participan en distintas actividades organizacionales (por ejemplo, entrevistas, llamadas telefónicas, recepciones) antes de su contratación, tendrán perfiles y valores, o ambas cosas, semejantes a los de la empresa cuando entren en la organización.
- Proposición 7: El resultado del comportamiento de la alta adecuación entre la persona y la organización en el momento del ingreso será que el individuo se adherirá a las normas fundamentales de la organización.
- Proposición 8. En organizaciones con valores fuertes, una variedad y una cantidad mayor de procesos de socialización, entre los que están actividades como actos sociales y recreativos, capacitación formal y programas de orientación, se asociarán de manera positiva con la adecuación entre la persona y la organización, y originará mayores cambios en los valores individuales, lo cual se traducirá en un ajuste más estrecho a lo largo del tiempo.
- Proposición 9. En las primeras etapas de la integración a una organización (0-1 año), las experiencias de selección explicarán más la variación en la adecuación de la persona y la organización que las experiencias de socialización. Sin embargo, a medida que la persona reclutada se vuelva menos nueva en la organización, el número y tipo de experiencias de socialización explicarán más la variación en la adecuación entre la persona y la organización que las variables personales (Citado en Furnham, 2001).

Holland (1973) sugiere clasificar a las personas por su parecido con seis tipos de personalidad: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y

convencional (que son producto de la interacción característica de diversas influencias culturales y personales). Como resultado de las experiencias de desarrollo, las personas aprenden primero a preferir unas actividades sobre otras; posteriormente estas actividades se convierten en intereses fuertes, los cuales se traducen en un grupo particular de competencias. Cuando esto ha ocurrido, los intereses y las competencias del individuo crean una disposición especial que lo llevan a percibir, pensar y actuar en formas que son más adecuadas para algunas ocupaciones que para otras. Al comparar los atributos de una persona con los de cada tipo de personalidad, es posible determinar a cuál se asemeja más. Los tres tipos a los que más se parece el individuo se agrupan en orden descendente para establecer lo que se conoce como el perfil de personalidad del sujeto (Citado en Furnham, 2001).

La teoría de la adecuación Persona-Ambiente (PA) que propone Caplan (1980), ha recibido cierto apoyo, se han realizado algunos estudios, a partir de los cuales se ha observado que muchas variables organizacionales (cambios de carrera, rotación de personal, desempeño) se relacionan con la adecuación PA. Caplan demostró que esta última ayudó a pronosticar la depresión en una muestra ocupacionalmente estratificada de 318 empleados dedicados a 23 ocupaciones distintas. Así mismo, Furnham (2001) demostró que la adecuación PA se asociaba de manera positiva con la satisfacción en el trabajo y en forma negativa con las enfermedades mentales, y viceversa. Henry (1989) llegó a la conclusión de que la congruencia se relacionaba con el logro académico entre estudiantes de medicina. Utilizando las mediciones en el inventario de Holland, a los estudiantes se les calificó de congruentes e incongruentes y se les relacionó de manera previsible con promedios generales y de nivel científico (Citado en Furnham, 2001).

De esta manera, se puede decir que hay evidencias para sugerir que la adecuación positiva entre una persona (sus capacidades, necesidades, valores, etc.) y su ambiente laboral (sus exigencias, producción) se traducen en satisfacción, buen desempeño y mayor salud mental y física. Sin embargo, como se ha mencionado, uno de los problemas más importantes de la bibliografía sobre la adecuación PA ha sido la medición del parámetro de P y A.

Smart (1982), a partir de diversos estudios, dio apoyo a la premisa general de Holland en el sentido de que el desarrollo vocacional es una función de una compleja serie de acontecimientos derivados de los antecedentes familiares, las orientaciones personales iniciales y las preferencias e interacciones ocupacionales con los contextos ambientales alternativos. Los resultados demostraron que el desarrollo de tipo vocacional es función de una larga serie de experiencias en la vida que van de los antecedentes familiares del individuo a sus experiencias en la educación que recibe después, pero que la magnitud, la dirección y el método a través del cual se ejercen tales influencias difieren considerablemente entre los tipos vocacionales que define Holland (Citado en Furnham, 2001).

Los ambientes en los que la gente vive y trabaja también se pueden caracterizar según su parecido con seis ambientes modelos, los cuales corresponden a los seis tipos de personalidad antes mencionados. Las personas suelen buscar ambientes que les permitan poner en práctica sus habilidades y capacidades y expresar su personalidad; por ejemplo, los tipos sociales buscan ambientes sociales donde trabajar. No obstante, se ha sugerido que algunos ambientes son más satisfactorios que otros, sin importar la personalidad del individuo, y que algunos trabajos simplemente son más deseables que otros. Los ambientes congruentes dan satisfacción a los sujetos por que se encuentran entre personas con preferencias y valores semejantes a los suyos y donde pueden hacer tareas que les agraden (Mount y Muchinsky, 1978; citados por Furnham, 2001).

Además de la idea medular de la adecuación PA, Holland (1973) propone algunos conceptos secundarios que pueden utilizarse para determinar con más eficiencia la correcta adecuación entre P y A, sugiere que, dentro de una persona o ambiente, algunos pares de "tipos" se relacionan de manera más estrecha que otros y que es posible ordenar la relación dentro (uniformidad) y entre (congruencia) los ambientes o tipos de personalidad. Estos grados de uniformidad influyen en la satisfacción laboral y el bienestar general. Un segundo concepto es la diferenciación, lo cual significa que algunas personas y

ambientes se definen con más claridad que otros; por ejemplo, es posible que una persona o ambiente sea dominado por un solo tipo (bien diferenciado) o que se parezca a muchos otros tipos (no diferenciados). Cuanto más diferenciado esté el ambiente o la persona, más probable será que la persona encuentre un empleo congruente y que se sienta laboralmente más satisfecha. Holland (1973) sugiere que, en el caso de los sujetos incongruentes, con poca diferenciación, un ambiente incongruente en el que puedan trabajar suele ser menos estresante cuando conocen personas involucradas en ese ambiente y que se adapten a sus necesidades y valores. La congruencia o compatibilidad, se refiere a una persona y un tipo de empleo muy parecidos (por ejemplo un tipo realista en un ambiente realista). La incongruencia se presenta cuando un tipo vive o trabaja en un ambiente que ofrece oportunidades y reconocimientos ajenos a sus preferencias o habilidades (por ejemplo un tipo realista en un ambiente social). Por tanto, la congruencia es la mejor, quizá la única, forma de medir la adecuación PA. En términos estrictos, es solamente la congruencia y no la uniformidad o diferenciación la que mide la adecuación entre la persona y el ambiente. La uniformidad es una característica del perfil del individuo o un ambiente, pero no dice nada sobre la relación entre los dos, y tampoco la diferenciación, que es sólo una medida del *punto máximo* de un perfil (Citado en Furnham, 2001).

1.3.3. Selección de personal

El proceso de selección de personal es un asunto importante en una organización, considerando que al parecer la época de los "empleos de por vida" ya pasó y por consiguiente cada vez son más comunes los contratos temporales, quizá a lo largo de la vida laboral de una persona, ésta tendrá que buscar trabajo en repetidas ocasiones. Con frecuencia quienes buscan trabajo necesitan ayuda y orientación para evaluar sus propias capacidades, habilidades y preferencias, además de evaluar el mercado laboral y la forma de ingresar en él. Por otro lado las organizaciones invierten recursos tanto materiales como humanos en los procesos de reclutamiento y selección de sus empleados, y se trata de un procedimiento que no resulta sencillo, son

demasiadas variables y factores que deben tomarse en cuenta y no todos resultan fáciles de medir y evaluar (Furnham, 2001).

Es por esto, que toda el área de reclutamiento y selección ha llamado la atención popular. La selección de personal trata sobre la adquisición de recursos humanos, siendo el reclutamiento la actividad mediante la cual se reúne a un grupo de candidatos que desean incorporarse a una organización y entre quienes se puede elegir a los más idóneos. Por otra parte, la selección ocurre cuando una organización aplica uno o más métodos con el fin de evaluar a los individuos y decidir sobre la posibilidad de integrarlos a ella, para realizar determinadas tareas y cumplir objetivos específicos. En diferentes épocas los empleados calificados abundan y en otras, escasean, por tanto, el pronóstico y la planeación de los recursos humanos puede considerarse como una actividad importante.

Por supuesto que cada organización emplea sus propios métodos y sistemas de selección dependiendo las necesidades de la empresa. Pero el propósito siempre es el mismo: encontrar las mediciones más baratas y válidas que establezcan diferencias únicamente en términos de las habilidades, capacidades y conocimientos necesarios para desempeñar un puesto y no otras variables extrañas. Como psicólogos detectar el talento humano para el puesto es delicado debemos de utilizar de la mejor forma todas aquellas herramientas que nos ayuden a encontrar al personal adecuado para el puesto. Debemos de analizar qué es lo que a una persona le hace elegir entre una organización y otra, es necesario conocer mediante pruebas psicológicas y entrevistas, los intereses con los que llegan los candidatos a ocupar los puestos vacantes dentro de las empresas para evitar la rotación laboral lo más posible y poder entender el perfil del candidato. Las expectativas poco realistas o inalcanzables, como el salario y las condiciones, inevitablemente generan inconformidad y, quizá, se traduzcan en baja productividad

La utilización de pruebas de selección de personal está plagada de problemas. Se debe de tener un uso ético en donde exista una confidencialidad y buen manejo de los datos, como psicólogos, debemos de conocer perfectamente los

instrumentos de medición que estamos utilizando, en caso contrario, de sólo conocer la aplicación y calificación de las pruebas, el análisis de los datos nos llevará a tomar decisiones quizá poco fundamentadas al realizar interpretaciones limitadas de las pruebas.

De acuerdo con Furnham (2001) son dos las clases de errores de selección que pueden disminuir el índice de éxito de una organización. A la contratación de empleados cuyo rendimiento puede ser bajo se le conoce como error falso positivo; a la situación contraria se le conoce como error falso negativo, es decir cuando se rechaza a un candidato potencialmente adecuado para el puesto. En la Tabla 1.1. se muestra la relación entre errores falsos positivos y falsos negativos y las decisiones acertadas en la contratación de personal (Citado en Furnham, 2001).

Contratación		Resultado	Rechazo
	Buenos Trabajadores	Decisión acertada: aceptación del candidato	mejor
Trabajadores deficientes	Falso positivo		Decisión acertada: rechazo del candidato

Tabla 1.1. Errores de selección: falsos, positivos y negativos (Furnham, 2001).

En las figuras 1.3 y 1.4 se muestran dos paradigmas de selección, así mismo, Furnham (2001) plantea que las características comunes en los distintos modelos de selección son las siguientes:

- Un análisis de puestos; es decir, la definición precisa de las tareas y funciones que se deberán llevar a cabo, en la posición por cubrir.

- La elección de métodos de selección entre las distintas opciones que existen.
- La elección y verificación del comportamiento real relacionado con el trabajo, para validar los procedimientos.

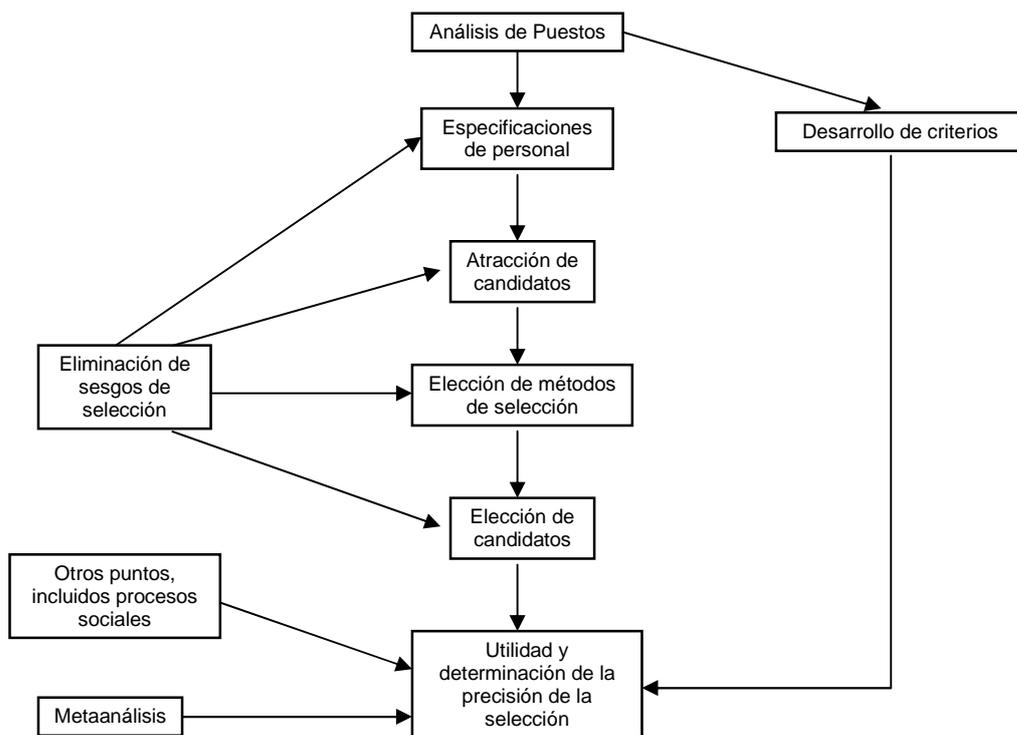


Figura 1.3. El paradigma de selección (Smith y Robertson, 1998; citados por Furnham, 2001).

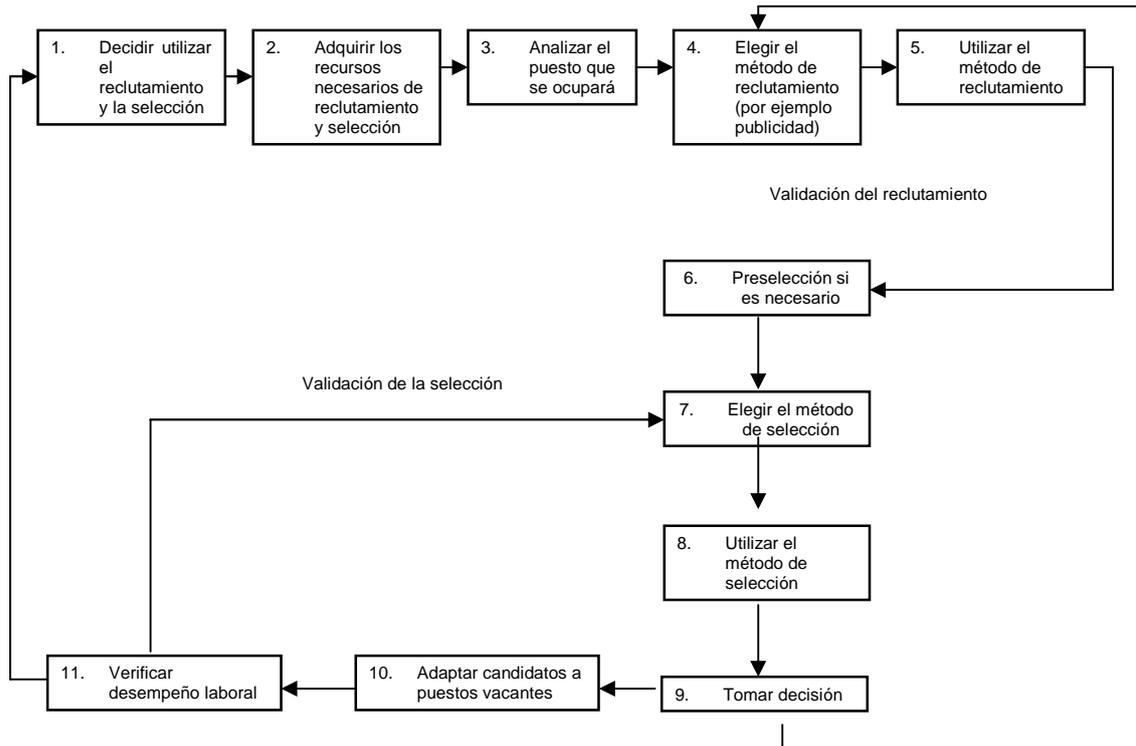


Figura 1.4. Un modelo sencillo y sistemático de reclutamiento y selección (Lewis, 1985; citado por Furnham, 2001).

Análisis de Puestos

Para muchas organizaciones, casi todos los aspectos de la administración de recursos humanos deben empezar con el análisis de puestos. En la figura 1.5 se muestra que el análisis de puestos se basa en la descripción (escrita) de los puestos y en el análisis detallado del comportamiento esperado de cada puesto. Los datos del análisis de propuestas proporcionan información valiosa sobre las características deseables de los ocupantes de los puestos: el conocimiento profesional requerido como mínimo, el margen mínimo necesario de habilidades básicas necesarias y quizá los rasgos ideales de las personas que los desempeñen. Estos análisis de puestos pueden combinarse sección por sección y departamento por departamento para establecer un plan de recursos humanos y una estrategia de selección, capacitación, evaluación, etc. (Furnham, 2001).

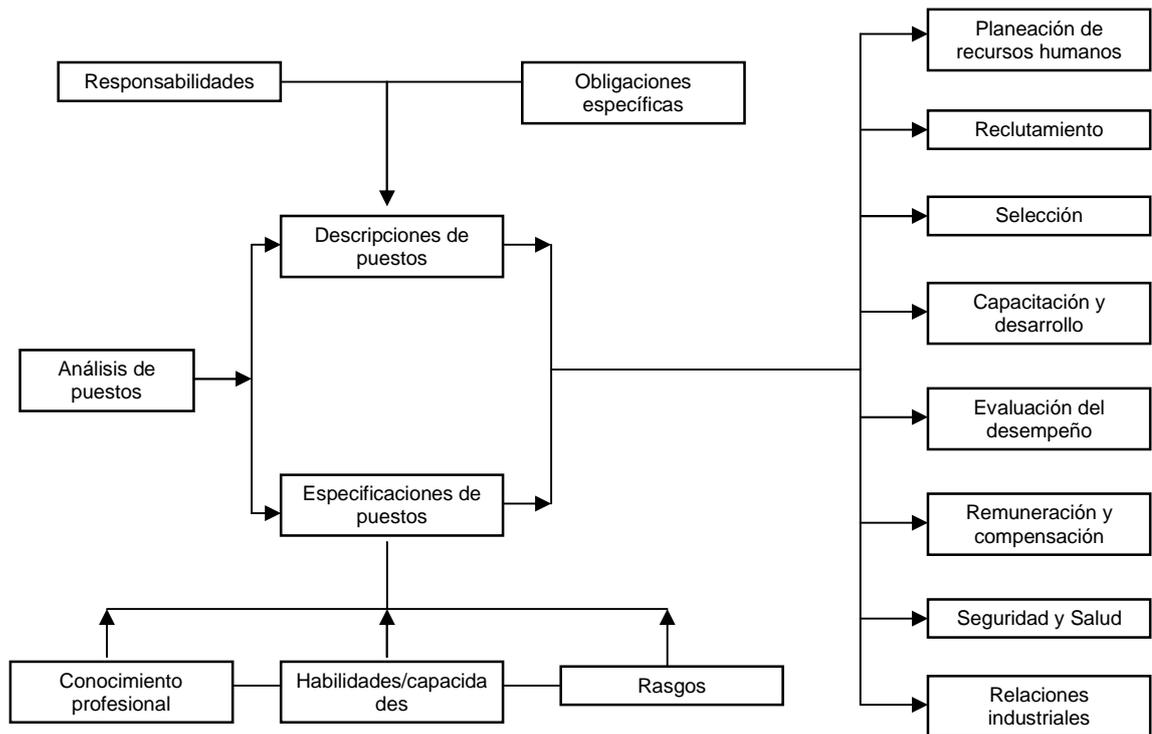


Figura 1.5. Manera en que el análisis de puestos informa sobre asuntos de recursos humanos (Furnham, 2001).

El análisis de puestos se refiere a uno o más procedimientos diseñados para recabar información sobre las habilidades que requieren las personas para hacer con eficacia su trabajo. Los procedimientos de análisis de puestos están diseñados para evaluar los resultados esperados o resultados del puesto, además de las condiciones en las que se obtienen.

Las tareas que lleva a cabo una persona definen su posición específica en la organización. Todas las actividades idénticas o semejantes en una organización integran un puesto en la misma. Los grupos de puestos semejantes en términos de las exigencias ejercidas sobre los empleados se conocen como familias de puestos. Las posiciones, los puestos y las familias de puestos son los bloques de construcción básicos de la estructura de una organización, que pueden describirse en un diagrama organizacional (organigrama).

El análisis de puestos es un proceso para describir lo que se hace en un puesto, no la mejor forma de hacerlo, ni la importancia de llevarla a cabo. El

producto final es con frecuencia una descripción de puestos, que consiste en una definición basada en hechos, de las tareas, responsabilidades y condiciones de trabajo de determinado puesto. También puede haber un perfil de puesto, el cual representa la descripción de las características necesarias para el trabajo que ha de hacerse en el puesto (Furnham, 2001).

Blum y Naylor (1986) clasificaron nueve técnicas para recabar la información en un análisis de puestos:

- Cuestionario, en el que los trabajadores contestan preguntas escritas acerca de sus puestos.
- Lista de verificación, en la que los trabajadores indican si en sus puestos se realiza o no una o todas las actividades de las lista de posibles tareas.
- Entrevistas individuales, en las que a los trabajadores se les hacen preguntas orales acerca de sus puestos.
- Entrevistas de grupo, en las que se cuestiona a varios trabajadores al mismo tiempo.
- Diarios, en donde a los trabajadores se les pide que registren sus actividades laborales cotidianas.
- Conferencias técnicas, en las que se reúnen expertos para identificar todos los aspectos de dicho puesto.
- Incidentes críticos, inmediatamente después de los cuales a los trabajadores y expertos, o a ambos, se les pide que describan los aspectos del puesto en cuestión que resultan cruciales para el éxito o el fracaso.
- Entrevistas de observación, en las que el analista de puestos entrevista a los trabajadores en sus estaciones de trabajo y los observa mientras desarrollan sus actividades cotidianas.
- Participación laboral, en la que el analista de puestos desempeña realmente el puesto de que se trate, y a partir de esto levanta la información necesaria.

Los distintos métodos que existen para el análisis de puestos no son estrictamente comparables, aunque sus objetivos sean parecidos. Difieren en varios sentidos, incluido el tipo de información generada, el tiempo y el gasto implícitos y el grado de habilidad requerido del analista de puestos. Por motivos prácticos, el método elegido depende en gran medida de los recursos disponibles y del motivo por el que se recopile la información del análisis de puestos.

El tipo específico de error al que se puede ver expuesto el análisis de puestos depende en cierta medida del método aplicado, pero estos errores se deben fundamentalmente a tres causas: la base de datos (número y representatividad de las posiciones), la interpretación de la información recabada y el ambiente en el que se realiza el análisis de puestos (Citado en Furnham, 2001).

Métodos de selección

Existe una gran variedad de métodos y técnicas empleados en los procesos de selección de personal, la pregunta en este sentido apunta sobre cuál o cuáles son los más apropiados, para lo cual, se pueden considerar los siguientes criterios:

- **Discriminación.** Los métodos de evaluación implícitos deben permitir la diferenciación clara entre los candidatos. Si estos últimos obtienen evaluaciones relativamente similares, no será posible tomar decisiones de selección.
- **Equidad y efecto adverso.** Las evaluaciones no deben discriminar injustamente a los miembros de ningún grupo poblacional o específico.
- **Costo y tiempo de desarrollo.** Tomando en cuenta ciertas particularidades del proceso de selección (por ejemplo, número de empleados, número de candidatos, tipo de puestos), es necesario que los costos inherentes y el tiempo requerido para desarrollar los procedimientos adecuados estén equilibrados con los posibles beneficios.

En la Tabla 1.2., se ilustran algunos de los problemas implícitos en la elección del instrumento de selección. El método que podría ser ideal en uno de los criterios (la validez) es menos ideal en otro (el costo). Para el investigador, posiblemente la validez y la generalidad sean los criterios más importantes, aunque tal vez para el gerente de recursos humanos sean el costo y la factibilidad.

MEDIO DE PREDICCIÓN	VALIDEZ	SUBGRUPO / DIFERENCIA PROMEDIO
Capacidad cognitiva y aptitud especial	Moderada	Moderada
Personalidad	Baja	Pequeña
Intereses	Baja	* no hay datos

Capacidad física	Moderada-alta	Grande
Información biográfica	Moderada	* no hay datos
Entrevistas	Baja	Pequeña
Muestras de trabajo	Alta	Pequeña
Antigüedad	Baja	Grande
Evaluación de compañeros	Alta	* no hay datos
Verificación de referencias	Baja	* no hay datos
Desempeño académico	Baja	Moderada
Autoevaluación	Moderada	Pequeña
Centros de evaluación	Alta	Pequeña

Tabla 1.2. Grado de validez y diferencias promedio de un subgrupo de distintos medios de predicción (Schmitt, 1987; citado por Furnham, 2001).

Pero la lista anterior no incluye todos los criterios o las consideraciones, y tampoco son éstos los únicos métodos utilizados. En algunas organizaciones se ignora la bibliografía sobre los resultados de las investigaciones realizadas, en la que se demuestra que las pruebas grafológicas son esencialmente inválidas, aunque recurren a ellas para la selección. Sin embargo, algunos métodos tienden a discriminar mejor que otros. Schmitt (1987) documentó varios métodos de pronóstico y el nivel de diferencia entre subgrupos (con base en el género, la demografía, las habilidades, etc.). Algo que es interesante destacar es que en el cuadro anterior de Schmitt, es que no existe información sobre ciertos métodos que indique la falta de buenas investigaciones en esta área (Citado en Furnham, 2001).

Dipboye (1994) realizó un estudio comparativo de los enfoques “científicos” contra los enfoques intuitivos respecto de la selección, llegando a la conclusión de que muy pocas organizaciones aplican métodos científicos.

Enfoque científico	Características comunes	Enfoque intuitivo
---------------------------	--------------------------------	--------------------------

	al proceso de selección	
<p>Análisis explícito de puestos.</p> <p>-Determinar las necesidades laborales.</p>	<p>Determinar riesgos necesarios en los puestos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -inteligencia -aptitudes -personalidad -habilidades -intereses -conocimiento 	<p>Creencias personales del encargado de tomar decisiones.</p>
<p>Pruebas de investigación para validar medios de predicción.</p>	<p>Elección de medios de predicción.</p> <ul style="list-style-type: none"> -entrevistas -muestras de trabajo -bioinformación -centros de evaluación -referencias -pruebas 	<p>Confrontación de la validez, los testimonios, fe.</p>
<p>Validación empírica de las medidas de predicción contra criterios laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> -productividad -ausentismo -accidentes -evaluaciones 	<p>Evaluar el resultado de las predicciones en la selección de los candidatos.</p>	<p>Juicios de selección e informales.</p>

Figura. 1.6. Resumen de los elementos más importantes implícitos en los enfoques de selección científico intuitivo (Dipboye, 1984; citado por Furnham, 2001).

En la figura 1.7 se muestra la forma en que es posible validar un instrumento de selección (sin importar si se trate de una prueba de personalidad o de habilidades o de cualquier otra medición). Después de haber estudiado los resultados del análisis de puestos (paso 1), es necesario considerar dos cosas: el instrumento que se debe aplicar y los aspectos del puesto que es necesario

evaluar. Entonces, por ejemplo, quizá se opte por un cuestionario de extraversión para vendedores y se elijan como criterios ya sea los integrados por las ventas (o utilidades), la respuestas de los clientes (paso 2), o ambas cosas. El paso 3 consiste en administrar el (los) instrumento(s) y luego evaluar el desempeño con base en los criterios elegidos y observar las circunstancias extraordinarias que pueden afectar los resultados (como la estacionalidad), además de la influencia de los demás (en el equipo de trabajo) sobre el criterio (o criterios) del desempeño. El paso 4 consiste en correlacionar los dos o, mejor aún, procesar algunas estadísticas multivariadas (análisis de regresión) y determinar qué características (edad, experiencia laboral, género, etc.) además del factor evaluado del instrumento de selección, son útiles para predecir el desempeño. Si la relación es estadísticamente relevante y psicológicamente significativa, es posible que se utilice el instrumento de selección. Si no es así, habrá que comenzar de nuevo con otro instrumento (pasos 5 y 6).

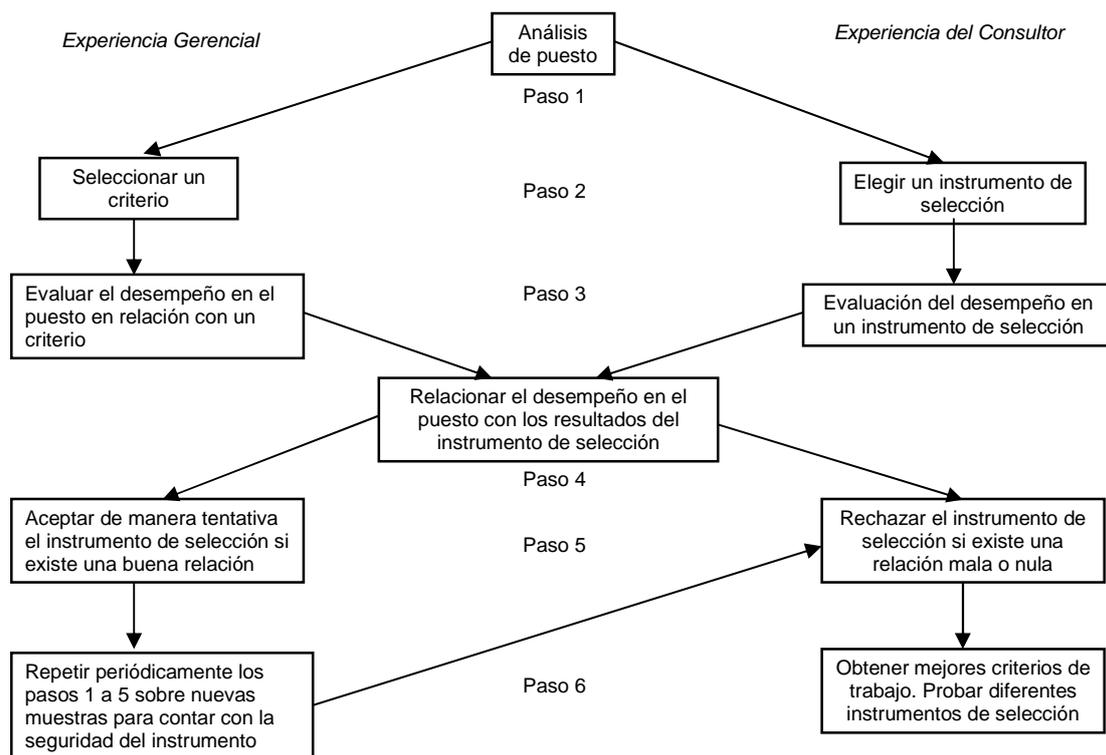


Figura 1.7. Modelo Básico de Selección (Furnham, 2001).

Aunque no hay escasez de pruebas e instrumentos a los que se puede recurrir para pronosticar el comportamiento ocupacional o el desempeño laboral, por lo

general el problema está en determinar un buen criterio del desempeño. Muy pocas organizaciones llevan estadísticas regulares confiables sobre el desempeño de sus empleados, como la productividad, el ausentismo, etc. En realidad, esto sorprende a la mayoría de los investigadores que tratan de validar los instrumentos y ayudar a las organizaciones a resolver sus problemas de selección provocados por los pocos registros del desempeño a los que pueden recurrir (Furnham, 2001).

1.3.4. Socialización organizacional

Una vez ocurrido el proceso de selección, la mayor parte de las organizaciones buscan hacer que el ingreso se de en forma eficiente. En cierto sentido, el proceso de ingreso consiste en la adecuación entre los deseos laborales específicos del individuo y la capacidad de la organización para satisfacerlos. También existe una relación entre el potencial y las habilidades de la persona y los requerimientos de un puesto en particular.

Muchas personas ingresan en organizaciones con expectativas poco realistas y, por tanto, sus actitudes positivas iniciales hacia el puesto y hacia la organización disminuyen a medida que aumenta su estancia en la posición (Furnham, 2001).

En cierta medida los empleados de recién ingreso y las organizaciones mismas tienen necesidades distintas. En cada una de las diferentes etapas (reclutamiento, selección, orientación y socialización), la organización y el individuo tienen tareas diversas, Tabla 1.3.

La socialización organizacional es la manera en que las organizaciones influyen sobre el personal de ingreso reciente. Se centra específicamente en hacer que estas personas se adapten a la organización y es un proceso que ocurre a lo largo de un lapso prolongado. Su objetivo fundamental consiste en mantener el control y asegurar que los novatos compartan las mismas normas y valores que el personal ya establecido. En esencia, la socialización organizacional trata de enseñar a las personas de ingreso reciente las nuevas

reglas, funciones, normas, valores y conceptos que se aplican en la organización. Intenta educar abierta o discretamente mediante la aplicación de cierta presión sutil para alinear a todos los miembros de una organización (Furnham, 2001).

FASE DE ADMISIÓN ORGANIZACIONAL	PERSONA DE RECIENTE INGRESO	ORGANIZACIÓN A LA QUE SE INGRESA
1. Reclutamiento: Proceso de atracción mutua.	Encontrar fuentes de información sobre otras ofertas de trabajo.	Encontrar fuentes de candidatos efectivos.
	Determinar la precisión de la información sobre determinadas organizaciones.	Atraer candidatos con la estrategia indicada.
2. Selección Proceso de elección mutua.	Manejar las entrevistas de trabajo y otros métodos de evaluación.	Evaluar candidatos sobre desempeño futuro y permanencia.
	Decidir si presentar o no solicitud de empleo.	
	Elección entre diferentes ofertas de trabajo.	
3. Orientación Proceso de ajuste inicial.	Manejar el estrés causado al ingreso.	Manejar las necesidades emocionales e informativas de los recién ingresados.
4. Socialización: Proceso de ajuste mutuo.	Superar las etapas críticas.	Influir en los recién ingresados mediante diferentes tácticas.
	Determinar el éxito personal.	Utilizar la persuasión.

Tabla 1.3. Aspectos individuales y organizacionales en las etapas de admisión (Wanous, 1992; citado por Furnham, 2001).

