



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE QUÍMICA

**EL MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA
PERSONALIDAD EN LAS ÁREAS DE TRABAJO**

TRABAJO MONOGRÁFICO DE ACTUALIZACIÓN

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERO QUÍMICO**

PRESENTA

Alex Manríquez Calderón



MÉXICO, D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

JURADO ASIGNADO

PRESIDENTE: **JOHNSON BUNDY ROBERT**

VOCAL: **CORONADO MENDOZA LEÓN C.**

SECRETARIO: **IÑIGUEZ HERNÁNDEZ ALEJANDRO L.**

1ER SUPLENTE: **BAZ IBARRA MA. EUGENIA**

2° SUPLENTE: **MORALES VILLAVICENCIO EDUARDO**

SITIO DONDE SE DESARROLLÓ EL TEMA: FACULTAD DE QUÍMICA

ASESOR DEL TEMA:

I.Q. LEÓN C. CORONADO MENDOZA

SUSTENTANTE:

ALEX MANRÍQUEZ CALDERÓN

AGRADECIMIENTOS

A mis Padres

Yolanda Calderón Trejo

Alfonso Manríquez Valdez

A mis Tíos y primas

Efrén Viena y Olimpia Calderón

Marisol, Sandy y Vianey

Y

Yolanda Manríquez

Leslie y Lizbeth

A mi Abuelita

Refugio Trejo Castro

Por su amor a toda la familia

Especial agradecimiento por su amor, apoyo y compañía

Alicia A. Arellano

A la UNAM que me aguantó 10 años

Escuela Nacional Preparatoria 5 “José Vasconcelos”

Facultad de Química

A la compañía de mis amigos

Daniel, Raúl, Karina, Eva, Diana

A mis maestros

A los de la Banca que siempre me hizo divertirme y a mis amigos de la facultad.

DEDICATORIAS

A mi hermana

Alejandra Manríquez Calderón †

A mi tío

Raúl Cruz Hernández †

INDICE

INTRODUCCION	1
I. COMUNICACIÓN DE VIRGINIA SATIR	3
DEFINICIONES DE LA COMUNICACIÓN	4
ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN	4
COMUNICACIÓN DE VIRGINIA SATIR	5
DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE COMUNICACIÓN	6
QUINTO TIPO DE COMUNICACIÓN	7
II. TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD	9
CONCEPTOS	10
TEORÍAS DE LA PERSONALIDAD	14
GORDON ALLPORT	14
HANS EYSENCK	16
RAYMOND CATTELL	18
ARNOLD BUSS & ROBERT PLOMIN	20
ABRAHAM MASLOW	22
III. LOS CINCO GRANDES RASGOS DE LA PERSONALIDAD	28
INTRODUCCION A LOS CINCO FACTORES	29
LOS CINCO GRANDES RASGOS DE LA PERSONALIDAD	30

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES	30
FACETAS	34
HERETABILIDAD	35
TRANSCULTURAL	36
CORRELACIÓN DE LOS FACTORES	40
TEST	41
IV. EL MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD EN LAS AREAS DE TRABAJO	46
DESEABILIDAD	47
TRABAJO	48
CORRELACIONES DE LOS FACTORES PARA LAS AREAS DE TRABAJO	49
CONCLUSIONES	58
ANEXO	60
BIBLIOGRAFIA	74

INTRODUCCION

La Ingeniería Química presenta una amplia gama de oportunidades de aplicación; entre ellas: Administración Industrial, Simulación y Optimización de Procesos, Ingeniería de Proyecto, Procesos Industriales, Servicios, Protección Ambiental, Seguridad, Control de Procesos, Electroquímica, etc.

Otra área importante y no tan explorada en México son los conocimientos en las Relaciones Humanas aplicados en la Industria, ya que ayudan a advertir, detectar, reconocer y solucionar problemas mediante la comunicación.

El ingeniero químico esta presente en las industrias de la transformación y procesamiento de materiales, que son las industrias típicas de la ingeniería química, hay otras manufacturas como la farmacéutica, alimentaria, química, donde se desarrolla. Además participa en áreas como la investigación, administración, ventas, consultoría, asesor del gobierno, etc., en todas estas actividades requiere sus conocimientos de ingeniería para aplicarlos, y necesitara interactuar con personas de otras disciplinas, generando soluciones en base a sus conocimientos y experiencia. De manera general la industria sigue una cadena de pasos como los siguientes:



Naturaleza

Materias primas



Organización

Tecnología
Recursos humanos
Equipo e instalaciones industriales
Recursos economicos



Mercado de consumo

Producto

En la parte de la organización, ya sea de un proceso químico ó de administración hay una serie de pasos que involucran: planeación, programación, asignación de tareas, dirección y control, en donde intervienen las relaciones humanas. Por esta razón, las interacciones con las personas, varia dependiendo de su personalidad. Diferentes personalidades tienen diferentes capacidades de interrelación con compañeros de labor, minuciosidad, cooperación, y sociabilidad.

La técnica propuesta para la comunicación con el personal dentro de esta tesis, estará basada en el tipo de personalidad de los individuos, tomando como guía el Modelo de los Cinco Factores, los cuales ayudan a comprender los rasgos de personalidad y sacar el mejor provecho de las habilidades del empleado en su lugar de trabajo.

Ya que el Ingeniero Químico dada su versatilidad, puede estar encargado de varias personas dentro de alguna labor que la empresa lo requiera, o hasta el mismo ser el encargado de selección de personal. Es muy importante que el individuo sea apto para el trabajo que desarrolla y a su grupo de trabajo. Ya que al hacer uso de sus habilidades se potencializa su desarrollo.

El Modelo de los Cinco Factores, es una valiosa herramienta para la comunicación, selección, aprovechamiento, y mejoramiento de la productividad.

CAPITULO I

❖ COMUNICACIÓN DE VIRGINIA SATIR¹

La comunicación constituye una de las formas en que las personas interactúan entre si, estableciendo lazos. Existen muchas formas de comunicación. Las hay del tipo: gesticular, a través de los signos, verbal, corporal y escrita. No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados.

¹ Virginia Satir (26 junio 1916- 10 Septiembre 1988) escritora y psicoterapeuta estadounidense, conocida por su enfoque de terapia familiar. Sus libros más conocidos son *Terapia familiar paso a paso*, *En contacto íntimo: Como relacionarse con uno mismo* y *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*.

DEFINICIONES DE COMUNICACIÓN

- Del latín *communicatĭo, -ōnis*
- Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor².
- Es el factor determinante de las relaciones que establecerá con los demás, y lo que suceda con cada una de ellas en el mundo³.

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

Los elementos básicos que intervienen en la comunicación son:

- Emisor.
- Mensaje.
- Canal.
- Receptor.
- Código
- Situación o contexto

Emisor

Es la fuente de la información, que codifica el mensaje y lo transmite por medio de un canal hasta un receptor. Es quien emite el mensaje, puede ser o no una persona.

Mensaje

Una vez establecido el primer elemento de la comunicación, conviene definir con precisión lo que se tiene que decir. Mensaje es lo que se quiere transmitir.

² Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda edición

³ Satir, V. *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. Editorial PAX, México 2005. P.64

Canal

Por canal de comunicación se entiende el vehículo o medio que transporta los mensajes: memorando, carta, teléfono, radio, periódicos, películas, revista, conferencia, junta, internet, etc.

Receptor

Es la persona que recibe y capta la información transmitida. Si este no posee la habilidad de escuchar, leer y pensar, no estará capacitado para recibir y comprender los mensajes que la fuente ha transmitido. Para determinar si la respuesta es o no la deseada resulta indispensable observar la conducta del receptor. Se precisa que el emisor obtenga "retroalimentación".

Código

Es la forma que toma la información que se intercambia entre la Fuente (emisor) y el Destino (receptor). Implica la comprensión o decodificación del paquete de información que se transfiere.

Situación o contexto

Es la situación o entorno extralingüístico en el que se desarrolla el acto comunicativo.

COMUNICACIÓN DE VIRGINIA SATIR

Virginia Satir divide en cuatro patrones la comunicación⁴.

Aplacar	Calcular
Acusar	Distraer

⁴ Ibíd. Pág. 98

DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE COMUNICACIÓN

Aplacador

El aplacador habla con tono de voz congraciador, trata de agradar, se disculpa y nunca se muestra en desacuerdo, sin importar la situación. Habla como si no pudiera hacer nada por sí mismo y siempre necesitara la aprobación de los demás. Acepta cualquier crítica contra él y se muestra agradecido de que alguien quiera dirigirle la palabra, sin importar lo que diga y como lo haga. La voz será aguda y chillona, por que no tendrá suficiente capacidad para proyectar una voz profunda. Dirá sí a todo, sin importar lo que sienta o piense.

El aplacador su lema seria “Lo que usted quiera esta bien, solo vivo para hacerle feliz”⁵.

Acusador

Es aquel que encuentra defectos, un dictador, un jefe que adopta una actitud de superioridad y pareciera decir: “Si no fuera por tí, todo estaría bien.” Internamente tensa los músculos y su presión arterial aumenta. Su voz a menudo es dura, tensa, y ruidosa. Para inculpar tiene que ser lo más tiránico y escandaloso posible. Al acusador le interesa más maltratar que descubrir algo. No se considera tener valor alguno, así que puede lograr que alguien lo obedezca, así sentirá que representa algo y se creará eficaz.

Sus palabras son “Nunca haces algo bien. ¿Qué te sucede?”⁶.

Calculador

Es un individuo muy “correcto”, razonable, que no muestra sentimiento alguno, es frio, contenido y es posible compararlo con una computadora. Su cuerpo es frio, con una actitud distante. Cuando el habla utiliza las palabras más largas que haya

⁵ Ibíd. Pág. 99

⁶ Ibíd. Pág. 101

escuchado, aun cuando desconozca su significado. La voz tenderá a ser neutra ya que no tendrá sensaciones y estará buscando las palabras adecuadas. En su interior no debe cometer errores.

Sus palabras son “Si alguien observara con detenimiento, podría notar que uno de ustedes tiene las manos maltratadas por el trabajo”⁷.

Distractor

Dirá o hará cosas que tengan poca relación respecto a lo que digan o hagan los demás. Cualquier cosa que diga el distractor, no tendrá nada que ver con lo que otra persona este diciendo o haciendo. El distractor nunca responde a lo preguntado, más bien ignora lo que otros dicen y sale con otra pregunta sobre diferente tema. Su voz tenderá a ser aguda o grave sin razón porque está enfocado en el vacío.