Wanous (1992) define las etapas correspondientes a la socialización en la siguiente tabla:

Etapas del proceso de socialización.
<p>Etapa 1. Confrontación y aceptación de la realidad organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confirmación o no de expectativas • Conflictos entre deseos personales laborales y los climas organizacionales • Descubrir los aspectos personales que son reforzados, los que no son reforzados y aquellos que son sancionados por la organización.
<p>Etapa 2. Logro de claridad de los papeles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a las tareas del nuevo puesto de trabajo. • Definir los papeles interpersonales propios. <ul style="list-style-type: none"> ○ Respecto a los compañeros. ○ Respecto al jefe. • Aprender a manejar las resistencias al cambio. • Congruencia entre la evaluación del desempeño de los recién ingresados y la evolución del desempeño por parte de la organización. • Aprender a trabajar dentro de determinados grados de estructura y ambigüedad.
<p>Etapa 3. Ubicación personal en el contexto organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender qué comportamientos son congruentes con los de la organización. • Resolución de conflictos en el trabajo y entre los intereses externos y el trabajo. • Compromisos con el trabajo y con la organización estimulado por los retos durante el primer año de estancia. • Establecimiento de una autoimagen alterada, nuevas relaciones interpersonales y la adopción de nuevos valores.
<p>Etapa 4. Detección de indicios de socialización efectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de confiabilidad y compromiso organizacional. • Satisfacción general alta. • Sentimientos de aceptación mutua. • Involucramiento con el puesto y motivación interna en el trabajo. • Envío de señales entre recién ingresados y la organización como indicador de aceptación mutua.

Tabla 1.4. Etapas del Proceso de Socialización (Wanous, 1992; citado por Furnham, 2001).

Hogan et. al. (1985) comentan que los psicólogos han hecho “evaluaciones vocacionales” en la industria desde principios del siglo XX, mientras que a los académicos les ha interesado el tema desde la década de 1920. Así mismo

han tratado de refutar el cinismo académico tradicional con respecto a la utilidad de la evaluación de la personalidad en la selección ocupacional:

- Las reseñas clásicas bien citadas sobre la validez ocupacional de la evaluación de la personalidad son, si se analizan con cuidado, mucho menos perjudiciales de lo que se cree.
- Hay demasiados instrumentos sobre “personalidad” cuyo origen teórico, construcción u objetivo de evaluación no son equivalentes; de ahí los resultados ambiguos que se explican de modo relativamente fácil.

Muchos de los parámetros de la personalidad usados en ambientes ocupacionales se establecieron para detectar psicopatologías, de ahí su limitada utilidad en selección.

Estos autores afirman:

“En raras ocasiones se definen los conceptos principales; casi nunca se especifican los objetivos de las evaluaciones; pocas veces se analizan los significados de las evaluaciones y con frecuencia se pasa por alto la validez. En medio de toda esta confusión, es una muestra de solidez de la empresa que se informen los resultados empíricos más importantes”
(Citado en Furnham, 2001).

Es una realidad en nuestro país, muchas veces las cuestiones políticas hacia el interior de las organizaciones plantean obstáculos en los procesos de RH que no son particularmente relevantes para asignar a la mejor persona al puesto, las empresas difícilmente otorgan recursos de cualquier tipo para desarrollar procesos de recursos humanos válidos y confiables, de tal forma que la operación de los mismos, los resultados que se obtienen y su aplicación, han perdido credibilidad por parte de los empresarios, quienes tienen como prioridad, la optimización en las utilidades de la organización (Furnham, 2001).

Capítulo 2. Personalidad y la Teoría Factorial de la Personalidad

La personalidad es uno de los campos más estudiados por la Psicología, y es que uno de los propósitos del psicólogo es predecir la conducta del sujeto en distintas situaciones y analizar las diferencias individuales, sin embargo, para estudiar y comprender a la personalidad hay muchas teorías, corrientes y modelos que describen algún fenómeno, mecanismo o proceso sobre el desarrollo de la personalidad de los sujetos.

Pero la problemática radica en que no hay una teoría o modelo que sea aceptado por todos los psicólogos y que explique desde todas las perspectivas a la personalidad, sino al contrario existen muchos conflictos entre los precursores de las distintas teorías de la personalidad y resulta sumamente complicado tratar de convencer a los psicólogos sobre los estudios realizados acerca de la personalidad.

Este capítulo referente a la Personalidad intenta mostrar las corrientes más estudiadas y revisadas en el campo de la Personalidad, así que el lector conocerá las distintas perspectivas sobre éste campo y podrá identificarse si es el caso con una teoría de la personalidad, sin embargo, en el presente capítulo hacemos énfasis a la teoría factorial de Cattell ya que a partir de ésta es como se desarrolló el cuestionario de los 16 factores de la personalidad.

2.1 Antecedentes Históricos del Estudio de la Personalidad

Desde la existencia del hombre nos ha interesado conocer las causas y orígenes de la conducta o personalidad, cómo es que nos comportamos de tal o cuál manera en ciertas circunstancias y cómo en ocasiones ante la misma situación las personas reaccionan de manera diferente. Por eso desde Aristóteles hasta nuestros días se ha tratado de dar una explicación a estas causas.

Desde la antigüedad es evidente el esfuerzo humano para sistematizar las opiniones acerca de la gente. El Antiguo Testamento, por ejemplo, contiene

descripciones de la personalidad de los individuos y de los motivos de su comportamiento. Desde la época de la civilización griega se ha intentado relacionar las diferencias individuales de la personalidad (temperamento) con el funcionamiento del cuerpo.

Históricamente los filósofos se han interesado por la esencia de la naturaleza del ser humano y los motivos de la actividad humana y algunos departamentos universitarios de la Psicología se desarrollaron a partir de departamentos de Filosofía. De todas formas, es a finales del siglo XIX y principios del XX cuando encontramos los inicios de la Psicología como ciencia y es en este punto donde también podemos empezar a encontrar los orígenes del estudio científico de la personalidad tal como la conocemos hoy.

A raíz de esto se han creado diferentes teorías que tratan de explicar la personalidad y las causas del comportamiento; unas manejan la herencia y otras las situaciones ambientales y algunas más tratan de conjugar ambas situaciones.

A pesar de la existencia de un gran número de teorías que tratan de explicar la personalidad todas llegan a lo mismo: tratar de entender la personalidad o el comportamiento; unas se unen en ciertas situaciones y otras se alejan o contraponen, pero la finalidad es la misma (Pervin, 1998).

La importancia que el estudio de la personalidad tiene dentro del campo de la psicología se puede explicar a través de las siguientes razones:

- a) Nos permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir, ser, etc., en determinada manera.
- b) Integra en un solo concepto los conocimientos que podemos adquirir por separado.
- c) Aumenta la probabilidad de poder predecir con mayor exactitud la conducta de un individuo.

d) Nos ayuda a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la personalidad.

2.2 Definiciones del Término Personalidad

El campo de la personalidad se ocupa del individuo en cuanto a su totalidad y sus diferencias individuales. Aún reconociendo que todas las personas son similares en algunos aspectos, la personalidad enfocada teóricamente se interesa particularmente por las diferencias existentes entre las personas; intenta comprender la conducta a través de la interacción entre los distintos aspectos del funcionamiento individual. 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 (Pervin, 1999).

La personalidad puede definirse en formas diferentes y de acuerdo a la filosofía que planteó el autor o la teoría. La personalidad es como la identidad personal del individuo, la cual tiene diversos componentes: los centrales que definen a la persona y los periféricos que son limitados y susceptibles a cambios. Desde el punto de vista científico es la naturaleza psicológica individual.

Pese a la diversidad de acepciones del término de la personalidad en el uso corriente es al parecer considerable, su significado se halla oscurecido por una cantidad aún mayor que los psicólogos le han atribuido. Allport halló casi 50 definiciones que clasificó en cierta cantidad de categorías.

A continuación se revisarán algunas de las definiciones de Personalidad que engloban a las diversas teorías:

- **Definiciones Aditivas:** la suma de las reacciones de un individuo en todas las situaciones en que se encuentre.

- **Integra Cognitiva:** Acentúa la organización de los atributos personales. La organización total de un ser humano en cualquier estadio de desarrollo.
- **Jerárquicas:** Enmarca niveles de integración u organización que sirven de imagen del yo íntimo que domina la pirámide de la vida personal y es su centro.
- **Términos de Ajuste:** El organismo total en acción, fenómeno de la evolución y supervivencia. Kempt: integración de los sistemas de hábitos que representan los ajustes al medio característico de un individuo.
- **Distintividad individual:** Schoen, la personalidad es el sistema organizado, el todo en funcionamiento o la unidad de hábitos, disposiciones y sentimientos que caracterizan a un miembro de un grupo como diferente de cualquier otro miembro del mismo grupo.
- **Definición de Allport:** definió a la personalidad como: Es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al medio ambiente (Allport, 1961; Cueli, 1990).

Debido a la abundancia de las definiciones de la personalidad utilizadas a lo largo de la historia de la psicología es conveniente tomar en cuenta:

1. Toda la definición tiene que ser, reflejo de las conductas que constituye el foco de atención del investigador y de las técnicas empleadas en el estudio de las mismas.
2. No hay ninguna definición de personalidad verdadera o falsa, y más en nuestros días, en que carecemos de una teoría universalmente aceptada sobre aspectos básicos del funcionamiento de la personalidad.

Es probable que, en el futuro, nuestra definición y comprensión de la personalidad englobe todas las facetas del funcionamiento del individuo y sea reflejo de nuestra comprensión de las relaciones existentes entre lo biofísico,

lo interpersonal y lo psicodinámico. Hasta que esta integración no se haga realidad todas las definiciones y las investigaciones consiguientes tenderán a limitarse a aspectos concretos de la conducta.

En este estudio la definición de personalidad que se va a utilizar es: “La Personalidad representa a las propiedades estructurales y dinámicas de un individuo o individuos, tal como estas se reflejan en sus respuestas características a las situaciones” porque:

- a) Se afirma que la personalidad incluye a lo estructural y a lo dinámico, así está considerada un sistema.
- b) La personalidad es definida en términos de conducta y ésta es susceptible de observación y medición.
- c) Se caracteriza por la consistencia o coherencia tanto intra como inter individual y grupal.
- d) Se afirma que las personas no actúan en vacío sino responden a situaciones y que se expresan en relación con situaciones.

Además en la definición se hallan implícitas ciertas convicciones relativas a la naturaleza de la personalidad humana:

1. El hombre es algo único entre las especies.
2. La conducta humana es compleja.
3. La conducta no siempre es lo que aparenta.
4. No siempre controlamos ni somos conscientes de los factores que determinan nuestra conducta (Citado en Pervin, 1999).

2.3 Teorías de la Personalidad

Para que una teoría sea útil tiene que tener la capacidad de describir, explicar, predecir y cambiar la personalidad. Sirven como guía para comprender la naturaleza humana, hacer investigación y la mejor prueba científica es la capacidad para sugerir hipótesis que admiten confirmación (Carver, 1997; Cueli, 1990).

Las teorías pueden entenderse como modelos, ya que son representaciones: un modelo o teoría de la personalidad describe los componentes y operaciones de una personalidad individual. Un propósito de las teorías de la personalidad es ayudarnos a determinar lo que sucede cuando la personalidad funciona en forma normal o anormal. Hay muchas teorías de la personalidad, debido a que la naturaleza humana es compleja y puede conceptualizarse en formas diferentes. Cada teoría tiende a interesarse por un aspecto científico de la naturaleza humana y omite lo demás. No ha sido formulada aún una teoría que abarque todos los aspectos de la conducta humana (Dicaprio, 1989).

Estructura

Las teorías pueden ser comparadas atendiendo a los conceptos que utilizan para responder qué, cómo, y por qué de la personalidad. Los conceptos descriptivos se refieren a la estructura de la personalidad, los más populares han sido los de rasgo y tipo, pero es posible describir a las teorías con otras unidades conceptuales; algunas teorías pueden valerse de ambos conceptos y otros similares, para conceptualizar la organización jerárquica de la personalidad.

Proceso

Las teorías pueden ser comparadas en términos motivacionales por ellas utilizados. Estos conceptos se refieren a los procesos o aspectos dinámicos de la conducta humana. Maslow (1976), indica que probablemente el individuo es estimulado por necesidades fisiológicas y busca la reducción de la mismas, otras es estimulado por tendencias autoactualizantes y otras por necesidades sociales. Semejante visión integradora es posible, pero los teóricos generalmente han empleado uno u otro modelo de la conducta humana (Citado en Pervin, 1999).

Crecimiento y desarrollo

Las teorías de la personalidad se interesan en explorar la interacción entre factores genéticos y ambientales. Los conceptos de crecimiento y desarrollo tienen que explicar los cambios estructurales ocurridos desde la infancia hasta la madurez y la evolución correspondiente operada en los modos dinámicos de relacionarse con el medio ambiente. La teoría tiene que describir el proceso por el cual se desarrolla la personalidad. Entre los principales determinantes ambientales están las experiencias tenidas por el individuo a consecuencia de su pertenencia a una determinada cultura; además de los factores culturales y sociales, existen otros que producen cambios notables en el funcionamiento del individuo, como es la familia ya que el tipo de relación que se tenga será importante para el desarrollo de la personalidad. Paralelamente a estos aspectos, los factores genéticos desempeñan un papel importante en la determinación de la personalidad en especial con aquello que tiene que ver con lo exclusivo de cada individuo.

Respecto a la patología y a la modificación de la conducta las teorías de la personalidad deben incluir un análisis de la naturaleza de la psicopatología en general y la naturaleza de los diversos síndromes patológicos, además dicha teoría debe dar alguna indicación de cómo cambiar dichas conductas lo cual hace, que postule algún tipo de psicoterapia o bien indica qué tipo de terapia se ha de seguir. Lo importante es que nos ofrezca una adecuada conceptualización de la modificación del comportamiento y una comprensión adecuada del tránsito de la patología a la salud (Pervin, 1999).

2.4 Clasificación de las Teorías de la Personalidad

Las consistencias en las conductas de la misma persona en diferentes contextos son denominadas características, hábitos, rasgos, etc. y la colección de éstos, incluso sus interrelaciones, se denomina personalidad. La tarea principal de una teoría de la personalidad radica en establecer aquellas consistencias de la conducta que no estén determinadas por variables contextuales. Cada teoría de la personalidad propone sus propias listas de rasgos e interrelaciones supuestas entre las características; éstas son las dimensiones o factores de personalidad que pueden usarse para clasificar las

conductas interpersonales más estables de un individuo. Estas dimensiones de la personalidad junto con las variables contextuales sirven para explicar la variabilidad de la conducta.

La teoría de la Personalidad que se suponga ser razonablemente comprensiva deberá conjuntar las siguientes tónicas: ya sea general o relativamente limitada en su alcance deberá extraer un segmento de fenómenos sociales interpersonales que son considerados significativos desde su punto de vista (Cueli, 1990; Hall, 1974; Carver, 1997). Dado que las teorías forman parte de la ciencia y dado que la meta es llegar a los hechos y ser objetiva, parece que las teorías deberían estar libres de prejuicios personales. Sin embargo, en sus conceptos y postulados generales, las teorías dan expresión a distintas concepciones filosóficas del hombre y llevan distintos tipos de investigaciones. Unas insisten en aspectos instintivos, mientras que otras prefieren la naturaleza social, otras prefieren las relaciones complejas y dinámicas y otras las simples y mecánicas. Quizá esta cuestión de la teoría como concepción del hombre y estrategia de investigación, sino nos representamos a dos puntos de vista: podríamos calificar al primero de humanista, centrado en la persona, fenomenológico y el segundo como científico, pragmático y empírico. Implícita en ambos puntos de vista se halla una importante diferencia de énfasis en lo que respecta al individuo y a la atención que se le ha de prestar, problema que ha sido airado por la controversia ideográfico-nomotético. La posición psicológica ideográfica extrema afirma que la persona es algo único y el individuo ha de ser estudiado de manera también única, para así captar la riqueza de su individualidad humana. La posición nomotética extrema afirma que el carácter único de los individuos es cosa que toca a los artistas y a los historiadores y que los científicos se ocupan de la elaboración de las leyes generales aplicables a todas las personas (Pervin, 1999).

Al clasificar las teorías de la personalidad algunas subrayan los rasgos como unidades básicas de la personalidad, mientras otras tratan de clasificar la personalidad según tipos específicos y otras destacan el aspecto del desarrollo de la personalidad.

El estudio científico de la personalidad comprende el estudio sistemático de las diferencias individuales y del funcionamiento organizado de la persona como un todo. Se pueden distinguir tres tradiciones en el campo de la personalidad como ciencia:

1. La clínica
2. La correlacional
3. La experimental

2.5 Aproximaciones Clínicas al Estudio de la Personalidad

La aproximación Clínica, incluye el estudio sistemático y en profundidad de las personas. La historia de ésta aproximación empieza con el trabajo de un médico francés, Jean Charcot (1825-1893), en una clínica neurológica de París. Charcot estaba interesado en comprender los problemas de los pacientes histéricos de su clínica, personas que por ejemplo, tenían parálisis que no correspondían con ningún problema anatómico. Empezó a estudiar pacientes, a clasificar sus síntomas y a tratarlos, la mayoría de veces mediante el uso de la hipnosis.

Charcot educó a otros médicos; tres de los cuales llegaron a hacer sus propias observaciones importantes y son parte de la historia de la personalidad. Pierre Janet (1859-1947) fue el primero en considerar que hay una división de la conciencia en la histeria, es decir, las observaciones clínicas le indujeron a comprobar la existencia en los histéricos de dos o más corrientes de funcionamiento mental que están separados la una de la otra, en lugar de estar juntas como en el funcionamiento normal.

Morton Prince (1854-1929), en su libro *The Dissociation of Personality* (1906) contenía descripciones de casos de personalidad múltiple. Fundó en 1927 la clínica de Psicología de Harvard (Citado en Pervin, 1999).

Psicoanálisis de Sigmund Freud

En su esencia, el psicoanálisis como método clínico de investigación trata de los deseos y miedos que tiene la gente, sus recuerdos del pasado y el sentido que dan a estos recuerdos de su funcionamiento actual, los recuerdos de sus interrelaciones de la infancia y cómo estos afectan sus relaciones del presente, sus intentos para hacer frente a sentimientos dolorosos como la ansiedad y la vergüenza y su aversión a compartir pensamientos y sentimientos con otros, a veces hasta con uno mismo, trata del drama de la vida que hay en cada uno de nosotros, los inexplicables síntomas que desarrollamos y las cosas sin sentido que llegamos a hacer (Pervin, 1998).

Freud (1856-1939) surge como un líder incuestionable para ayudar a entender la naturaleza humana. Puede decirse que el estudio sistemático de la personalidad comenzó por el desarrollo del psicoanálisis por Freud a fines del siglo XIX. Él no sólo revolucionó la psicología, su influencia está presente en todas las ciencias sociales, al igual que en la literatura, el arte y la religión. Hizo observaciones cuidadosas de sus pacientes en el ámbito terapéutico y acumuló información considerable acerca de las técnicas de asociación libre y análisis de los sueños.

Inició usando el método de conversación con sus propios pacientes y concluyó que en el momento del trauma original el individuo había reprimido una emoción intensa. El individuo había olvidado el acontecimiento que era inconsciente o no se percataba de su existencia. Esto indica que el concepto inconsciente es dinámico donde hay fuerzas que reprimen los pensamientos y luego se resisten a salir al consciente.

Una emoción impedida a expresarse en forma normal es expresada a través de un síntoma neurótico. Los “deseos” son reprimidos debido a que va en contra del autoconcepto de la persona. La naturaleza de los deseos y anhelos reprimidos es sexual. Freud definió el concepto de sexualidad como búsqueda de placer, y conforme desarrolló esto, resaltó los aspectos psicológicos de los procesos mentales y de la sexualidad; un énfasis evidente en su uso de los

términos impulso y libido. Delineó una serie de etapas psicosexuales que las personas atraviesan en la infancia conforme progresan y van de la actividad sexual autoerótica a la actividad reproductora madura.

La libido se invierte en varias zonas erógenas:

- **Etapa Oral:** la fuente principal de placer y dolor es la boca.
- **Etapa Anal:** la energía libidinal se enfoca en el ano y en los glúteos.
- **Etapa Fálica:** los órganos genitales se vuelven importantes y los niños experimentan el Complejo de Edipo o Elektra y cuya resolución conduce al desarrollo de un superyó y a la identificación sexual.
- **Etapa de Latencia:** es una etapa de apaciguamiento.
- **Etapa Genital:** comienza en la pubertad cuando los órganos sexuales maduran y el individuo es capaz de asumir el papel sexual establecido por su cultura.

Los efectos de no-resolución de las etapas psicosexuales pueden ser observados en varios rasgos y trastornos en la edad adulta.

El Ello, el Yo y el Superyó representan funciones diferentes de la personalidad.

- **Ello**, es la función más antigua y original, incluye nuestra herencia genética, reflejos, instintos e impulsos que nos motivan, opera de acuerdo con el principio del placer y usa los procesos primarios.
- **Yo**, se desarrolla con el fin de satisfacer en forma realista los deseos del ello. Sigue el principio de realidad y opera de acuerdo con los procesos secundarios.
- **Superyó**, está constituido por una consciencia e ideal del yo. Lucha por la perfección.

En la personalidad madura y bien adaptada, el yo es el ejecutor que controla y gobierna al ello y superyó y media entre sus demandas y el mundo externo.

En la personalidad desadaptada el ello o superyó obtiene el control (Bischof, 1973; Cueli, 1990; Carver, 1997; Engler, 1996).

Algunos de los seguidores originales de Freud llegaron a estar en desacuerdo con el psicoanálisis ortodoxo y desertaron del movimiento fundando sus propias escuelas de pensamiento. Carl Jung, Karen Horney y Erich Fromm debían gran parte del ímpetu para su propio trabajo a Freud y el psicoanálisis. Cada uno reaccionó en formas variadas contra la teoría psicoanalítica de Freud y desarrolló su propia opinión.

Psicología Analítica de Carl Jung

Usa el término psique para referirse a todos los procesos psicológicos enfatizando que abarca tanto a los conscientes como a los inconscientes.

Describió dos actitudes básicas (introversión y extroversión) y cuatro funciones (sensación, pensamiento, sentimiento e inteligencia) En cada persona una de las actitudes y funciones es dominante y su opuesto es más débil. Las otras funciones desempeñan un papel auxiliar.

El inconsciente personal incluye experiencias de la historia de un individuo que han sido reprimidas u olvidadas. Éstas se encuentran organizadas en complejos.

El inconsciente colectivo consiste en formas potenciales de ser que comparten todos los humanos. Los arquetipos son formas de pensar universales del inconsciente colectivo y predisposiciones a percibir al mundo en determinadas formas. Algunos arquetipos reconocidos con amplitud son la persona, la sombra, el ánima y el animus. El yo es el arquetipo central y el verdadero punto medio de la personalidad. La imaginación activa es un método para establecer contacto con los arquetipos.

La autorrealización es un proceso teológico de desarrollo que implica la individuación y la trascendencia. En el proceso los sistemas de la psique logran

su grado más completo de diferenciación y entonces son integrados en la identidad con toda la humanidad.

Explica que algunas personalidades son más amplias que otras, y por ello, más fáciles de estabilizar. En el momento de equilibrarse, el ego y el yo pueden quedar alineados directamente uno sobre el otro. También son importantes para la estabilidad de todo el proceso los arquetipos que rodean la estructura del yo. Al ir avanzando en la vida, deberá aumentar el tamaño del yo y el ego. Entre más extensas y más llenas de experiencias las cuatro funciones mentales, más fácil será mantener en equilibrio el sistema (Bischof, 1977; Carver, 1997; Engler, 1996).

Psicología Individual de Alfred Adler

Marca un cambio de un énfasis en los fenómenos intrapsíquicos a un énfasis a los fenómenos interpsíquicos. Enfatiza un punto de vista filosófico más que un esfuerzo por estudiar la personalidad de manera empírica. También hizo contribuciones substanciales a la psicoterapia, la educación y la crianza de los niños.

Cuando somos niños nos sentimos inferiores, estos sentimientos de inferioridad nos llevan a buscar formas en las que podemos compensar nuestras debilidades. Cada individuo desarrolla una forma única de luchar por la superioridad esto es llamado estilo de vida. Los cuatro principales estilos son: dominante, obtenedor, evitativo y útil socialmente. El estilo de vida es influido por factores como la constelación familiar y la atmósfera familiar.

Consideró que el concepto del yo creativo era el clímax de su teoría. Este interpreta las experiencias del individuo y establece el estilo de vida de la persona.

La vida es una lucha desde el nacer hasta el morir; y también un viaje en el que cada quien se vale de su propio método, en el cual cada viajero sabe de los otros, cada uno está impulsado por muchas metas comunes y en el que todos

están expuestos por igual a las vicisitudes del itinerario (Bischof, 1973; Carver, 1997, Engler 1996).

Sociopsicología de Karen Horney

Creía que la hipercompetitividad, un deseo irresistible de competir y ganar con el propósito de creer que uno es valioso, abunda en la cultura estadounidense. Ésta conduce a la ansiedad y neurosis y tiene un efecto negativo sobre la madurez y el desarrollo.

Describe la ansiedad básica como una ansiedad que resulta de sentimientos de inseguridad en las relaciones interpersonales. Esta ansiedad básica se refleja en diez necesidades o tendencias neuróticas, las cuales conducen a tres formas de relacionarse con los demás (moverse hacia, moverse contra y moverse lejos) y a tres orientaciones básicas hacia la vida: la solución modesta, la autoexpansiva, y la de renuncia.

Las técnicas menores de ajuste necesitan enfoques auxiliares para alcanzar la armonía artificial y poder así complementar las fuerzas antagónicas de la vida. Estudia siete: puntos ciegos, comportamientos, racionalización, autocontrol excesivo, certeza arbitraria, efusividad y cinismo (Bischof, 1973; Carver, 1997; Cueli, 1990, Engler, 1996).

Psicoanálisis Humanista de Erich Fromm

Su enfoque es denominado análisis social humanístico. Cree que la personalidad comienza en la naturaleza orgánica, con la que pronto se mezcla, y que la sociedad la organiza y la moldea. Como el hombre aprecia tanto la seguridad, ha sacrificado parte de su libertad, de modo que hoy está libre de dolor y amenazas, pero ha perdido la libertad superior de hacer las cosas a su

deseo. Distinguió entre las dicotomías existenciales que surgen de la existencia misma y las dicotomías históricas que son creadas por la sociedad.

Planteó cinco necesidades básicas: relación, trascendencia, arraigo, sentido de identidad y estructura que oriente y vincule.

Identificó tipos de carácter en la sociedad occidental tales como: receptivo, explotador, acumulativo y orientaciones necrófilas.

Creía que en el individuo el amor a sí mismo es un prerequisite para amar a los demás. El amor a sí mismo requiere vencer el narcisismo y la autocomplacencia. Los seres humanos crean la sociedad para satisfacer sus necesidades y al final ésta estructura la forma en que deben ser satisfechas esas necesidades (Bischof, 1973; Carver, 1997; Cueli, 1990; Engler, 1996).

Personalismo de Gordon Allport

Allport (1897-1967) considera que los rasgos eran elementos estructurales básicos de la personalidad. Pensaba que un rasgo era una predisposición para responder de una forma determinada. Un rasgo conducía a la consistencia en la respuesta porque varios estímulos <funcionalmente equivalentes> representaban diversas formas de conducta adaptativa y expresiva, los rasgos representan una disposición favorable para responder de una manera determinada porque en el lado del in put (estímulos), diferentes situaciones se tratan como semejantes y en el lado out put (respuestas), la persona tiene un único estilo expresivo y adaptativo.

Un rasgo cardinal expresa una disposición tan penetrante en la vida de una persona que prácticamente cada acto es atribuible a su influencia.

Los rasgos centrales expresan disposiciones que cubren una serie de situaciones más limitada que los rasgos cardinales pero todavía representan amplias consistencias en la conducta.

Las disposiciones secundarias representan tendencias que cuando menos son conspicuas, generalizadas y uniformes.

Esta teoría se caracteriza por el énfasis que pone en la comprensión del individuo, y la identificación del estudio de la personalidad con el estudio de las diferencias individuales.

Describió y clasificó más de cincuenta definiciones de personalidad. Su definición fue: “la personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan la conducta y el pensamiento.”

Distinguía entre rasgos comunes, constructos que permiten hacer comparaciones entre individuos y disposiciones personales, las cuales son únicas en cada persona. Los agrupamientos de rasgos pueden considerarse como el estilo de vida. Hay tres niveles de disposiciones personales: cardinal, central y secundario.

El concepto de autonomía funcional desbroza el camino hacia una consideración ahistórica de los determinantes comportamentales, permite a los científicos formular constructos teóricos sobre la personalidad actual y la situación actual, prescindiendo de la dificultad que supone comprobar las referencias a las experiencias de la infancia.

Allport respetó y utilizó los métodos de la ciencia rigurosa para establecer los rasgos comunes, pero también reconocía el valor de otros sistemas y la necesidad de entender al individuo desde el punto de vista filosófico al igual que del científico, así se tendría una verdadera dimensión y teoría de la personalidad (Bischof, 1973; Carver, 1997; Cueli, 1990; Di Caprio, 1989; Geiwitz, 1974).

Teoría Disposicional de Henry Murray

Murray, valoraba la observación clínica a causa de sus estudios de medicina, pero también era consciente del valor de la investigación científica. El término

personología se refiere a su estudio interdisciplinario único del individuo, el cual emplea un conjunto amplio de métodos clínicos, psicoanalíticos y experimentales.

Defiende que las conductas importantes de los hombres se relacionan unas con otras de modo temporal procesos y series. Estas integraciones temporales son impulsadas por las necesidades o atraídas por las presiones con el fin fundamental de satisfacer las necesidades.

Clasificó la conducta de una persona en unidades identificables. La unidad básica es un procedimiento, una sucesión de procedimientos es una serie, una serie planeada es un programa en serie, y un plan para resolver procedimientos conflictivos es un calendario.

Una necesidad es un constructo que representa una fuerza en el cerebro que organiza la percepción, entendimiento y conducta de tal forma que conduce a cambiar una conducta insatisfactoria. Las necesidades pueden ser inferidas a partir de señales conductuales y confirmadas por medio de reportes subjetivos. Murray identificó veinte necesidades básicas.

Es una teoría motivacional basada en las necesidades sin verse obligada a explicar demasiados conceptos complicados para aclarar lo que es la conducta compleja en términos de interacción entre factores determinantes (Bischof, 1973; Carver, 1997; Cueli, 1990; Engler, 1996).

Centrada en la Persona de Carl Rogers

La teoría humanista de Rogers está influida por la fenomenología, la cual enfatiza que lo que es importante no es el objeto o acontecimiento por sí mismo sino cómo es percibido. Esto es, para entender a un individuo es el de la propia persona.

El campo fenoménico se refiere a la suma total de experiencias que ha tenido un organismo. El organismo es un individuo como un proceso y el yo es el concepto de quienes somos. Rogers hace hincapié en la aproximación fenomenológica, según esta propuesta cada persona percibe al mundo de manera única. Estas percepciones constituyen el campo fenoménico del individuo, que incluye las percepciones conscientes e inconscientes. Pero los determinantes más importantes del comportamiento, son las percepciones conscientes o capaces de llegar a ser conscientes. A pesar de que el campo fenoménico es esencialmente un mundo privado del individuo, podemos intentar percibir el mundo tal cual lo ven los individuos, ver el mundo a través de sus ojos, con el significado psicológico que tiene para ellos.

Una parte clave del campo fenoménico se interesa por el self y establece aquellas percepciones y significados representados en términos de “yo”, “mi” o “self”. El autoconcepto representa un modelo organizado y estable de percepciones. A pesar de que el self cambia, siempre mantiene esta propiedad estructurada, integrada y organizada. El self refleja e influye en la experiencia. Además de self cada persona tiene un self ideal, que representa el concepto de self que más le gustaría. Incluye las percepciones y significados que potencialmente son relevantes para el self y que son muy valorados por el individuo.

Como Rogers no estaba seguro de medir objetivamente las percepciones inconscientes y creía que las percepciones conscientes eran de mayor importancia, se centró en partes del self disponibles a la conciencia y al autoinforme. Destacó la necesidad de la congruencia y la necesidad de considerar positivamente el self.

La autorrealización es la dinámica dentro de la que el organismo se dirige a la realización, satisfacción y aumento de potenciales. Las emociones acompañan y facilitan el proceso de autorrealización.

Una persona de funcionamiento completo se caracteriza por apertura a la experiencia, vida existencial, vida orgánica, libertad de experiencia y creatividad.

Una conceptualización de dos necesidades básicas - la necesidad de actualización y la necesidad de mirada positiva - acompaña a toda conducta humana significativa.

La misión del terapeuta no es la de intervenir, sino la de crear una situación de afecto, honesta y abiertamente. Dentro de tal situación podrán realizarse por sí mismas las mejores motivaciones humanas (Carver, 1997; Cuelli, 1990; Engler, 1996; Geiwitz, 1974).

Personalidad de los Constructos de George Kelly

Kelly G. Publicó *The Psychology of personal Constructs* en 1955, describe a su modo de ver a la persona como un científico, que siempre trata de mejorar los pronósticos sobre el comportamiento de la gente y para ampliar el rango de los fenómenos que abarca su teoría, destacó los constructos o maneras de analizar e interpretar el mundo que tiene la gente y los problemas que hay cuando tienen constructos no adaptativos o aplican sus constructos en forma no adaptativa. Lo ideal era un buen funcionamiento científico, el objetivo de la psicoterapia era ayudar a la persona a mejorar sus predicciones y estar más abierto a poner a prueba su teoría de la personalidad frente a la información de los acontecimientos.

En la teoría de Kelly (1955), sobre los constructos personales, busca iluminar los propios constructos del individuo más que las hipótesis del psicólogo. Sus principales unidades son los constructos personales: las formas en cómo se representan o se ven las propias experiencias. En vez de concebir a la gente como víctima de sus propios impulsos y defensas, esta posición teórica considera al ser humano como activo creador de hipótesis en cambio constante. Su teoría intenta visualizar cómo se ve y alinea el sujeto los

acontecimientos en sus propias dimensiones. La esperanza de Kelly es descubrir la naturaleza de las dimensiones, de la elaboración de constructos del sujeto más que ubicarlo en las dimensiones de la teoría del psicólogo.

La psicología de los constructos personales explora los mapas subjetivos que elabora la gente al enfrentarse al terreno psicológico de su vida. Kelly destaca que los humanos también deducen o abstraen conductas, categorizándose, interpretándose, etiquetándose y juzgándose así mismo y a su mundo. Los individuos evaluados por los psicólogos son en sí mismos evaluadores que valoran y deducen su propia conducta, llegando incluso a evaluar al psicólogo de la personalidad que trata de evaluarlos a ellos. Todas las personas formulan constructos o hipótesis sobre la conducta, independientemente de su educación o títulos profesionales. Según Kelly esos constructos son los que se deben estudiar en las aproximaciones adecuadas de la personalidad. Los constructos personales y no las descripciones objetivas de la conducta sobre dimensiones claras, es lo que confrontan los psicólogos de la personalidad.

Los sujetos generan constructos mentales e hipótesis con los que tratan de anticipar y controlar los sucesos de la vida; por lo tanto para comprender al sujeto es necesario entender sus constructos o su teoría privada de personalidad.

Para estudiar los constructos del individuo tienen que encontrarse ejemplos conductuales o “referencias” para ellos. Es posible clasificar en forma alternativa los mismos acontecimientos. Si bien es cierto que no es posible para la gente cambiar los sucesos, sí es posible que los interprete de diferentes maneras.

La teoría de Kelly inició con este postulado fundamental: “Los procesos de la persona se canalizan psicológicamente a través de las maneras que dicha persona tiene de anticipar los sucesos” (Kelly, 1955); o bien que las actividades de una persona son guiadas (estabilizadas, canalizadas) por los constructos (maneras) que utilizan para predecir (anticipar) los sucesos.

A Kelly le preocupa más la convivencia de los constructos, que su verdad absoluta. En lugar de intentar determinar si una interpretación particular es cierta, él busca la conveniencia o utilidad para el interpretador.

Procura descubrir cuáles son las implicaciones que tiene en la vida del cliente el hecho de que se interpreta a sí mismo de esa manera. Si la interpretación es conveniente, la tarea es encontrar una mejor alternativa, es decir, una que le permita hacer predicciones más exactas y que produzca mejores resultados. El objetivo de la psicoterapia es generar condiciones bajo las cuales puedan elaborarse interpretaciones personales, mismas que luego se ponen a prueba en lo que se refiere a sus implicaciones y de ser necesario, se modifican. El sujeto necesita la oportunidad de comprobar sus interpretaciones y validarlas o invalidarlas, de modo que las pueda modificar progresivamente a la luz de sus nuevas experiencias.

En vez de considerar que los seres humanos poseen rasgos muy estables y generalizados, Kelly los ve como seres capaces de representar muchos papeles diferentes y de enfrascarse en un cambio continuo. Un papel, es un intento por ver a un individuo a través de sus propios constructos y luego estructurar las acciones propias a la luz de lo observado.

Kelly rechaza la idea de los motivos específicos, su perspectiva de la naturaleza humana se enfoca en la manera que la gente se autointerpreta y en lo que hace a la luz de esas interpretaciones. Considera que no son necesarios conceptos especiales para entender porqué la gente se mantiene motivada y activa “ni más, ni menos que por el hecho de estar viva” (Kelly, 1958). El individuo es lo que hace, de modo que llega a conocer su propia naturaleza al ver lo que está haciendo (Citado en Mischel, 1988).

Humanista de Abraham Maslow

Distinguió entre motivación y metamotivación, las cuales implican necesidades D o necesidades por deficiencia y necesidades B o necesidades de ser

respectivamente. La teoría de la personalidad debería dedicarse a las motivaciones de crecimiento y no a las motivaciones de deficiencia.

La jerarquía de necesidades humanas incluye fisiológicas, seguridad, pertenencia y amor, autoestima y autorrealización. Estas son esenciales para la vida y el desarrollo humano óptimo. Las características de los autorrealizados son: Consciencia, Honestidad, Libertad y Confianza (Carver, 1997; Cueli, 1990; Fadiman, 2002; Engler, 1996).

Ventajas y Limitaciones de las Teorías de la Teoría de la Aproximación Clínica

Ventajas:

- A. Proporciona la ventaja de observar una gran variedad de fenómenos así como el funcionamiento de la persona como un todo.
- B. Es capaz de generar nuevas observaciones y abundantes hipótesis.

Limitación:

- A. Dificulta a menudo que otros confirmen las observaciones o que formulen hipótesis que puedan ser evaluados bajo condiciones empíricas más rigurosas (Pervin, 1998).

2.6 Aproximaciones Correlacionales al Estudio de la Personalidad

La aproximación *Correlacional*, implica la utilización de medidas estadísticas para evaluar la asociación o correlación, entre series que según se ha descubierto, diferencian a las personas. La investigación de rasgo de Cattell, Eysenck y los seguidores del modelo de los cinco factores de la personalidad, es ilustrativo de esta aproximación a la investigación.

Destaca las diferencias individuales y el esfuerzo por establecer relaciones entre estas diferencias en varias características de la personalidad. Subraya la medición, la utilización de datos obtenidos de un gran número de sujetos, destaca las relaciones entre unos pocos elementos del funcionamiento de la personalidad.

Sir Francis Galton (1822-1911) fue influido por los descubrimientos de Darwin y su teoría de la evolución. Por lo tanto, empezó a estudiar las diferencias en los seres humanos y si estas diferencias eran debidas a la herencia.

Galton empezó interesado en los caracteres heredados de los atributos humanos, especialmente la herencia de las aptitudes mentales. Estaba convencido de que las características humanas se heredaban y que éstas se podían medir sistemáticamente.

En su descubrimiento de la tendencia del genio y la eminencia a venir de la familia, Galton concluyó que las diferencias individuales en la inteligencia y el talento en gran medida son heredadas. En cuanto a esto, contrastó herencia (naturaleza) con instrucción (ambiente), un contraste que perdura hasta nuestros días. Estableció un laboratorio para evaluar individuos en una gran variedad de características. A lo largo del tiempo evaluó miles de personas en una diversidad de características físicas y psicológicas. En esta investigación utilizó test, escalas de medidas y cuestionarios. Para establecer relaciones entre los datos desarrolló el concepto de coeficiente de relación o la medición cuantitativa de la asociación entre dos series de datos.

El trabajo de Galton sobre la medición de aptitudes fue seguido por otro psicólogo británico Charles Spearman (1863-1945). Spearman empezó determinando si podía hacer algo que pudiera ser llamado inteligencia general o si las diferencias individuales eran debidas a las diferencias en aptitudes múltiples, independientes y separadas. Su respuesta a la pregunta de la inteligencia, fue que hay una inteligencia general o factor G. En este trabajo también creó el procedimiento estadístico conocido como análisis factorial,

mediante el cual se pueden encontrar grupos llamados factores, dentro de una gran variedad de datos (Citado en Pervin, 1998).

Teoría de los Factores y Rasgos de Hans Eysenck

Destaca los rasgos como respuestas que tienen tendencia a ir juntas. Identifica dos dimensiones fundamentales:

1. Extroversión / introversión: se refiere a las diferencias de sociabilidad e impulsividad. Los introvertidos son más sensibles al dolor, se cansan más fácilmente, consideran que la excitación disminuye la realización, son mejores en la escuela, prefieren ocupaciones más solitarias, son menos sugestionables.
2. Estabilidad emocional / neuroticismo: la gente alta (N) tiende a ser emocionalmente inestable y frecuentemente se lamenta de preocupaciones y ansiedad.
3. Psicoticismo: se refiere a una tendencia a ser agresivo, frío, egocéntrico, impersonal, insociable y original.

Emplea en forma rigurosa métodos científicos en la evaluación. Sugiere que la extroversión introversión está relacionada con los umbrales de excitación en el sistema reticular activador ascendente del cerebro y que la estabilidad emocional/neuroticismo se relaciona con diferencias en la actividad del cerebro visceral.

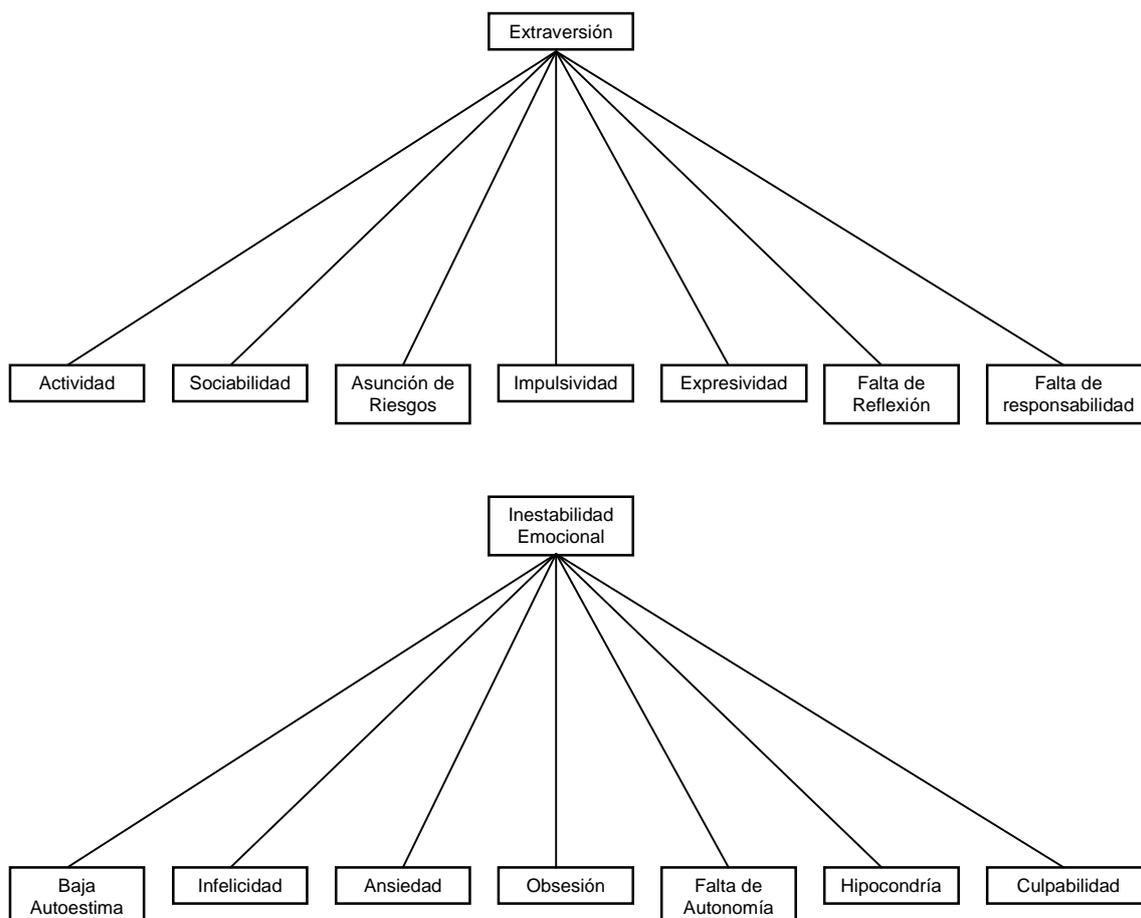
Una persona desarrolla síntomas neuróticos debido a la interacción entre un sistema biológico y experiencias que fomentan el aprendizaje de fuertes reacciones emocionales ante estímulos que producen miedo. Así pues, la gran mayoría de pacientes neuróticos tienden a tener puntuaciones altas en neuroticismo y bajas en extroversión. Los delincuentes y personas antisociales tienden a tener puntuaciones altas en psicoticismo y extroversión.

Eysenck considera el funcionamiento del sistema biológico que tiene un fuerte componente genético (heredado), clave para el desarrollo de patologías.

Intenta vincular las diferencias individuales de base biológica en el condicionamiento o el aprendizaje con el desarrollo de las psicopatologías. Su terapia es la conductual, o la aplicación de principios de aprendizaje al tratamiento de trastornos en el funcionamiento psicológico.

Puesto que la conducta neurótica conlleva al aprendizaje de respuestas mal adaptadas, el tratamiento terapéutico de tales conductas implica el desaprendizaje o extinción de tales respuestas aprendidas.

La teoría de Eysenck permite la predicción específica y la prueba. Niega la significación crucial de lo individual, favoreciendo un enfoque nomotético. Considera que debería tomarse al yo como obviamente importante para estudiar la personalidad (Carver, 1997; Cueli, 1990; Di Caprio, 1981; Engler, 1996; Fadiman, 2002; Geiwitz, 1974).



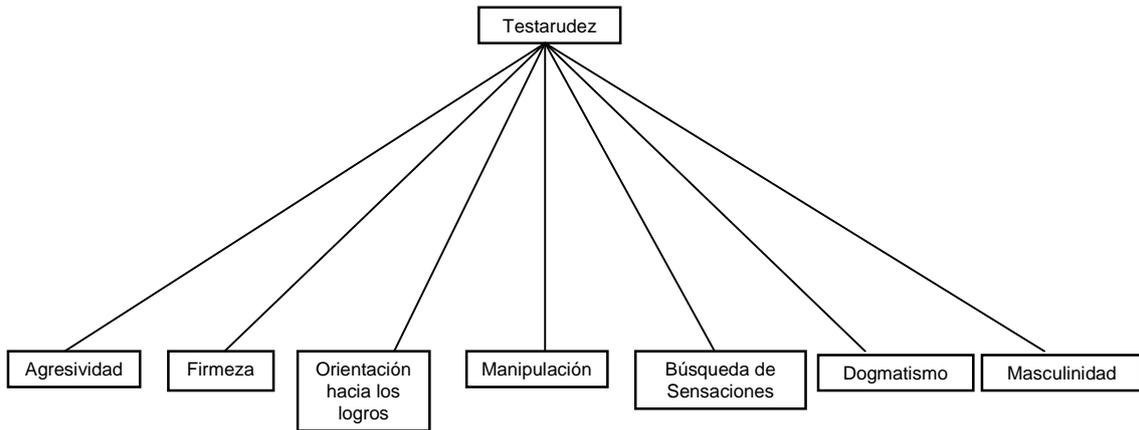


Figura. 2.1. Modelo de la personalidad de tres factores de Eysenck, incluidos subfactores (Eysenck y Wilson, 1983; citados por Furnham, 2001).

Ventajas y Desventajas de las Aproximaciones Correlacionales

Ventajas:

- A) Se basa en diferencias individuales
- B) Dan puntuaciones numéricas a los rasgos específicos
- C) Usan procedimientos estadísticos para establecer relaciones entre las puntuaciones de rasgo y otras variables.

Limitaciones:

- A) Restringe el autoinforme a los ítems de los cuestionarios y a las alternativas que se dan como respuestas.
- B) Es vulnerable a la distorsión potencial que forman parte de todos los datos de autoinforme.

2.7 Las Aproximaciones Experimentales al Estudio de la Personalidad

Las aproximaciones *Experimentales*, incluyen la manipulación sistemática de variables para restablecer relaciones causales. El trabajo de Pavlov sobre el condicionamiento clásico y el de los psicólogos del aprendizaje del E-R así como las aproximaciones a la personalidad Cognitivo – Sociales actuales y del

procesamiento de la información son representativas de esta aproximación a la investigación.

El experimentador tiene que manipular una variable, la variable independiente y medir los efectos sobre la segunda variable, la variable dependiente. Comporta el estudio de muchos sujetos, destaca las leyes generales del funcionamiento psicológico que implica a todas las personas. Hay un control experimental directo sobre las variables de interés para el investigador.

Aproximadamente en la misma época que Charcot estaba dirigiendo sus investigaciones clínicas y Galton con sus estudios, Wilhelm Wundt (1832-1920), fundaba el primer laboratorio de psicología experimental en Alemania. Wundt subrayó la categoría de la Psicología como ciencia -una ciencia experimental con procedimientos similares a los seguidos en las ciencias naturales-, además, definió a la psicología como la ciencia de la experiencia inmediata e investigó los efectos de los cambios en los estímulos sobre la intensidad y la calidad de las experiencias de los sujetos.

Hermann Ebbinghaus (1850-1909), estudió la memoria; inventó sílabas sin sentido y los sujetos aprendían una lista de estas sílabas y se evaluaba su recuerdo después de varios períodos de tiempo. El énfasis en el control experimental y el establecimiento de los principios de la memoria para todos los sujetos.

J. B. Watson (1878-1958), en su libro *Psychology from the Standpoint of Behaviorist* (la psicología desde el punto de vista de un conductista), destaca el estudio objetivo de la conducta manifiesta; la psicología era el estudio del desarrollo de conexiones estímulo – respuesta (E-R).

Clark Hull (1884-1952), tras un interés inicial en la hipótesis, Hull se dedicó al desarrollo de una teoría de aprendizaje del E-R.

En Rusia Iván Pavlov (1849-1936), llevaba a cabo su investigación sobre condicionamiento clásico. Estos fenómenos estudiados por Pavlov que son de

interés especial para los psicólogos de la personalidad, se encuentra el estudio del conflicto y de la neurosis experimental. Es interesante destacar la utilización de animales para establecer principios generales del funcionamiento psicológico (Citado en Pervin, 1998).

Condicionamiento Operante de B.F. Skinner

El énfasis de Skinner en la formación de respuestas perceptibles a través de diversos programas de refuerzo tuvo un impacto especialmente fuerte en el campo de la aproximación clínica durante las décadas de los 50's y 60's.

La interpretación del comportamiento anormal como resultado del aprendizaje no adaptativo y la aplicación de principios de condicionamiento operante a la modificación de la conducta, fue especialmente importante durante ese tiempo.

Skinner ha demostrado una gran indiferencia hacia variables estructurales y enfoca su atención principal hacia la conducta modificable. Su actitud es principalmente consecuencia del hincapié que hace en el control de la conducta. Se puede lograr la predicción y la explicación si se conocen aspectos duraderos y modificables de la personalidad. Pero el control se logra únicamente por medio de la modificación; implica que el medio puede ser variado a fin de que produzca diferentes patrones conductuales.

La mayor parte de la posición teórica de Skinner se refiere al cambio conductal, aprendizaje y modificación de conducta, por lo que se puede decir que sus hipótesis son relevantes para los estudios del desarrollo si partimos de considerar el desarrollo conductual del organismo humano en continua interacción con el medio. Esta interacción ha sido central en estudios experimentales cuidadosamente realizados.

Skinner acepta la existencia del condicionamiento clásico y su dependencia hacia el principio de reforzamiento, pero está menos interesado en él que en el

otro tipo de aprendizaje que también descansa en el principio del reforzamiento y que denominó condicionamiento operante.

En el condicionamiento operante, la conducta produce consecuencias que incrementan o disminuyen la probabilidad de conducta, además aumenta la variedad de conductas. Una unidad completa de conducta incluye respuestas y operantes.

Para Skinner la personalidad es una colección de patrones de conducta, por lo tanto podemos predecir, controlar y explicar el desarrollo de los patrones si vemos cómo ha funcionado el principio de reforzamiento para producir la conducta actual de un individuo, como el resultado del reforzamiento de respuestas previas.

Las contingencias de reforzamientos se refieren a las condiciones de reforzamiento, o sea, representan la conducta y su consecuencia. Los reforzamientos pueden utilizarse en forma intrincada. La disposición particular se conoce como programas de reforzamiento; hay programas de intervalo fijo y variable, de razón fija y variable, las de intervalo se refieren a tiempo y las de razón a la conducta. Los reforzadores pueden utilizarse para promover el aprendizaje y mantener la ejecución. Un programa de reforzamiento continuo fomenta el aprendizaje, mientras que los de reforzamiento intermitente se utilizan para mantener la conducta.

Las contribuciones distintivas de Skinner incluyen el moldeamiento, el encadenamiento y los diversos programas de reforzamiento. El reforzamiento es el punto básico en los métodos de Skinner. Algunas de las distinciones relevantes del reforzamiento son: positivo y negativo, aprendido y no aprendido, natural y artificial, específico y generalizado, autoadministrado y administrado y visible e invisible.

Skinner no propuso un estado ideal de la persona y la vida, sino que concretó los factores que determinan la conducta. La persona es buena, producto del ambiente bueno. Aprecia la naturaleza activa de las operantes y apoya el

aprendizaje de operantes para vivir efectivamente, pero no define lo que eso significa.

Las ideas de Skinner han inspirado numerosas investigaciones. La modificación de la conducta ha sido difundida en la vida contemporánea (Cueli, 1990; Dicaprio, 1989; Pervin, 1998).

Teoría del Aprendizaje de John Dollard y Neal Miller

Enfatizaron el papel del aprendizaje en la personalidad y la definieron en término de hábitos los cuales pueden ser aprendidos y desaprendidos. Hicieron la distinción entre impulsos y reforzadores primarios y secundarios como las fuerzas motivadoras principales de la personalidad.

La conducta humana puede ser entendida en términos del proceso del aprendizaje, en especial en el área de la frustración y el conflicto. La frustración ocurre cuando el individuo es incapaz de reducir un impulso debido a que la respuesta que la satisfacía ha sido bloqueada. Conflicto es cuando surge la frustración en una situación en la que ocurren respuestas incompatibles al mismo tiempo (Carver, 1997; Cueli, 1990; Di Caprio, 1989; Geiwitz, 1974).

Aprendizaje Social de Albert Bandura

La conducta humana se debe a un determinismo recíproco que incluye factores conductuales, cognoscitivos y ambientales, la influencia de éstos varía según los individuos y las situaciones en que se encuentren. Cree que la mayor parte de la conducta humana es aprendida a través del proceso de aprendizaje por observación, y describe cuatro procesos que están implicados en éste: proceso de atención, proceso de retención, procesos de reproducción motora y procesos de motivación. Y encuentra tres factores que influyen en el moldeamiento: las características del modelo, los atributos del observador y las recompensas asociadas con la conducta.

El modelaje supone aprendizaje, aunque un aprendizaje vicario u observacional, está afectado por la motivación y el esfuerzo en sentido análogo a como estos factores dirigen los procesos de aprendizaje y es profundamente social, tanto porque están presentes dos a más personas por lo general como porque se refiere a situaciones que tienen lugar frecuentemente en la vida cotidiana (Carver, 1997; Cueli, 1990; Di Caprio, 1989; Engler, 1996).

Aprendizaje Social de Julian Rotter

Lo que Rotter intentó hacer fue combinar la importancia del refuerzo (Hull) con la importancia de la asociación (Tolman). Así sugirió que en una situación el individuo puede tener varias opciones de comportamiento. Cada conducta potencial se relaciona con una consecuencia.

El enfoque de este autor es de aprendizaje social cognoscitivo y tiene cuatro conceptos principales los cuales son:

- El potencial conductual se refiere a la probabilidad de que una conducta particular ocurrirá en una situación determinada.
- La expectativa se refiere a las anticipaciones subjetivas de los individuos acerca del resultado de su conducta.
- Valor de reforzamiento se refiere a la importancia o preferencia de un reforzamiento particular para un individuo.
- La situación psicológica se refiere al contexto psicológico en el que responde un individuo.

Nos sugiere que las consecuencias de la conducta, los reforzadores tienen tanto un valor mayor o menor, como unas probabilidades (expectativas), más o menos elevadas. Entonces la probabilidad de una conducta es una función del valor del reforzador asociado con la conducta y la probabilidad que el reforzador suceda. En este modelo el valor y la probabilidad de varios reforzadores son únicos para el individuo. Lo importante es el valor que le concede el individuo y los cálculos de sus expectativas. Rotter sugirió que

estos valores y expectativas de refuerzo son únicos, no sólo para el individuo sino también para la situación. La misma conducta no tendrá el mismo resultado, desde el punto de vista del valor y de la expectativa de refuerzo, en cada situación.

Los conceptos de necesidad y nivel de objetivo mínimo ayudan a predecir la conducta y a entender la adaptación de la personalidad. Una necesidad es un grupo de conductas que están relacionadas en el sentido de que conducen a los mismos reforzamientos o a similares. El nivel de objetivo mínimo se refiere al nivel más bajo de reforzamiento potencial que es percibido como satisfactorio en una situación particular (Carver, 1997; Cueli, 1990; Engler, 1996).

Ventajas y Limitaciones de las Aproximaciones Experimentales

Ventajas:

- A) El experimentador manipula variables específicas para establecer relaciones de causa-efecto.

Limitaciones:

- A) La naturaleza de situación experimental limita a la investigación a unas cuantas variables bien limitadas.

2.8 Ventajas y Limitaciones de las tres aproximaciones al concepto de Personalidad

INVESTIGACIÓN CLÍNICA Y ESTUDIO DE CASOS	
VENTAJAS	LIMITACIONES
1. Evita artificialidad de laboratorio. 2. Estudia toda complejidad de las relaciones	1. Conduce a la observación no sistemática. 2. Fomenta la interpretación subjetiva de los datos.

<p>persona – ambiente.</p> <p>3. Conduce al estudio de los individuos en profundidad.</p>	<p>3. Implica relaciones complejas entre variables.</p>
INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL Y CUESTIONARIOS	
VENTAJAS	LIMITACIONES
<p>1. Estudia una extensa serie de variables.</p> <p>2. Estudia relaciones entre muchas variables.</p>	<p>1. Excluye los fenómenos que se pueden estudiar en el laboratorio.</p> <p>2. Crea un marco artificial que limita la generalidad de los descubrimientos</p>
INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL	
VENTAJAS	LIMITACIONES
<p>1. Manipula variables específicas.</p> <p>2. Registra objetivamente los datos.</p> <p>3. Establece relaciones causa – efecto</p>	<p>1. Excluye los fenómenos que se pueden estudiar en el laboratorio.</p> <p>2. Crea un marco artificial que limita la generalidad de los descubrimientos</p>

Tabla 2.1 Aproximaciones al concepto de Personalidad (Pervin, 1998).

2.9 La Teoría Factorial de la Personalidad

La Teoría de los rasgos y psicometría de Cattell

La especialización universitaria de Cattell fue la química y, cuando se inclinó por la carrera de psicología, su objetivo era desarrollar una taxonomía de rasgos de personalidad comparable a la tabla periódica de los elementos de química. Educado en Inglaterra, estuvo influido por el trabajo de Spearman

sobre el análisis factorial. Así, el análisis factorial era considerado el método de elección para determinar los elementos básicos de la personalidad.

Cattell estaba interesado en las causas determinantes y del desarrollo de rasgos. Para estudiar las primeras desarrolló un método para determinar cuánto influían la herencia y el ambiente en el desarrollo de los distintos rasgos. A pesar de que se descubrió que las influencias relativas de la herencia y el ambiente variaban considerablemente, se estimó que la personalidad en conjunto estaba determinada por el ambiente en dos terceras partes y una tercera parte por la herencia (Hundleby, Pawlik y Cattell, 1965; citado en Pervin 1998).

Por otra parte, Cattell investigó la progresión del desarrollo del rasgo a lo largo del tiempo. Por lo tanto, estaba interesado en cuestiones tales como si los mismos rasgos eran aplicables a la personalidad de todas las edades y si las puntuaciones del rasgo eran estables a lo largo del tiempo. Gran parte de esta investigación sugería que los mismos factores básicos del rasgo se podían descubrir en niños, adolescentes y adultos (Coan, 1966; citado en Pervin 1998).

Otra aportación es el interés de Cattell por los aspectos dinámicos de la personalidad así como por sus aspectos estructurales – por los aspectos de la personalidad variables y cambiantes así como por sus aspectos estables-. Así, Cattell, claramente no creía que la persona fuera una entidad estática que se comportaba de la misma manera en todas las situaciones. Reconoció que la manera de comportarse de una persona en un momento cualquiera depende de muchos factores motivacionales y situacionales. Por lo tanto, también utilizó técnicas del análisis factorial para trazar una taxonomía de motivos e intentó desarrollar una fórmula para predecir la conducta basada en los rasgos pertinentes y las variables situacionales (Pervin, 1998).

Las tipologías tienden a clasificar a las personas en categorías distintas mientras que las teorías de los rasgos conciben dimensiones que los individuos poseen en grados.

Las matemáticas constituyen un lenguaje que expresa las relaciones entre variables con más precisión que nuestras expresiones corrientes. Todos los psicólogos hacen uso de las matemáticas, aunque solamente sea en los test psicométricos; pero Cattell es conocido por utilizar las matemáticas en la formulación de conceptos básicos en teoría de la personalidad.

Los constructos elaborados por el método de Cattell, el análisis factorial, son dimensiones del espacio matemático que pueden ser utilizados para localizar algo en dicho espacio.

El análisis factorial elabora los constructos (dimensiones) por nosotros. Todo lo que hay que hacer es recopilar todo aquello que queremos explicar (localizar), calcular cómo se relaciona entre sí (normalmente entre correlaciones) y a continuación dar los datos a la computadora. Esta nos devolverá un conjunto de dimensiones necesarias y suficientes para “explicar” (localizar) aquello con que hemos comenzado.

El espacio matemático en términos de Cattell es la esfera de la personalidad. En su investigación Cattell comienza por intentar obtener una lista completa de todas las posibles conductas humanas.

Supone que si una conducta es importante en nuestra cultura tiene que tener un nombre y, por tanto, este se encontrará en el diccionario. Allport y Odbert (1936) habían con anterioridad investigado en los diccionarios buscando todas las palabras que podían ser utilizadas para describir a los individuos. Consiguieron reunir un total de 18000. Muchas de estas palabras relativas a la conducta, sin embargo; no tenían que ver con la personalidad; eran más descripciones de una actividad que de una persona. Eliminando estos vocablos, combinando sinónimos, etc., Cattell obtuvo una lista mucho más manejable de 171 palabras que consideró relativamente exhaustiva. A estos términos los llamó rasgos-elementos.

Según Cattell, un rasgo es “una estructura mental”, inferida a partir de la conducta observada y destinada a explicar la regularidad o coherencia de ésta; el término estructura no alude aquí a una condición física o neutral aunque, bastante explícitamente. Cattell señala las concomitantes físicas y fisiológicas subyacentes a la conducta.

Una vez que había obtenido el conjunto de cosas que había que explicar, el siguiente paso era descubrir cómo se relacionaban entre sí. Cattell hizo que unas personas calificaran a otras según unas escalas construidas sobre el conjunto de los 171 rasgos-elementos y seguidamente intercorrelacionó todas estas calificaciones. Cada rasgo-elemento correlacionaba mucho con unos y muy poco con otros. Estudiando la tabla de correlaciones según el criterio de lo que normalmente se entiende por “alto” y “bajo” obtuvo una serie de grupos o de conjuntos. Dentro de cada grupo las correlaciones tendían a ser altas, en tanto que los rasgos que estaban fuera generalmente correlacionaban bajo. Cattell descubrió alrededor de 40 de estos grupos, que él llamó rasgos superficiales. Los rasgos superficiales son conjuntos de rasgos-elementos, más o menos intercambiables, que son utilizados para describir individuos (Citado en Pervin, 1998).

El interés real de Cattell no se centra sobre los rasgos superficiales. Buscaba descubrir dimensiones o rasgos originales. Estos, a su parecer, estarían necesitados de una predicción científica rigurosa. El análisis factorial le proporcionó alrededor de 15 de estas dimensiones dentro del campo de la personalidad. La estructura fundamental de la personalidad en términos de calificaciones de conducta tiene alrededor de 15 dimensiones (rasgos originales).

Una vez que se han obtenido los rasgos originales su finalidad última es utilizarlos para predecir la conducta, mediante lo que Cattell llamó una “ecuación de especificación”:

$$RESPUESTA = s_1 T_1 + s_2 T_2 + \dots + s_n T_n$$

La respuesta de un individuo se predice según el grado en que posee cada rasgo original = T modificado por la importancia s de dicho rasgo en orden a tal respuesta. La respuesta en un elemento dentro del gran conjunto constituido por el espacio de la personalidad, con el que se ha iniciado en el análisis. Los valores s, en último término, nos vienen dados por el análisis factorial. La respuesta que ha de emitir una persona para ser calificada de agresiva tiene un único lugar definido por un cierto número de unidades tipificadas sobre cada una de las dimensiones de la personalidad. Para predecir la conducta de un individuo necesitaríamos conocer cuánto posee de cada rasgo.

Es claro que Cattell considera los rasgos originales como: los que permiten realizar una predicción. La T en la ecuación de especificación son las dimensiones de personalidad, y la situación de cada persona sobre cada una de estas dimensiones constituye la personalidad única del sujeto.

Cattell establece ciertas distinciones entre tipos de rasgos. Rasgos de molde ambiental son los que tienen su origen en el ambiente, en la sociedad y en la cultura en que vivimos, son aprendidos. Los rasgos constitucionales tienen su origen en el organismo; pueden ser heredados, pueden ser mecanismos fisiológicos innatos. Estos rasgos pueden cambiar a lo largo del tiempo, con la maduración, pero no reflejan el influjo ambiental en el mismo sentido que los rasgos de molde ambiental.

Otras distinciones son las establecidas entre los rasgos de aptitud, rasgos de temperamento y rasgos dinámicos. Los rasgos dinámicos son los más claramente motivacionales, suponen tendencia hacia un fin y la conducta varía conforme varían sus incentivos. Los rasgos de aptitud “aparecen conforme la persona va recorriendo bien su camino hacia las metas aceptadas” (Cattell, 1950). Estos rasgos implican una conducta que varía según varía la complejidad o dificultad de las diversas tareas. Los rasgos temperamentales son los restantes, es decir, los que no son afectados ni por los incentivos ni por la complejidad tales como la tensión.

Las mayores aportaciones teóricas de Cattell se refieren a los rasgos dinámicos en combinación con el supuesto origen de cada uno de ellos. Los rasgos dinámicos constitucionales los llamó *ergios*, y los rasgos dinámicos de molde ambiental los llamó *engramas* (estructuras memorizadas). Los impulsos básicos o ergios incluyen el sexo, el sentido comunitario, el sentido de protección paternal, la exploración o curiosidad, la huida, la autoafirmación, etc. Los engramas (irregularmente llamados metaergios), la mayoría de los cuales son actitudes generalizadas o sentimientos, incluyen las emociones debidas a la profesión, a la religión y al Yo (sentimiento del Yo) de cada individuo a nivel general, e incluyen muchos intereses y actitudes individuales a nivel específico.

Las relaciones entre actitudes e intereses, sentimientos y ergios se expresan en términos de subsidiariedad dinámica. Quiere decir que un componente dinámico de conducta está subordinado a otro. La interacción compleja de actitudes, sentimientos y ergios se denomina entrama dinámica. La función de este término es la de indicar ampliamente la complejidad con que tiene que enfrentarse el análisis factorial, pero con capacidad para ser un diagrama realista de los componentes dinámicos del individuo (Carver, 1997; Cueli, 1990; Di Caprio, 1989; Engler, 1996; Geiwitz, 1974).