Sus palabras serán decir frases que carecen de sentido o no tienen relación alguna con el tema⁸.

QUINTO TIPO DE COMUNICACIÓN

Virginia Satir observó que cuando se reúne un grupo de personas se comportaran de la siguiente forma.

- El 50% dirá si (sin importar lo que sientan y piensen) “Aplacador”.
- El 30% dirá no (sin importar lo que sientan y piensen) “Culpador”.
- El 15% no dirá nada, ni si, ni no, ni dará pauta acerca de sus sentimientos. “Calculador”.

⁷ Ibíd. Pág. 103

⁸ Ibíd. Pág. 105

- El 0.5% Se comportará como si o como no sintiendo que no existen. “Distractor”.

Y esto deja que el 4.5 % Pueden expresarse en forma real y abierta. Esto da pie a un quinto tipo que es el aclarador⁹.

Aclarador

Este tipo puede ser llamado aclarador, cuando habla lo hace sin enredos, ni dobles intenciones. Las palabras concuerdan con la expresión facial, posición del cuerpo y tono de voz.

Este tipo de patrón de respuesta, puede: apaciguar, ser una computadora o un distractor, pero la diferencia es que sabe lo que esta haciendo y esta preparado para recibir las consecuencias de lo que hace. Puede excusarse o criticar en su momento y esto es al acto no a la persona que lo hace¹⁰.

⁹ Ibíd. Pág. 113

¹⁰ Universidad de Costa Rica. Casas Fernández Gerardo. *La terapia familiar y el enfoque de Virginia Satir*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000197.pdf> (1 Febrero 2010)

CAPITULO II

❖ CONCEPTOS Y TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Este capítulo ayudará a cimentar los conocimientos básicos para entender la relación que existe entre el individuo-personalidad y algunas de las diferentes teorías que existen al respecto. Con el fin de que haya una mejor comprensión se darán definiciones, y conceptos básicos para empezar a profundizar en el tema.

“Su personalidad puede restringir o ampliar sus opciones y elecciones en la vida. Impedirle experiencias con otras personas o permitirle aprovecharlas al máximo¹.”

¹ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.4

CONCEPTOS

Psicología del trabajo

Es una disciplina científica social que se encarga del estudio del comportamiento humano dentro del ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. La importancia que ha generado la psicología del trabajo es que se puede utilizar para: contratar mejores empleados, reducir el ausentismo, mejorar la comunicación, incrementar la satisfacción laboral. La empresa se ve beneficiada en áreas de control de calidad, áreas administrativas, relaciones públicas, servicio al cliente, planeación o reingeniería.

La psicología del trabajo da herramientas para:

- Incrementar | La motivación y satisfacción de los empleados
- Modificar | Para mejorar la productividad
- Favorecer | Crecimiento de las personas
- Fortalecer | El liderazgo de quienes tienen la responsabilidad de la empresa
- Promover | La formación de equipos de trabajo, y evitar el aislamiento²

Personalidad

- Es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al ambiente³.
- La personalidad es el conjunto de rasgos psicológicos y mecánicos dentro del individuo que son organizados y relativamente estables, y que influyen en sus interacciones y adaptaciones al ambiente intrapsíquico, físico y social⁴.

² Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. *Psicología del trabajo*. Rivera Pineda Idalia

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/1/1155.pdf> (9 Marzo 2010)

³ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. Mexico 2003. P.202

Definiciones propuestas por algunos psicólogos

- **Allport:** la personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus adaptaciones únicas a su ambiente.
- **Cattell:** la personalidad es lo que permite la predicción de lo que hará una persona en una situación dada.
- **Eysenck:** la personalidad es la organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única a su entorno.
- **Sullivan:** el patrón relativamente perdurable de situaciones interpersonales recurrentes que caracterizan una vida humana⁵.

Modelo

Es una representación conceptual de la naturaleza humana, que contiene los componentes individuales. Este puede tener las estructuras, principios, o dinámica de la personalidad.

Teoría

Las teorías son conjuntos de principios a los que se recurre para explicar un fenómeno en particular, en el caso de la psicología aplica también a la conducta y las experiencias relacionadas con la personalidad. Las teorías se postulan para entender y predecir el comportamiento.

⁴ Larsen, Randy & Buss, David. *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.4

⁵ Liebert & Spiegler. *Personalidad: estrategias y temas*. 8a Edición. Ed. Thomson. México 2000. P.5

Teorías personales y formales

Las teorías personales por lo general se sustentan en las observaciones que recogemos de las personas que nos rodean y de ahí derivamos nuestras teorías. Las teorías formales se basan en los datos de observaciones de un gran número de personas de diversa naturaleza, que nos permiten hacer generalizaciones más eficaces y explicar la conducta de más tipos de personas. Mientras que las teorías personales se derivan de las observaciones que hacemos de un número limitado de personas. Hay dificultad de distinguir en algunas ocasiones las teorías formales y personales ya que estas presentan características de las teorías formales, debido a la gran cantidad y variedad de personas estudiadas. Los psicólogos reconocen que algunas teorías de la personalidad tienen un componente subjetivo por parte del investigador en base a sus experiencias personales. Las teorías son tan objetivas como lo permite su estudio, pero sus propuestas deben mucho a la personalidad y experiencia de sus creadores⁶.

Rasgos

Es una característica que distingue a una persona de otra y que ocasiona que una persona se comporte de manera más o menos consecuente. Los rasgos son utilizados en las descripciones cotidianas de la personalidad y permiten una descripción más precisa de la personalidad que los tipos. Una mayor cantidad de rasgos se necesitan para describir una persona, por lo que lo hace más exacto⁷.

Factores

Los factores difieren con respecto a los rasgos por ser más amplios. Investigadores propusieron en el caso de Cattell 16 factores básicos de la personalidad, otros propusieron 5 y Eysenck solo tres factores son suficientes para

⁶ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. Pp.31-32

⁷ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.5

describir la personalidad. Los factores suelen ser menos precisos que los rasgos para predecir comportamientos específicos.

Tipos

El enfoque de tipo propone que la personalidad tiene un número limitado de categorías distintas. Un número pequeño de tipos son suficientes para describir a toda la gente con características similares⁸.

Ya que los tipos, rasgos y factores, son muy utilizados en las teorías de la personalidad, conviene ver las diferencias entre estos ya que a veces son utilizados con inexactitud.

Tipo	Este pertenece solo a un tipo de categoría y solo a una.
Rasgos	La persona recibe un puntaje dependiendo del rasgo que posee. Un gran número de rasgos la describen mejor.
Factores	La persona recibe un puntaje para indicar cuanto posee de ese factor. Un pequeño número de factores la describen. ⁹

⁸ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.4

⁹ *Ibíd.* Tabla 1.1 Pág. 5

TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Las teorías de personalidad tienen diferentes perspectivas como la psicoanalítica donde los principales personajes son: Sigmund Freud, Carl Jung, Alfred Adler, Henry Murray. La perspectiva de los rasgos es donde se enfocará este trabajo, para conocer sus investigaciones, los principales exponentes son: Gordon Allport, Raymond Cattell, Hans Eysenck, Robert McCrae & Paul Costa y Arnold Buss & Robert Plomin. Y otras que son de carácter humanista donde destacan: Abraham Maslow y Carl Rogers. Las hay del tipo conductuales, el cual representa Frederic Skinner. La psicología de los constructos personales de George Kelly. A continuación se dará una reseña a algunas corrientes del estudio de la personalidad.

GORDON ALLPORT

Gordon Allport¹⁰ realizó el primer trabajo reconocido en los rasgos por un psicólogo, apareció hasta 1921. Ese fue el año en que Allport publicó "*Personality Traits: Their classification and measurement*"¹¹.

Allport define al rasgo como: Un sistema generalizado y focalizado, con la capacidad para hacer muchos estímulos funcionalmente equivalentes y para iniciar y guiar formas consistentes de conducta adaptativa y expresiva¹². Y estos se desarrollan con la experiencia a lo largo del tiempo. Considera que los rasgos tienen las siguientes características.

1. Los rasgos de personalidad son reales y existen dentro de cada uno de nosotros.

¹⁰ Gordon Allport (11 Noviembre 1897- 9 Octubre 1967) fue un psicólogo estadounidense Doctorado por la Universidad de Harvard, enfocado al estudio de la personalidad y la psicología social.

¹¹ Burger, Jerry. *Personality*. 7ª Edición. Ed. Thomson. México 2007. P.158

¹² Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. Mexico 2003. P.205

2. Los rasgos determinan o causan el comportamiento.
3. Pueden demostrarse en forma empírica. Al observar la conducta a lo largo del tiempo.
4. Los rasgos están interrelacionados; pueden traslaparse aún cuando representan características diferentes.
5. Los rasgos varían con la situación.¹³

Allport aceptó que el comportamiento está influenciado por una variedad de factores ambientales y reconoció que estos rasgos no pueden predecir lo que un individuo hará.

Igualmente expresaba que los rasgos permanecían consistentes o notablemente consistentes, aun cuando varíen de una situación a otra y a lo largo del tiempo¹⁴. Y creía que los rasgos tienen componentes físicos, en nuestro sistema nervioso.

Allport cree que solo 5 o 10 rasgos son los más importantes para describir nuestro comportamiento y los refiere como los rasgos centrales. Si se quiere entender a una persona primero se tiene que determinar que rasgos centrales tiene este individuo¹⁵. Considera que cada persona varía del número de rasgos. Ocasionalmente un solo rasgo domina la personalidad y le llamaba rasgo cardinal, a menudo se hace famoso a quien lo posee y es utilizado para describir a la gente, se le da el nombre del rasgo cardinal, por ejemplo: calvinismo, maquiavélico, quijotesco o sádico¹⁶.

¹³ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7ª ed. Ed. Thomson. México 2002. P.248

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 281

¹⁵ Burger, Jerry. *Personality*. 7ª Edición. Ed. Thomson. México 2007. P.160

¹⁶ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.212

HANS EYSENCK

Hans Eysenck¹⁷ postula que la personalidad está compuesta por factores. Desarrolló una teoría basada en 3 dimensiones, que las define como combinaciones de factores. Las tres dimensiones de la personalidad son las siguientes:

1. E-Extraversión frente a introversión
2. N-Neuroticismo frente a estabilidad emocional
3. P-Psicotismo frente a control de impulsos

Eysenck indicó que las dimensiones de extraversión y neuroticismo han sido reconocidas como los elementos básicos de la personalidad desde la época de los griegos.