Las ideas esenciales del análisis factorial fueron introducidas por Spearman (1904), distinguido psicólogo inglés conocido sobre todo por su trabajo relativo a las aptitudes mentales (Spearman, 1927). Según él, si examinados dos tests cualesquiera de capacidad relacionados entre sí, cabe esperar que hallemos dos tipos de factores que contribuyen a determinar el desempeño del sujeto: primero, un factor general (por ejemplo, fluidez verbal, inteligencia general, nivel educacional) importante respecto a ambas tests; segundo, un factor específico (por ejemplo, memoria visual, percepción espacial, información específica) único para cada test (Citado en Hall y Lindzey, 1984).

El método de análisis factorial fue desarrollado como medio apto para apreciar la existencia de dichos factores generales y facilitar su identificación. En cuanto a la técnica de Spearman, destinada a aislar factores particulares, fue corregida mediante la introducción del análisis factorial múltiple de Thurstone (1931), que,

tras abrir el camino hacia el estudio de problemas mucho más complejos, ha sido desde entonces el principal método de análisis factorial. La fuerza lógica de los argumentos de Thurstone, unida a los hallazgos experimentales del propio Spearman, ha convencido a la mayoría de quienes trabajan en ese campo, de la existencia de no sólo factores generales, comunes al total de los tests o las medidas que se procura determinar, y factores específicos, limitados a un solo test, sino también de factores de grupo implicados en más de un test pero asimismo no completamente generales; tales factores de grupo son en la actualidad objeto de particular énfasis en el terreno del análisis factorial (Citado en Hall y Lindzey, 1984).

El teórico factorial comienza el estudio de la conducta de cada uno de los sujetos de un grupo numeroso con una gran cantidad de puntajes derivados de cuestionarios, estimaciones, tests situacionales o cualquier otra fuente que provea de una medida significativa y cuantificable de la conducta. Una vez obtenidos los índices externos, el investigador aplica la técnica del análisis factorial a fin de descubrir los factores subyacentes que determinan o controlan el cambio de las variables externas. Espera, así, identificar un pequeño número de factores básicos cuya acción explique la mayoría de las variaciones operadas en la gran cantidad de medidas que constituyeron su punto de partida.

El análisis factorial no sólo aísla los factores fundamentales; proporciona, además, una estimación del grado en que cada uno de ellos contribuye a determinar cada medida o conjunto de puntajes. Tal estimación, por lo común denominada factor de saturación de la medida, indica simplemente hasta qué punto la variación de una medida particular es atribuible a cada uno de los factores. Tanto el significado psicológico de un factor como el nombre o el rótulo que se le asigna, están determinados principalmente por la naturaleza de las medidas particulares que tienen una gran carga de dicho factor. Por lo común, una vez que los factores básicos han sido satisfactoriamente identificados, el teórico factorial procura idear los medios aptos para medir tales factores con mayor eficacia que la permitida por el empleo de las medidas originales (Hall y Lindzey, 1984).

Buró (1941) ha proporcionado una descripción ampliamente aceptada de las clases de factores que es posible derivar de la aplicación del análisis factorial; existen, según afirma: *factores generales* o universales que contribuyen en la realización con respecto a todas las mediciones; *factores de grupo* o particulares que desempeñan el papel en más de una medida pero no en todas; *factores específicos* o singulares que intervienen en sólo una de las medidas y, finalmente, *factores de error* o accidentales, que aparecen en la administración aislada de una medida única y han de ser atribuidos a una evaluación errónea o a la carencia de control experimental (Citado en Hall y Lindzey, 1984).

En el análisis factorial los factores extraídos pueden ser objetos de diversos tratamientos: sin correlacionarlos entre sí (en el sentido geométrico, según los ángulos rectos recíprocos, u “ortogonal”), o por el contrario relacionarlos, o bien dejar que surjan factores “oblicuos”. Algunos analistas factoriales, por ejemplo Guilford (1959), han preferido el primer procedimiento basados en las influencias causales verdaderas en el ámbito de la personalidad pueden muy bien estar interrelacionadas, y en que sólo con el empleo de un sistema factorial oblicuo se puede obtener un cuadro sin distorsiones. El empleo de los factores oblicuos tiene una implicación adicional. Si los factores que se obtienen están relacionados entre sí, es posible volver a aplicar los mismos métodos analíticos factoriales a esas correlaciones, produciendo los llamados factores de segundo orden (Citado en Hall y Lindzey, 1984).

Cattell (1950), define personalidad como aquello que permite predecir lo que una persona hará en una situación dada. En consecuencia, el objetivo de la investigación psicológica de la personalidad consiste en establecer leyes acerca de lo que diferentes personas harán ante todo tipo de situaciones sociales y ambientales en general...La personalidad...conciene a toda la conducta del individuo, ya sea manifiesta o latente.

Cattell considera a la personalidad como una estructura compleja y diferenciada de rasgos, cuya motivación depende en gran medida de un subconjunto llamado rasgos dinámicos (Citado en Hall y Lindzey, 1984).

Principio de los Métodos

Cattell emplea dos tipos de análisis factorial, la técnica P (“factorizar la estructura única de la persona en sí”) y la técnica R. La distinción principal entre ellas es que la técnica P es una técnica ipsativa, capaz de revelar secuencias causales, mientras que la técnica R es una técnica de unidad normativa. Cattell indica que el uso clínico de la técnica P sigue inexplorado hasta el momento. Más aún, la técnica P de análisis factorial produce estados de conducta humana, mientras que la técnica R revela rasgos existentes entre las personas.

Para medir la personalidad, Cattell usa dos unidades: la normativa y la ipsativa. Las unidades normativas estudian el grado en que un individuo varía en relación a los otros individuos. La unidad ipsativa es el grado de variación dentro del individuo entre sí, por ejemplo, en la ansiedad y en otros estados dinámicos.

En contraste con Eysenck y Guilford, quienes prefieren hacer rotar los factores axiales u ortogonales y, con ello, solo retirar algunos factores, Cattell prefiere extraer tantos factores como sea posible y, después, hacer rotar los factores oblicuos para lograr una estructura óptimamente sencilla. De datos de esencia iguales Eysenck extrae, por lo común, dos o tres factores, mientras que Cattell considera necesario extraer por lo menos de dieciséis a veintiún factores y en algunos casos más, de acuerdo al tipo de datos que se están empleando. “Fundamentalmente, los factores de primer orden predicen mejor un criterio concreto, mientras que los de orden superior contribuyen más a la teoría”. También se ve que los factores de orden secundario son considerados, por lo

general, como amplias categorías descriptivas, pero que no tienen la misma capacidad para predecir que los factores de orden primario, aunque continúan, no obstante, contribuyendo al entendimiento de la personalidad.

El análisis factorial es un instrumento como toda técnica matemática. Los datos obtenidos de personas en situaciones de la vida corriente Cattell los llamó datos-L (datos life-record), dentro de los cuales se incluyen distintas observaciones y medidas como por ejemplo el número de accidentes de automóvil, la frecuencia de compromisos sociales, los grados académicos, etc. Hay otras dos grandes categorías importantes en la esfera de la personalidad. Los datos-Q (datos Questionnaire) se obtienen haciendo que una persona se califique a sí mismo o nos diga lo que siente, como sucede con las pruebas del 16 pf. Los datos-T (datos test) se deducen del rendimiento de una persona en test objetivos o en situaciones experimentales. Se define prueba objetiva como aquella en que se mide la conducta del sujeto para predecir su personalidad, sin que él se de cuenta de qué modos su conducta podría afectar a la interpretación. Por consiguiente, se logra la objetividad cuando una prueba resiste distorsión, la sensibilidad hacia quien la aplica y cualquier tipo de simulación por parte de quien la resuelve. Estos tres medios de reunir datos han sido todos ellos sometidos al análisis factorial. Se han recogido a partir de los datos-L unos quince factores o dimensiones; los datos-Q han proporcionado alrededor de veinte y los datos-T unos dieciocho.

Además otros investigadores habían identificado anteriormente unos quince factores referentes a la esfera de las aptitudes. La hipótesis de trabajo de Cattell era que consecuentemente las “verdaderas” dimensiones de la personalidad aparecidas por los tres medios serían las mismas, es decir que se obtendrían los mismos factores o rasgos originales. Sin embargo la concordancia del contenido a través de los tres medios se ha presentado como un problema delicado con extraordinarias dificultades tanto teóricas como estadísticas (Hall y Lindzey, 1984; Bischof, 1983).

Principio de la Estructura Dinámica

Cattell divide los rasgos en tres modalidades: temperamento, dinámica y capacidad. A menudo los rasgos del temperamento se alían con las características constitucionales del cuerpo. Los rasgos dinámicos se relacionan con el inicio de actos conductuales. Los rasgos de capacidad miden o expresan la eficiencia de la personalidad en una conducta tendiente a resolver problemas cognoscitivos.

Existen dos tipos principales de rasgos. Rasgos de origen y rasgos de superficie. Estos son agrupamientos de acontecimientos conductuales observables. Son menos estables y descriptivos y, por consiguiente menos importantes para Cattell. Por otra parte, los rasgos de origen son influencias genuinas que ayudan a determinar y explicar la conducta humana. Los rasgos de origen son la influencia base que ayudan a determinar los rasgos de superficie. Los rasgos de origen son estables y sumamente importantes; constituyen el material central que deberían estudiar los psicólogos de la personalidad. Estos últimos pueden dividirse en rasgos constitucionales y rasgos de molde ambiental. Los primeros son internos o están bajo la piel y en parte se basan en la herencia. Los rasgos de molde ambiental surgen del ambiente y los forman los acontecimientos que ocurren fuera de la piel.

Cattell reconoce la posición primaria de los factores motivacionales en la conducta humana y descubre unos cinco aspectos o componentes motivacionales en la conducta humana, que van de alfa a épsilon. En forma muy abreviada son:

IC alfa "deseo"	<i>ello</i>
beta "estoy interesado"	<i>ego</i>
gamma "debiera estar interesado"	<i>superego</i>

Reacción fisiológica épsilon; es decir, RDG, pobreza de memoria, pobreza de reminiscencia

UCS procesos fisiológicos delta, componentes orgánicos

Cattell define un método de análisis cuantitativo de metas o incentivos que motivan la acción en la personalidad dentro de un ambiente natural. A este método lo llama *cálculo dinámico*. Se considera que las actitudes y las respuestas de todo tipo se derivan de rasgos de origen dinámico de dos tipos: el ergio y el sentimiento. El ergio es casi como un instinto. El término *ergio* fue tomado de la física y en su definición más sencilla es una unidad de energía. También se define al ergio como “una disposición psicofísica innata que permite a sus poseedores adquirir reactividad a cierta clase de objetos más fácilmente que a otra, experimentar una emoción específica respecto a ellos e iniciar un curso de acción que cesa completamente en una meta específica de actividad”. Cattell considera haber identificado unos nueve ergios, incluyendo el miedo, el sexo, la protección de los padres, la aserción, la curiosidad, etc. Utiliza el término ergio para evitar las “confusiones semánticas” que ordinariamente aparecen cuando se mezcla pulsión con instintos. Por otra parte, un sentimiento es un rasgo de origen motivacional que surge de influencias ambientales; sentimiento religioso, sentimiento hogareño o familiar, sentimiento del yo, etc.

En cuanto a la investigación de la inteligencia, Cattell la dividió en dos tipos: fluida y cristalizada. Por lo general prefiere llamarlas capacidades generales antes que inteligencia. La inteligencia cristalizada aparece más en el aprendizaje, y es la requerida en tareas educativas, tests de vocabulario y capacidad numérica y en medidas de tests de inteligencia tradicionales. La inteligencia cristalizada depende del grado de ejercitación y del interés del individuo por los datos verdaderos. Cattell considera posible aumentar la inteligencia cristalizada hasta los veinticinco o treinta años, época en que se estabiliza. La inteligencia cristalizada está menos atada a la cultura; y también puede manifestar un aumento sistemático al ir creciendo el individuo.

Por otra parte, la inteligencia fluida es el tipo de capacidad mental necesaria para adaptarse a nuevas situaciones. Es un factor hereditario en mayor grado que la inteligencia cristalizada. Depende del estado fisiológico general del individuo y por lo común se estabiliza hacia los quince o dieciséis años. Por consiguiente, la inteligencia fluida tiende a decrecer según vaya envejeciendo

el individuo. Los conceptos de inteligencia cristalizada y fluida surgieron de análisis factoriales de segundo orden (Bischof, 1973).

Principio del Desarrollo

Es considerable el interés de Cattell por la influencia de la herencia y el ambiente o por la antigua controversia naturaleza-crianza. Sin embargo, “aún no se sabe detalladamente el modo como interactúan herencia y ambiente”. A más de descubrir que las influencias de la herencia no siempre están por completo presentes en el nacimiento, sino que pueden surgir más tarde, ha descubierto que ciertas características de la inteligencia predominan en patrones de herencia. Factores como la ternura, la tensión nerviosa y el autocontrol parecen inducidos en gran parte por el ambiente. Los efectos del ambiente a menudo determinan el *área* en que se manifiesta un rasgo, mientras que la herencia gobierna más a menudo su *cantidad*.

Cattell dice que el individuo desarrolla su personalidad mediante tres formas de aprendizaje. La primera, un simple condicionamiento o condicionamiento clásico. La segunda, aprendizaje medios-fin o lo que más tarde llamó aprendizaje meta-senda-recompensa, en que se aprende un nuevo camino hacia una meta vieja, pues el nuevo camino recompensa más. La tercera vía para formar una personalidad es por el aprendizaje integrante, que también tiene su sistema de recompensas. En este tipo ha de lograrse la satisfacción total. El individuo aprende a tener una personalidad mediante un cambio multidimensional en respuesta a la experiencia de una situación multidimensional (Bischof, 1973).

Principio Social

A Cattell le interesó el efecto del individuo sobre la sociedad y de ésta sobre aquél, en especial al desarrollo de la personalidad. Al relacionar grupos sociales y la familia con personas individuales, Cattell ha introducido el concepto de sintalidad de grupo. En pocas palabras, sintalidad significa las

características que atañen íntegramente a un grupo, que producen en ese grupo una conducta consistente y, con ello, la posibilidad de predecir la ejecución de ese grupo. Cattell examinó en cierto detalle el factor de la sintalidad o las presiones socioculturales que influyen sobre la conducta del individuo. Descubrió tres formas en que las instituciones sociales pueden influir sobre la conducta del individuo: mediante una deliberada inculcación de valores sociales, por situaciones puramente accidentales y por la reacción del individuo a esos dos factores. La familia y los ambientes culturales son importantes en la formación de personalidad del individuo. En la sintalidad se responde a presiones internas y externas de la familia y de la sociedad.

Algunos ejemplos resumidos del interés de Cattell por el papel de la dinámica social en la formación de la personalidad son:

1. Al parecer, existen diferencias en la variabilidad de la inteligencia cristalizada y la fluida. Quizá la inteligencia cristalizada sea menos variable en culturas con sistemas escolares como los nuestros.
2. Al estudiar niños hawaianos, aproximadamente la mitad de ellos de origen japonés, Cattell halló de acuerdo común o correspondiente de los factores primarios de la personalidad tanto en niños de origen norteamericano como japonés.
3. Otros datos indican que los ciudadanos de los Estados Unidos tienen calificaciones emocionales más bajas que otros grupos nacionales. Los promedios para ciudadanos franceses e hindúes son casi dos veces superiores en grado de emocionalidad. En promedio, las calificaciones emotivas de ingleses, japoneses e italianos quedan entre las medidas emotivas de franceses y norteamericanos. Provisionalmente, Cattell llegó a la conclusión de que la gente radica en naciones limítrofes con naciones de libre comercio y comunistas tienen altas calificaciones de emotividad.
4. Al comparar estudiantes universitarios norteamericanos con ingleses, hubo un nivel de ansiedad significativamente mayor entre los norteamericanos. Los estudiantes norteamericanos parecían más extrovertidos que los ingleses. Los estudiantes ingleses dan muestras de

una mayor fuerza del yo que el grupo norteamericano; pero éste manifiesta mayor desarrollo del superyó que el grupo británico. Estudios adicionales con factores de segundo orden secundario revelaron que los estudiantes norteamericanos eran emocionalmente más sensitivos y mucho más radicales que su contraparte británica. Los estudiantes ingleses también parecen menos ansiosos y más conservadores.

5. Cattell descubrió también que los grupos grandes y pequeños, si se les permite elegir entre trabajar a las órdenes de un líder o sin él, tras de adquirir cierta experiencia, siempre decidían elegir líder. Cattell no se preocupaba por saber cómo o cuándo elegían líder, sino por el método tan deficiente que para elegirlo halló en los grupos estudiados. Gran parte de los líderes era sumamente ineficaz y muy dada a cometer errores (Bischof, 1973).

Capítulo 3. Características de los Tests Psicológicos y la Evaluación de la Personalidad

3.1 Antecedentes Históricos de las Pruebas Psicológicas

Las raíces de la aplicación de pruebas se pierden en la antigüedad. Existen relatos del sistema de exámenes del servicio civil que prevaleció en el imperio chino durante 2,000 años. Entre los antiguos griegos, la aplicación de exámenes formaba parte del proceso educativo; las pruebas servían para evaluar el dominio de habilidades físicas e intelectuales. Desde sus inicios en la Edad Media, las universidades europeas basaban los grados y honores en exámenes formales. Con todo, no tenemos que ir más allá del siglo XIX para identificar los principales acontecimientos que forman la base de las pruebas contemporáneas (Anastasi, 1998).

Los primeros psicólogos experimentales

Al principio, los psicólogos experimentales no se interesaban en la medición de las diferencias individuales. Su principal objetivo era encontrar descripciones generalizadas de la conducta humana, por lo general se concentraban principalmente en las uniformidades, y veían a las diferencias individuales como una limitante de la aplicación de las generalizaciones.

El tipo de investigación que realizaban los primeros psicólogos experimentales, se basaba en la medición del tiempo de reacción y sensibilidad a estímulos de tipo visual y auditivo; esto se ve reflejado en la naturaleza de las primeras pruebas psicológicas. Otra aportación importante por parte de los psicólogos experimentales al estudio de la psicometría fue el control riguroso de las condiciones en las que se realizaban sus observaciones.

Evaluación de la personalidad

A los instrumentos diseñados con este propósito suelen llamárseles “Tests de Personalidad”, aunque para algunos psicólogos la personalidad es un término

con una aplicación más amplia al referirse con éste al individuo en su totalidad; abordando con esto, tanto los rasgos intelectuales como los no intelectuales. Sin embargo, desde el punto de vista de la psicometría el término “Test de Personalidad” se refiere a características como los estados emocionales, las relaciones interpersonales, la motivación, los intereses y las actitudes.

El uso que hizo Krapelin de la prueba de asociación libre con pacientes psiquiátricos es un antecedente de los tests de personalidad. En esta prueba, se presentan al examinado palabras estímulo especialmente seleccionadas y se le pide que responda a cada una con la primera palabra que le venga a la mente. Krapelin también utilizó esta técnica para estudiar los efectos psicológicos de la fatiga, el hambre y las drogas, y concluyó que todos esos agentes incrementaban la frecuencia relativa de asociaciones superficiales. Sommer, que también trabajó en la última década del s. XIX, sugirió que la prueba de asociación libre podía utilizarse para diferenciar formas de trastornos mentales. Después la técnica ha sido utilizada con distintos propósitos de evaluación y aún sigue empleándose. Debe mencionarse el trabajo de Galton, Pearson y Cattell en la preparación de cuestionarios estandarizados y escalas de calificación. Aunque originalmente estaban a otros propósitos, estos procedimientos fueron utilizados para elaborar algunos de los tests de personalidad que hoy son más comunes (Anastasi, 1998).

3.2 Los tests psicológicos

Los tests psicológicos tratan de hacer observaciones sobre una muestra pequeña, cuidadosamente elegida, sobre la conducta del individuo. Que el instrumento cubra adecuadamente o no la conducta considerada depende obviamente del número y la naturaleza de los reactivos de la muestra.

El valor diagnóstico o predictivo de un test psicológico depende de qué tanto funcione como identificador de un área de conducta relativamente amplia y significativa. La medición de la muestra de conducta que examina la prueba rara vez es el objetivo.

Hay que observar que no es necesario que los reactivos se asemejen a la conducta que la prueba pretende predecir, lo único que se requiere es demostrar una correspondencia empírica entre ambos. También representa una distinción menor que se utilice el término “diagnóstico” o “predicción”. El segundo conlleva una estimación temporal. Pero en un sentido más amplio, incluso el diagnóstico de una condición actual lleva implícita la predicción de lo que el individuo hará en otras situaciones. Es más sencillo considerar todas las pruebas como muestras de conducta a partir de las cuales se hacen predicciones que atañen a otro comportamiento.

Otro punto que debemos considerar desde el principio tiene que ver con el concepto de “capacidad”. Únicamente podemos decir que una prueba mide la “capacidad” en el sentido de que una muestra de la conducta actual puede utilizarse como indicador de otra conducta futura. Ninguna prueba psicológica puede hacer más que medir el comportamiento, y que éste sirve como índice de otra conducta.

El inventario diagnóstico ha superado a los métodos de evaluación conductual, tanto como el DSM, el cual ahora enfatiza la suma de conductas (síntomas) para tomar una decisión diagnóstica. Por otro lado, las pruebas de personalidad están arraigadas en la tradición psicométrica donde las pruebas se diseñan para evaluar rasgos a través de un continuo. Mientras las pruebas de personalidad no pueden dirigirse de modo directo a una decisión diagnóstica, pueden jugar otros papeles importantes para la identificación de rasgos que tienen implicaciones en el proceso o pronóstico de un trastorno, o incluso de su tratamiento (Kamphaus y Frick, 2000).

Los inventarios de ajuste y temperamento, más comúnmente conocidos como *inventarios de personalidad*, consisten en reactivos que se refieren a las características, pensamientos, sentimientos y comportamiento personales. Así como en un inventario de intereses, escala de calificación o lista de verificación, en un inventario de personalidad los sujetos marcan aquellos reactivos que juzgan más descriptivos de ellos mismos. Un instrumento así, por lo general produce calificaciones en distintas variables, a pesar de que existen muchos

inventarios con una sola calificación o un solo propósito. Algunos ejemplos de estos inventarios con un solo propósito son el Inventario de Depresión de Beck y la Escala de Desesperanza de Beck. Sin embargo, un inventario de personalidad típico mide una amplia diversidad de variables y por lo regular está elaborado y estandarizado con mayor detenimiento que una escala de calificación o lista de verificación (Aiken, 2003).

El prototipo de cuestionario de personalidad, o *inventario auto descriptivo*, es la Hoja de Datos Personales creada por Woodworth durante la Primera Guerra Mundial. El cuestionario fue diseñado como una herramienta de selección para identificar a los individuos gravemente perturbados que deberían ser excluidos del servicio militar. El cuestionario constaba de una serie de preguntas que versaban sobre síntomas psicopatológicos comunes y en las que los individuos respondían sobre sí mismos. Se obtenía una puntuación total, contando el número de síntomas indicados. Este instrumento no se terminó y no pudo emplearse a tiempo, antes de que terminara la guerra, pero inmediatamente después se prepararon formas para uso civil, incluyendo una forma especial para aplicar a niños. Más aún, la Hoja de Datos Personales de Woodworth sirvió como modelo para la mayor parte de los inventarios de ajuste emocional. En algunos de estos cuestionarios se hacía un intento por subdividir el ajuste emocional en formas más específicas, como el ajuste al hogar, el escolar y el vocacional. Otros instrumentos se concentraban en un área más estrecha de conducta o en respuestas más claramente sociales, como las de dominancia-sumisión en el trato personal. El último avance fue la elaboración de instrumentos para cuantificar la expresión de actitudes e intereses, que también se basaban principalmente en las técnicas de cuestionario.

Otro método de medición de la personalidad se encuentra en la aplicación de *tests situacionales y de ejecución*, en los que el examinado debe realizar una tarea cuyo propósito a menudo está encubierto. La mayor parte simula con mucho realismo situaciones de la vida cotidiana. La primera aplicación extensa de las técnicas está en las pruebas elaboradas por Hartshorne, May y colaboradores a finales de los veinte y principios de los treinta (1928, 1929, 1930). Esta serie, estandarizada para escolares, se interesaba en conductas

tales como copiar, mentir, robar, cooperar y persistir. Era posible obtener puntuaciones cuantitativas objetivas en numerosos instrumentos específicos. Otro ejemplo, para los adultos, se encuentra en la serie de tests situacionales preparados durante la Segunda Guerra Mundial por el Programa de Evaluación de la Oficina de Servicios Estratégicos. Estos tests se interesaban en la conducta emocional y social sutil y relativamente compleja y su aplicación requería de condiciones más bien elaboradas y de personal capacitado, además de que la interpretación de las respuestas era relativamente subjetiva.

Las *técnicas proyectivas* representan el tercer método de estudio de la personalidad que ha mostrado un crecimiento notable, en especial entre los clínicos (Anastasi, 1998).

3.3 Definiciones de “Test Psicológico”

Según Morales (1990), un instrumento de medición psicológica es aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a reglas explícitas y coloca al o a los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento del comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística conductora a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que se están evaluando.

Para fines prácticos podríamos seguir la definición de Pichot (1986), una prueba psicológica es una situación experimental y estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento que, manipulado estadísticamente, permite clasificar a los sujetos tipológicamente o cuantitativamente.

También podría ser útil mencionar la definición dada por Crombach, el cual se refiere a que una prueba psicológica es una técnica sistemática que compara la conducta de dos o más personas (Citado por Morales, 1990).

Kleinmuntz (1967) definió una prueba psicológica (incluyendo la de personalidad) al señalar que “una prueba psicológica es un instrumento

estandarizado o procedimiento sistemático diseñado para obtener una medida objetiva de una muestra de conducta.

Las pruebas de personalidad de modo tradicional han tratado de evaluar rasgos de personalidad tales como introversión, conformidad y ansiedad, los cuales con frecuencia se consideran como características relativamente estables del individuo.

Las escalas de rangos de conducta caen dentro de otra categoría de pruebas llamada inventario diagnóstico. Kamphaus (1995) define un inventario diagnóstico como un método psicométrico especializado que proporciona un procedimiento estructurado para recoger categorías o sistemas diagnósticos (Citados por Kamphaus y Frick, 2000).

3.4 Clasificación de los tests psicológicos

Las pruebas psicológicas se pueden clasificar por su objetivo, usos, finalidad, formato, material, aplicación, libertad de ejecución y función (Pichot, 1986). A continuación se detalla cada una de ellas:

- **Por su objetivo**

 - Ejecución máxima, cuando se miden las máximas capacidades del sujeto.

 - Ejecución típica, cuando se miden aspectos habituales de la conducta del sujeto.

- **Por su uso**

 - Teórico – aplicado, cuando se desarrolla una teoría a partir de la prueba y se aplica.

 - Descriptivo – predictivo, cuando se describen las características del sujeto y se predicen las conductas.

- **Por su finalidad**

 - Representativa, que determina contenidos psicológicos; rasgos.

 - Predictiva, pronostica lo que mide.

- **Por su formato**

Estructurado, cuando contiene preguntas y respuestas.

Semiestructurado, cuando contiene preguntas.

Inestructurado, cuando no contiene ni preguntas ni respuestas.

- **Por su material**

Lápiz – papel.

Verbal.

Ejecución.

Mixtas.

- **Por su aplicación**

Individual.

Colectiva.

Auto administradas.

- **Por su libertad de ejecución**

De poder.

De velocidad.

- **Por su función**

De eficiencia (máximo rendimiento), valoran aspectos cognitivos de la personalidad: inteligencia, aptitudes y conocimientos.

De personalidad (rendimiento típico), exploran intereses, carácter, etc., o sea aspectos afectivos de la personalidad.

3.5 Estandarización y Normas de las Pruebas

La estandarización supone la uniformidad de los procedimientos en la aplicación y calificación de la prueba. Es evidente que si los resultados que obtienen distintas personas han de ser comparables, las condiciones del examen tienen que ser las mismas para todos.

La formulación de las instrucciones es una parte importante de la estandarización de la nueva prueba y se extiende a los materiales escritos que deben emplearse, los límites de tiempo, las instrucciones orales, las

demostraciones previas, las formas de manejar los datos de los examinados y cualquier otro detalle de la situación de examinación.

Otro paso importante en la estandarización de las pruebas es el establecimiento de normas. La prueba psicológica no tiene criterios predeterminados de aprobación o reprobación; el desempeño en cada prueba se evalúa sobre la base de los datos empíricos. Para la mayor parte de los propósitos a fin de interpretar el resultado que obtiene el individuo en una prueba, éste se compara con los resultados de otros en la misma prueba. Como lo sugiere el término, la norma es el desempeño normal o promedio.

Durante el proceso de estandarización, la prueba se aplica a una muestra grande y representativa de las personas a las que va dirigida. Este grupo, conocido como muestra de estandarización, sirve para establecer las normas, que indican no sólo el desempeño promedio sino también la frecuencia relativa de las desviaciones por encima y por debajo del promedio, lo que permite evaluar diferentes grados de superioridad e inferioridad.

Los datos sobre el desempeño de un grupo numerosos de individuos, como aquellos en quienes se basa el diseño de un instrumento, son útiles para propósitos de interpretación de calificaciones. Con el fin de cumplir esta tarea, debe estandarizarse la prueba, el inventario, la escala de clasificación y cualquier otro instrumento psicológico.

Toda prueba estandarizada tiene instrucciones estándar de aplicación y calificación que deben seguirse estrictamente, sin dejar lugar a la interpretación personal o al sesgo. La estandarización también incluye aplicar la prueba a una muestra grande de personas (la muestra de estandarización) seleccionada como representante de la población meta a la que está destinada la prueba.

El propósito fundamental de estandarizar una prueba es determinar la distribución de puntuaciones crudas en la muestra de estandarización (grupo norma). Las calificaciones crudas obtenidas se transforman entonces en alguna forma de calificaciones derivadas o *normas*. Los principales tipos de normas

son equivalentes de edad, de grado, rangos percentilares y calificaciones estándar. La mayoría de los manuales de pruebas contiene tablas de normas con puntuaciones crudas y cierto tipo de calificaciones convertidas correspondientes. Así, la posición de una persona en una prueba puede evaluarse con referencia a la tabla adecuada de normas y buscando los equivalentes de calificaciones convertidas de sus propias puntuaciones crudas. En este método de interpretación con referencias a normas, las normas obtenidas no funcionan como estándares del desempeño, sino simplemente como un marco de referencia para interpretar calificaciones. Las normas indican la posición de una persona en la prueba con respecto a la distribución de las calificaciones obtenidas por personas de la misma edad cronológica, grado, sexo u otras características demográficas.

En términos de tamaño de muestra y representatividad, con frecuencias las colectivas, y las de aprovechamiento en particular, se estandarizan de manera más adecuada que las pruebas individuales. Las normas para pruebas colectivas pueden estar basadas hasta en cien mil personas, mientras que el tamaño del grupo de norma para una prueba individual cuidadosamente estandarizada es más probable que sea de entre dos mil y cuatro mil. Sin embargo, una muestra de estandarización grande no garantiza que sea representativa de la población de interés. La muestra debe seleccionarse con sumo cuidado a fin de que sea representativa de la población meta (Aiken, 2003).

Selección de una muestra de Estandarización

Para funcionar con eficacia en la interpretación de calificaciones de pruebas, las normas deben ser apropiadas para el grupo o los individuos por evaluar, siempre que se transforma una calificación con referencia a una tabla de normas, es importante tomar nota de las características de la muestra (edad, sexo, grupo étnico, educación, nivel socioeconómico, región geográfica) del grupo de norma en particular, e incluir esta información en todos los comunicados sobre el desempeño de la persona en las evaluaciones. Otra

consideración importante es cuándo (en qué fecha) se obtuvieron las normas. En ciertas pruebas las normas pueden perder su vigencia en épocas de cambios sociales y educativos rápidos.

La forma en que una muestra de estandarización se selecciona de una población varía desde un muestreo aleatorio sencillo hasta estrategias más complejas, tales como el muestreo aleatorio estratificado y el muestreo por grupos. En un muestreo aleatorio sencillo, cada uno de los miembros de la población meta tiene la misma oportunidad de ser seleccionado. Empero, la aleatoriedad no garantiza que haya representatividad. En consecuencia, una forma más adecuada de estandarizar es empezar por categorizar, o estratificar, la población de una serie de variables demográficas (sexo, edad, nivel socioeconómico, región geográfica y similares) que presumiblemente están relacionadas con las calificaciones de la prueba. Entonces la cantidad de individuos seleccionados al azar de cada categoría o estrato es proporcional al número total de personas de la población que caen en ese estrato. Cuando se emplea este procedimiento de muestreo aleatorio estratificado, se reduce la probabilidad de elegir una muestra atípica o sesgada.

Las normas obtenidas de este modo proporcionan una base mejor para interpretar calificaciones de la prueba que las normas determinadas en una muestra aleatoria sencilla.

El muestreo por grupos es más económico que el muestreo aleatorio estratificado, y tiene mayores probabilidades de originar una muestra representativa de la población meta. El proceso se inicia al dividir una región geográfica designada o alguna otra entidad relevante en bloques o grupos. Entonces se eligen al azar un porcentaje estratificado de los grupos y dentro de cada uno se selecciona aleatoriamente una cantidad determinada de subunidades (escuelas, residencias, etc.). El último paso es administrar la prueba a cada persona de la subunidad, o por lo menos a una muestra aleatoria de personas con las características establecidas (Aiken, 2003).

Normas de Edad y Grado

Una norma de edad (equivalente de edad, edad educativa) es la calificación media de una prueba obtenida por las personas en una edad cronológica determinada; una norma de grado (equivalente de grado) es la calificación media obtenida por los estudiantes en un nivel de grado específico. Las normas de edad se expresan en doce intervalos de un mes que va, por ejemplo, para el décimo año, de 10 años, 0 meses, a 10 años, 11 meses. Las normas de grado se expresan en diez intervalos de un mes, con base a la suposición de que el crecimiento en la característica de interés durante los meses de verano no tiene importancia. Por ejemplo, el rango de las normas de grado para el quinto grado es de 5-0 a 5-9, en intervalos de un mes desde el principio hasta el final del año escolar (Aiken, 2003).

Normas Percentilares

Las normas percentilares consisten en una tabla de percentiles que corresponden a puntuaciones crudas particulares. Las puntuaciones crudas se transforman como percentiles, y el porcentaje del grupo de norma inferior a una calificación en particular es el rango percentilar de dicha calificación. Los rangos percentilares son bastante fáciles de calcular y comprender, por lo que son más populares que las normas estándar de calificación. Las tablas de normas de rangos percentilares dentro de grupos de grados, edades cronológicas, género, ocupaciones, y otros grupos demográficos se incluyen en los manuales adjuntos a muchos instrumentos psicométricos. Los rangos percentilares son medidas del nivel ordinal y no de intervalo, y por lo tanto las unidades no son iguales en todas las partes de la escala (Aiken, 2003).

Normas de Calificación Estándar

A diferencia de los rangos percentilares, las calificaciones estándar representan la medición en una escala de intervalos. Las normas de calificación estándar

son puntuaciones convertidas que tienen cualesquier media y desviación estándar deseadas. Hay muchos tipos de calificaciones estándar, los cuales incluyen a las calificaciones z, Z, CEEB, de CI de desviación, estandinas, T y NCE.

Calificaciones z. Los equivalentes de calificaciones z de una distribución particular de puntuaciones crudas pueden determinarse como:

$$z = \frac{X - \bar{X}}{s}$$

Donde X es una puntuación cruda dada, \bar{X} es la media aritmética, y s es la desviación estándar de las puntuaciones crudas. Transformar puntuaciones crudas en calificaciones z produce una distribución de calificaciones con la misma forma, pero con una media y desviación estándar distinta a la distribución de la puntuación cruda (X). La media de las calificaciones z es 0, y la desviación estándar es 1.

Calificaciones Z. El hecho de que las calificaciones z pueden ser numerosos decimales positivos o negativos origina cierta dificultad para manipularlas. El problema puede resolverse multiplicando las calificaciones z por una constante y añadiendo otra constante a los productos. Multiplicar z por 10, sumar 50 al producto, y redondear el resultado al número entero más cercano produce una calificación Z. La media de un conjunto de calificaciones Z tiene la misma forma que la distribución original de las puntuaciones calificaciones crudas.

Calificaciones CEEB. En cierta época, las calificaciones estándar (calificaciones CEEB) sobre pruebas publicadas por el Collage Entrante Examination Board (Congreso de Evaluación de Ingreso a la Universidad) se determinaban multiplicando las calificaciones z correspondientes por 100 y sumando 500 a los productos. Por ejemplo, esto se hizo a las puntuaciones crudas de la Prueba de Aptitud Académica (SAT) aplicada en 1941, lo que

produjo una nueva distribución con una media de 500 y desviación estándar de 100. Sin embargo, posteriormente las calificaciones obtenidas por estudiantes que se sometieron a la SAT no se transformaron de esta manera. Más bien, para garantizar una unidad de calificación constante por comparar los resultados de pruebas año con año, a partir de 1941 las calificaciones de la escala SAT se basaron en los resultados de la prueba aplicada ese año.

Calificaciones Wechsler. Las puntuaciones crudas en las subpruebas de las escalas de inteligencia de Wechsler se transformaron para tener una media de 10 y desviación estándar de 3. No obstante, las puntuaciones verbales, de ejecución y de escala total (CIs de desviación) en las pruebas Wechsler se convirtieron a una distribución con una media de 100 y desviación estándar de 15.

Calificaciones estándar normalizadas. Para hacer las calificaciones de distintas pruebas más directamente comparables, se usa un procedimiento de transformación que no sólo afecte la media y la desviación estándar, sino que también cambie la forma de la distribución de las puntuaciones crudas a la de una distribución normal. Transformar un grupo de puntuaciones crudas a la de una distribución empieza por calcular los rangos percentilares que corresponden a las puntuaciones crudas. Entonces, a partir de una tabla de áreas bajo la curva normal, (figura 3.1), se encuentra la calificación z correspondiente a cada rango percentilar.

La escala de calificación estantina (nueve estándar) tiene una media de 5 y desviación estándar de aproximadamente 2, hay nueve rangos distintos, o estantinas. Estos rangos se dignan con los números 1 al 9, y, como se muestra en la Figura 3.1, cierto porcentaje de una distribución normal de pruebas cae dentro del intervalo representado por una estantina dada. Sin embargo, la calificación estantina no es una verdadera escala de calificaciones estándar, porque la primera y la novena estantina están abiertas; la amplitud de las estantinas 2 a 8 es igual, indican unidades de calificación estándar iguales, pero las estantinas 1 y 9 abarcan distancia mucho más amplia. Una ventaja de las calificaciones estantinas es que representan rangos más que puntos

específicos. Esto contribuye a equilibrar la tendencia a considerar las calificaciones de pruebas como medidas precisas, invariables, de las diferencias individuales. Otro procedimiento que tiene el mismo efecto es registrar no sólo el rango percentilar o la calificación estándar correspondiente a una puntuación cruda dada, sino también un rango percentilar o un intervalo de calificación estándar dentro de los cuales pueda esperarse razonablemente que caiga la verdadera posición del examinado en la prueba.

Los estenes son una puntuación estándar normalizada, similar a la estanina común, pero que tiene cinco unidades a cada lado de la media, al estén medio es 5.5 y la desviación estándar es cercana a 2.0 (Aiken, 2003).

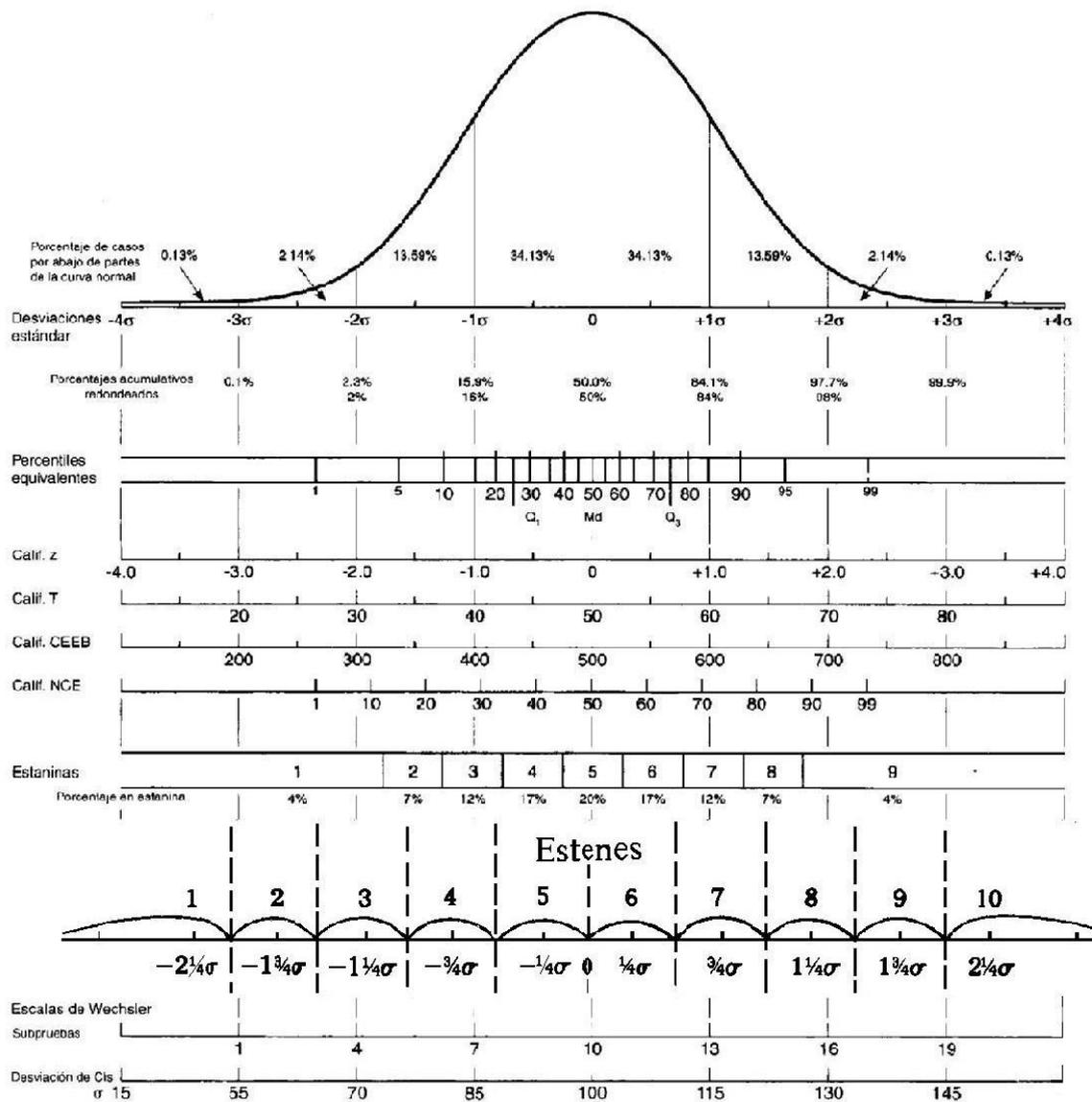


Figura: 3.1. Rangos percentilares y calificaciones estándar correspondientes a varios puntos de la línea base de una distribución normal de calificaciones (Seashore, 1955; citado por Aiken, 2003).

3.6 Medición objetiva de la dificultad

La aplicación, calificación e interpretación de los resultados serán objetivos en la medida en que sean independientes del juicio subjetivo del examinador. En teoría, cualquier individuo al que se le aplique la prueba puede obtener una puntuación idéntica independientemente de quien la aplique.

La determinación del grado de dificultad de un reactivo o de toda la prueba se basa en procedimientos objetivos empíricos. Cuando Binet y Simon prepararon en 1905 su escala original para la medición de la inteligencia, distribuyeron los 30 reactivos de la escala en orden de dificultad creciente, que determinaron luego de probar los reactivos en 50 niños normales y en algunos con retardo mental. Tomaron los reactivos que resolvió correctamente el mayor número de niños, ipso facto, como los más sencillos, mientras que consideraron más difíciles los que pocos niños solucionaron. Con este procedimiento, establecieron un orden empírico de dificultad. Este primer ejemplo es característico de la medición objetiva del nivel de dificultad, que ahora es una práctica común en la elaboración de pruebas psicológicas.

No sólo el ordenamiento, sino también la selección de reactivos para su inclusión en una prueba, pueden apoyarse en la proporción de sujetos de la muestra que resuelve cada reactivo. Así, si hay muchos reactivos en el extremo sencillo o el difícil de la escala, es posible descartar algunos. De modo similar, si en ciertas partes de la graduación de la dificultad de los reactivos son escasos, es posible agregar otros para llenar las lagunas (Anastasi, 1998).

3.7 Confiabilidad

La evaluación objetiva de las pruebas psicológicas consiste principalmente en determinar su confiabilidad y validez en situaciones específicas.

En la psicometría, el término “confiabilidad” significa básicamente consistencia. La confiabilidad de una prueba es la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les aplica la misma prueba o una forma equivalente.

Antes de permitir la libre circulación de una prueba psicológica debe llevarse a cabo una verificación cuidadosa y objetiva de su confiabilidad. Para comprobar la confiabilidad se comparan las puntuaciones obtenidas por los mismos sujetos en diversos momentos con diferentes conjuntos de reactivos, examinadores o calificadores, o en cualquier otra condición de examinación

pertinentes. Es esencial especificar el tipo de confiabilidad y el método para determinarla, ya que la misma prueba puede variar en esos diferentes aspectos. También hay que informar el número y clase de personas con las que se hizo la verificación. Con estos datos, los usuarios pueden predecir si la prueba será tan confiable para el grupo al que esperan aplicarla, o si es probable que sea mayor o menor.

La confiabilidad se puede medir por distintos procesos:

Test – retest ⇒ La medida de la confiabilidad test – retest es sencilla. Todo lo que se requiere es establecer la correlación de los tests en dos ocasiones distintas.

Homogeneidad ⇒ Consiste en dividir el test en dos partes equivalentes y calcular la correlación entre los resultados obtenidos en las dos mitades por los mismos sujetos. Si el test está constituido por un gran número de preguntas, se acostumbra comparar el resultado obtenido en las preguntas pares con el resultado de las preguntas impares.

Equivalencia ⇒ Consiste en construir dos tests paralelos (con preguntas análogas en cuanto a naturaleza y dificultad) y calcular la correlación entre los resultados obtenidos por los sujetos en ambas formas (Anastasi, 1998).

3.8 Validez

Es indudable que la pregunta más importante sobre cualquier prueba psicológica atañe a su validez, es decir, el grado con el que verdaderamente mide lo que pretende medir. La validez proporciona una comprobación directa de qué tan bien cumple una prueba su función. Por lo general, para determinarla se requiere de criterios independientes y externos de lo que la prueba intenta medir. El coeficiente de validez nos permite determinar qué tan bien se predice el desempeño que se toma como criterio a partir de las puntuaciones de la prueba.

Antes de que la prueba esté lista para su uso, es necesario establecer su validez con una muestra representativa de personas cuyas calificaciones no se emplean con propósitos operativos, sino sólo en el proceso de comprobación del instrumento. Si la prueba demuestra ser válida con ese método, puede utilizarse con otras muestras en ausencia de las medidas de criterio.

Por medio de las pruebas es posible evaluar, con un margen de error determinable, el nivel actual de la persona en las habilidades requeridas, sus conocimientos, así como otras características pertinentes. Entre mayor sea la validez y la confiabilidad de la prueba, menor será el margen de error.

La validez no sólo nos indica el grado en que la prueba cumple con su función, pues al estudiar los datos de la validación podemos determinar con objetividad qué es lo que mide el instrumento. En consecuencia, sería más preciso definir la validez como el grado en que sabemos qué es lo que mide la prueba. La interpretación de las puntuaciones sería indudablemente más clara y menos ambigua si las pruebas recibieran su nombre de acuerdo con las relaciones empíricas que las validaron. Se observa una tendencia en esta dirección en nombres como “prueba de evaluación académica” y “prueba de clasificación de personal” en lugar de títulos tan vagos como “test de inteligencia”.

Existen diferentes tipos de validez:

Aparente ⇒ Recibe una mención solamente para ser rechazada. Una prueba será válida aparentemente si aparenta medir aquello que pretende medir. Semejante apariencia puede resultar bastante equivocada, si la validez aparente no queda relacionada con la verdadera validez.

Concurrente ⇒ Se evaluará correlacionando un test con otras medidas dadas a la vez.

Predictiva ⇒ Esta es capaz de predecir alguna puntuación de algún criterio. Si esto se logra, la validez predictiva será un método útil para demostrar la validez de los tests.

Constructo ⇒ Crombach y Mechl desarrollaron este tipo de validez y es de gran utilidad para los tests de personalidad. Para manejar este tipo de validez

se formula un amplio número de hipótesis concernientes a las poblaciones de la prueba. El problema de este tipo de validez, reside en que en el fondo es más subjetiva que objetiva (Anastasi, 1998).

3.9 Sensibilidad

Se refiere al número de “grados” para la clasificación de los sujetos y su diferencia. Las relaciones entre la sensibilidad y la extensión mensurable es inversa, ya que cuanto más amplia sea la gama de los comportamientos que puede medir una prueba, será menor su sensibilidad.

3.10 Evaluación de la personalidad

Se dice que la psicología moderna se inició en 1879. En ese año, Wilhelm Wundt estableció un laboratorio psicológico en la Universidad de Leipzig. Apenas cinco años más tarde, Francis Galton propuso la medición formal de la personalidad. Galton en 1884, escribió: “El carácter que moldea nuestra conducta es algo definido y duradero y, por consiguiente, es razonable tratar de medirlo.” Con ese fin, Galton hizo varias propuestas específicas sobre la forma de evaluar la personalidad, incluidas las calificaciones hechas por maestros y compañeros, y la evaluación directa de las personas en situaciones sociales.

Los psicólogos modernos de la personalidad aún se apoyan, para hacer inferencias sobre la personalidad, en muchas fuentes de información: los auto-reportes, las pruebas, la observación directa, las impresiones de otra persona, el historial personal detallado, los registros de vida del individuo, etc. Los investigadores a menudo buscan líneas convergentes de comprobación de distintas fuentes para respaldar sus conclusiones (Liebert, 1999).

3.11 Auto-reportes: entrevistas y cuestionarios

Una forma de descubrir algo sobre una persona consiste en preguntárselo directamente en una entrevista, por medio de un cuestionario o por una combinación de ambas cosas. Los datos de auto-reporte se han utilizado bastante en los estudios de la personalidad. Tienen la ventaja de proveer información rápida y fácilmente. Más aún, son nuestro único medio de acceso a las experiencias subjetivas internas de la persona.

A pesar de sus atractivos, los auto-reportes sólo proporcionan un cuadro incompleto. Lo que las personas dicen de sí mismas está sujeto a fallas de memoria, malentendidos y varias otras distorsiones, en especial cuando va de por medio un contenido “delicado”. Si pareciera que los auto-reportes directos pueden ser inválidos o inexactos, se pueden emplear técnicas de evaluación indirectas. En algunos casos, estas técnicas se “disfrazan” de modo que los evaluados no pueden distorsionar con facilidad sus respuestas. No obstante el problema con los métodos de evaluación disfrazada estriban en que entonces las respuestas tienen que ser “interpretadas”. Los psicólogos pueden disentir sobre la forma de interpretar lo que una persona informa, digamos, lo que ve en una mancha de tinta (Liebert, 1999).

3.12 Observaciones directas de la conducta

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

Por ejemplo, en algunos conocidos estudios de agresividad, la situación de prueba implicaba hacer que los sujetos creyeran que eran “maestros” en un experimento sobre los efectos del castigo en el aprendizaje. Los sujetos administraban descargas eléctricas a un “aprendiz”; el cual era el asistente del experimentador y no recibía descarga alguna. La intensidad de la supuesta descarga administrada servía de medida de la agresividad.

En comparación, un psicólogo interesado en la agresividad podría observar a los niños en un patio de juegos para advertir y registrar la naturaleza, la severidad y las circunstancias de diversos actos de agresión que tienen lugar espontáneamente. Tal observación naturalista puede gozar de mayor credibilidad que las entrevistas o los cuestionarios. Sin embargo, a menudo la observación naturalista es de una u otra manera costosa o impráctica; la observación incluso de un solo individuo en varias situaciones suele quedar fuera de consideración para la evaluación de la personalidad (Liebert, 1999).

3.13 Impresiones ajenas

El sociólogo Erving Goffman, en 1959, 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 otros –incluidos los amigos, familiares y empleadores– es parte importante de lo que es. No obstante, utilizar las impresiones ajenas para juzgar la personalidad tiene una implicación sutil: hace borrosa la línea entre el juicio objetivo y la mera opinión. El psiquiatra Thomas SAS, en 1960, por ejemplo, afirmó que términos como enfermedad mental y personalidad anormal, son en realidad sólo juicios de valor; se les usa para describir a personas cuyos valores, pensamientos y acciones difieren de los de la mayoría en su ambiente. (Citado por Liebert, 1999).

3.14 Historiales de las personas y registros de vida

En el historial y los registros de vida de una persona puede encontrarse mucha información. Los historiales educativo, del trabajo y conyugal, así como de logros personales, pueden revelar mucho de alguien. Tales datos tienen la ventaja de que pueden obtenerse o confirmarse por medio de la consulta de archivos locales (Liebert, 1999).

3.15 Lista de verificación

Es una lista de palabras o frases que van de acuerdo con el individuo que va a evaluarse (uno mismo u otra persona) mediante la cual se describe y evalúa a las personas. Algunas de éstas son: la lista de verificación de problemas de Mooney y la lista de verificación de adjetivos.

3.16 Escalas de calificación

Es una descripción condensada por escrito, en donde se requiere que las personas que responden realicen un juicio evaluativo con base en una serie ordenada de categorías. Existen escalas numéricas, de diferencial semántico, gráficas, estándar, con respaldo conductual y de elección forzada.

3.17 Inventarios auto descriptivos de personalidad

Aunque en ocasiones se emplea el término “personalidad” en un sentido más amplio, en la terminología psicométrica, los “tests de personalidad” 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.

En el desarrollo de los inventarios de personalidad se han seguido diversas aproximaciones para formular, reunir, seleccionar y agrupar los reactivos. Entre los procedimientos de mayor uso se encuentran los que se basan en la relevancia del contenido, la clave del criterio empírico, el análisis factorial y las teorías sobre la personalidad. Es importante aclarar que no se trata de técnicas alternativas o mutuamente excluyentes, pues todas pueden combinarse, teóricamente, en el desarrollo de un solo inventario de personalidad y, de hecho, en la mayor parte de los instrumentos actuales se utilizan dos o más de estos procedimientos (Anastasi, 1998).

3.18 Procedimientos relacionados con el contenido

El prototipo de los inventarios auto descriptivos de personalidad fue la Hoja de Datos de Woodworth (Woodworth Personal Data Sheet), en esencia constituyó

una tentativa por estandarizar una entrevista psiquiátrica y adaptar el procedimiento para la evaluación masiva. El legado de Woodworth a la elaboración de los inventarios modernos se aprecia en el hecho de que al preparar un nuevo banco de reactivos las instrucciones de quienes los escriben se basan en el análisis de contenido del área conductual que pretende evaluarse.

La principal ventaja de la aproximación relacionada con el contenido para el desarrollo de los inventarios de personalidad estriba en la simplicidad y lo directo del método. No obstante que esas características hacen posible contar con instrumentos relativamente breves y económicos, su transparencia permite que los examinados hagan esfuerzos conscientes por manipular los resultados en mayor medida que otros métodos; además, en general estos instrumentos no poseen las características destinadas a prevenir o detectar los sesgos de respuesta, por lo que no resulta aconsejable confiar exclusivamente en sus resultados como la base para la toma de decisiones (Anastasi, 1998).

3.19 Clave empírica de criterio

El uso de una clave empírica de criterio se refiere al desarrollo de una clave de puntuación en términos de algún criterio externo. El procedimiento requiere la selección de los reactivos que han de conservarse y la asignación de los pesos de la puntuación para cada respuesta. En la elaboración de la Hoja de Datos Personales de Woodworth, algunas de las comprobaciones estadísticas aplicadas en la selección final de los reactivos señalaron el camino para la clave de criterio.

No obstante, a pesar del uso de dichas comprobaciones empíricas, las aproximaciones relacionadas con el contenido confían esencialmente en una interpretación literal o verídica de los reactivos del cuestionario. Se considera que la respuesta a cada pregunta es un indicador de la actual existencia o inexistencia del problema, creencia o conducta descrita por la pregunta. Por otro lado, en la clave empírica de criterio las respuestas se consideran

diagnósticas o sintomáticas del criterio conductual con el que se encontraron asociadas.

Meehl en 1945 (citado por Anastasi, 1998) escribía: *“... la forma más fructífera de considerar al inventario de tipo verbal de personalidad no es como una “autoclasificación” o autodescripción cuyo valor requiere suponer que la precisión en las observaciones que el examinado hace de sí mismo son exactas. Más bien, las respuestas a los reactivos de la prueba se consideran como un segmento intrínsecamente interesante de la conducta verbal, cuyo conocimiento puede ser más importante que cualquier conocimiento del material “fáctico” sobre el que el reactivo pretende investigar de manera superficial. De modo que, si un hipocondríaco dice que sufre “muchas jaquecas”, el hecho que resulta de interés es que él lo dice”.*

Un inventario auto descriptivo consta de una serie de estímulos verbales estandarizados, cuyas respuestas se clasifican –en los casos en los que utilizan procedimientos de clave de criterio– en función de sus correlatos conductuales establecidos empíricamente, lo que implica que se les trata como a cualquier otra respuesta a una prueba psicológica. El hecho de que las respuestas correspondan a la percepción que el sujeto tiene de la realidad no altera dicha situación, sencillamente brinda una hipótesis para explicar la validez establecida de manera empírica de algunos reactivos (Anastasi, 1998).

3.20 Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI)

El Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI) constituye el ejemplo más destacado de la clave de criterio empírico en la elaboración de tests de personalidad. En años recientes, el MMPI ha sido revisado y reformulado en dos versiones, el MMPI-2 (Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen y Kaemmer, 1989, citado por Anastasi, 1998) y el MMPI para Adolescentes (MMPI-A, Butcher et al., 1992; citado por Anastasi, 1998). De cualquier modo, no es posible analizarlas sin referirse al MMPI original y a la función que cumplió en la historia de la evaluación de la personalidad.

A pesar de su origen como prototipo de un empirismo aplicado ingenuamente y de los rumores constantes sobre su inminente desaparición, el MMPI se las ha arreglado para sobrevivir. De hecho aunque su propósito original era ayudar en el proceso de clasificación psiquiátrica y aunque los procedimientos seguidos en su desarrollo lo hacían inapropiado para la evaluación de la personalidad en individuos normales, se ha utilizado lo mismo con personas normales que con pacientes psiquiátricos. El instrumento y sus versiones revisadas han añadido una serie de procedimientos y estrategias interpretativas al marco original, empíricamente derivado de la estructura de los inventarios (Anastasi, 1998).

3.21 Inventario Psicológico de California

Desde su publicación, el MMPI ha servido como base para la preparación de otros instrumentos de gran difusión. Un ejemplo notable es el Inventario Psicológico de California (California Psychological Inventory, CPI), que si bien derivó casi la mitad de sus reactivos del MMPI, se desarrolló para usarse con poblaciones adultas normales (Anastasi, 1998).

3.22 El modelo de los cinco factores

El modelo pretende utilizar un patrón jerárquico de análisis para simplificar la enorme cantidad de datos sobre la conducta afectiva de los individuos, lo que hace más fácil manejar la información al evaluar a individuos y al predecir su comportamiento en situaciones determinadas. Los factores son más descriptivos que explicativos, y no son más básicos que los reactivos individuales o las pruebas de las que se derivaron.

La forma en que se presentó el modelo de los cinco factores también generó cierta confusión y malos entendidos, pues implicaba que se habían “descubierto” los factores básicos de la personalidad mediante alguna nueva

aproximación. En realidad, los factores corresponden al segundo nivel de una jerarquía que resulta del análisis factorial de los datos de tests de personalidad y escalas de valoración. Estos factores producen puntuaciones más confiables, de ahí que la validez resultante sea, en correspondencia, más alta porque agregan o combinan medidas de los niveles inferiores de descriptores conductuales y rasgos más estrechamente definidos (Anastasi, 1998).

3.23 Técnicas proyectivas

Dentro de las técnicas proyectivas encontramos puntos de vista diferentes, por un lado, Anastasi (1998) considera que una característica importante de las técnicas proyectivas es el empleo que hacen de una tarea no estructurada en términos relativos, es decir, una tarea que permite una variedad prácticamente ilimitada de respuestas posibles. Para permitir el libre juego de la fantasía del individuo, se proporcionan breves instrucciones generales, y, por la misma razón, los estímulos de la prueba suelen ser vagos o ambiguos. La hipótesis de fondo es que la forma en que el individuo percibe e interpreta el material del instrumento o en que “estructura” la situación reflejará aspectos fundamentales de su funcionamiento psicológico. En otras palabras, se espera que los materiales de la prueba habrán de servir como una especie de pantalla sobre la que los individuos “proyectan” sus procesos de pensamiento, necesidades, ansiedades y conflictos característicos.

Además, en la medida en que los examinados rara vez se percatan de la interpretación psicológica que se hará de sus respuestas, los instrumentos proyectivos suelen ser procedimientos encubiertos de evaluación. De igual modo, las técnicas proyectivas se caracterizan por aproximarse de manera global a la valoración de la personalidad, es decir, no concentran la atención en la medición de rasgos separados sino en una imagen compuesta de la personalidad. Por fin, los exponentes de las técnicas proyectivas en general las consideran especialmente eficaces para revelar los aspectos encubiertos, latentes o inconscientes de la personalidad; más aún, argumentar que entre menos estructurada esté la prueba, más sensible resulta al material encubierto,

como se sigue de la suposición de que entre menos estructurados o más ambiguos sean los estímulos, menor será la probabilidad de que provoquen reacciones defensivas de parte del examinado.

Por otro lado, Morales (1990) habla de que estas técnicas están basadas en situaciones que se le presentan al sujeto para que abiertamente éste dé su interpretación. La proyección se refiere a la necesidad de atribuir a otros individuos comportamientos motivacionales, sociales, etc., de uno mismo que no son agradables o aceptables –por diversas razones– por quien “proyecta”, en un intento de sentirse mejor adaptado a su ambiente.

Morales (1990) manifiesta que en la forma de clasificar las técnicas proyectivas, tradicionalmente se ha insistido en indicar que éstas están constituidas de material Inestructurado, para diferenciarlas de los inventarios, auto inventarios y otros métodos que sí son estructurados. Sin embargo, las técnicas proyectivas no pueden constituir material Inestructurado porque lo que se le presenta al sujeto para interpretar son situaciones hechas. Si desde el punto de vista conceptual hay un consenso social –por tanto público– del significado de un estímulo configurado, se dice que está estructurado; en cambio, si no hay convenio de significado público, entonces será Inestructurado. Así, mientras más estructurado sea un estímulo, menos se prestará para una interpretación abierta y libre del precepto. También cabe advertir que una manera de hacer menos estructurado a un material, aunque aparentemente tenga cierto grado de estructuración, es en cuanto a lo que se le pide al sujeto que haga con él. Así, por ejemplo, si se le pide que diga, qué es lo que está pensando o escribiendo la persona que está detrás del escritorio, o que diga cómo es esa persona, entonces se le está permitiendo al sujeto interpretar con más libertad lo que ve. Aquí son mucho más fácilmente detectables las diferencias individuales que cuando se emplea material altamente estructurado (Citado por Anastasi, 1998).

3.23.1 Técnica de las manchas de Tinta de Rorschach

Una de las técnicas proyectivas más populares es la de Rorschach que se basa en la utilización de manchas de tinta. La estableció el psiquiatra suizo Hermann Rorschach (1921/1942; citado por Anastasi, 1998), y su primera descripción data de 1921. Aunque los psicólogos habían usado antes series estandarizadas de manchas de tinta en sus estudios sobre la imaginación y otras funciones, Rorschach fue el primero en aplicarlas a la investigación diagnóstica del conjunto de la personalidad. En el desarrollo de esta técnica, Rorschach experimentó con un gran número de manchas de tinta, que presentaba a diferentes grupos psiquiátricos. Como resultado de sus observaciones clínicas, las respuestas características que diferenciaban entre los diversos síndromes psiquiátricos se incorporaron gradualmente en un sistema de calificación cuyos procedimientos fueron luego perfeccionados por la evaluación complementaria de personas normales y otras con retardo mental, así como de artistas, intelectuales y otros grupos. De esta manera, la metodología de Rorschach fue la primera aplicación informal y relativamente subjetiva de las claves de criterio.

Debido a la inesperada muerte de Rorschach en 1922, sus colegas y sus estudiantes continuaron con el desarrollo del test. En las décadas siguientes, el uso de la técnica de Rorschach se difundió tanto en Europa como en los Estados Unidos; sin embargo, en ausencia de un sistema único, los procedimientos de aplicación, calificación e interpretación de “*el Rorschach*” proliferaron y evolucionaron en varios métodos o sistemas. Para la década de los sesenta, hablar del Rorschach como el único test estandarizado era, de hecho, inexacto, ya que los diversos sistemas y usuarios sólo compartían las 10 tarjetas de estímulo originales y algunos postulados interpretativos básicos derivados del trabajo original de Rorschach.

Cada una de las tarjetas del Rorschach tiene impresa una mancha de tinta con simetría bilateral. Cinco de las manchas se presentan en tonos gris y negro, dos contienen toques adicionales de un rojo brillante y las tres restantes combinan varios tonos al pastel. Durante la aplicación del instrumento se presentan las manchas, una tras otra, y se pide al individuo que diga lo que piensa que representan. Además de llevar un registro textual de las respuestas

a cada tarjeta, los examinadores suelen anotar el tiempo de reacción y la duración de las respuestas, la posición o posiciones en que se sostienen las tarjetas, los comentarios espontáneos, las expresiones emocionales y otros comportamientos incidentales del individuo durante la sesión de prueba. En algún punto después de la presentación de las 10 tarjetas, casi todos los evaluadores cuestionan sistemáticamente al individuo respecto a partes y aspectos de la mancha con los que hizo las asociaciones, lo que le permite elaborar y aclarar sus primeras respuestas.

Los diversos sistemas Rorschach, que florecieron entre la décadas de los treinta los sesenta, diferían principalmente en los métodos de calificación y, por ende, en materia de interpretación. En esencia, en la interpretación del Rorschach el foco de interés se concentra en el contenido de las respuestas o en sus características formales como la localización, los determinantes, la calidad de la forma y los diversos resúmenes cuantitativos derivados de las respuestas. Aunque los sistemas del Rorschach diferían en los detalles de calificación e interpretación de las respuestas a las tarjetas, muchos compartían la clasificación básica de las categorías de calificación. La *localización* se refiere a la parte de la mancha con la que el individuo asocia cada respuesta: ¿utiliza toda la mancha, un detalle común, un detalle inusual, un espacio en blanco o alguna combinación de las áreas? Los *determinantes* de la respuesta incluyen forma, color, sombreado y “movimiento”, aunque desde luego en la mancha no hay movimiento, se califica en esta categoría la percepción que el individuo tiene de ella como la representación de un objeto que se mueve. En estas categorías se hacen diferenciaciones posteriores; por ejemplo, el movimiento humano, el movimiento animal y el movimiento abstracto o inanimado se califican por separado. De igual modo, el sombreado puede percibirse como si representara profundidad, textura, formas imprecisas como nubes o reproducciones acromáticas de colores como las fotografías. La *calidad o nivel de la forma* de las respuestas puede referirse a la localización usada en la mancha, a su originalidad o a ambas. Además, en algunos sistemas también puede calificarse la complejidad cognoscitiva de las respuestas y otros aspectos cualitativos de las percepciones.