La investigación hace referencia a que las dimensiones propuestas por Eysenck permanecen estables a lo largo de la vida, desde la niñez hasta la edad adulta, a pesar de las diferentes experiencias sociales y ambientales de cada persona tiene en su ciclo de vida. También creía que eran básicamente heredables estos rasgos¹⁸.

Rasgos de las dimensiones de personalidad de Eysenck.

Extroversión	Neuroticismo	Psicotismo
Sociable	Ansioso	Agresivo
Vivaz	Depresivo	Frio
Activo	Sentimientos de Culpa	Egocéntrico

¹⁷ Hans Eysenck (4 Marzo 1916- 4 Septiembre 1997) psicólogo inglés de origen alemán, especializado en el estudio de la personalidad. Estudió en la Universidad de Londres.

¹⁸ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.281

Asertivo	Baja autoestima	Impersonal
Búsqueda de sensaciones	Tenso	Impulsivo
Despreocupado	Irracional	Antisocial
Dominante	Tímido	Creativo
Audaz	Malhumorado	Duro

Tabla 2.1

Extroversión

Extroversión e Introversión. Los primeros se orientan al mundo exterior, prefieren la compañía de las personas y tienden a ser más sociables, impulsivos, audaces, asertivos y dominantes; los segundos tienden a ser lo opuesto. Eysenck encontró que las personas con una orientación hacia la extroversión tienen un nivel más bajo de excitación cortical que los introvertidos, esto hace que los del primer grupo necesiten y busquen una estimulación, por el contrario de los orientados al segundo grupo, se alejan de la excitación y la estimulación¹⁹.

Neuroticismo

Los neuróticos se caracterizan por ser ansiosos, depresivos, tensos, irracionales y malhumorados. Quienes califican bajo, son estables emocionalmente, ecuanímenes, calmados y más lentos para reaccionar ante sucesos productores de estrés. Eysenck sugirió que el neuroticismo es en gran medida heredado, siendo más un producto de la genética que del aprendizaje o la experiencia personal.

Las personas que califican alto para este rasgo de neuroticismo, reacciona en exceso su sistema nervioso simpático a estresores moderados, haciendo que su emocionalidad tenga una respuesta difícil a cualquier situación, a los que otras

¹⁹ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.282

personas considerarían insignificantes. Las personas tienen predisposición genética hacia la orientación del neuroticismo o la estabilidad emocional²⁰.

Psicotismo

Las personas con una elevada orientación hacia el psicotismo son agresivas, antisociales, duras, impulsivas, creativas, frías y egocéntricas. Encontrando que llegan a ser crueles, hostiles e insensibles a las necesidades y sentimientos de los demás, en un polo opuesto pueden ser muy creativas.

Evidencia transcultural indica que las tres dimensiones de Eysenck se han encontrado en forma consistente en más de 35 países²¹.

Los tres rasgos descritos por Eysenck, son muy parecidos al Modelo de los Cinco Factores de personalidad, ya que son rasgos característicos de la personalidad presente en cada individuo de forma independiente del país o lengua que hablen.

RAYMOND CATTELL

El enfoque de Cattell²² es rigurosamente científico y se fundamentó en la observación del comportamiento y en grandes cantidades de datos. Su sello distintivo fue el tratamiento de los datos; los sometió a un procedimiento estadístico denominado análisis factorial, en el que se evalúa la relación entre cada posible par de mediciones tomadas de un grupo de sujetos para identificar rasgos comunes²³. Cattell desarrolló su test conocido como Cuestionario de 16

²⁰ *Ibíd.* Pág. 282

²¹ *Ibíd.* Pág. 283

²² Raymond Cattell (20 Marzo 1905- 2 Febrero 1998) psicólogo británico, realizó estudios en la personalidad. Doctorado por la Universidad de Londres.

²³ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.265

Factores de personalidad (16PF). Cada factor mide un rasgo de origen subyacente de la personalidad²⁴.

Los factores de personalidad de Cattell, se deben entender como características, rasgos fundamentales, impulsos y tendencias permanentes o lo esencial del carácter²⁵.

*16 Factores de la personalidad*²⁶

	Factor	Descripción
A	Affecita ₁	Amistoso, cálido, sociable.
	Sizia ₂	Desapegado, frío, distante.
B	Inteligencia ₁	Habilidad intelectual alta.
	Inteligencia ₂	Habilidad intelectual baja.
C	Fortaleza del Yo ₁	Emocionalmente estable.
	Fortaleza del Yo ₂	Emocionalmente inestable.
E	Dominio ₁	Asertivo, dominante, competitivo.
	Sumisión ₂	Humilde, sumiso, complaciente.
F	Surgencia ₁	Entusiasta, bromista, despreocupado.
	Desurgencia ₂	Serio, callado, preocupado.
G	Fortaleza del SuperYo ₁	Escrupuloso, moral.
	Fortaleza del SuperYo ₂	Oportuno, quebranta la ley.
H	Parmia ₁	Cohibido, tímido.
	Threctia ₂	Audaz, atrevido.
I	Premsia ₁	Sensible, bondadoso.
	Harria ₂	Confiado en si mismo, realista.

²⁴ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.237

²⁵ Salinas Ávila, Olga María. *El modelo de los cinco factores de personalidad en universitarios y profesionistas en educación*. México, 2000. 156pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología.

²⁶ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.238

L	Protensión ₁ Alaxia ₂	SuspicaZ, paranoide. Confiado, comprensivo.
M	Autia ₁ Praxernia ₂	Imaginativo, distraído. Práctico, convencional.
N	Astucia ₁ Ingenuidad ₂	Astuto, socialmente consiente. Directo, socialmente torpe, ingenuo.
O	Propensión a la culpa ₁ Adecuación sin problemas ₂	Aprehensivo, se hace reproches. Tranquilo, seguro.
Q₁	Radicalismo ₁ Conservadurismo ₂	Liberal, librepensador. Conservador, tradicional.
Q₂	Autosuficiencia ₁ Adherencia al grupo ₂	Ingenioso, confiado en si mismo. Seguidor dependiente del grupo.
Q₃	Integración del autosenntimiento ₁ Autosenntimiento ₂	Controlado, compulsivo. Impulsivo, sin control.
Q₄	Tensión Érgica ₁ Tensión Érgica ₂	Tenso, frustrado, motivado. Relajado, tranquilo.

Tabla 2.2 ¹ Puntuación Alta, ² Puntuación baja.

ARNOLD BUSS & ROBERT PLOMIN

Teoría del temperamento

Esta teoría surge a mediados de los setenta con Arnold Buss²⁷ y Robert Plomin²⁸, donde identificaron tres temperamentos a los que consideran los bloques básicos de la construcción de la personalidad.

1. Emocionalidad
2. Actividad

²⁷ Arnold Buss (1924-) doctorado por la Universidad de Indiana. Su investigación y teorías están dentro de las áreas de la conducta social y la personalidad.

²⁸ Robert Plomin (1948-) psicólogo estadounidense por la Universidad DePaul. Doctorado por la universidad de Texas. Realizo estudios de genética de la conducta.

3. Sociabilidad

Sugieren que la personalidad de cada individuo está compuesta por diferentes montos de cada temperamento y que se combinan para formar patrones de personalidad como la introversión o la extroversión.

Buss y Plomin desarrollaron una prueba para evaluar la personalidad llamada, Encuesta de emocionalidad, Actividad y Sociabilidad para Adultos (EAS, en inglés).

También concluyeron que los tres temperamentos son principalmente heredados, con lo que también permite que cada persona sea diferente en su conducta y única. Los temperamentos indicaron que permanecen constantes a lo largo del ciclo de vida, y que el aprendizaje social y los factores ambientales sean de menor impacto²⁹.

Emocionalidad

El temperamento de la emocionalidad se refiere a nuestro nivel de activación. Consta de tres componentes:

Angustia | Temor | Ira

Cuando se refiere a una persona emocional se indica que la persona se molesta con facilidad y es dada a arrebatos de ira, por el contrario hay personas que son poco emocionales y nada parece perturbarlas. Las respuestas en ambos extremos son inadaptadas ya que no permiten que una persona reaccione de manera

²⁹ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.289

adecuada a una situación ya sea laboral o social. Se requiere de un grado óptimo de emocionalidad para que una persona responda de manera rápida y activa³⁰.

Actividad

Esta parte está definida en términos de la energía y el vigor físico.

Sociabilidad

El temperamento de la sociabilidad se refiere al grado de preferencia por el contacto y la interacción con otras personas. Los individuos muy sociables prefieren actividades de grupo y la compañía de los demás, las personas que no son sociables prefieren las actividades solitarias y tienden a evitar la compañía de otra gente. La sociabilidad es una característica adaptiva. Interactuamos con otras personas para satisfacer nuestras necesidades y obtener reforzamientos positivos.

ABRAHAM MASLOW

Abraham Maslow³¹ creía que la gente se desarrolla a través de varios niveles hacia su potencial completo. Unos cuantos alcanzan el nivel más alto de desarrollo y se les llama autorrealizados. No obstante, la mayoría se detiene a un nivel inferior a lo largo del camino.

Consideraba a esos pocos como faros que dirigen al género humano hacia su potencial³².

Maslow postuló que la gente inicia su desarrollo con necesidades básicas, conforme maduramos cambia nuestra motivación. Ascendemos por una jerarquía

³⁰ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.289

³¹ Abraham Maslow (1 de Abril de 1908- 8 Junio de 1970) psicólogo humanista estadounidense. Graduado de la Universidad de Wisconsin y recibiendo su doctorado en el la misma institución.

³² Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.441

de necesidades, esta jerarquía consta de cuatro niveles de motivaciones y el último nivel se le llama autorrealización. Cada necesidad debe satisfacerse, de manera más o menos adecuada, antes que el individuo pueda ascender a una necesidad superior³³.

Las características de las necesidades son:

- Entre mas abajo se encuentre la necesidad en la jerarquía, mayor es su fuerza, potencia y prioridad. Las necesidades superiores son más débiles.
- Las necesidades superiores surgen tarde en la vida. Las fisiológicas y de seguridad empiezan en la infancia. Las de pertenencia y estima en la adolescencia. La de autorrealización emerge a la mitad de la vida.
- Se puede producir una crisis al no lograr satisfacer una necesidad inferior, ya que son necesarias para la supervivencia.
- Las necesidades superiores ayudan al crecimiento, a mejorar la salud y la longevidad. Y a la satisfacción como lo es la felicidad, realización.
- Una necesidad no tiene que satisfacerse a plenitud antes de avanzar a la siguiente necesidad³⁴

³³ *Ibíd.* Pág. 445

³⁴ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. *Teorías de la personalidad*. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.303

Jerarquía de Necesidades de Maslow



Figura 1

Necesidades Fisiológicas

En el nivel mas bajo de la jerarquía de necesidades se encuentran, las necesidades fisiológicas como lo es la comida, agua, descanso, sueño y sexo. Es decir necesidades de supervivencia. Una vez que la necesidad se encuentra satisfecha, deja de motivar a la persona. La necesidad deja de dirigir o controlar la conducta³⁵.