El tratamiento del *contenido* también ha variado entre los distintos sistemas Rorschach, aunque regularmente emplean ciertas categorías principales, entre las que destacan las figuras y los detalles humanos (o partes de las figuras humanas), y las figuras y detalles de animales. Otras categorías incluyen objetos de arte, plantas, mapas, nubes, sangre, rayos X, ropa, atributos sexuales y paisajes. A menudo se calcula una calificación popular de acuerdo con la frecuencia relativa de diferentes respuestas entre la gente en general. Para cada una de las 10 tarjetas, ciertas respuestas específicas se califican como populares por lo común de su ocurrencia; además, casi todos los sistemas incluyen un conteo de las verbalizaciones inusuales que hace el examinado durante el Rorschach, las cuales resultan particularmente útiles en la detección de formas graves de psicopatologías.

En general, el análisis de las respuestas al Rorschach se basa en la frecuencia relativa de éstas en las diversas categorías así como en ciertas razones y relaciones entre distintas categorías. Algunos ejemplos del tipo de interpretaciones cualitativas que suelen emplearse con las respuestas del Rorschach son la asociación de respuestas “globales” con el pensamiento conceptual, respuestas de “color” con la emocionalidad y de “movimiento humano” con la imaginación y la fantasía. En la aplicación del Rorschach, suele hacerse hincapié en la descripción “global” final del individuo, en la que el clínico integra los resultados de diferentes partes del protocolo y toma en consideración las interrelaciones de diferentes puntuaciones e índices. En la práctica, también se usa la información derivada de fuentes externas (como otras pruebas, entrevistas y los registros de historias de caso) al preparar esas descripciones (Anastasi, 1998).

3.23.2 La técnica de manchas de tinta de Holtzman

Wayne H. Holtzman hizo un serio esfuerzo por aplicar la orientación psicométrica a la técnica de las manchas de tinta, tomando al Rorschach como modelo. La técnica de manchas de tinta de Holtzman (*Holtzman Inkblot technique, HIT*) se diseñó para eliminar las principales deficiencias técnicas de los primeros instrumentos (Holtzman, 1961, 1986; Holtzman, Thorpe, Swartz y

Herron, 1961; citados por Anastasi, 1998); sin embargo, los cambios en los materiales de estímulo y los procedimientos son lo bastante grandes para que el instrumento de Holtzman se considere una prueba diferente y se evalúe sin referencia al Rorschach. La técnica de Holtzman proporciona dos series paralelas de 45 tarjetas cada una. Las manchas se seleccionaron de un banco preliminar en función de criterios empíricos que pretendían aumentar al máximo su efectividad. Se obtiene una sola respuesta por tarjeta. Hay tarjetas acromáticas y coloreadas, y algunas de las manchas con claramente asimétricas.

La aplicación y calificación de la HIT están bien estandarizadas y se describen con claridad desde el inicio; además, se obtienen calificaciones en 22 variables de respuesta, que incluyen muchas que igualan a las del Rorschach y algunas variables adicionales, como ansiedad y hostilidad. Para cada variable, se dispone de puntuaciones percentilares para muestras normales de niños y adultos, pero también para algunos grupos desviados (E. F. Hill, 1972; Holtzman, 1975; citados por Anastasi, 1998) La confiabilidad entre calificadores parece ser muy satisfactoria; los estudios de la confiabilidad de división por mitades, formas alternas y test-retest han mostrado diferencias entre las variables de respuesta, aunque la mayor parte de los resultados son alentadores. Una forma grupal de la prueba, que utiliza transparencias, arroja calificaciones en casi todas las variables que son comparables a las obtenidas mediante la aplicación individual (Holtzman, Moseley, Reinehr y Abbott, 1963; Swartz y Holtzman, 1963; citados por Anastasi, 1998), Holtzman (1988; citado por Anastasi, 1998) propuso recientemente la HIT 25, una versión corta que se encuentra en proceso de establecimiento de normas (Swartz, 1992; citado por Anastasi, 1998) y que está compuesta por las primeras 25 tarjetas de la forma A de la HIT con dos respuestas por tarjeta.

En la actualidad se cuenta con una cantidad considerable de datos sobre la validez de la HIT, casi todos alentadores (Gamble, 1972; Holtzman, 1975, 1986, 1988; Leichsenring, 1991; Sacchi y Richaud de Minzi, 1989; Swartz, 1973; citados por Anastasi, 1998) En la investigación de la validación se han seguido diversos métodos, incluidos el estudio de las tendencias de desarrollo,

comparaciones transculturales, correlaciones con otros instrumentos y con indicadores conductuales de las características de personalidad, así como comparaciones de grupos contrastados de individuos normales y pacientes psiquiátricos. Hay un manual preparado por E. F. Hill (1972; citado por Anastasi, 1998) que se dirige en particular al uso clínico de la HIT.

Es claro que la HIT tiene algunas ventajas psicométricas sobre el Rorschach, pues la disponibilidad de formas paralelas no sólo permite medir la estabilidad en el retest, sino que también es adecuada para los estudios de seguimiento. La restricción a una respuesta por tarjeta mantiene constante para cada individuo la productividad de respuesta (R), con lo que se evitan muchos de los errores de calificación del Rorschach; sin embargo, debe advertirse que todavía no se logra controlar la longitud de las respuestas (número de palabras) que, como el Rorschach, ha demostrado relacionarse significativamente con varias calificaciones de la HIT (Megargee, 1966; citado por Anastasi, 1998). A pesar de sus ventajas, la información sobre la HIT es escasa en comparación con la del Rorschach, por lo que se necesitan más datos para establecer la importancia diagnóstica de varias calificaciones y la validez de constructo de las variables de personalidad evaluadas con esta técnica (Anastasi, 1998).

3.23.3 Test de Apercepción Temática como Técnica Pictórica o Gráfica

En contraste con las técnicas de manchas de tinta, el Test de Apercepción Temática (TAT) presenta estímulos muy estructurados y requiere respuestas verbales más complejas y organizadas en forma significativa. La interpretación que el examinador hace de las respuestas por lo general se basa en el análisis de contenido de una naturaleza más bien cualitativa. Desarrollado inicialmente por Henry Murray y su equipo en la Clínica Psicológica de Harvard (Murray *et al.*, 1938; citado por Anastasi, 1998), el TAT no sólo se ha empleado de modo extenso en la investigación y la práctica clínica, sino que también ha servido

como modelo para el desarrollo de muchos otros instrumentos (J. W. Atkinson, 1958; Bellak, 1993; Dana, 1996b; R. Harrison, 1965; Holmstrom, Silber y Kart, 1990; Klopfer y Taulbee, 1976; Obrzut y Boliek, 1986; citados por Anastasi, 1998)

Los materiales del TAT consisten en 19 tarjetas que contienen dibujos no definidos en blanco y negro y una tarjeta en blanco. Al individuo se le pide que elabore una historia que se ajuste al dibujo, que diga qué condiciones culminaron en el acontecimiento mostrado en el dibujo, que describa lo que sucede en el momento y lo que los personajes piensan y sienten y que dé el resultado. En el caso de la tarjeta en blanco, se le dan instrucciones de que imagine algún dibujo, que lo describa y que cuente una historia al respecto. El procedimiento original descrito por Murray en el manual requiere dos sesiones de una hora, en cada una de las cuales se emplean 10 tarjetas. Las tarjetas reservadas para la segunda sesión se eligieron deliberadamente de modo que fueran más inusuales, dramáticas y extrañas, y las instrucciones correspondientes exhortan a los individuos a que den rienda suelta a su imaginación. Se dispone de cuatro conjuntos de 20 tarjetas, para niños, niñas, y para varones y mujeres mayores de 14 años. La mayoría de los clínicos utiliza conjuntos abreviados de tarjetas especialmente seleccionadas, por lo que rara vez presentan más de 10 tarjetas a un solo examinado.

El TAT se ha empleado mucho en la investigación de la personalidad, pero, desafortunadamente, la diversidad de los procedimientos de aplicación y calificación e incluso de los materiales de estímulo asociados se ha extendido a las formas de investigación y a la práctica clínica (Keiser y Prather, 1990; citado por Anastasi, 1998), y tal diversidad ha hecho muy difícil investigar las propiedades psicométricas “del TAT” como prueba psicológica distinta porque el método carece del requisito básico de uniformidad. Además, se dispone de una cantidad considerable de datos experimentales que demuestran que condiciones como el hambre, la privación de sueño y la frustración social afectan significativamente las respuestas al TAT (J. W. Atkinson, 1958; citado por Anastasi, 1998). Aunque brinda apoyo a la hipótesis proyectiva, la sensibilidad del TAT a esas condiciones temporales puede complicar el

significado de las respuestas. La cuestión de la consistencia interna de las respuestas del TAT también ha recibido atención (J. W. Atkinson, 1981; Entwisle, 1972; citado por Anastasi, 1998), y si tiene clara la necesidad de aplicar cierto control a la longitud de las historias, o productividad, un problema que el TAT comparte con el Rorschach (J. W. Atkinson y Raynor, 1974; citado por Anastasi, 1998).

3.23.4 El Estudio Pictórico de Frustración de Rosenzweig

En contraste con el TAT, en el Estudio Pictórico de Frustración, de Rosenzweig, Estudio P-F (*Rosenzweig Picture-Frustration Study, P-F Study*), la cobertura está más circunscrita y requiere respuestas más sencillas. El instrumento se encuentra disponible en formas para adultos, individuos de 14 años y mayores (Rosenzweig, 1950, 1978a, 1978d) para adolescentes de 12 a 18 años (Rosenzweig, 1970, 1976b, 1981a), y para niños de cuatro a 13 años (Rosenzweig, 1960, 1977, 1981b, 1988) El Estudio P-F, que se derivó de la teoría del autor sobre la frustración y la agresión, presenta una serie de caricaturas en las que una persona frustra a otra o llama la atención sobre una condición frustrante. En el espacio en blanco el individuo escribe lo que la persona frustrada podría contestar (citados por Anastasi, 1998).

En el Estudio P-F, las respuestas se clasifican de acuerdo con el tipo y la dirección de la agresión. Las formas de agresión incluyen: obstáculo-dominancia, énfasis en el objeto frustrante, defensa del yo, concentrar la atención en la protección de la persona frustrada, persistencia de la necesidad, concentrarse en la solución constructiva del problema frustrante. La dirección de la agresión se califica como exoagresiva o dirigida hacia el ambiente externo; endoagresiva, o dirigida hacia uno mismo, e imagoagresiva o la desviación de la agresión en una tentativa por encubrir o evadir la situación. Al calificar la prueba, se compara el porcentaje de respuestas que cae en cada una de estas categorías con los porcentajes normativos correspondientes. También es posible obtener la calificación de conformidad con el grupo (CCG), que muestra la tendencia del individuo a dar respuestas que coincidan con las respuestas modales de la muestra de estandarización.

Al ser de una cobertura más limitada y más estructurada y contar con procedimientos de calificación relativamente objetivos, el Estudio P-F se presta más a un análisis estadístico que la mayor parte de las otras técnicas proyectivas. Desde su inicio se han hecho esfuerzos sistemáticos por obtener normas y supervisar su confiabilidad y validez. Después de casi 50 años, tanto el autor como otros investigadores han realizado una considerable cantidad de investigaciones con el Estudio P-F, cuya bibliografía aborda las propiedades psicométricas del instrumento y temas como el diagnóstico clínico, los cambios en el desarrollo, las diferencias de género, las diferencias culturales y la relación entre el humor y la agresión (Graybill, 1990, 1993; Nevo y Nevo, 1983, Rosenzweig, 1976a, 1978b, 1978c; Rosenzweig y Adelman, 1977; citados por Anastasi, 1998)

3.23.5 Técnicas Verbales

Ciertas técnicas proyectivas son completamente verbales pues sólo utilizan palabras tanto en los materiales de estímulo como en las respuestas. Algunas de estas técnicas verbales pueden emplearse ya sea de manera oral o por escrito, todas pueden aplicarse por escrito a grupos; estas condiciones impiden su uso con niños pequeños o con personas iletradas o que hablan otro idioma.

Una técnica que se anticipó por más de medio siglo al torrente de las pruebas proyectivas fue la *prueba de asociación de palabras*, conocida originalmente como “prueba de asociación libre”. Originalmente descrita por Galton (1879; citado por Anastasi, 1998), más tarde Wundt y J. McK. Cattell la llevaron al laboratorio psicológico donde la adaptaron a diversos usos. El procedimiento comprende sencillamente la presentación de una serie de palabras no relacionadas, ante cada una de las cuales se pide al individuo que responda con la primera palabra que le venga a la mente. Los primeros psicólogos experimentales, así como los primeros evaluadores mentales, vieron en estas pruebas de asociación una herramienta para la exploración de los procesos de pensamiento.

La aplicación clínica del método de asociación de palabras fue estimulada por el movimiento psicoanalítico, aunque otros psiquiatras, como Kraepelin las habían investigado antes. Entre los psicoanalistas, la contribución de Jung al desarrollo de la prueba de asociación de palabras es la más notable. Jung (1910; citado por Anastasi 1998) seleccionó palabras estímulo que representan “complejos emocionales” comunes y analizó las respuestas relacionándolas al tiempo de reacción, al contenido y las expresiones físicas de tensión emocional. Más de 30 años después, Rappaport y sus colaboradores (1946/1968; citado por Anastasi, 1998) desarrollaron en la clínica Menninger una técnica similar que, a juicio de sus autores, tenía un propósito doble: ayudar a detectar deterioros en los procesos de pensamiento y proponer áreas significativas de conflicto. También cabe mencionar el uso de la técnica de asociación de palabras como un “detector de mentiras”, una aplicación iniciada también por Jung que a partir de entonces fue tema de una extensa investigación tanto en el laboratorio como en situaciones prácticas (Burt, 1931; Lindsley, 1955; citado por Anastasi, 1998)

El *completamiento de frases* es otra técnica proyectiva verbal de gran uso tanto en la investigación como en la práctica clínica (P. A. Goldberg, 1965; Haak, 1990; D. H. Hart, 1986; Lah, 1989; citados por Anastasi, 1998). En términos de la longitud de las respuestas, la escritura y otros aspectos, las pruebas de completamiento de frases ocupan una posición intermedia entre las técnicas de asociación de palabras y las temáticas. Las palabras iniciales o el origen de las frases generalmente permiten una variedad prácticamente ilimitada de complementos posibles. El cuerpo de la oración se formula de modo que provoque respuestas relevantes del dominio de personalidad investigada. La flexibilidad de la técnica representa una de sus ventajas para propósitos clínicos y de investigación, aunque existen algunas formas estandarizadas para aplicaciones más generales.

Se han elaborado muchas otras pruebas de completamiento de frases tanto para la evaluación de diferentes poblaciones objetivos como para diversos usos de diagnóstico y de investigación. Algunas adiciones interesantes de reciente aparición abarcan instrumentos diseñados para detectar la simulación de la

incapacidad durante los exámenes, para predecir la eficacia administrativa y para evaluar constructos, como los mecanismos de defensa, que pueden ser relevantes para la evaluación de la personalidad (Anastasi, 1998).

3.23.5.1 Recuerdos Autobiográficos

Uno de los desarrollos recientes más prometedores en el área de las técnicas verbales proyectivas es el resurgimiento del interés en el uso de los *recuerdos autobiográficos* para la evaluación de la personalidad. Es obvio que el análisis de los recuerdos, en especial los más tempranos, para comprender conflictos recurrentes o intratables que se presentan en la vida posterior está ligado a la psicoterapia psicodinámica desde la época de Freud. Además, Alfred Adler, que aparte de ser uno de los seguidores originales de Freud llegó a fundar su propia escuela de psicología individual, consideraba que la clave para entender el “estilo de vida” de la persona estaba en particular en el primer recuerdo, por lo que los psicólogos adlerianos utilizan desde los años treinta los recuerdos tempranos como herramientas clínicas y ocasionalmente en la investigación. Otros teóricos también han reconocido el papel central que en la evolución de la personalidad pueden desempeñar los recuerdos autobiográficos (considerados más como construcciones o proyecciones que como narraciones verdaderamente históricas). Pese a ello, luego de una corriente de interés en la primera parte del siglo XX, no fue sino hasta hace muy poco tiempo que ésta fuente de información sobre la personalidad empezó a explorarse de manera constante y sistémica (Anastasi, 1998).

3.23.6 Técnicas de Ejecución

Una categoría grande y amorfa de técnicas proyectivas abarca muchas formas de autoexpresión relativamente libre. Una característica común es que todas ellas han sido empleadas como procedimientos terapéuticos y de diagnóstico. Se cree que gracias a las oportunidades de autoexpresión que dichas actividades permiten, el individuo no sólo revela sus problemas emocionales, sino que también puede aliviarlos (Anastasi, 1998).

3.23.6.1 Técnicas de Dibujo

En la búsqueda de señales diagnósticas significativas para la evaluación de la personalidad se ha investigado casi cada medio, técnica o tipo de material subjetivo, aunque se ha dedicado una atención especial al dibujo de la figura humana. Un ejemplo conocido es la Prueba de Dibujo de una Persona de Machover (*Machover Draw-a-Person Test*, D-A-P, 1949; citado por Anastasi, 1998), en el que se proporcionan al individuo lápiz y papel y se le pide que “dibuje a una persona”. Luego de que termina el primer dibujo, se le pide que dibuje a una persona del sexo opuesto. Mientras el sujeto hace los dibujos, el examinador anota sus comentarios, la secuencia en que dibuja las distintas partes y otros detalles de procedimiento. El dibujo es seguido por una serie de preguntas para obtener información específica sobre edad, escolaridad, ocupación y otros hechos asociados con los personajes dibujados. La indagación puede incluir la petición de que construya una historia acerca de cada personaje.

No sólo se mantiene la popularidad de los dibujos de la figura humana, sino que, de hecho, se han incluido tareas adicionales de dibujo. Una de las más populares es la técnica H-T-P (*House-Tree-Person*) que, como lo indica su nombre, requiere que el examinado haga dibujos de una casa, un árbol y una persona (Buck, 1948, 1992; citado por Anastasi, 1998). Las características y los rasgos de los dibujos, junto con una extensa indagación que les sigue, suelen utilizarse como fuente de hipótesis sobre las áreas generales de conflicto y preocupación. Una técnica más reciente, que parece tener un potencial desacostumbrado como instrumento clínico, es el Dibujo Dinámico de la Familia (*Kinetic Family Drawing*, KFD, R. C. Burns, 1982; R. C. Burns y Kaufman, 1970, 1972; citados por Anastasi, 1998). La prueba pide a los niños que dibujen a todos los miembros de su familia, incluyéndose, “haciendo algo”. El KFD ha generado una gran cantidad de investigaciones. En una revisión reciente de la bibliografía, Handler y Habenicht (1994; citado por Anastasi, 1998) afirmaron que a pesar de los problemas metodológicos enfrentados por la investigación hecha sobre ésta técnica, hay una serie de descubrimientos alentadores que garantiza su seguimiento con análisis más complejos, como la

regresión múltiple. La distancia y el grado de interacción de las figuras del KFD, por ejemplo, parecen estar entre los rasgos psicológicamente más significativos de los dibujos (Anastasi, 1998).

3.23.7 Técnicas de juego y pruebas con juguetes

En la evolución proyectiva se han utilizado diversas clases de técnicas de juego y pruebas con juguetes que incluyen objetos como títeres, muñecos y miniaturas. A partir de su origen en la terapia de juego con niños, estos materiales se adaptaron luego para la evaluación diagnóstica de niños y adultos. Los objetos se seleccionan por su valor asociativo, y entre los artículos más usados se encuentran muñecos que representan a adultos y niños de ambos sexos, animales, muebles, figuras de cocina y baño y otros artículos domésticos. Se espera que el juego con estos artículos revele las actitudes del niño hacia su propia familia, así como las rivalidades fraternas, los temores, las agresiones, los conflictos, etc. El examinador toma nota de los artículos que el niño elige y de lo que hace con ellos, así como de sus verbalizaciones, expresiones emocionales y otras formas de conducta abierta (Anastasi, 1998).

Capítulo 4. El Cuestionario de los 16 factores de las Personalidad de R.B. Cattell

4.1 Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell, Quinta Edición. Versión Mexicana

Autor: R. B. Cattell

Procedencia: Estados Unidos de Norteamérica, distribuido en México por el Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería (IMEC).

Utilidad: Mide 16 factores primarios de personalidad que entre otras cosas abarca Calidez, Razonamiento, Estabilidad Emocional, Dominación, Entusiasmo, Conciencia de Reglas, Audacia Social, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprehensión, Apertura al Cambio, Autodependencia, Perfeccionismo, Tensión.

Adicionalmente se obtienen 5 Factores Globales que miden Extroversión, Ansiedad, Dureza, Independencia, Auto-control.

Finalmente, permite realizar una interpretación del perfil diseñada para el área de recursos humanos.

Calificación: Manual o en línea. Una vez calificado presenta el perfil del sujeto evaluado en calificaciones sten.

Aplicación: Se utiliza con sujetos mayores de 16 años

Material: Manual, Cuadernillo de preguntas, Hoja de Respuestas, Plantillas de calificación, Perfil de interpretación.

Formato: Lápiz y Papel. o en línea

Tiempo de Administración: 30 a 45 minutos

Normas: La versión mexicana presenta tablas normativas para población general para ambos sexos, adicionalmente se presentan datos normativos para las escalas de validez (Manejo de Impresión, Infrecuencia, y Aceptación Tácita o Aquiescencia).

Tabla 4.1. Ficha Técnica del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana (Varela, D.R. y Villegas H. E, 2001; citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 factores de personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana. IPAT, IMEC).

4.2 Antecedentes y Uso Actual

Cattell en su intento por desarrollar la taxonomía de rasgos de personalidad comparable a la tabla periódica de los elementos de química, realizó diversas investigaciones. La primera de ellas (Cattell, 1943) se basó en muchos de los términos del rasgo ya utilizados por Allport (Allport y Odbert, 1936; citado en Pervin, 1998) que mejor lugar hay para buscar los elementos básicos de la personalidad que en el lenguaje que la gente utiliza para describirse los unos a los otros. Lo que hizo fue desarrollar una lista de términos de la personalidad hallados en el uso común y en las publicaciones profesionales, pero además, aplicando el análisis factorial para determinar qué grupos de términos parecían ir juntos. Un centenar de adultos que estaban clasificados por conocidos o expertos fueron evaluados según estos 171 términos, y estas evaluaciones fueron sometidas al análisis factorial y de esta forma determinar qué grupos de rasgo estaban más correlacionados. Llegó a la conclusión de que aparecían quince factores que explicaban la mayor parte de la personalidad.

Insatisfecho con los análisis de los términos de rasgo tal como se utilizaban en el lenguaje cotidiano, Cattell empezó a determinar si los mismos grupos de términos del rasgo (factores) podrían ser descubiertos en cuestionarios. Esta investigación debía servir de verificación de la primera investigación y también de base para el desarrollo de un cuestionario para medir diferencias individuales en los elementos básicos de la personalidad. Se escribieron y administraron miles de ítems de cuestionario a un gran número de sujetos. Nuevamente se utilizaron los análisis factoriales para determinar que ítems de cuestionario iban juntos. Analizando estos datos Cattell llegó a la conclusión de que había 16 factores o grupos de ítems y sobre esta base desarrolló el Cuestionario de los 16 factores de la personalidad (16PF) para medir las diferencias individuales en las dimensiones pertinentes del rasgo (Cattell y Eber), 1962; citado en Pervin, 1998). Algunas de estas dimensiones del rasgo eran Reservado-Comunicativo, Estable-Emocional, Oportunista-Consciente y Conservador-Experimentador.

De estos 16 factores, Cattell llegó a la conclusión de que 12 factores mostraban una notable relación con aquellos obtenidos de la primera investigación que incluía clasificaciones basadas en los términos del rasgo usados en el lenguaje cotidiano, mientras que 4 factores parecían ser únicos en los cuestionarios.

Siguiendo con esta línea de investigación, quiso determinar si los mismos factores se obtendrían utilizando datos de test objetivos, por lo que una vez más, muchos sujetos fueron examinados pero en este caso con test de laboratorio con la finalidad de establecer qué conductas iban juntas para formar factores de rasgo. El análisis factorial de los datos de test conductual dio como resultado el descubrimiento de 21 factores de rasgo, que a pesar de que había una notable superposición con los factores obtenidos de las clasificaciones y de los cuestionarios, no había una simple correspondencia “punto a punto” (Skinner y Howarth, 1973, citado en Pervin, 1998).

Es de este modo y a partir de 1962 que se han venido desarrollando diferentes investigaciones y por lo tanto nuevas ediciones del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad, cada una de ellas aportando algún aspecto importante en este campo tan extenso, la personalidad.

En la actualidad y en nuestro país, se hace uso del 16 FP Cuarta Edición, el cual está basado en una serie de investigaciones, dirigidas a localizar importantes *fuentes de los rasgos* de una forma unitaria, independiente y pragmática, tanto en las clasificaciones como en los cuestionarios [Cattell, 1946, 1950(a), 1957(b), 1965(c); Citado en El Manual e Instructivo del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición, 1980, México: Editorial Manual Moderno].

Por *fuentes de los rasgos*, se quiere decir factores (convertidos a una estructura simple) que afectan grandes áreas de la conducta de la personalidad, tales como inteligencia, estabilidad emocional, superego fuerte, impetuosidad y dominancia. Mucho se ha venido conociendo sobre la naturaleza de esas dimensiones a través de estudios con clasificaciones, con medidas de laboratorios y con situaciones de la vida real (Buros, 1965; Cattell,

1965©; Cattell y Monroy, 1962; Cattell y Scheier, 1965; Cattell y Stice, 1954; Laird y Laird, 1951; Ostfel y otros, 1964; Hall y Lindzey, 1957. Citado en El Manual e Instructivo del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición, 1980, México: Editorial Manual Moderno).

4.3 El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell (Cuarta Edición)

El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición (16fp) es un instrumento que fue diseñado para la investigación básica en Psicología y para cubrir lo más ampliamente posible el campo de la personalidad, en individuos mayores de 16 años, en corto tiempo. En México esta cuarta edición es la más usada, sin embargo, nunca se hicieron estudios de validación de la prueba ni tampoco de las 3 ediciones anteriores, además esta cuarta edición carece de plantillas de validez.

Existen diferentes formas del 16 pf Cuarta Edición, A y B por un lado, y las formas C y D por el otro; la principal diferencia entre estas formas radica en su extensión y el tiempo que requieren para su aplicación. La forma A o B requieren generalmente de 45 a 60 minutos cada una para su aplicación. Es importante mencionar que el manual señala la necesidad de usar al menos dos formas (p. ej., A+B o C+D), particularmente en situaciones de investigación y en todos los casos en que se requiera de máxima precisión.

Las cuatro formas que presenta la Cuarta Edición del 16 pf son para personas que sepan leer y escribir y cuyo nivel educativo sea aproximadamente el equivalente al de los estudiantes de secundaria, aunque el nivel de lectura y el tiempo de aplicación que se requiere para las formas C y D es un poco menor que el necesario para las formas A y B. Los resultados pueden calificarse manualmente o por medio de computadora.

Además de los 16 factores principales de la personalidad, el instrumento puede usarse para medir cuatro dimensiones secundarias adicionales, las cuales, son

rasgos amplios y cuya calificación se obtiene de los componentes de los rasgos primarios.

Los 16 Factores Primarios que mide el 16 pf cuarta edición son:

+Factor A: Expresividad Emocional	Soliloquia Vs Sociabilidad
+Factor B: Inteligencia	Inteligencia Baja Vs Inteligencia Alta
+Factor C: Fuerza del Yo del Yo	Debilidad del Yo Vs Fuerza Superior
+Factor E: Dominancia	Sumisión Vs Ascendencia
+Factor F: Impulsividad	Retraimiento Vs Impetuosidad
+Factor G: Lealtad Grupal	Super ego Débil Vs Superego Fuerte
+Factor H: Aptitud Situacional	Timidez Vs Audacia
+Factor I: Emotividad	Severidad Vs Sensibilidad Emocional
+Factor L: Credibilidad	Confianza Vs Desconfianza
+Factor M: Actitud Cognitiva	Objetividad Vs Subjetividad
+Factor N: Sutileza	Ingenuidad Vs Astucia
+Factor O: Conciencia culpabilidad	Adecuación Serena Vs Propensión a la
+Factor Q1: Posición Social	Conservadurismo Vs Radicalismo
+Factor Q2: Certeza Individual Autosuficiencia	Dependencia Grupal Vs
+Factor Q3: Autoestima	Indiferencia Vs Control
+Factor Q4: Estado de Ansiedad	Tranquilidad Vs Tensión

Los 4 Factores Secundarios del 16 pf son:

- +Extraversión
- +Ansiedad
- +Tenacidad

+Independencia

Por supuesto que cada psicólogo debe determinar por sí mismo la aplicabilidad de cualquier instrumento para la solución de los problemas que enfrenta. Los criterios esenciales que recomienda el uso del 16 FP, son:

- 1) Que el cuestionario 16 PF está inserto dentro del amplio tejido o red de la teoría psicológica general;
- 2) Que en su forma actual, la prueba se basa en un fundamento empírico de más de 10 investigaciones de análisis factorial, sobre una muestra de varios miles de reactivos;
- 3) Que las propiedades psicométricas de las escalas (p. ej. Confiabilidad, Validez, etc.) han sido exploradas y reportadas a partir de una gran variedad de muestras y condiciones;
- 4) Que los datos científicos acerca del cuestionario (reportadas en numerosos libros y artículos) proporcionan una rica base de evidencia y de criterio en psicología industrial, clínica, social y educacional.

Es importante señalar que las normas mexicanas para adultos presentadas en el manual del 16 pf Cuarta Edición son exclusivas para la edición 1962, es decir, los cuadros que se presentan en las páginas 77 y 78 del manual correspondientes a las normas mexicanas para adultos masculinos (Forma A) y normas mexicanas para adultos femeninos (Forma A) se obtuvieron a partir de la edición de 1962 y con una muestra de 103 y 49 sujetos respectivamente; por lo tanto no corresponden a las normas para la cuarta edición. En realidad, no se cuenta con un estudio registrado para obtener normas para mexicanos de este instrumento y la muestra normativa existente de 103 y 49 sujetos es bastante limitada lo cual nos indica que estos datos no son significativos ni confiables para que puedan ser utilizados de manera válida.

Desde la primera edición del 16 PF publicada en 1949, cuatro revisiones se han realizado, distinguiéndose cada una por su aportación en la mejora de las escalas (1956, 1962, 1967-69, 1993).

La revisión de 1993, da como resultado la quinta edición, y refleja mejoras en las características psicométricas y presta atención a los cambios culturales y avances dentro de la profesión (e.g., *Normas para la Educación y Test Psicológico de la APA, 1985*). El Manual Técnico del 16 PF Quinta Edición provee de información muy completa relacionada con la quinta edición (ver Cattell, H.E.P., 1994) y de la muestra para la estandarización (ver Conn & Rieke, 1994a). La sección que se presenta a continuación resume el progreso de los datos. (Citado en El Manual e Instructivo del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición, 1980, México: Editorial Manual Moderno).

4.4 El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad (Quinta Edición)

El 16 PF Quinta Edición, aunque fue revisado y actualizado, continúa midiendo las mismas 16 escalas del factor primario, identificadas por Cattell hace 45 años. Las escalas de este factor quedan señaladas por letras, como lo designó Cattell, tal como “Factor A” pero también se le designan etiquetas descriptivas, como “Calidez”.

A continuación se presenta de forma resumida las escalas del factor primario, se recomienda consultar El Manual del Administrador para el 16 PF Quinta Edición (Cattell, 1994) para obtener mayor información al respecto (Citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

4.5 Escalas del Factor Primario del 16 PF Quinta Edición

Factor A (Calidez): Cálido Vs Reservado

Haciendo un breve resumen, el factor A se refiere a la tendencia a ser cálido en el trato con la gente frente a la tendencia a ser más reservado socialmente y en las relaciones interpersonales; ambos polos son normales.

Factor B (Razonamiento): Abstracto Vs Concreto

El factor B es descrito como una breve medida de razonamiento o la inteligencia; si bien no pretende ser un sustituto de otras medidas más confiables para medir la habilidad mental. A pesar de que el razonamiento no es un rasgo de la personalidad, este se incluye en el 16 PF porque el estilo cognitivo modera las expresiones de varios rasgos de la personalidad.

Factor C (Estabilidad Emocional): Estable Vs Emocionalmente Inestable

En gran parte este factor tiene que ver con la forma de hacer frente a cada día de la vida y a los retos que se presenta. Las puntuaciones elevadas sugieren que la persona tiende a tomar la vida de forma adaptativa, balanceando los eventos y las emociones. Las personas con puntuaciones bajas sienten cierta escasez de control sobre la vida, tienden a reaccionar a la vida, mientras las que obtienen puntuaciones elevadas hacen elecciones adaptativas o preactivas en el manejo de sus vidas.

Factor E (Dominación) Dominante Vs Cooperativo

Este factor involucra la tendencia de ejercerse la voluntad de uno sobre la de otros (Dominación) versus ser acatado a los deseos de otros (Acatamiento). El factor E es más acerca de dominación que acerca de asertividad. Mientras que el ser asertivo sirve para proteger los derechos, deseos, y límites personales; el ser dominante sirve para subyugar los deseos de los otros (Cattell, H.B., 1989; citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

Factor F (Entusiasmo): Alegre Vs Serio

El factor F es comparado con la expresión y espontaneidad exhibida por los niños antes del aprendizaje de autocontrol. Las personas con altos puntajes

son entusiastas, espontáneas, buscan llamar la atención; son alegres y procuran las situaciones sociales.

Factor G (Conciencia de Reglas): Consciente de Reglas Vs Carencia de normas internas

Este factor se refiere a la extensión de los valores culturales del bien y del mal, qué tan internos se encuentran y su presentación en la conducta. Este factor ha sido asociado con el concepto psicoanalítico del superego, en el que los ideales morales provenientes de la cultura y el medio ambiente son interiorizados y se usan para controlar los impulsos de autogratificación del ello.

Factor H (Audacia Social): Socialmente Audaz Vs Tímido

En este factor las puntuaciones altas tienen que ver con personas socialmente audaces y aventureros en grupos sociales, muestran poco temor a situaciones sociales. En tanto que con puntuaciones bajas, existe la tendencia a ser socialmente tímido y cauteloso, con dificultad para hablar frente a un grupo.

Factor I (Sensibilidad): Sensible Vs Utilitario

El contenido del factor I en la Quinta Edición, se enfoca a la sensibilidad y susceptibilidad de la gente; esto es, con puntuaciones elevadas la gente tiende a basar sus juicios en impresiones personales, mientras que con puntuaciones bajas la gente tiende a un enfoque utilitario. La gente sensible confía en su empatía y sensibilidad en sus consideraciones; los utilitarios son menos sentimentales, poniendo más atención a cómo operan o trabajan las cosas.

Factor L (Vigilancia): Vigilante Vs Confiado

Este factor se refiere a la tendencia a confiar o bien a ser vigilante de los asuntos e intenciones de los demás. Las personas con puntuaciones altas

tienden a pensar que se van a aprovechar de ellos, se sienten como separados de la gente.

Factor M (Abstracción): Abstracto Vs Objetivo

El factor M se enfoca al tipo de pensamiento al que la gente brinda mayor atención. La gente abstracta tiende más a los procesos internos e ideas más que a los hechos reales. La gente objetiva tiende a centrarse en sus sentidos, en datos observables, y en realidades externas de su medio ambiente para formar sus percepciones. En ediciones pasadas, este factor es relacionado a las funciones perceptivas Jungianas, Sensación versus Intuición (Cattell, H.B., 1989; citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

Factor N (Privacidad): Privado Vs Franco

Este factor se refiere a la tendencia a ser Franco (N-) y personalmente abierto, o bien, ser Privado (N+) y reservado. La tendencia del examinado a ser una persona que “mantiene sus reservas”, o bien que es una persona que “pone las cartas sobre la mesa”.

Factor O (Aprehensión): Aprensivo Vs Seguro de sí mismo

Este factor mide la tendencia a preocuparse por las cosas y sentirse aprensivo e inseguro; algunas veces estos sentimientos se dan en respuesta a una situación particular de la vida. En otros casos, estos sentimientos son parte de las características de un patrón de respuesta, que se presenta a través de las diversas situaciones en la vida de una persona.

Factor Q1 (Apertura al Cambio): Abierto al Cambio Vs Tradicional

Las puntuaciones elevadas nos indican que se trata de personas que tienden a pensar en la forma de mejorar las cosas y disfrutan experimentando. Si perciben una situación insatisfactoria o monótona, se inclinan al cambio. Las personas con puntuaciones bajas tienden a ver las cosas desde un punto de vista tradicional. No cuestionan la forma en que se han hecho las cosas, prefieren vivir siendo predecibles, aún si el modo de vida no es el ideal.

Factor Q2 (Autodependencia): Autosuficiente Vs Orientado al Grupo

Este factor se refiere al contacto o proximidad con las demás personas. Las personas con puntuaciones elevadas son Autosuficientes, disfrutan estar solos y prefieren tomar decisiones por ellos mismos. Las personas con puntuaciones bajas están Orientadas al Grupo y prefieren estar rodeados de gente, disfrutan hacer cosas en compañía de las demás personas.

Factor Q3 (Perfeccionismo): Perfeccionista Vs Tolerante al Desorden

Este factor trata de distinguir entre las que quieren hacer las cosas correctamente y que tienden a ser organizados, tener lugar apropiado para guardar las cosas, y planear y entre las personas que dejan más cosas a la suerte y tienden a sentirse mejor en un sitio desorganizado.

Factor Q4 (Tensión): Tenso Vs Relajado

Esta escala es asociada con la tensión nerviosa. La tendencia a tener una energía inquietante y a incomodarse cuando la hacen esperar o a sentirse relajadas y tranquilas; es decir, pacientes. (Citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

4.6 Factores Globales

El amplio dominio de la personalidad bajo el cual se agrupan las escalas del factor primario es llamado ahora “Factores Globales” en lugar de “Factores de Segundo Orden”; sin embargo, este dominio todavía muestra una razón fundamental en la estructura de los factores, parecida a aquella previamente encontrada, confirmando los hallazgos originales de Cattell. Los cinco Factores Globales de la Personalidad, a través de los cuales se agrupan las Escalas Primarias son: Extroversión, Ansiedad, Dureza, Independencia y Autocontrol.

Extroversión (Extrovertido Vs Introvertido)

La extroversión ha sido incluida en las descripciones más tempranas de la personalidad. Su construcción es atribuida en gran parte a Jung (1971), pero ha sido encontrada y descrita en muchos estudios subsecuentes, tales como aquellos hechos por Eysenck (1960) y Cattell (1957).

Ansiedad (Ansioso Vs Imperturbable)

La Ansiedad ha sido descrita desde tempranos estudios de la personalidad, y continúa siendo descrita en estudios de las dimensiones de personalidad del “Modelo de los Cinco Grandes” (Golberg, 1992). La ansiedad puede surgir como respuesta a eventos externos, o puede ser generada internamente; puede ser una activación del estado de “Pelea-o-Fuga”, que se asocia con la percepción o la amenaza real.

Dureza (Duro Vs Receptivo)

Este factor global llamado Dureza (Rigidez), tiene muchos aspectos que contribuyen a su formación, como lo reflejan los factores primarios involucrados. Las personas rígidas tienden a ser Reservadas, Utilitarias, Objetivas y Tradicionales. Aunado a que las personas Rígidas o Duras actúan desde un nivel cognitivo, también podría representar el estilo de ser “estables”,

posiblemente con el título de decididos y firmes. Esto es, ellos no podrían abrirse a otros puntos de vista, a gente inusual, o a nuevas experiencias.

Independencia (Independiente Vs Dependiente)

La Independencia gira alrededor de la tendencia a ser activa y enérgicamente autodeterminado en los pensamientos y en las acciones. La Independencia tiene varios aspectos contribuyentes, como se refleja en sus escalas primarias.

Autocontrol (Autocontrolado Vs Incontrolado)

Autocontrol se refiere a la regulación de los impulsos; las puntuaciones elevadas tienden a considerarse para personas que son capaces de inhibir sus impulsos y lo hacen de muchas formas, dependiendo del patrón de las puntuaciones obtenidas en las escalas del factor primario (Citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

4.7 Características del 16 PF 5ª Edición

El 16 PF Quinta Edición contiene 185 reactivos que comprenden las 16 escalas del factor primario de la personalidad así como también un índice de Manejo de Impresiones (IM), el cual valora la conducta social deseable. Cada escala contiene de 10 a 15 reactivos. La prueba, que puede administrarse individualmente o en grupo, se contesta en un periodo de 35 a 50 minutos en la versión lápiz y papel, o en un periodo de 25 a 35 minutos en la versión computarizada.

A diferencia de las ediciones anteriores de 16 pf, la quinta edición, sólo tiene una sola forma y se sigue aplicando a sujetos mayores de 16 años con capacidad de leer y escribir. El cuestionario de los 16 factores de personalidad versión mexicana (Varela, D.R. y Villegas, H.E., 2001), ha sido validado para población mexicana lo cual tiene un valor significativo para continuar e innovar

investigaciones sobre este instrumento poco utilizado y estudiado en México pero de gran importancia a nivel mundial para predecir la conducta de los sujetos.

La quinta edición sigue midiendo los mismos factores de las ediciones anteriores, pero un gran cambio se da en los “factores globales” así conocidos en la quinta edición o “factores de segundo orden” conocidos en la cuarta edición, ya que en la quinta edición son 5 los factores globales a diferencia de la edición anterior donde sólo eran 4, esto es debido a los estudios de las dimensiones de personalidad del modelo de los cinco grandes lo cual ahora nos proporciona una dimensión adicional del sujeto para predecir su conducta.

Las 8 interpretaciones que tiene el 16 pf quinta edición son:

- 1- Básico
- 2- Clínico
- 3- Laboral (Recursos Humanos)
- 4- Vocacional
- 5- Pareja
- 6- Trabajo de Grupo
- 7- Inteligencia Emocional
- 8- Big Five

Estas interpretaciones hacen del 16 pf quinta edición, un instrumento de gran importancia y de gran trascendencia para predecir y conocer la conducta de los sujetos en los distintos ámbitos, sin embargo, el psicólogo debe de tener una capacitación adecuada para conocer la prueba y poder utilizarla como una herramienta dentro del campo de la Psicología de lo contrario su uso e interpretación inadecuado puede hacer cometer errores en la exploración de la personalidad de las personas.

La Quinta Edición puede ser fácilmente calificada con plantillas de calificación, o también puede calificarse por computadora.

El 16 PF Quinta Edición incluye los siguientes cambios:

1. Los reactivos contenidos han sido revisados para que reflejen el uso de la lengua moderna y para eliminar la ambigüedad, y también han sido revisados por diferentes géneros, razas y culturas. La prueba resultante es más contemporánea que las ediciones previas.
2. Las opciones de respuesta están coherentemente organizadas para todos los reactivos de personalidad, teniendo siempre como opción media un signo de interrogación (?).
3. Los datos normativos han sido actualizados para que reflejen el censo de 1990 U.S. y de acuerdo con la Legislación Federal de Derechos Civiles, las normas de género están disponibles como una forma de calificación.
4. Los nuevos índices administrativos han sido designados para valorar el prejuicio en las respuestas. Un índice de Manejo de Impresiones (IM), el cual está formado por reactivos que no se encuentran comprendidos en las 16 escalas del factor primario de la personalidad, sustituyendo las escalas de "Fingiendo Bueno" y "Fingiendo Malo" de la cuarta edición. La Quinta Edición también contiene índices de Aceptación Tácita (AT) y de Poca Frecuencia (PF). Las puntuaciones de la personalidad no son más largas ajustado en las bases de los índices de validez.
5. Las propiedades psicométricas han sido mejoradas. Consistencia interna promedio de 0.74, con un rango de 0.64 a 0.85. La Confiabilidad a través del método de Test-Retest de 0.80 con un intervalo de 2 semanas y de 0.70 con un intervalo de 2 meses.

Escala de Manejo de Impresión (IM)

IM es esencialmente una escala social-deseable, una puntuación alta refleja respuestas socialmente deseables y una puntuación baja refleja una buena voluntad para admitir atributos o conductas no deseadas socialmente. El contenido de los reactivos refleja ambos, conducta o cualidades socialmente deseadas y las no deseadas socialmente.

Escala de Infrecuencia (INF)

Aunque el 16 PF tiene un formato de tres opciones de respuesta (a, b ó c), la opción de poca frecuencia siempre fue la letra b (un signo de interrogación), que representa “indeciso”. Puntuaciones altas en la escala PF, indican que el examinado contestó relativamente un gran número de reactivos de forma distinta que la mayoría de la gente.

Escala de Aceptación Tácita o Aquiescencia (AT)

La escala de Aceptación Tácita o Aquiescencia mide la tendencia a responder “Cierto” a los reactivos, no importando el contenido del mismo. Una serie de respuestas de aceptación tácita reflejan la tendencia del examinado a contestar “Cierto” a reactivos incongruentes, este tipo de respuestas podría detonar un malentendido en el contenido del reactivo, respuestas contestadas al azar, entre otras (Citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

4.8 Estudio de Validación Mexicana

El estudio de validación mexicana inicialmente se llevó a cabo por los Maestros Rubén Varela Domínguez y Enedina Villegas Hernández y colaboradores en el 2002 con una muestra de 900 estudiantes universitarios de una universidad pública, a fin de obtener datos que permitiesen utilizar o no el instrumento en población mexicana. El instrumento fue traducido por 2 psicólogos bilingües y biculturales independientes uno del otro a fin de lograr una traducción lo más justa y real.

Esta versión fue piloteada posteriormente con un grupo de 5 jueces expertos en la lengua española a fin de revisar aspectos gramaticales del cuestionario;

una vez revisado el instrumento éste fue administrado a una muestra de 900 estudiantes universitarios de las diferentes escuelas y facultades de Ciudad Universitaria en la UNAM.

Los datos obtenidos fueron los siguientes:

- Los reactivos que componen el Cuestionario de la Quinta Edición versión mexicana del 16 PF fueron entendidos en su totalidad sin ningún problema. Para esto se llevó a cabo un análisis de Sensibilidad de Reactivo a través de una correlación Item-Total, con valores de correlación superiores a .30 para todos los reactivos de la escala. Permitiendo comprobar que los reactivos fueron bien entendidos además de ser sensibles.
- La Confiabilidad de ésta versión se calculó a través de un Alpha de Cronbach por el método de Consistencia Interna, obteniéndose un índice de confiabilidad para la escala total de .85, para las diferentes escalas que componen el instrumento se obtuvieron valores que van de .70 a .85. Quedando claro que el instrumento demostraba ser confiable.
- Para el cálculo de la Validez de Constructo se realizó un análisis factorial a fin de obtener la estructura interna de la prueba, obteniéndose valores de carga factorial para las diferentes escalas que componen el instrumento que van de .35 a .75, así mismo se pudo comprobar que la estructura original de la prueba variaba poco en relación a esta versión mexicana.
- El cálculo de las tablas normativas para ésta versión se realizó con una muestra de 1900 sujetos mexicanos de población general. Las tablas normativas están dadas en calificación "sten" y se presentan tanto para ambos sexos como para la muestra total. Así mismo, se presentan tablas normativas para las llamadas escalas de Validez que son la de Manejo de Impresión, Infrecuencia y Aceptación Tácita o Aquiescencia (Citado en Validación Mexicana del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. Varela, D.R. y Villegas, H.E. y colaboradores; 2002, (Documento Interno). México: IMEC).

El 16 PF Quinta Edición también ofrece una Hoja de Respuestas revisada, que es compatible con las dos opciones de calificación, manual y computarizada. Aunado al manual, éstos son los materiales que se utilizan para cada una de las opciones de calificación:

+Para la calificación manual: Cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas, cuatro plantillas de calificación, tabla de normas mexicanas y Perfil Individual con hoja de cálculo de Factores Globales.

Como una medida general de la personalidad, el 16 PF es útil en diversos escenarios para predecir en gran medida la conducta. Los abogados y los clínicos utilizan los resultados como ayuda para tomar decisiones. A los consejeros vocacionales les sirve para determinar los intereses ocupacionales de sus clientes. Recursos Humanos considera la prueba como un buen componente en una batería para selección de personal y esencial para la planeación del Desarrollo de Personal (Citado en el Manual Técnico del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Versión Mexicana Varela, D.R. y Villegas H.E., 2001, México: IPAT, IMEC).

4.9 Estudios Relacionados

Al consultar el acervo de tesis de la Facultad de Psicología de la UNAM se encontró que se cuenta con 3 tesis grado licenciatura relacionadas al Cuestionario de los 16 Factores de Cattell a continuación se describen las conclusiones que se encontraron.

La primera investigación fue realizada en 1970 por María Eugenia Juárez Abascal el propósito de la investigación fue obtener datos normativos del 16pf en 218 estudiantes de psicología de la UNAM, así mismo obtener un perfil de

las características de personalidad del estudiante de psicología. Las conclusiones de ésta investigación fueron que solo se encontraron diferencias en solo dos factores del 16 pf entre hombres y mujeres conforme a la muestra utilizada, mientras que en la comparación entre los grupos de E.U.A y de la UNAM se observó en el grupo masculino diferencias en 6 factores y en el femenino diferencias en 12, sin embargo éstos datos no fueron definitivos ya que el cuestionario utilizado no contaba con registros de estudios de validez y confiabilidad.

La segunda investigación fue desarrollada por Rosalinda Martínez Ruiz en 1974, su propósito fue desarrollar datos normativos a partir de una muestra de 500 médicos procedentes de distintos puntos de la República Mexicana, además encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes factores de personalidad medidos por la prueba de Cattell 16 pf en médicos, hombres y mujeres.

Por último la tercera y más reciente investigación, fue llevada a cabo en 1997 por Marcela Fuentes García, el objetivo fue el describir un método para derivar una escala de validez del 16 pf desarrollando mediante el análisis factorial la distorsión motivacional lo que a su vez comprueba la estructura de la personalidad planteada por Cattell pues se encontró que las personas que simulaban o modificaban sus puntajes en el sentido esperado por la teoría por ejemplo, se reduce el puntaje de ansiedad y se aumenta en fuerza del yo. Los resultados plantearon a la Distorsión Motivacional como un constructo presente en sujetos bien adaptados, evaluados en una situación que propicia una modificación de sus respuestas para obtener algo.

Cabe mencionar que no se encontraron registros de estudios normativos realizados en México acerca del 16PF quinta edición, por otro lado las investigaciones mencionadas anteriormente fueron realizadas en 1970, 1974 y 1997 lo cual sale a la luz que las normas obtenidas de ediciones anteriores del 16PF son de hace más de 30 años y la exigencia de los cambios de la cultura y la sociedad hace que se lleven a cabo con mayor frecuencias estudios acerca de éste y todos los instrumentos empleados en nuestra población mexicana.

Capítulo 5. Método

5.1 Objetivo

El objetivo de esta investigación fue normalizar el cuestionario de los 16 factores de personalidad de R.B. Cattell (quinta edición) versión estandarizada (Varela, R. y Villegas, E., 2002) utilizando una muestra de población de trabajadores gubernamentales del Distrito Federal, dada la falta de normas específicas de dicho instrumento, es conveniente que sea llevado a cabo un trabajo que aporte datos sobre el mismo, ya que en México existe una grave carencia al respecto. De ahí que la falta de datos importantes sobre este instrumento, repercute en errores de medición que puedan afectar de manera importante en la evaluación psicológica dentro del campo laboral y de las demás áreas de la aplicación de la psicología.

5.2 Justificación

El principio fundamental quizás para la selección de personal es colocar al candidato idóneo en el puesto adecuado, las pruebas psicométricas colaboran en gran parte para que esto se lleve a cabo al medir razonamiento, capacidades, intereses, personalidad etc., en los candidatos y al correlacionar éstos datos con otros medios de selección como entrevistas, registros, estudios socioeconómicos, contamos con datos suficientes para tomar decisiones de los candidatos para su selección. La problemática para la selección de personal es que como psicólogos no contamos con una amplia variedad de instrumentos de medición estandarizados para nuestra población, la gran mayoría de pruebas psicológicas utilizadas en la industria son de procedencia extranjera, además no las conocemos en cuanto a sus propiedades psicométricas ni mucho menos sabemos cuáles son los estudios (si los hay) realizados con nuestra población mexicana, y sin embargo utilizamos las pruebas comparando las puntuaciones arrojadas por nuestros candidatos y las comparamos con datos (normas) ajenos a nuestra población, lo que hace reflejar que nuestra selección de personal se vuelva en ocasiones muy ambigua y subjetiva.

El presente proyecto pretende colaborar a que ésta problemática se reduzca, al realizar una normalización mexicana del cuestionario de los 16 factores de personalidad de R.B. Cattell (Quinta Edición) en una muestra de trabajadores gubernamentales en la ciudad de México, y así poder contar con una norma mexicana con la cual se pueda ubicar a los sujetos en una posición exacta dentro de una muestra normativa, lo que permitirá la evaluación de su desempeño en comparación con otras personas.

5.3 Sujetos

Se contó con 640 empleados de 7 entidades gubernamentales del Distrito Federal.

Los criterios de inclusión de los sujetos, fueron ser mayores de 16 años, ser trabajador gubernamental, escolaridad mínima de bachillerato, sexo indistinto, sin importar estado civil, antigüedad en el puesto y tipo de puesto que desempeñen. Los criterios de exclusión de los sujetos, fueron no ser trabajador gubernamental, menores de 16 años y grado de estudio inferior a bachillerato.

5.4 Tipo de Muestra

Incidental por cuotas

5.5 Escenario

La aplicación del instrumento se realizó en oficina, aula o auditorio asignado por cada institución, cuidando que la aplicación fuera homogénea para todos los participantes y se controlarán las variables extrañas que pudieran interferir en la aplicación, tales como ruido, interrupciones, distracción y fatiga.

5.6 Instrumento

Nombre: Cuestionario de 16 Factores de Personalidad de R.B. Cattell, Quinta Edición. Versión Mexicana

Autor: Raymond Bernard Cattell

Procedencia: Estados Unidos de Norteamérica, distribuido en México por el IMEC.

Estandarización y Validación para México: Mtra. Enedina Villegas & Mtro. Ruben W. Varela

Descripción: Cuestionario de personalidad para adolescentes y adultos, con nivel cultural equivalente a la Enseñanza Media. Aprecia 16 rasgos de primer orden y 5 de segundo orden.

Utilidad: Mide 16 factores primarios de personalidad que entre otras cosas abarca Calidez, Razonamiento, Estabilidad Emocional, Dominación, Entusiasmo, Conciencia de Reglas, Audacia Social, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprehensión, Apertura al Cambio, Autodependencia, Perfeccionismo, Tensión.

Adicionalmente se obtienen 5 Factores Globales que miden Extroversión, Ansiedad, Dureza, Independencia, Auto-control.

Finalmente, permite realizar una interpretación del perfil diseñada para el área de recursos humanos.

Calificación: Manual o en línea. Una vez calificado presenta el perfil del sujeto evaluado en calificaciones sten.

Aplicación: Se utiliza con sujetos mayores de 16 años

Material: Manual, Cuadernillo de preguntas, Hoja de Respuestas, Plantillas de calificación, Perfil de interpretación.

Formato: Lápiz y Papel. o en línea

Tiempo de Administración: 30 a 45 minutos

Normas: La versión mexicana presenta tablas normativas para población general para ambos sexos, adicionalmente se presentan datos normativos para las escalas de validez (Manejo de Impresión, Infrecuencia, y Aceptación Tácita o Aquiescencia).

Para cada sujeto se tenía preparado, el cuestionario de los 16 factores de personalidad de Cattell (quinta edición) versión estandarizada (Varela, R. y Villegas, E., 2001), hoja de respuestas, lápiz, goma y sacapuntas.

5.7 Tipo de Estudio

El tipo de estudio es ex post facto evaluativo, descriptivo de campo, ya que no se realiza manipulación de variables, solo existe la asignación de sujetos al azar.

5.8 Procedimiento

Se invitaron a los sujetos asignados de cada institución gubernamental, a participar en la investigación de manera voluntaria, con lectura de la carta de consentimiento informado, se estableció el rapport, se explicó el propósito de la aplicación, se dieron las instrucciones, para posteriormente aplicar el instrumento. Al final se les agradeció la participación de los sujetos y se recolectaron los instrumentos para el análisis.

5.9 Análisis Estadístico

Una vez aplicado el instrumento a los 640 sujetos, se decidió capturar los datos con el paquete estadístico SPSS versión 12, se etiquetaron 7 datos demográficos para cada sujeto los cuales fueron: identificación, edad, sexo, estado civil, ocupación, grado de estudios y organización. También se etiquetaron los 185 reactivos que componen el 16pf quinta edición con el fin de obtener análisis de frecuencia y medidas de tendencia central que permitan convertir los puntajes crudos en puntajes estenes para cada uno de los 16 factores primarios del instrumento para así obtener la normalización cuidando los datos demográficos recopilados por cada uno de los sujetos.

Con las plantillas de calificación del instrumento se observó qué reactivos componen cada uno de los 16 factores primarios, se obtuvieron medias y desviaciones estándar por cada factor, así mismo se cuidó el puntaje mínimo y puntaje máximo que puede sacar cada sujeto en cada factor para

posteriormente ajustar la norma a los diez estenes conforme a los puntajes de las medias y desviaciones estándar obtenidas en cada factor.

Capítulo 6 Resultados, Discusión, Conclusión, Aportación, Limitaciones y Sugerencias.

6.1 Resultados

La muestra que se utilizó en la investigación fue compuesta por 640 trabajadores gubernamentales del Distrito Federal, los cuales estuvieron compuestos por 335 mujeres y 305 hombres que equivalen al 52% y 48% de la muestra.

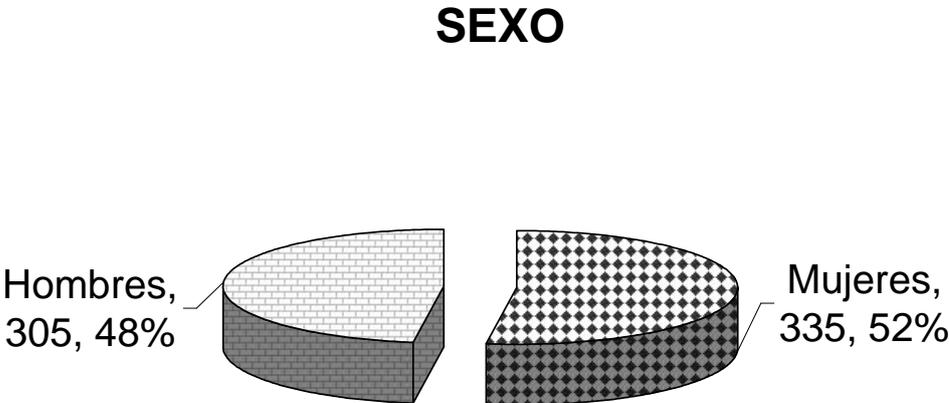


Figura. 6.1. Distribución de la muestra en género.

La muestra de 640 trabajadores gubernamentales estuvo formada por edades desde los 18 hasta los 61 años, sin embargo la distribución de frecuencias nos indica que las 5 edades que más predominaron fueron: veintidós años con 44 sujetos, veinticuatro años con 36 sujetos, veinticinco años con 34 sujetos, dieciocho años con 32 sujetos y por último diecinueve años con 28 sujetos.

EDADES

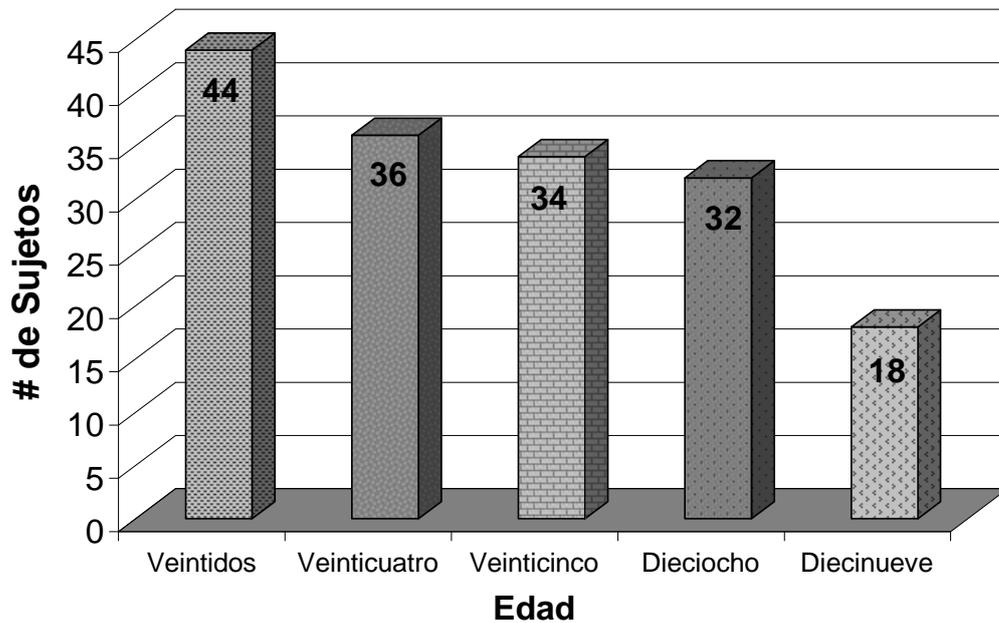


Figura.6.2. Representación de las edades con mayor frecuencia en la muestra.

El estado civil con la que contaron los sujetos en la realización de la investigación fue representada en 4 segmentos; hubo 342 sujetos solteros, 266 sujetos casados, 18 sujetos en unión libre y 14 sujetos divorciados. La figura 6.3 muestra los valores pertenecientes a cada estado civil con su respectivo porcentaje recordando que el total de la muestra fue de 640 sujetos.

ESTADO CIVIL

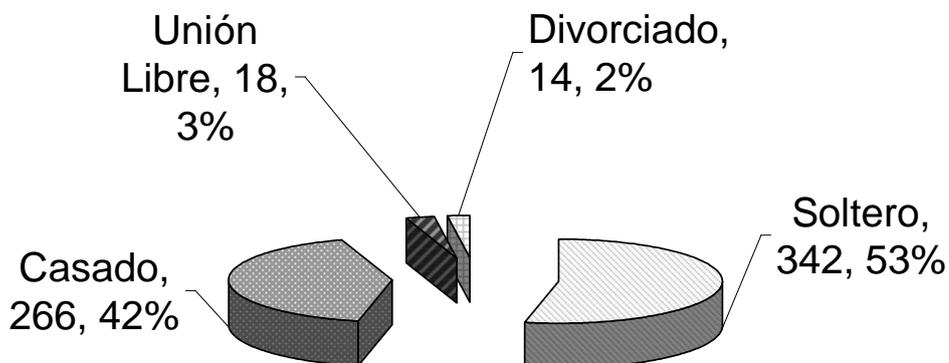


Figura.6.3. Valores y porcentajes del estado civil de los sujetos de la muestra.

Por otro lado se conformaron 49 diferentes tipos de ocupación entre los 640 trabajadores gubernamentales. La figura 6.4 muestra sólo 5 ya que presentaron más de 30 sujetos por puesto, con lo cual posteriormente se sacaron los perfiles psicológicos de estas 5 ocupaciones en base a las respuestas dadas en la prueba. Los puestos fueron empleado federal con 171 sujetos, profesor con 67 sujetos, auxiliar administrativo con 59, asesor financiero con 53 y secretaria con 37.

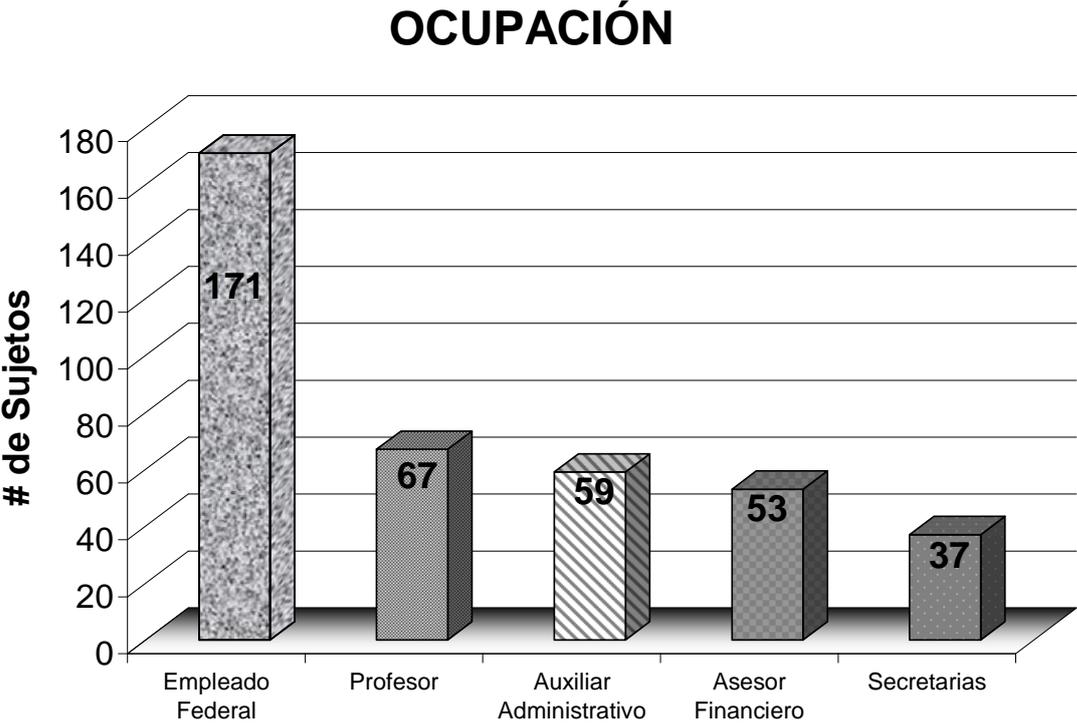


Figura.6.4. Ocupaciones con mayor frecuencia en la muestra y representadas con más de 30 sujetos.

Se tomaron en cuenta 3 grados de estudio para la muestra compuesta por 640. La figura 6.5 muestra que hubo 333 sujetos con Bachillerato, 298 con Licenciatura y 9 sujetos con Posgrado, lo que equivale al 52%, 47% y 1% respectivamente, cabe mencionar que se tomó el grado máximo de estudios en los sujetos.

GRADO DE ESTUDIO

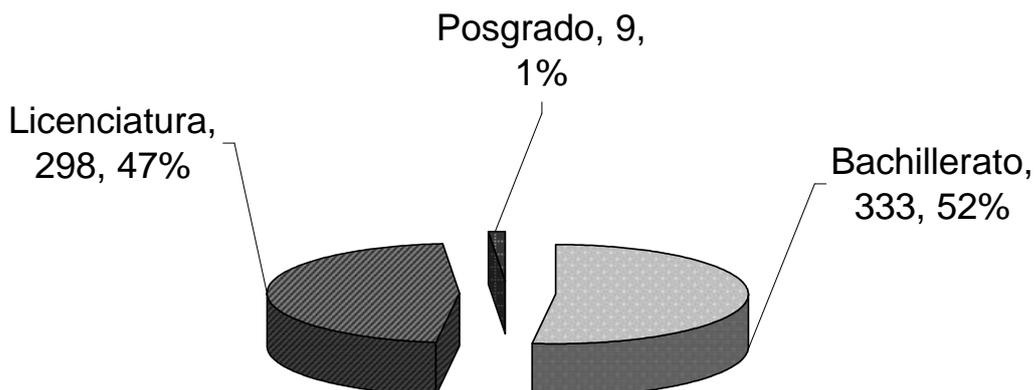


Figura.6.5. Valores y porcentajes del grado de estudio de los sujetos de la muestra.

Por último la figura 6.6 muestra las 6 organizaciones de donde se obtuvieron los 640 sujetos de la muestra de investigación. La organización que aportó más trabajadores a la investigación fue la Secretaría de Educación Pública con 153 (24%), seguido de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro con 138 (22%), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aportó 106 sujetos (17%), posteriormente Luz y Fuerza del Centro colaboró con 92 sujetos (14%), La Comisión Nacional del Agua dispuso de 79 personas (12%) y por último la Universidad Nacional Autónoma de México aportó 72 sujetos (11%), cabe mencionar que la muestra sólo fue obtenida de organizaciones pertenecientes al sector público.