Necesidades de Seguridad

El siguiente nivel de jerarquía una vez cubierto parcialmente o completamente las necesidades fisiológicas, es el de seguridad y comprende la seguridad física, de empleo, familiar, salud y casa. Las necesidades de seguridad por lo general son

³⁵ *Ibíd.* Pág. 304

impulsos importantes para infantes y adultos neuróticos. La violencia física amenaza la seguridad de niños y adultos. Las necesidades de seguridad de los adultos se satisfacen en una sociedad ordenada, y son amenazadas por emergencia como la guerra, enfermedad, catástrofes, delincuencia, desorganización social. Los adultos neuróticos e inseguros necesitan estructura y orden porque sus necesidades de seguridad siguen dominando su personalidad. Los neuróticos evitan compulsivamente las nuevas experiencias. Arreglan su mundo para hacerlo predecible, programan su tiempo, y organizan sus posesiones. Maslow señaló que si bien casi todos los adultos normales han satisfecho las necesidades de seguridad, estas siguen teniendo impacto en el comportamiento. Muchos de nosotros elegimos lo predecible sobre lo desconocido; preferimos el orden al caos. Esta es la razón por la cual ahorramos para el futuro, compramos seguros y optamos por permanecer en un empleo estable en lugar de arriesgarnos en una nueva aventura. No obstante, las necesidades de seguridad no son una fuerza motivacional tan abrumadora para adultos normales como lo son para niños o neuróticos³⁶.

Necesidades de pertenencia o afiliación

Si las necesidades fisiológicas y de seguridad se satisfacen adecuadamente, el siguiente nivel es el de necesidad de pertenencia y amor. En este nivel la persona busca amor, amistad y afecto. Estas necesidades pueden expresarse a través de una relación cercana con un amigo, compañero, amante o mediante relaciones sociales dentro de un grupo. La necesidad de pertenencia se ha vuelto más difícil de satisfacer en nuestra sociedad de movilidad creciente. Cambiamos de escuela, trabajo y comunidad con demasiada frecuencia para poder echar raíces, para desarrollar un sentido seguro de pertenencia. Intentamos satisfacer nuestro sentido de pertenencia uniéndonos a una iglesia, club, clases especiales, como

³⁶ *Ibíd.* Pág. 305

voluntario, ó redes sociales. Sugería que el fracaso para satisfacer la necesidad de amor es una causa fundamental de desajuste emocional³⁷.

Necesidad de estima o reconocimiento

La siguiente necesidad dentro de la pirámide de jerarquías es la de necesidad de estima, o reconocimiento de los demás. Esta necesidad se basa en el éxito social, reconocimiento, respeto, y confianza. Los esfuerzos de logro son manifestaciones de las necesidades de estima, ya que la sociedad admira a quien tiene éxito. Cuando carecemos de autoestima nos sentimos inferiores, desesperanzados y con poca confianza en nuestra capacidad de afrontamiento. La jerarquía de Maslow también sugiere que la gente que no se siente amada, que tal vez sienta el rechazo de sus padres, continuará funcionando en el tercer nivel de la pirámide³⁸.

Necesidad de autorrealización

Una vez que las necesidades se han satisfecho de manera más o menos adecuada la persona funciona a un nivel superior al que Maslow denominó motivación del ser. Este nivel es el mas alto de la jerarquía de Maslow. En esta etapa superior, la persona ya no esta motivada por los niveles inferiores si no más bien por la necesidad de “realizar” o satisfacer su potencial, talento y habilidades al más alto nivel posible. Un hombre debe ser lo que puede ser. Llamamos autorrealización a esta necesidad. Subjetivamente, la persona se siente aburrída si se satisfacen las necesidades de orden inferior, y este aburrimiento motiva y es aliviado por el esfuerzo de autorrealización. Si no se satisface la necesidad de autorrealización, la persona puede sentirse frustrada, inquieta y descontenta. Maslow estimaba que menos del 1% del total de la gente esta autorrealizada. Es difícil definir el concepto de autorrealización. Los psicólogos pueden equivocarse

³⁷ Ibid. Pág. 305

³⁸ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.447

al etiquetar a la gente exitosa como autorrealizada, De hecho mucha gente exitosa no cumple los criterios de Maslow³⁹.

Implicaciones de Maslow en el lugar de trabajo

El lugar de trabajo es un área importante para el desarrollo de la autorrealización, y los trabajadores son más eficientes cuando funcionan al nivel de las necesidades superiores. Maslow visitó una corporación y entre los administradores encontró relaciones interpersonales positivas y de apoyo con los subordinados y trabajo más productivo y creativo. Por desgracia muchos gerentes no están autorrealizados, sino que son motivados más bien por necesidades neuróticas de poder⁴⁰.

³⁹ Ibíd. Pág. 451

⁴⁰ Ibíd. Pág. 458

CAPITULO III

❖ LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD¹

Los cinco grandes rasgos de la personalidad han sido investigados por dos estudiosos de este modelo: Robert McCrae² y Paul Costa³. Muchos científicos están convencidos que esos cinco factores constituyen las dimensiones principales de la personalidad. Hablar de cinco factores para describir toda la personalidad, no implica que tengamos que estar situados en un factor, sino que tenemos una característica de cada uno. Y cada factor esta dividido en una gama de adjetivos en los que podemos encajar.

¹ También llamado “Big five”

² Doctor en psicología de la personalidad por la Universidad de Boston. A la fecha Investigador en psicología en el Centro de Investigación en Gerontología. Miembro de las sociedades de: Society for Personality Assessment, American Psychological Society, entre otras. Ha publicado 294 artículos.

³ Doctor en Desarrollo humano por la Universidad de Chicago. A la fecha es profesor clínico de Psiquiatría de la Universidad de Georgetown, Escuela de Medicina, Washington, DC. Miembro de: *European Association of Personality Psychology*, *Society for Personality Assessment*, etc. Tiene 293 articulos publicados.

INTRODUCCIÓN A LOS CINCO FACTORES

Los rasgos de personalidad derivados por Cattell y Eysenck, difieren en número, y refleja los métodos que cada uno utilizó para medir la personalidad. Aunque ha habido insatisfacción porque Cattell tenía demasiados factores y Eysenck tenía pocas dimensiones. Las investigaciones actuales como las de McCrae y Costa no arrojan más de cinco factores de la personalidad⁴. A menudo se hace referencia al modelo de los cinco factores como una “teoría”, es más preciso describirla solamente como un modelo para organizar nuestras observaciones acerca de los rasgos de la gente y que esas observaciones todavía necesitan ser explicadas por una teoría.

Estos factores son:

1. Neuroticismo (Neuroticism)
2. Extroversión (Extraversion)
3. Apertura (Openness)
4. Agradabilidad (Agreeableness)
5. Escrupulosidad (Conscientiousness)

Hay semejanzas entre las teorías de Eysenck con algunos de sus tipos, como lo es en el caso de la extroversión y neuroticismo con las mismas de los cinco factores. La agradabilidad y escrupulosidad en el modelo de los cinco factores pueden estar dentro de la dimensión del psicotismo de Eysenck. La apertura esta correlacionada con la inteligencia⁵.

⁴ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. Teorías de la personalidad. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.284

⁵ Ibíd. Pág. 285

LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES

Los factores encontrados son constantes, independientes de los procedimientos de evaluación, por lo que se sugiere que estos factores son un aspecto distintivo de la personalidad. Se desarrollaron test donde se responden a listas de palabras que mejor los describen. Algunas emplean hasta 100 adjetivos para medir los cinco factores, otras solo emplean 40 ⁶.

Los cinco factores y sus rasgos se describen brevemente ^{7,8}.

Factor	Descripción breve	
	Puntuación alta	Puntuación baja
Neuroticismo	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupado • Inseguro • Nervioso • Emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tranquilo • No emocional • Fuerte • Auto controlado
Extroversión	<ul style="list-style-type: none"> • Sociable • Activo • Afectuoso • Optimista 	<ul style="list-style-type: none"> • Callado • Reservado • Pasivo • Serio
Apertura	<ul style="list-style-type: none"> • Original • Independiente 	<ul style="list-style-type: none"> • No creativo • Práctico

⁶ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. Teorías de la personalidad. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.284

⁷ Cloninger, Susan. Teorías de la personalidad. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.252

⁸ Costa, P.T., et al. (1986). *Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality*. Journal of personality assessment. 50(4), 640-650

	<ul style="list-style-type: none"> • Creativo • Imaginativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Intereses estrechos • Convencional
Agradabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Bondadoso • Confiado • Cortés • Servicial 	<ul style="list-style-type: none"> • Irritable • Suspica • No cooperativo • Cínico
Escrupulosidad	<ul style="list-style-type: none"> • Perseverante • Confiable • Organizado • Trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Negligente • Perezoso • Irresponsable • Poco fiable

Tabla 3.1

Neuroticismo

El neuroticismo o inestabilidad emocional; estas personas tienen un mal pronóstico para el éxito profesional⁹. Esto puede deberse en parte al hecho de que son despistados por el estrés y las tensiones cotidianas por las que pasamos todos. También experimentan mayor fatiga, bajas relaciones sociales y parecen sabotearse a sí mismos creando barricadas. Las personas con elevado puntaje en neuroticismo están más predispuestas a sucesos negativos como la enfermedad, aumento de peso, multas, depresión, ansiedad, culparse a sí mismas y sentir malestar psicológico. Los que puntúan bajo en neuroticismo, se informa que son más felices y están satisfechos con su vida¹⁰.

Extroversión

El factor de extroversión aparece como una seguridad de sí mismo, asertividad, extroversión social y poder. La evidencia sugiere que la atención social es la característica básica de la extroversión y se encuentra rutinariamente en los

⁹ Larsen, Randy & Buss, David. *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.89

¹⁰ Cloninger, Susan. *Teorías de la personalidad*. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.252

cuestionarios de personalidad. Ya que la extroversión es importante predice muchas conductas sociales. Los extrovertidos tienen un mayor impacto en su ambiente social, con frecuencia asumiendo posiciones de liderazgo¹¹. Lo que caracteriza al extrovertido típico no es una felicidad serena, sino una felicidad activa y con energía. Este factor es un predictor válido para puestos gerenciales y representantes de ventas.

Apertura

El factor de la apertura es quizá el más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano tan bien como los otros factores. Se le han puesto varios nombres a este factor como: intelecto, intereses intelectuales, inteligencia e imaginación. La gente que califica alto en apertura informa que valoran la imaginación, la mentalidad abierta y un mundo de belleza. La gente con apertura baja valora la pulcritud, la obediencia, y la seguridad nacional. La apertura conduce al crecimiento personal¹².

Agradabilidad

Las personas con agradabilidad alta son cooperativos, serviciales, honestos, altruistas, y desinteresados. Aquellos que tienen puntajes altos en agradabilidad favorecen el uso de la negociación para resolver conflictos; las personas bajas en agradabilidad tienden a tratar de afirmar su poder para resolver conflictos sociales. La persona afable también tiene más probabilidad de retirarse del conflicto social, prefiriendo evitar situaciones que son poco armoniosas. También tienen como metas cardinales la interacción social armoniosa y la vida familiar cooperativa.

En el otro extremo de la escala se encuentra la agresividad. Se encontró que la agresividad se vincula con la fuerza como por ejemplo: golpear a alguien con ira,

¹¹ Larsen, Randy & Buss, David. Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.87

¹² Cloninger, Susan. Teorías de la personalidad. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. Mexico 2003. P.254

explotar cuando las cosas no funcionan en forma apropiada, azotar puertas, gritar, discutir, alzar la voz¹³.

En resumen los individuos agradables, se llevan bien con otros, son queridos, evitan el conflicto, luchan por vidas familiares armoniosas y pueden preferir de manera selectiva profesiones en las que su afabilidad es una ventaja. Los individuos desagradables son agresivos y parecen involucrarse en muchos problemas sociales¹⁴.

Escrupulosidad

Los individuos con puntuaciones altas en escrupulosidad son: laboriosos, puntuales, tienden a ser honestos, responsables, eficientes, confiables, evitan romper reglas, tienen relaciones románticas más estables y hasta son más saludables. Haciendo que tengan mayor satisfacción en el trabajo, son más proclives a establecer metas altas y esforzarse por alcanzarlas, así como de tener una conducta deseable, faltan menos al trabajo y reciben calificaciones elevadas de desempeño. Tienen entonces mayor seguridad en el trabajo y en las relaciones sociales. En contraste los que obtienen puntuaciones bajas se desempeñan de manera más deficiente en la escuela y en el trabajo. Este factor demostró ser un predictor válido del desempeño en el trabajo de profesionales, gerentes, y obreros calificados¹⁵.

¹³ Larsen, Randy & Buss, David. Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.88

¹⁴ Cloninger, Susan. Teorías de la personalidad. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.253

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 254

FACETAS

Cada uno de los cinco factores consta de componentes, llamados facetas que pueden medirse por separado. Cada faceta de personalidad es un rasgo más preciso y centrado que el factor mayor al que pertenece.

La siguiente tabla indica las seis facetas que definen cada uno de los factores. Así como el adjetivo del rasgo altamente correlacionado^{16,17}.

	Dimensiones	Facetas
E	Extroversión Evalúa la tendencia a comunicarse con las demás personas, a ser asertivos, y activos.	<ul style="list-style-type: none"> • Gregario • Asertividad • Actividad • Búsqueda de emociones • Carácter sociable • Emociones positivas
A	Agradabilidad Evalúa la capacidad para establecer vínculos, disposición a preocuparse por los demás y altruismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Franqueza • Altruismo • Conciliador • Modestia • Sensibilidad a los demás
C	Escrupulosidad Evalúa la capacidad para controlar los impulsos, actuar con metas,	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Orden • Sentido del deber • Necesidad de logro

¹⁶ *Ibíd.* Tabla 8.4 Pág. 255

¹⁷ Universidad de Buenos Aires, Facultad de psicología. *Material para ser usado en tareas de investigación.* Casullo. M.M. <http://www.aidep.org/uba/Bibliografia/ABigFive.pdf> (4 Marzo 2010)

	planificar, organizar.	<ul style="list-style-type: none"> • Autodisciplina • Reflexión
N	Neuroticismo	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad • Hostilidad • Depresión • Impulsividad • Vulnerabilidad • Ansiedad social
	Evalúa inestabilidad emocional, tendencia a experimentar emociones negativas.	
O	Apertura	<ul style="list-style-type: none"> • Idea • Fantasía • Estética • Acción • Sentimientos • Valores
	Evalúa la presencia de imaginación activa, sensibilidad estética, curiosidad intelectual	

Tabla 3.2

HERETABILIDAD

Buena parte del enfoque biológico de la personalidad se centra en la herencia. La heretabilidad de la personalidad, es el grado en que dos personas con un estatus genético similar tienen personalidades parecidas, aun cuando se hayan desarrollado en ambientes diferentes. Los investigadores genéticos estiman que de 30 a 40% o incluso en ocasiones hasta un 55%, de la variabilidad en la personalidad es atribuible a variación genética. John Loehlin, un genetista conductual, estima que alrededor de 35 a 39% de la variación se debe a la herencia.

La tendencia a ser sociable o ser callado tiene una determinación genética importante. Los individuos que son irribables heredan una tendencia a ser

fisiológicamente muy reactivos a los estímulos. Por el contrario a las personas que heredan la tendencia a no ser excitadas por los estímulos podrían considerarse hasta insensibles. La limitación genética dice que una persona callada no es posible que se vuelva el alma de la fiesta, pero si puede adquirir mayores destrezas sociales¹⁸.

También como en otras teorías se ha encontrado que cuatro de los cinco factores: neuroticismo, extraversión, apertura y escrupulosidad. Muestran un componente hereditario. Y la agradabilidad tiene un componente ambiental.

TRANSCULTURAL

Los cinco factores se han observado consistentemente tanto en las culturas orientales como en las occidentales.

Los rasgos están en una estructura común de la personalidad humana que está presente en diferentes culturas a pesar de sus diferencias. La diferencia en el aspecto social es su deseabilidad social y laboral. Por ejemplo, los japoneses consideran que la escrupulosidad es mas significativa que el resto de los factores, esto indica que prefieren este factor que una persona sea extrovertida, agradable, abierta o hasta emocionalmente estable.

Las diferencias en los rasgos varían dependiendo de la deseabilidad del factor que buscan para su trabajo o dentro de la sociedad o países (Alemania, Noruega, Estados Unidos, Holanda) donde no hay una predilección por un factor; En Venezuela se tienen una preferencia hacia la extroversión¹⁹.

¹⁸ Schultz, Duane & Schultz, Sydney. Teorías de la personalidad. 7a ed. Ed. Thomson. México 2002. P.285

¹⁹ Cloninger, Susan. Teorías de la personalidad. 3ª Edición. Ed. Pearson Education. México 2003. P.258

Replicabilidad en México

Hay pocos estudios del modelo de los cinco grandes factores en México para ver si existe replicabilidad. De los estudios realizados se encuentran los hechos por Rodríguez de Díaz y Díaz-Guerrero²⁰ ellos usaron una traducción al español en el que mide los cinco factores de la personalidad. Usando una muestra de 300 estudiantes de preparatoria donde extrajo los factores de extroversión, neuroticismo, escrupulosidad, pero los factores de agradabilidad y apertura no se lograron replicar adecuadamente. Reportando que el modelo no se produce en su totalidad, probablemente por la traducción directa de los factores al utilizar conceptos que en términos semánticos y de significado que pertenecen al idioma inglés.

Por su parte Rodríguez y Church (2003), usaron un análisis factorial en la versión en español del inventario de los cinco grandes una muestra de estudiantes. Encontraron replicabilidad de las dimensiones de extroversión, neuroticismo y apertura, pero los términos de agradabilidad y escrupulosidad no fueron altamente replicados.

Utilizando el Inventario de Personalidad revisado (NEO-PI-R) McCrae y Terracciano administraron su versión en español del cuestionario a una muestra de alumnos universitarios mexicanos encontraron una alta congruencia para los cinco factores. Por lo que sugieren que el Modelo de los cinco grandes es replicable en México²¹.

²⁰ Rogelio Díaz-Guerrero, profesor de la (UNAM), investigador emérito de la Facultad de Psicología de esa institución, así como también investigador nacional emérito por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

²¹ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores, Campus Iztacala. *Revista electrónica de psicología Iztacala*. Vol. 9 No.1. abril 2006. Replicabilidad del modelo factorial de los cinco grandes y la asertividad en México. Fernando Ortiz (29 Marzo 2010)

Felipe Uribe Prado²², realizó en la facultad de Psicología de la UNAM, una investigación teórica de los modelos en el terreno de la personalidad utilizando el modelo de los cinco factores de la personalidad (M5F), decidió llevar a cabo una primera investigación con dicho modelo buscando los siguientes objetivos:

- Conocer el equivalente semántico de los cinco factores en la cultura mexicana.
- Crear un instrumento semánticamente válido para México con el M5F. Realizar investigación básica con este instrumento cumpliendo con todos los requisitos psicométricos pertinentes.
- Promover la creación de instrumentos mexicanos con teorías fortalecidas en el terreno internacional en Psicología sustentándose en investigaciones científicas.
- Proporcionar a las organizaciones mexicanas instrumentos de medición que no sean producto de traducciones mecánicas ni de inventos teóricos inexistentes.

Para lo anterior, se llevó a cabo una investigación, encontrando la conceptualización de los cinco factores con un lenguaje acorde a los mexicanos.

De aquí, se derivó la siguiente lista para cada uno de los factores con una muestra de ejecutivos del área metropolitana:

- Sociabilidad Expresiva. Se refiere a las diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás.
- Aceptabilidad Normativa. Se refiere a aquellas características por medio de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por

²² Mtro. Jesús Felipe Uribe Prado. Integrante del área de psicología del trabajo por la Facultad de Psicología. UNAM

otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas según sea el caso.

- Organización Propositiva. Se refiere a las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
- Estabilidad Emocional. Se refiere al grado de control de las emociones observado en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.
- Apertura a la Experiencia. Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas.

Una vez interpretados y adaptados los conceptos del modelo, elaboró un primer instrumento que explora los cinco factores de personalidad. El total de reactivos se encuentran agrupados para su manejo en cuatro grandes áreas, contando con un total de 69 reactivos y arrojó buena consistencia interna para cada escala, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera: social con 15 reactivos, educativa con 15 reactivos, laboral con 20 reactivos y familiar con 19 reactivos.