ORGANIZACIÓN

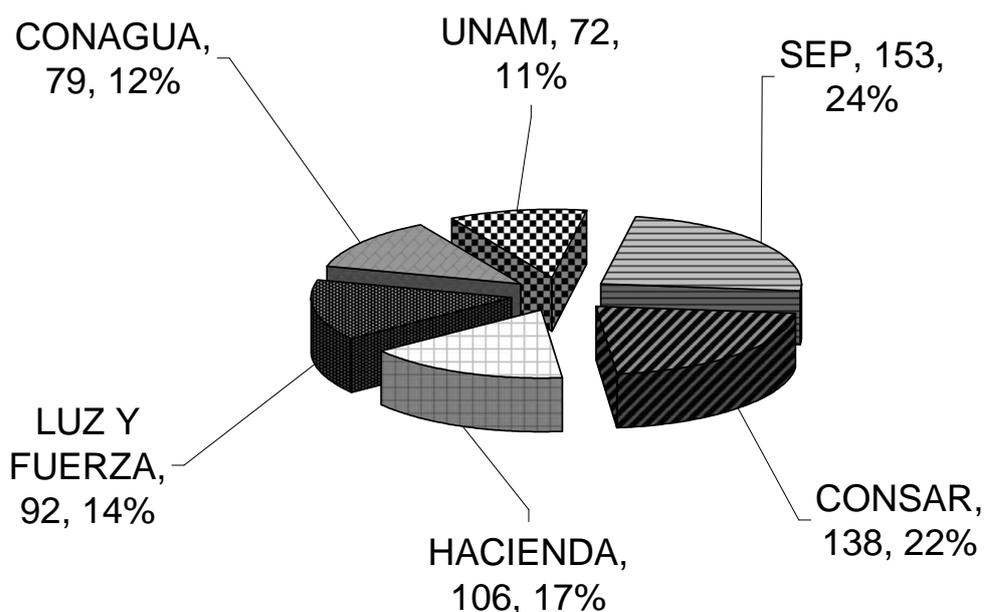


Figura.6.6. Organizaciones del sector público de donde se obtuvo la muestra.

Posteriormente de analizar la muestra, se realizaron los perfiles de personalidad de los 5 puestos representativos de la muestra, éstos se obtuvieron a partir de analizar por separado los datos de las ocupaciones y siguiendo el trazo del perfil del 16 pf quinta edición con los factores globales, la interpretación de personalidad encontrada en las ocupaciones es la siguiente:

Empleado Federal (Administrativo)

Son personas que tienen interés en las personas, prefieren ocupaciones en las que intervienen personas, se siente cómodo en situaciones que demanden cercanía personal.

Se sienten generalmente a gusto con quienes manifiestan abiertamente sus emociones, prefieren trabajar en una oficina con mucha gente antes que solo en un despacho, sus conocidos lo describen como generoso y cálido.

Cuentan con buen razonamiento, aunque en ocasiones el estar deprimido, ansioso o preocupado afecta directamente en la solución de problemas y en la toma de decisiones.

Suelen ser atrevidos y aventureros entre los grupos sociales, no muestran temor en conocer y relacionarse con personas nuevas, no son personas tímidas, les gusta estar en ambientes nuevos, sin embargo, en ocasiones tienen necesidad de exhibición personal.

Les resulta fácil comenzar conversaciones, no le cuesta trabajo hablar ni desenvolverse ante un grupo numeroso de personas.

Profesor

Suele mostrar interés en relacionarse con las personas, en ocasiones tiene necesidad de afiliación con los grupos, tiene inclinación a manifestar sentimientos y a ser empáticos.

Son generosos y atentos con las personas aún sin conocerlas, se sienten a gusto con personas que expresan sentimientos, emociones y pensamientos.

Cuentan con buena capacidad de razonamiento abstracto, generalmente resuelve de manera positiva sus problemáticas.

Tienden a basar sus juicios en gustos personales y valores estéticos, se apoya en la empatía y en la sensibilidad a la hora de hacer sus consideraciones. Son personas que confían en la gente, tienen buenas intenciones con los demás, espera ser tratado de manera leal y justa. Y ésta confianza se suele relacionar con una sensación de bienestar y de relaciones satisfactorias, sin embargo, los demás se pueden aprovechar de la confianza brindada porque éstos no toman en consideración las motivaciones de los otros.

Es una persona orientada hacia el grupo, prefiere estar rodeada de gente, le gusta trabajar en equipo y practicar juegos donde se tengan compañeros.

Auxiliar Administrativo

Son personas que tienen dificultades para controlar sus emociones o reacciones y pueden actuar con conductas contraproducentes. Presentan una pobre impresión social y mostrarse con falta de confianza o ambición asertiva. El sentirse ansioso, puede impedir apreciar con claridad a los demás y a sí mismo.

Son personas con razonamiento concreto pero suelen distraerse fácilmente, son apegados a sus propios pensamientos y formas de ver la vida.

Son personas que prefieren los modos tradicionales y conocidos de ver las cosas; no se cuestionan cómo están hechas las cosas y prefiere lo familiar y predecible, aunque esa forma de vivir no sea la ideal.

Estas personas afirman que el trabajo que le es familiar y habitual les da confianza, no les gustan las personas que son “diferentes” u originales y que

les puede surgir más problemas a quienes se cuestionan o cambian métodos que ya son satisfactorios.

Son personas que tienen la disposición de hacer bien las cosas, suelen ser organizadas, tener sus cosas en los lugares adecuados y hacer planes. Conserva sus pertenencias en perfectas condiciones, comienzan a hacer de inmediato lo que tengan que hacer.

Son personas que tienen gran vigor y energía, se muestran intranquilas cuando se encuentran en situaciones de espera. La tensión lo orienta efectivamente a realizar una acción. Sin embargo, son personas que se molestan e irritan con facilidad si sus planes cuidadosamente elaborados tuvieran que ser cambiados a causa de otras personas, y se pone intranquila y nerviosa cuando tiene que hacer una larga cola por algún motivo.

Asesor Financiero

Son personas generalmente sociales, son generosos y atentos con las personas, tienen interés en realizar actividades en las que intervienen personas, se sienten a gusto en situaciones que demanden cercanía personal sin tener dependencia extrema a las personas. Tienen buen razonamiento para realizar actividades complejas que involucren pensamiento abstracto.

Tiende a percibirse a sí misma como seguidora de las reglas, los principios y los buenos modales. Son personas formales, cumplidoras y perseverantes, sin embargo, se considera a sí misma como sobria, inflexible o rígida.

El Asesor Financiero cuando toma una decisión siempre piensa cuidadosamente en lo que es correcto y justo, que la gente debería insistir en que las normas morales sean seguidas estrictamente, le da más valor y respeto a las normas y buenas maneras que a ser libre de hacer lo que desee.

Son personas sensibles a amenazas de personas lo que dificulta su relación con terceras personas, suele sentirse desconcentrada cuando de pronto pasa a ser el centro de la atención en un grupo social.

Secretaria

Son personas de buen pensamiento abstracto, suelen tener facilidad para solucionar problemas, sin embargo, en ocasiones las presiones, preocupaciones y la ansiedad pueden afectar el desarrollo de las actividades comunes de la persona.

Las secretarias en general, son personas muy adaptables al medio laboral y a las situaciones sociales, pero en ocasiones les cuesta trabajo tener un propio criterio y postura ante las situaciones y reacciones que se generan en su entorno. Por otro lado, se apegan sin ningún problema a las normas o principios establecidos en las organizaciones así como tener buena relación con los jefes.

Al realizar los perfiles y las interpretaciones correspondientes a las ocupaciones representativas, nos damos cuenta de que existe cierta similitud en los perfiles de personalidad, y la primera relación posible es que todos los puestos de ésta muestra son pertenecientes al gobierno, y si bien la muestra estuvo compuesta por 6 dependencias, algunas normas y principios aplican en distintas instituciones al mismo personal, los espacios de trabajo suelen ser muy parecidos además que las funciones desempeñadas por éstos puestos representativos se manejan de manera muy similar entre las diferentes dependencias.

6.2 Discusión

Inicialmente el presente proyecto comprende el estudio de la Psicología Organizacional y la Selección de personal con un enfoque moderno, actual y estudiado en Inglaterra, que al compararlo con los modelos y formas de selección de personal utilizados en México se deja al descubierto que hay

diversas diferencias y que aquí en nuestro país se trata en la mayor parte de los casos, cubrir la ocupación de una vacante lo más rápido posible dejando aspectos psicológicos importantes.

La Psicometría en nuestro país es poco estudiada, generalmente en las Organizaciones Mexicanas sin importar el giro que tengan, en la evaluación psicométrica se utilizan instrumentos psicométricos que en la mayoría de los casos no están estandarizados ni validados ni normalizados con datos mexicanos. Sin embargo se utilizan las pruebas comparando los datos de los sujetos con otros de diferentes culturas y países, poniendo en duda la objetividad de la evaluación psicométrica dentro de los procesos de selección de personal.

En el desarrollo del presente trabajo nos encontramos con la necesidad principal de realizar una Normalización del Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad Quinta Edición, la cual es la edición más actual del 16pf, para una población específica: trabajadores gubernamentales mexicanos.

6.3 Conclusiones

Como enfoque fundamental al desarrollar este trabajo estuvo la idea de realizar la normalización de la prueba Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de Raymon Bernard Cattell Quinta Edición. En la investigación se presentan la Tabla Normativa Combinada (Hombres y Mujeres) generada por los puntajes de los 640 trabajadores gubernamentales que participaron en la presente investigación y así cubrir la necesidad de obtener datos normativos de una población específica y poder utilizar el instrumento dentro de nuestra población.

Se presentan las gráficas de la descripción de la muestra estudiada con la observación de que la muestra debe ampliarse en un futuro para contar con datos más representativos.

Se pudo observar que la prueba fue perfectamente bien comprendida por los 640 sujetos lo que significa que el lenguaje utilizado en la formulación de los reactivos está fácilmente comprensible.

Al revisar la bibliografía referente a la Psicología Organizacional y los Métodos de Selección de Personal se sugiere que se debe de hacer una mejor interacción entre la teoría y la práctica ya que dentro de las instituciones en las cuales se tuvo acceso para el desarrollo del presente proyecto se encontró que no tienen modelos de selección de personal y en algunos casos no se tienen análisis de puestos y se pueden cometer errores significativos en la contratación del personal.

Sería importante realizar investigaciones futuras de otros instrumentos de medición para poder utilizar sólo aquellos que realmente discriminan y aportan datos significativos para nuestra población y cultura, así el psicólogo tendrá cada vez menos la dependencia a utilizar pruebas psicológicas no estandarizadas ni validadas con población mexicana.

Es importante también en la selección de personal crear una batería pruebas psicológicas destinadas a lo que queremos realmente evaluar en los candidatos y no utilizar las pruebas por utilizar ya que una prueba psicológica utilizada por personal poco capacitado puede resultar muy perjudicial en la toma de decisiones.

Por último es importante como psicólogos cuidar nuestras herramientas de trabajo es nuestra responsabilidad hacer el uso adecuado de las pruebas como lo es evitar el plagio, la nula o poca capacitación que se tiene para utilizar instrumentos de medición ya que en el presente están siendo utilizadas por profesionistas ajenos a la psicología y esto pone mucho en duda nuestra veracidad y aportación a la sociedad, y nuestra difusión laboral se verá afectada. Tenemos la responsabilidad como profesionistas dedicados a la Psicología de crear a la sociedad, a las organizaciones, la utilidad e importancia de la Psicología y de darle la difusión adecuada para abrir los propios caminos de desarrollo de la misma.

6.4 Aportación

La principal aportación de la presente investigación es el haber desarrollado una norma de calificación con datos de trabajadores gubernamentales mexicanos en uno de los instrumentos psicométricos más utilizados a nivel mundial y en México para medir la personalidad normal en los sujetos.

En México no se contaban con estudios registrados sobre una normalización de la quinta edición del 16pf, sólo la derivada por la validación del instrumento en el 2002 en 900 sujetos universitarios realizada por los Maestros Rubén Varela Domínguez y Enedina Villegas Hernández.

Al contar ahora con esta norma de trabajadores gubernamentales su principal ocupación sería en la selección de personal, porque que se reunieron un total de 49 diferentes tipos de puestos de 7 dependencias gubernamentales, se podrá comparar los puntajes crudos arrojados por los candidatos con los datos normativos mexicanos de ésta norma.

Sin embargo no sólo para la selección de personal es útil la norma desarrollada por este proyecto de tesis, en las demás áreas de la psicología es también ampliamente utilizado el 16pf para conocer la personalidad normal de los sujetos, pero para una medición más clara y objetiva los sujetos evaluados deberán ser lo más similares posibles a los estudiados en el desarrollo de ésta norma.

Como psicólogos debemos de conocer muy bien los instrumentos de medición que utilizamos ya que son nuestras herramientas de trabajo y de las cuales nos derivan información muy útil de las personas, pero al carecer de dicha preparación podemos cometer muchos errores y hacer malos manejos de la información arrojada por los sujetos en las pruebas y nuestras interpretaciones no resultarán con un análisis detallado y específico de los sujetos.

6.5 Limitaciones y Sugerencias

La principal limitación para la realización de la presente investigación fue la dificultad de acceder a la población en las dependencias gubernamentales. Fueron procesos largos de entrevistas y oficios con las personas encargadas en cada dependencia para la obtención de los permisos pertinentes para el acceso a los sujetos, y aún con el permiso, hubo muchos sujetos que no quisieron colaborar en la presente investigación por diversas razones como falta de tiempo, desinterés, miedo, vergüenza e ignorancia.

Hubo también en ocasiones cierta inflexibilidad de las dependencias de brindar escenarios adecuados para la aplicación de los instrumentos, ya que en algunos casos la aplicación fueron en los cubículos de trabajo y había muchas variables extrañas como ruido, teléfono, computadora, que hacían complicado al sujeto estar concentrado en sus respuestas.

Otra limitante fue que a excepción de dos dependencias, las aplicaciones de los instrumentos eran de máximo 5 personas por día, lo cual hacía demasiado extenso los días de aplicación de la prueba.

Como sugerencias, para investigaciones futuras con este instrumento, me permito enumerar las siguientes:

- a)** Ampliar la muestra a un número mayor posible de sujetos para realizar una nueva estandarización a nivel de nuestra población general.
- b)** Desarrollar futuras Normalizaciones del presente instrumento con poblaciones específicas para que nuestras mediciones sean lo más cercanas posibles a una interpretación y análisis de la realidad de los sujetos.
- c)** Realizar investigaciones futuras con el 16pf quinta edición en las distintas áreas de la Psicología.
- d)** Investigar si existen tendencias o diferencias en el aumento o disminución de la posesión de un factor, a través de las diferentes edades, sexo y escolaridades.

Es fundamental contar con instrumentos estandarizados y normalizados con nuestra población, por lo cual sugiero permanentemente que no se descuide el aspecto psicométrico dentro de los distintos campos de la psicología, asimismo, externo a los futuros psicólogos a poder desarrollar instrumentos psicométricos mexicanos que puedan medir los distintos aspectos y constructos psicológicos, y así poder depender cada vez menos de pruebas extranjeras en la evaluación psicométrica.

Capítulo 7: Referencias Documentales

Referencias Documentales

Aiken, L. R. (2003). Tests Psicológicos y Evaluación. México: Ed. Pearson Education.

Allport, G. (1961). Psicología de la Personalidad. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Tests Psicológicos. México: Ed. Prentice Hall

Bischof, L. (1973) Interpretación de las Teorías de la Personalidad. México: Ed. Trillas

Carver, S. y Scheier, M. F. (1997). Teorías de la Personalidad. México: Ed. Pearson Education.

Cattell, R., Eber, H. y Tatsuoka, M. (1980). Manual e Instructivo del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición. México: Editorial Manual Moderno.

Cattell, R., Eber, H. y Tatsuoka, M. (1980). Cuadros, Figuras y Perfiles del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad Cuarta Edición. México: Editorial Manual Moderno.

Cueli, J. (1990). Teorías de la Personalidad. México: Ed. Trillas

DiCaprio, N. S. (1989). Teorías de la Personalidad. México: Ed. Mc Graw Hill

Engler, B. (1996). Introducción a las Teorías de la Personalidad. México: Mc Graw Hill

Fadiman, J. (2002). Teorías de la Personalidad. México: Ed. Oxford University.

Fuentes, G.M. (1997). Escalas de Validez del 16PF de Cattell y la Escala de Distorsión Motivacional (DM) de Winder O'Dell y Karson. UNAM. Tesis de Licenciatura.

Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional. México: Ed. Oxford University Press.

Geiwitz, J. (1974). Teorías no Freudianas de la Personalidad. Madrid: Ed. Marova

Hall, C. (1974). La Teoría de la Personalidad. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Hall, C. y Lyndsey G. (1984). La Teoría Factorial de la Personalidad. México: Editorial Paidós.

Jackson, D.N. (1989). Personality research form manual. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems, Inc. Version Mexicana del IMEC, S.C. (1990).

Juárez, A.E. (1970). Estudio Psicológico del Test 16PF de Raymon B. Cattell administrado a estudiantes del colegio de Psicología. UNAM. Tesis de Licenciatura.

Kamphaus, R. y Frick, P. (2000). Evaluación Clínica de la Personalidad. México: Ed. Manual Moderno.

Liebert, R. (1999) Personalidad: Estrategias y Temas. México: Ed. International Thomson.

Martínez, R. R. (1974). La Personalidad en Médicos: Estudios Comparativos de sexo y estado civil basados en el Test 16PF del Dr. Raymond Bernard Cattell. UNAM. Tesis de Licenciatura.

- Mischel, W. (1988). Teorías de la Personalidad. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Morales, M. L. (1975) Psicometría Aplicada. Mexico: Ed. Trillas.
- Pervin, L. (1984). Current Controversies and issues in personality. Nueva York: John Wiley.
- Pervin, L. (1998). La Ciencia de la Personalidad. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Pervin, L. (1999). Personalidad: Teoría e Investigación. México: Ed. Manual Moderno.
- Varela, D.R. y Villegas H. E. (2002). Manual Técnico del Cuestionario de los 16 factores de personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición Version Mexicana. IPAT, IMEC.
- Varela, D.R. y Villegas, H.E. y colaboradores (2002). Validación Mexicana del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. (Documento Interno). México: IMEC.

ANEXOS

NORMAS MEXICANAS COMBINADAS (HOMBRES Y MUJERES) PARA TRABAJADORES GUBERNAMENTALES

Puntuaciones en Estenes

Factor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Media	D.E.
Puntuaciones Brutas												
A	0-2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-19	20	21	22	12.9000	4.82000
B	0-3	4-5	6-7	8-9	10	11	12	13	14	15	10.1000	2.54000
C	0-2	3-5	6-8	9-11	12-13	14-15	16-17	18	19	20	12.1300	4.49000
E	0-3	4-6	7-9	10-12	13-14	15-16	17	18	19	20	13.2900	3.96000
F	0-1	2-4	5-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19	20	11.4400	4.41000
G	0-3	4-6	7-9	10-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21	22	13.0100	4.83000
H	0-1	2-4	5-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19	20	11.2100	5.65000
I	0-1	2	3-5	6-8	9-11	12-14	15-17	18-20	21	22	9.3600	4.95000
L	0-2	3	4-6	7-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20	10.9800	4.40000
M	0-1	2	3-4	5-6	7-9	10-12	13-14	16-18	19-21	22	7.9300	5.02000
N	0-1	2-4	5-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19	20	11.2900	4.24000
O	0-2	3-5	6-8	9-11	12	13-14	15-16	17-18	19	20	12.2700	4.86000
Q1	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28	13.8000	4.90000
Q2	0-1	2	3-4	5-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19	20	7.0300	4.77000
Q3	0-2	3-5	6-8	9-11	12	13-14	15-16	17-18	19	20	12.5700	4.93000
Q4	0-3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20	10.3200	4.62000

N= 640

Anexo 1. Normas Mexicanas Combinadas (Hombres y Mujeres) para trabajadores gubernamentales.

**PERFIL DEL INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE PERSONALIDAD (16 PF) Quinta Edición
VERSIÓN MEXICANA**

Instrucciones: Escriba el puntaje "Sten" obtenido en cada factor en la segunda columna. Comience con el Factor A, enseguida marque el punto que representa el puntaje "Sten" apropiado. Repita el proceso para cada factor. Posteriormente conecte las marcas con una línea.

Nombre: Empleado Federal
Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

FACTOR	STEN		← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A: Calidez	7	Reservado, Impersonal, Distante	Cálido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	7	Concreto	.	.	.					Abstracto			
C: Estabilidad Emocional	6	Reactivo, Emocionalmente Inestable	.	.	.					Emocionalmente estable, adaptable, Maduro			
E: Dominación	5	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	.	.	.					Dominante, Enérgico, Aserivo			
F: Entusiasmo	5	Serio, Retraído, Prudente	.	.	.					Entusiasta, Animado, Espontáneo			
G: Conciencia de las reglas	5	Ventajoso, Inconformista	.	.	.					Conciente de las reglas, Obediente, Respetuoso			
H: Audacia Social	7	Miedoso, Sensible a las amenazas, Tímido	.	.	.					Socialmente audaz, Emprendedor			
I: Sensibilidad	6	Utilitario, Objetivo, Insensible	.	.	.					Sensitivo, Estético, Sentimental			
L: Vigilancia	6	Confiado, que acepta	.	.	.					Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso			
M: Abstracción	5	Asestado, Práctico, Orientado a Soluciones	.	.	.					Distraído, Imaginativo, Con Ideas Orientadas			
N: Privacidad	5	Franco, Genuino, Sencillo	.	.	.					Reservado, Discreto, Encubierto			
O: Aprehensión	6	Seguro de si mismo, Despreocupado, Complaciente	.	.	.					Aprehensivo, Dudoso, Preocupado			
Q1: Apertura al cambio	6	Tradicional, Entregado a la familia	.	.	.					Abierto al cambio, Experimentado			
Q2: Confianza en Si Mismo	5	Orientado al Grupo, Afiliativo	.	.	.					Independiente, Solitario, Individualista			
Q3: Perfeccionismo	6	Tolerante, Poco exigente, Flexible	.	.	.					Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado			
Q4: Tensión	6	Relajado, Plácido, Paciente	.	.	.					Tenso, Enérgico, Impaciente			

FACTORES GLOBALES

	STEN		← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EX: Extraversión	6	Introverso, Socialmente inhibido	Extroverso, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	6	Con baja ansiedad, Imperturbable	.	.	.					Altamente Ansioso, Perturbable			
TM: Dureza	5	Receptivo, de Mente Abierta, Intuitivo	.	.	.					Duro, Firme, No Empático			
IN: Independencia	6	Complaciente, Desinteresado, Agradable	.	.	.					Independiente, Persuasivo, Mandón			
SC: Auto-control	6	Sin molestia, Sin culpa, Sigue sus deseos	.	.	.					Autocontrolado, Inhibe deseos			

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Arce Ríos

PERFIL DEL INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE PERSONALIDAD (16 PF) Quinta Edición VERSIÓN MEXICANA

Instrucciones: Escriba el puntaje "Sten" obtenido en cada factor en la segunda columna. Comience con el Factor A, enseguida marque el punto que representa el puntaje "Sten" apropiado. Repita el proceso para cada factor. Posteriormente conecte las marcas con una línea.

Nombre: Profesor
Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

FACTOR	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A: Calidez	8	Reservado, Impersonal, Distante	Cálido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	7	Concreto	Abstracto
C: Estabilidad Emocional	6	Reactivo, Emocionalmente Inestable	Emocionalmente estable, adaptable, Maduro
E: Dominación	6	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	Dominante, Enérgico, Asertivo
F: Entusiasmo	5	Serio, Retraído, Prudente	Entusiasta, Animado, Espontáneo
G: Conciencia de las reglas	5	Ventajoso, Inconformista	Conciente de las reglas, Obediente, Respetuoso
H: Audacia Social	6	Miedoso, Sensible a las amenazas, Tímido	Socialmente audaz, Emprendedor
I: Sensibilidad	7	Utilitario, Objetivo, Insensible	Sensitivo, Estético, Sentimental
L: Vigilancia	4	Confiado, que acepta	Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso
M: Abstracción	6	Asentado, Práctico, Orientado a Soluciones	Distraído, Imaginativo, Con Ideas Orientadas
N: Privacidad	6	Franco, Genuino, Sencillo	Reservado, Discreto, Encubierto
O: Apreensión	5	Seguro de sí mismo, Despreocupado, Complaciente	Apreensivo, Dudoso, Preocupado
Q1: Apertura al cambio	6	Tradicional, Entregado a la familia	Abierto al cambio, Experimentado
Q2: Confianza en Sí Mismos	4	Orientado al Grupo, Afiliativo	Independiente, Solitario, Individualista
Q3: Perfeccionismo	6	Tolerante, Poco exigente, Flexible	Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado
Q4: Tensión	5	Relajado, Plácido, Paciente	Tenso, Enérgico, Impaciente

FACTORES GLOBALES

	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
EX: Extraversión	7	Introvertido, Socialmente inhibido	Extrovertido, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	4	Con baja ansiedad, Imperturbable	Altamente Ansioso, Perturbable
TM: Dureza	4	Receptivo, de Mente Abierta, Intuitivo	Duro, Firme, No Empático
IN: Independencia	6	Complaciente, Desinteresado, Agradable	Independiente, Persuasivo, Mandón
SC: Auto-control	5	Sin molestia, Sin culpa, Sigue sus deseos	Autocontrolado, Inhibe deseos

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Arce Rios

Anexo 3. Perfil de Personalidad del Profesor

**PERFIL DEL INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE PERSONALIDAD (16 PF) Quinta Edición
VERSIÓN MEXICANA**

Nombre: Aux. Administrativo
 Fecha: _____

Instrucciones: Escriba el puntaje "Sten" obtenido en cada factor en la segunda columna. Comience con el Factor A, enseguida marque el punto que representa el puntaje "Sten" apropiado. Repita el proceso para cada factor. Posteriormente conecte las marcas con una línea.

FACTORES PRIMARIOS

FACTOR	STEN		← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A: Calidez	6	Reservado, Impersonal, Distante	Cálido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	4	Concreto	.	.	.					Abstracto			
C: Estabilidad Emocional	5	Reactivo, Emocionalmente Inestable	.	.	.					Emocionalmente estable, adaptable, Maduro			
E: Dominación	5	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	.	.	.					Dominante, Enérgico, Asertivo			
F: Entusiasmo	5	Serio, Retraído, Prudente	.	.	.					Entusiasta, Animado, Espontáneo			
G: Conciencia de las reglas	5	Ventajoso, Inconformista	.	.	.					Conciente de las reglas, Obediente, Respetuoso			
H: Audacia Social	6	Miedoso, Sensible a las amenazas, Tímido	.	.	.					Socialmente audaz, Emprendedor			
I: Sensibilidad	6	Utilitario, Objetivo, Insensible	.	.	.					Sensitivo, Estético, Sentimental			
L: Vigilancia	6	Confiado, que acepta	.	.	.					Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso			
M: Abstracción	5	Asentado, Práctico, Orientado a Soluciones	.	.	.					Distraído, Imaginativo, Con Ideas Orientadas			
N: Privacidad	5	Franco, Genuino, Sencillo	.	.	.					Reservado, Discreto, Encubierto			
O: Apreensión	6	Seguro de sí mismo, Despreocupado, Complaciente	.	.	.					Aprehensivo, Dudoso, Preocupado			
Q1: Apertura al cambio	4	Tradicional, Entregado a la familia	.	.	.					Abierto al cambio, Experimentado			
Q2: Confianza en Sí Mismo	5	Orientado al Grupo, Afiliativo	.	.	.					Independiente, Solitario, Individualista			
Q3: Perfeccionismo	7	Tolerante, Poco exigente, Flexible	.	.	.					Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado			
Q4: Tensión	7	Relajado, Plácido, Paciente	.	.	.					Tenso, Enérgico, Impaciente			

FACTORES GLOBALES

FACTOR	STEN		← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EX: Extraversión	6	Introverso, Socialmente inhibido	Extrovertido, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	7	Con baja ansiedad, Imperturbable	.	.	.					Altamente Ansioso, Perturbable			
TM: Dureza	6	Receptivo, de Mente Abierta, Intuitivo	.	.	.					Duro, Firme, No Empático			
IN: Independencia	5	Complaciente, Desinteresado, Agradable	.	.	.					Independiente, Persuasivo, Mandón			
SC: Auto-control	6	Sin molestia, Sin culpa, Sigue sus deseos	.	.	.					Autocontrolado, Inhibe deseos			

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
 Diseñado por el Lic. Daniel Arce Ríos

Anexo 4. Perfil de Personalidad del Auxiliar Administrativo.

**PERFIL DEL INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE PERSONALIDAD (16 PF) Quinta Edición
VERSIÓN MEXICANA**

Nombre: Asesor Financiero
Fecha: _____

Instrucciones: Escriba el puntaje "Sten" obtenido en cada factor en la segunda columna. Comience con el Factor A, enseguida marque el punto que representa el puntaje "Sten" apropiado. Repita el proceso para cada factor. Posteriormente conecte las marcas con una línea.

FACTORES PRIMARIOS

FACTOR	STEN		← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A: Calidez	7	Reservado, Impersonal, Distante	Cálido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	8	Concreto	.	.	.					Abstracto			
C: Estabilidad Emocional	6	Reactivo, Emocionalmente Inestable	.	.	.					Emocionalmente estable, adaptable, Maduro			
E: Dominación	6	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	.	.	.					Dominante, Enérgico, Aserivo			
F: Entusiasmo	6	Serio, Retraído, Prudente	.	.	.					Entusiasta, Animado, Espontáneo			
G: Conciencia de las reglas	7	Ventajoso, Inconformista	.	.	.					Conciente de las reglas, Obediente, Respetuoso			
H: Audacia Social	4	Miedoso, Sensible a las amenazas, Tímido	.	.	.					Socialmente audaz, Emprendador			
I: Sensibilidad	6	Utilitario, Objetivo, Insensible	.	.	.					Sensitivo, Estético, Sentimental			
L: Vigilancia	5	Confiado, que acepta	.	.	.					Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso			
M: Abstracción	6	Asentado, Práctico, Orientado a Soluciones	.	.	.					Distraído, Imaginativo, Con Ideas Orientadas			
N: Privacidad	5	Franco, Genuino, Sencillo	.	.	.					Reservado, Discreto, Encubierto			
O: Apreensión	6	Seguro de sí mismo, Despreocupado, Complaciente	.	.	.					Aprehensivo, Dudoso, Preocupado			
Q1: Apertura al cambio	5	Tradicional, Entregado a la familia	.	.	.					Abierto al cambio, Experimentado			
Q2: Confianza en Sí Mismo	6	Orientado al Grupo, Afiliativo	.	.	.					Independiente, Solitario, Individualista			
Q3: Perfeccionismo	6	Tolerante, Poco exigente, Flexible	.	.	.					Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado			
Q4: Tensión	5	Relajado, Plácido, Paciente	.	.	.					Tenso, Enérgico, Impaciente			

FACTORES GLOBALES			← Promedio →										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
EX: Extraversión	6	Introverso, Socialmente inhibido	Extrovertido, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	5	Con baja ansiedad, Imperturbable	.	.	.					Altamente Ansioso, Perturbable			
TM: Dureza	5	Receptivo, de Mente Abierta, Intuitivo	.	.	.					Duro, Firme, No Empático			
IN: Independencia	5	Complaciente, Desinteresado, Agradable	.	.	.					Independiente, Persuasivo, Mandón			
SC: Auto-control	6	Sin molestia, Sin culpa, Sigue sus deseos	.	.	.					Autocontrolado, Inhibe deseos			

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Arco Ríos

Anexo 5. Perfil de Personalidad del Asesor Financiero.

**PERFIL DEL INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE PERSONALIDAD (16 PF) Quinta Edición
VERSIÓN MEXICANA**

Nombre: Secretarias
Fecha: _____

Instrucciones: Escriba el puntaje "Sten" obtenido en cada factor en la segunda columna. Comience con el Factor A, enseguida marque el punto que representa el puntaje "Sten" apropiado. Repita el proceso para cada factor. Posteriormente conecte las marcas con una línea.

FACTORES PRIMARIOS

FACTOR	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A: Calidez	6	Reservado, Impersonal, Distante	Cálido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	7	Concreto	.	.	.						Abstracto			
C: Estabilidad Emocional	5	Reactivo, Emocionalmente Inestable	.	.	.						Emocionalmente estable, adaptable, Maduro			
E: Dominación	5	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	.	.	.						Dominante, Enérgico, Asertivo			
F: Entusiasmo	5	Serio, Retraído, Prudente	.	.	.						Entusiasta, Animado, Espontáneo			
G: Conciencia de las reglas	5	Ventajoso, Inconformista	.	.	.						Conciencia de las reglas, Obediente, Respetuoso			
H: Autocia Social	6	Miedoso, Sensible a las amenazas, Timido	.	.	.						Socialmente audaz, Emprendedor			
I: Sensibilidad	6	Utilitario, Objetivo, Insensible	.	.	.						Sensitivo, Estético, Sentimental			
L: Vigilancia	5	Confiado, que acepta	.	.	.						Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso			
M: Abstracción	6	Asentado, Práctico, Orientado a Soluciones	.	.	.						Distraído, Imaginativo, Con Ideas Orientadas			
N: Privacidad	5	Franco, Genuino, Sencillo	.	.	.						Reservado, Discreto, Encubierto			
O: Aprehensión	5	Seguro de sí mismo, Despreocupado, Complaciente	.	.	.						Aprehensivo, Dudoso, Preocupado			
Q1: Apertura al cambio	5	Tradicional, Entregado a la familia	.	.	.						Abierto al cambio, Experimentado			
Q2: Confianza en Sí Mismo	6	Orientado al Grupo, Afiliativo	.	.	.						Independiente, Solitario, Individualista			
Q3: Perfeccionismo	6	Tolerante, Poco exigente, Flexible	.	.	.						Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado			
Q4: Tensión	6	Relajado, Plácido, Paciente	.	.	.						Tenso, Enérgico, Impaciente			

FACTORES GLOBALES

FACTOR	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
EX: Extraversión	6	Introverso, Socialmente inhibido	Extrovertido, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	6	Con baja ansiedad, Imperturbable	.	.	.						Altamente Ansioso, Perturbable			
TM: Dureza	5	Receptivo, de Monte Abierta, Intuitivo	.	.	.						Duro, Firme, No Empático			
IN: Independencia	5	Complaciente, Desinteresado, Agradable	.	.	.						Independiente, Persuasivo, Mandón			
SC: Auto-control	5	Sin molestia, Sin culpa, Sigue sus deseos	.	.	.						Autocontrolado, Inhibe deseos			

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Arco Ríos

Anexo 6. Perfil de Personalidad de Secretarias.