De acuerdo con lo anterior, la investigación transcultural está siendo importante en la confirmación del modelo, sin embargo, un común denominador de dichas investigaciones es que están realizadas principalmente por países con culturas e idioma diferente al mexicano, por lo que ha sido necesario realizar las correcciones necesarias, que muestren validez y confiabilidad en su aplicación^{23,24}.

²³ Salinas Ávila, Olga María. *El modelo de los cinco factores de personalidad en universitarios y profesionistas en educación*. México, 2000. 156pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología

²⁴ El test de Uribe Prado (5FM) se encontrará en los Anexos

CORRELACIONES DE LOS FACTORES

- En varios estudios se encontró que el bienestar tiene una relación positiva con la extraversión y negativa con el neuroticismo. Esto dio pie a que la gente con una elevada puntuación de extroversión y bajo neuroticismo, tiene una predisposición genética a la estabilidad emocional, y son capaces de afrontar mejor las tensiones de la vida cotidiana que los que calificaban bajo en la misma, también mostraban una mayor probabilidad de buscar apoyo social para manejar el estrés.
- Las buenas calificaciones se predicen mejor con escrupulosidad alta y neuroticismo alto, tienen menos probabilidades de dejar las cosas para más tarde.
- La correlación de puntaje elevado en agradabilidad y escrupulosidad mostraron tener mayor bienestar emocional que personas con puntaje bajo para los mismos.
- Otras investigaciones dan resultados de bajo neuroticismo y alto en extroversión y escrupulosidad, registran un alto puntaje en vitalidad (energía, entusiasmo, ánimo).
- La efectividad del liderazgo en escenarios de negocios se predice mejor con alta extroversión, alta agradabilidad, alta escrupulosidad y bajo neuroticismo.

No es de sorprenderse que la combinación de variables de personalidad con frecuencia de mejor resultado que las variables aisladas para predecir cada vez resultados de la vida importantes²⁵.

²⁵ Larsen, Randy & Buss, David. *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.90

TEST

Los test de personalidad regularmente aplicados son²⁶:

1. NEO Personality Inventory (NEO-PI-R)
Consta de oraciones largas, son 240
2. BIG FIVE INVENTORY (BFI)
Consta de frases cortas, son 44
3. TRAIT DESCRIPTIVE ADJECTIVES (TDA)
Son 100 rasgos de rasgos descriptivos

Como se muestra en las tablas siguientes, 112 de 300 términos del “Adjective Check List” (ACL), fueron designados a una de las categorías del “Big Five” con una correspondencia casi perfecta. Estos términos pueden considerarse como un núcleo ya que aparecen constantemente en los estudios de personalidad. Los 112 términos definen claramente los cinco factores²⁷.

Las tablas dan una idea más profunda de las características del factor en base a puntajes²⁸.

Escrupuloso	
Bajo	Alto
-0.58 Descuidado	0.80 Organizado
-0.53 Desordenado	0.80 Minucioso

²⁶ Hay más test con los que se evalúa la personalidad como lo es el: Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), Californian Psychological Inventory (CPI); Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF), Maudsley Personality Inventory (MPI).

²⁷ University of California, Berkeley. Oliver P. John and Sanjay Srivastava. *The big five trait taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives.*

²⁸ Se muestra el puntaje del test conforme a 10 psicólogos que actuaron como observadores utilizando “ACL” de la Universidad de California.

Capitulo III: LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD

-0.50 Frívolo	0.78 Planificador
-0.49 Irresponsable	0.78 Eficiente
-0.39 Poco confiable	0.70 Responsable
-0.037 Olvidadizo	0.72 Fiable
	0.70 Confiable
	0.68 Concienzudo
	0.66 Preciso
	0.66 Práctico
	0.65 Prudente
	0.46 Cuidadoso
	0.26 Precavido

Extroversión

Bajo	Alto
-0.83 Quieto	0.85 Conversador
-0.80 Reservado	0.83 Asertivo
-0.75 Tímido	0.82 Activo
-0.71 Silencioso	0.82 Energético
-0.67 Retirado	0.80 Abierto
-0.66 Retraído	0.79 Dominante
	0.73 Vigoroso
	0.73 Entusiasta
	0.68 Presumido
	0.68 Sociable
	0.64 Valiente
	0.64 Aventurero
	0.62 Ruidoso
	0.58 Mandón

Agradabilidad

Bajo	Alto
-0.52 Criticón	0.87 Simpático
-0.48 Frio	0.85 Amable
-0.45 Antipático	0.85 Atento
-0.45 Enfadadizo	0.84 De corazón tierno
-0.38 Poco amable	0.82 Sincero
-0.33 Cruel	0.81 Generoso
-0.28 Desagradecido	0.78 Confiando
	0.77 Útil
	0.77 Indulgente
	0.74 Agradable
	0.73 Bondadoso
	0.73 Amistoso
	0.72 Cooperativo
	0.67 Gentil
	0.66 No egoísta
	0.56 Alabado
	0.51 Sensitivo

Neuroticismo

Bajo	Alto
-0.39 Estable	0.73 Tenso
-0.35 Calmado	0.72 Ansioso
-0.21 Afirmado	0.72 Nervioso
0.14 Sin emociones	0.71 Malhumorado
	0.71 Inquietante

0.68 Delicado
0.64 Temeroso
0.63 Auto compadecerse
0.60 Temperamental
0.59 Inestable
0.58 Autocastigo
0.54 Desanimado
0.51 Emocional

Apertura

Bajo	Alto
-0.74 Común	0.76 Intereses variados
-0.73 Intereses estrechos	0.76 Imaginativo
-0.67 Simple	0.72 Inteligente
-0.55 Ideas poco profundas	0.73 Original
-0.47 Poco inteligente	0.68 Perspicaz
	0.64 Curioso
	0.59 Sofisticado
	0.59 Artístico
	0.59 Hábil
	0.56 Listo
	0.55 Ingenioso
	0.45 Inventivo
	0.37 Prudente
	0.33 Lógico
	0.29 Civilizado
	0.22 Previsor
	0.21 Esmerado
	0.20 Digno

Tabla 3.3

Fiabilidad

Los diferentes test tienen diferentes puntajes de fiabilidad para cada factor, dependiendo del tipo de preguntas y cantidad de preguntas.

Fiabilidad de los test TDA, BFI, NEO-FFI²⁹.

Fiabilidad						
	Ext	Agr	Esc	Neu	Ape	Pro
TDA	0.92	0.90	0.90	0.85	0.88	0.89
BFI	0.88	0.79	0.82	0.84	0.81	0.83
NEO-FFI ³⁰	0.78	0.78	0.83	0.85	0.70	0.79
Promedio	0.87	0.83	0.85	0.85	0.81	0.84

Tabla 3.3 Ext= Extroversión, Agr= Agradabilidad, Esc= Escrupulosidad, Neu= Neuroticismo, Ape= Apertura, Pro= Promedio

El modelo de los cinco factores de personalidad tienen un elevado valor predictivo. Pero hay quienes critican que una lista tan pequeña no puede describir la complejidad de la personalidad humana. Aun así este es una aproximación bien sustentada a la personalidad y de la comprensión de la herencia y el factor ambiental.

²⁹ University of California, Berkeley. Oliver P. John and Sanjay Srivastava. *The big five trait taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives.*

³⁰ NEO-FFI, versión reducida del NEO-PI-R. Consta solo de 60 oraciones.

CAPITULO IV

❖ EI MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

Las teorías del comportamiento humano dentro del área de trabajo, son muy importantes, como lo es obtener el trabajo, conservarlo, obtener un ascenso, tener una mayor productividad, ser más cooperativo y sacar el mayor provecho de los recursos humanos dentro de la empresa.

Los resultados de una década de investigación en el área de trabajo y la psicología organizacional han demostrado que los cinco grandes factores de la personalidad, fueron predictores validos para el rendimiento en el trabajo y otros comportamientos dentro de la organización¹.

¹ Salgado, J.F., et al. (2003). *Evidence of cross-cultural invariance of the big five personality dimensions in work settings*. European journal of personality. 17: S67-S76

DESEABILIDAD

Un patrón puede sentir que la estabilidad emocional es un requisito para un empleo específico o que el rasgo de personalidad de honestidad es en especial importante (por ejemplo, dependiente de una joyería o para conductor de un camión que transporte dinero).

Otros empleos pueden requerir grandes habilidades sociales, organización, o la capacidad de trabajar en un ambiente de distracción. El que alguien se desempeñe bien en escenarios laborales puede estar determinado, en parte, por los rasgos de personalidad del individuo que encajan con los requisitos del empleo. Los rasgos de personalidad pueden predecir quien es probable que se desempeñe bien en un empleo en particular, de modo que tiene algún sentido tratar de seleccionar a las personas para el empleo con base en mediciones de estos rasgos.

El uso de pruebas para seleccionar empleados implica limitaciones y responsabilidades. El uso de cuestionarios para seleccionar empleados ha sido el blanco de muchas demandas civiles. Estas van desde discriminación e invasión de la privacidad². La preocupación por las prácticas de contratación no discriminatorias en ocasiones entra en conflicto con el deseo de una compañía de asegurar que los trabajadores que contratan tendrán éxito en el trabajo. Los negocios con estas preocupaciones en mente acuden a psicólogos industriales y de la personalidad para que ayuden a tomar las mejores decisiones de contratación³. El ingeniero químico a falta de un psicólogo especialista, puede entrevistar a los empleados o supervisores para saber las necesidades que

² Larsen, Randy & Buss, David. *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. 2ª Edición. Ed. McGraw-Hill. México 2005. P.116

³ *Ibíd.* Pág. 115

requiere el puesto o puede observar las características notando las habilidades verbales, de organización, confiabilidad, o de emocionalidad frente a una situación de estrés. También tiene que identificar las presiones o responsabilidades del empleo. En base a este análisis, podrá el ingeniero químico saber cuales son los rasgos de la personalidad que requiere el trabajo o en todo caso en estas observaciones, comprender si las personas que están en alguna sección de la empresa, son aptos de acuerdo a sus habilidades.

TRABAJO

Los ascensos se suelen otorgar dependiendo de la eficiencia en el trabajo, pero que carecen tal vez de las habilidades de liderazgo o estabilidad emocional. Esta persona en un futuro puede tomar decisiones en base a su experiencia personal, y este aspecto influye en el proceso de decisión. Una persona que toma decisiones con baja prevención al riesgo establece diferentes objetivos a una que tiene una alta prevención al riesgo. Esto depende también del tipo de personalidad que tenga este individuo y cual sea el perfil que busca el jefe para su área de trabajo.

Se han encontrado resultados importantes en el área de trabajo

- Escrupulosidad: Muestra relaciones consistentes con todos los criterios de rendimiento en el trabajo para todos los grupos ocupacionales.
- Extroversión: Predijo el éxito en la gestión y las ventas (Todos los que requieren interactividad social).
- Apertura y extroversión: Predijo la habilidad de formación.
- Agradabilidad y Neuroticismo: Predice el rendimiento de los grupos de trabajo.⁴

⁴ Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Rivera Pineda Idalia. *Psicología del trabajo*.
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/1/1155.pdf> (9 Marzo 2010)

CORRELACIONES DE LOS FACTORES PARA LAS ÁREAS DE TRABAJO

- Barrick y Mount, investigaron la relación de los cinco factores de personalidad para cinco grupos ocupacionales: profesionistas, policías, directivos, vendedores, y personal calificado/semi-calificado. El factor de escrupulosidad es un predictor válido para los cinco grupos ocupacionales. El factor de extroversión, fue un predictor válido para dos ocupaciones que tienen interacciones sociales (puestos gerenciales y los relacionados con ventas). También existe una relación entre el factor de apertura y extroversión en el caso de habilidades de entrenamiento. Para el caso del neuroticismo (estabilidad emocional) agradabilidad y escrupulosidad, se encuentran correlacionadas con el éxito laboral en los trabajos que requieren una interacción en equipo, así como con clientes^{5, 6}.
- Judge, Higgins, Thoresen y Barrick; el neuroticismo, extroversión y agradabilidad son las dimensiones que aparecen como las mas relevantes para explicar el éxito laboral. Y que el neuroticismo se ha relacionado con una pérdida de ajuste al medio lo cual disminuye el bienestar en términos de ansiedad, inseguridad y depresión. La extroversión se vincula a la sociabilidad, pero también con la impulsividad, actividad y falta de introspección. Tett, Jackson y Rothstein mostraron mediante un meta análisis que el modelo de los cinco factores es uno de los predictores mas importantes en la actualidad para selección de personal⁷.
- En el trabajo de Barrick y Mount, la escrupulosidad ha emergido como el factor más consistente relacionado con el desempeño laboral a través de

⁵ Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). *The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*. Personnel psychology. 44

⁶ Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1998). *Five reasons why the "big five" article has been frequently cited*. Personnel psychology. 51

⁷ Uribe-Prado, J.F., et al. (2008). *Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 24, No. 1, 61-79

los puestos de trabajo, manifestándose en tres facetas: Orientación al logro (Trabajador y persistente), confianza (responsable y cuidadoso), disciplina (planificador y organizado)⁸.

- El ausentismo en los empleos es moderadamente-fuerte predecible con los factores de extroversión y escrupulosidad. Siendo el primero relacionado con el ausentismo por las características de gregarismo y la búsqueda de excitación. Para el segundo, la autodisciplina, obediencia están relacionados negativamente con el ausentismo de los empleados⁹. Para esto entonces los que puntúan bajo en extroversión (introvertidos) y escrupulosos tienen menos ausencia laboral en el trabajo. Y el neuroticismo no tuvo una alta correlación con el ausentismo¹⁰.
- La relación encontrada entre la agradabilidad y la participación en el trabajo sugiere que quien posee esta característica en grados bajos debe demostrar un compromiso más serio en su trabajo. El efecto de la interacción para la extroversión y la apertura sugiere que la relación entre la personalidad y la participación en el trabajo es más compleja. La positiva interacción sugiere que una combinación de alta extroversión y alta apertura esta asociada con niveles altos en participación en el trabajo. Esto puede ser explicado de la siguiente forma: El trabajo provee oportunidades de aprender, y hacer frente a situaciones nuevas y otros puntos de vista¹¹.
- La escrupulosidad, agradabilidad y la estabilidad emocional (bajo neuroticismo) están positivamente relacionados con el rendimiento de puestos de trabajo que implican interacciones interpersonales. También los resultados soportan la hipótesis que la estabilidad emocional y la agradabilidad están más fuertemente relacionadas con el rendimiento en

⁸ Judge, T.A., et al. (1999). *The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span*. Personnel psychology. 52

⁹ Judge, T.A., Van Martocchio, J.J., & Thoresen, C.J. (1997). *Five-Factor of personality and employee absence*. Journal of applied psychology. Vol. 82, No. 5, 745-755

¹⁰ Rochester Institute of technology. Neubert, S. *Personality, the five-factor model, and job performance*. <http://www.csh.rit.edu/~dogbert/publications/files/fiveFactorWorkplace.pdf> (20 Abril 2010)

¹¹ Bozionelos, N. (2004). *The big five of personality and work involvement*. Journal of managerial psychology. Vol. 19, No. 1, 69-81

trabajos que impliquen equipos de trabajo (donde los empleados interactúen de manera interdependiente con los compañeros de trabajo)¹².

- Extroversión: La variabilidad tuvo una relación positiva con el rendimiento en equipo pero no fue significativa. Así que la alta extroversión, ni variabilidad de esta tiene influencias en el rendimiento del equipo. Agradabilidad: Cuanto mayor sea la agradabilidad del equipo mayor será su rendimiento. Este factor no entra en juego hasta que las personas tienen que trabajar juntos. Su efecto sobre el equipo es mediante la facilitación de las relaciones interpersonales dentro del equipo. En general miembros con puntuación alta, obtienen mejores resultados. Escrupulosidad: Para la escrupulosidad se refiere que entre mayores niveles de este factor, su rendimiento es mayor. Esto solo si el periodo es relativamente breve el trabajo que desarrollen y teniendo un bajo nivel de interdependencia con los miembros del equipo. Apertura: Alta apertura no tiene una relación directa con el rendimiento en equipo, tiene una dirección positiva para equipos profesionales, pero no es significativa¹³.
- Digman obtuvo evidencia de que los cinco factores de la personalidad específicamente el factor de escrupulosidad tiene una correlación significativa con el logro y la ejecución en el trabajo.
- El factor de escrupulosidad ha sido el que más se ha vinculado a la ejecución en el puesto, ya que se relaciona con: la orientación al logro, la responsabilidad, el cuidado, la planeación, y la organización en el trabajo. Los trabajadores que puntúan alto en escrupulosidad han sido el predictor más constante y universal del funcionamiento del trabajo. Estos trabajadores tienden a ser organizados, exigentes, disciplinados, diligentes, confiables, metódicos y útiles.

¹² Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L. (1998). *Five-Factor model of personality and performance in Jobs involving interpersonal interactions*. Human performance. 11(2/3), 145-165

¹³ Peeters, M.A., et al. (2006). *Personality and team performance: A meta-analysis*. European Journal of personality. 20, 377-396

- La agradabilidad parece ser más relevante al funcionamiento del trabajo en las situaciones en las cuales la acción y colaboración común sean necesarias. Los contextos de trabajos que tienen un nivel bastante alto de la interacción personal requieren tolerancia y flexibilidad.
- Los trabajadores que tienen una escrupulosidad dominante son clasificados más favorablemente si exhiben una puntuación alta en agradabilidad. Quizás los altos niveles de escrupulosidad se podrían asociar a comportamientos menos eficaces; los individuos que son altos en conciencia se realizan mejor que los que son bajos en esta. Sin embargo, si los otros factores, como rasgos relevantes de la personalidad, no son iguales, los individuos pueden ser menos eficaces a pesar de su alta escrupulosidad. Por ejemplo, cuando los individuos altos en escrupulosidad son también altamente desagradables (hostiles, desconsiderados, no cooperativo) son probables a carecer de habilidad interpersonales importantes. Niveles bajos de agradabilidad se han asociado comportamientos anti-sociales o disfuncionales.
- La gente con alta puntuación de escrupulosidad, puede ser percibida como: desagradable, exigente, inflexible, concisa y difícil de tratar, sugiriendo que la escrupulosidad y la agradabilidad pueden obrar recíprocamente en la predicción del funcionamiento laboral. Los trabajadores con escrupulosidad y agradabilidad son probables a ser más eficaces¹⁴.
- El comportamiento cooperativo incluye comportamientos como: ayudar y cooperar con otros, voluntariamente hacer más que el mínimo requerido en el trabajo, persistencia en hacer tareas, seguir los procedimientos incluso cuando haya inconvenientes personales. Esto fue mayor para aquellos con alta escrupulosidad, alta extroversión, alta agradabilidad, por lo que esta más relacionado con el comportamiento cooperativo que con el desempeño de las tareas que incluyen las siguientes: manejo de maquinaria en la

¹⁴ Contreras Morales, Fabiola y Sánchez Olguín, Oliva. *Rasgos de personalidad en maquiavélicos y no maquiavélicos*. México, 2005. 103pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología.

industria, compra de materias primas, planificación estratégica y supervisión¹⁵.

- La extroversión fue relacionada positivamente con el nivel salarial. En la escrupulosidad no hubo relación con el salario o promociones¹⁶.
- Los altos niveles de agradabilidad, estabilidad emocional y bajos niveles de extroversión en un supervisor, están relacionados con subordinados satisfechos con el supervisor, teniendo bienestar general, compromiso afectivo y más volumen de ventas. Además con alta estabilidad emocional y agradabilidad se tienen subordinados más felices con su supervisión. La escrupulosidad fue relacionada negativamente para los subordinados con el aspecto afectivo¹⁷.
- Existe una relación negativa entre la escrupulosidad y el rendimiento en equipo que puede ser atribuible a el conflicto que surge entro los miembros del equipo de trabajo con respecto a la urgencia o importancia de la tarea a realizar. La extroversión está positivamente relacionada con el rendimiento, esto es que los equipos de trabajo deben tener un mínimo nivel de extroversión para ser exitosos como equipos. Un alto nivel de neuroticismo esta asociado con un pobre rendimiento¹⁸.
- La extroversión se relacionó significativamente con las áreas de desempeño de ventas, servicio al cliente. La escrupulosidad no esta relacionada significativamente con el rendimiento de ventas y el servicio al cliente¹⁹.

¹⁵ LePine, J.A., & Van Dyne, L. (2001). *Voice and cooperative behavior as constrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability*. Journal of applied psychology. Vol. 86, No. 2, 326-336

¹⁶ Seibert, S.E., & Kraimer, M. L. (2001). *The five-factor model of personality and career success*. Journal of vocational behavior. 58, 1-21

¹⁷ Smith, M. A., & Canger, J. M. (2004) *Effects of supervisor "big five" personality on subordinate attitudes*. Journal of business and psychology. Vol 18, No. 4, 465-481

¹⁸ Lichuk, S.L., & Wiesner, W.H. (1997) *The big five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams*. Journal of engineering and technology management. 14, 195-221

¹⁹ Conte, J.M., & Gintoft, J.N. (2005). *Polychronicity, Big five personality dimensions, and sales performance*. Human performance, 18(4), 427-444

- No se encontraron relaciones significativas entre los factores de apertura, extroversión y neuroticismo en la participación en accidentes. Por otra parte la agradabilidad y la escrupulosidad pueden ser útiles predictores para ciertos tipos de accidentes en el área de trabajo. El uso de cuestionarios de personalidad como el modelo de los cinco factores puede ser útil para ayudar a seleccionar personas que tienen más probabilidades de comportarse con seguridad en el lugar de trabajo a través de los rasgos y conductas asociadas con estos rasgos²⁰.
- Judge y Cable reportaron relaciones entre los cinco factores y las preferencias de cada uno de los tipos de cultura. También se sugiere que la gente prefiere trabajar en culturas similares a su propia personalidad. Escrupulosidad y el rendimiento en el trabajo. Barrick y Mount su principal conclusión es que la escrupulosidad es un predictor universal para el rendimiento en el trabajo, pero sería imprudente suponer que solamente se debe valorar la escrupulosidad de forma positiva. Se han reportado relaciones significativas entre la escrupulosidad y el rendimiento, por lo que la evidencia que diversos rasgos de personalidades pueden ser relacionados al rendimiento en el trabajo de forma positiva, negativa o neutral dependiendo de la situación²¹.

²⁰ Cellar, D.F., et al. (2001). *The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement*. Journal of prevention & intervention in the community. 22: 1, 43-52

²¹ Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). *A personality trait-based interactionist model of job performance*. Journal applied psychology. Vol. 88, No. 3, 500-517

Demanda de empleo, limitaciones y liberadores en nivel de tarea, social y organizacional para cada uno de los cinco factores de personalidad.²²

Característica situacional	Tarea^a	Social^b	Organizacional^c
Escrupulosidad			
Demanda de trabajo	C,E,-A (1) Detallado, Precisión, seguidor de las reglas, cumplir en plazos, alta calidad en terminar tareas	Prd Mgt (3) Comunicaciones precisas y explícitas, responsabilidad y seriedad	Det Out (4): Ach, Hrc, Str (5) Éxito, competencia, lealtad
Limitaciones	Gestión automatizada de detalles, supervisión cerrada	Comunicaciones altamente formalizadas, relaciones estructuradas	Burocracia excesiva, limitada promoción de oportunidades
Liberadores	Problemas detallados, objetivos a corto plazo	Grupos de trabajo conservadores	Cumplimiento de las leyes
Extroversión			
Demanda de trabajo	E, S (1) Relaciones interpersonales, gran vigor	Ctl, Inc (2) Alta cohesión en el equipo de trabajo	Agg, Out, Tem (4); Prt, Wrm (5) Relaciones humanas
Limitaciones	Aislamiento físico Autonomía de trabajo	Compañeros introvertidos	Imagen corporativa fría
Liberadores	Problemas que requieran	Hacer bromas a los compañeros de	Programa del empleado del

²² *Ibíd.*

Capítulo IV: EL MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD
EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

	interacciones personales	trabajo	mes
Agradabilidad			
Demanda de trabajo	-E, S, -R (1) Ayudar a clientes Dependencia para terminar las tareas	Aff (2); Svc (3) Cohesión de equipo, conformidad a las normas del equipo	Sup. Tem (4): Cop Wrm (5) Amistoso
Limitaciones	Aislamiento de clientes, leyes que dan bienestar humano	Aislamiento de los miembros del equipo, compañeros de trabajo independientes	Atmósfera de trabajo mecanizada
Libertadores	Problemas que involucren el bienestar de los clientes	Ayudar en una crisis emocional a un miembro del equipo	Recaudar fondos para caridad
Apertura			
Demanda de trabajo	A, S, -C (1) Creatividad, aprendizaje, aventura	A&P, Prj (3) Tolerancia a las ideas de los demás	Inn (4); Prt, Grw, Inn (5) Vanguardia en imagen corporativa
Limitaciones	Dependencia de las reglas, tareas simples	Rígido, Compañeros de trabajo conservadores	Estable, precavido, atmósfera segura
Liberadores	Rotación de trabajo	Grupos de enfoque, reflexión	Planeamiento estratégico de un proyecto
Estabilidad emocional (Neuroticismo)			
Demanda de trabajo	E, C, R, I (1) Responsable pero sin control sobre los	A&P, Svc (3) Manejo de compañeros de	Dec (4): Inn, Aut, (5) Atmósfera de

Capítulo IV: EL MODELO DE LOS CINCO FACTORES DE LA PERSONALIDAD
EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

	resultados	trabajo en forma agresiva	incertidumbre
Limitaciones	Consistente, predecible	Cooperativo, participativo	Clima de predictibilidad
Liberadores	Crisis repentinas, situaciones de emergencia	Reacción emocional extrema por un compañero de trabajo	Nueva administración, reestructuración organizacional

Tabla 4.1 ^a Modelos de tipos de trabajo de Holland. RIASEC: R=Realista, I=Investigador, A=Artístico, S=Social, E=Emprendedor, C=Convencional. ^b Dimensiones de Schultz, FIRO-B: Aff=Afección, Ctl=Control, Inc=Inclusión. Aplicaciones de equipo de Sundstrom: Mgt=Dirección de equipo, Prj=Proyecto en equipo, A&P=Acción y realización en equipo, Prd=Producción en equipo, Svc=Servicios. ^c Perfil de cultura organizacional de O'Reilly: Inn=Innovador, Det=Orientado al detalle, Out= Orientado a los resultados, Agg= Agresividad, Sup= Apoyo, Tem= Orientado al equipo, Dec= Decisivo. Dimensiones de Ostroff: Prt= Participativo, Cop= Cooperativo, Wrm= Calido, Grw= Desarrollo, Inn= Innovación, Aut= Autonomía, Ach= Éxito, Hrc= Jerarquía, Str= Estructura. 1=RIASEC, tipos de trabajo. 2= FIRO-B, Dimensiones. 3= Aplicaciones de equipo de Sundstrom. 4= Perfil de cultura organizacional de O'Reilly. 5=Dimensiones en el clima organizacional de Ostroff.

CONCLUSIONES

- El Modelo de los Cinco Factores de la personalidad aplicado al trabajo, es una herramienta para favorecer las habilidades del trabajador, y ubicarlo en el área de labor en la que pueda desarrollarse plenamente.
- El desempeño en el trabajo depende de las habilidades propias y experiencias. Pero también hay otro factor como: el tipo de personalidad, esto es, que sea apto para el trabajo que desarrolla y al grupo de trabajo. Esto se logra conociendo sus capacidades y puntos donde no se desarrolla enteramente.
- El modo de conocer el tipo de personalidad es por medio de la observación del personal ó a la aplicación de test aquí presentados para orientarse. La utilización correcta de los conocimientos en los factores de personalidad depende de la capacidad de quien lo utiliza, ya que puede ir en detrimento de la comunicación, de la productividad y en perjuicio de la relación supervisor-trabajador. Esto es en el caso de que no haya un profesional en el área de la psicología.
- Hay otros elementos a considerar para el rendimiento y productividad del trabajador. Puede tener todos los rasgos para desempeñar un trabajo pero si no tienen los motivantes adecuados como lo describe Maslow, cubrirán sus necesidades inferiores y no tendrá un desempeño esperado en el trabajo.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la que México pertenece. Refiere en el Convenio 111, art. 1, inciso 2. "Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación." Por lo que es valido hacer distinción basada en su personalidad para la selección de personal.

- El modelo de los cinco factores ha mostrado una gran funcionalidad para el rendimiento, ausentismo, grupos ocupacionales, éxito laboral, selección de personal, etc., ya que se ha probado que la personalidad y ciertas actividades profesionales (ventas, gerencia, personal calificado, supervisión, profesionistas) forman indicadores que pueden ser usados para perfiles de puesto, mismos que pueden ser de gran ayuda para la toma de decisiones en áreas de recursos humanos en las organizaciones.
- Las correlaciones vistas con anterioridad dan parámetros para el tipo de personalidad en el cual es más apto el empleado. Por ejemplo: Si una actividad requiere personas con alta escrupulosidad, no podemos solo tener ese tipo de personalidad ya que en lugar de haber un mayor rendimiento, en realidad será en detrimento del trabajo, ya que no habrá variedad en las opiniones, solo se discutirá en las prioridades de las tareas a realizarse y por sus rasgos propios de su personalidad, tienden a ser poco cooperativas o desagradables. Necesitamos variedad en los grupos de trabajo no podemos prescindir de los demás tipos de personalidad solo para enfocarnos solamente a un tipo.
- No se puede segregar a todas las personas que tienen un rasgo en particular, ya que la diversidad aportada por las personas es necesaria para la sociedad o en un ambiente de trabajo. Cada individuo tiene el potencial de hacer crecer sus aptitudes y hacer el mejor uso de sus rasgos y habilidades, dentro de un ambiente social.
- Los cinco grandes factores ofrecen un enfoque sistemático, válido para la evaluación y la comprensión del comportamiento laboral.

ANEXO

Liga para realizar el cuestionario en línea del Modelo de los Cinco Factores en español.

<http://es.outofservice.com/bigfive/>

Otro enlace para realizar el Test de personalidad en línea “Big Five Inventory” que consta de 44 preguntas (en inglés).

<http://www.testmasterinc.com/tests/bfi/intro.asp>

<http://mi.eng.cam.ac.uk/~farm2//personality/bigfive2.html>

Cuestionario español para medir los Cinco Factores.¹

El lector debe contestar a las siguientes preguntas con un "SI" o un "NO".

CUESTIONARIO

No.	Preguntas	SI	NO
1	Me gusta hacer siempre las cosas con un orden determinado.		
2	Perdono con facilidad.		
3	Puedo trabajar a gusto en una habitación desordenada.		
4	Suelo llegar tarde.		
5	Pienso que es mejor arrepentirse de lo que no he hecho que de lo que he hecho.		
6	Cuando me dejan una prenda de ropa, la devuelvo limpia y planchada.		
7	Cuando hago un trabajo, me resulta complicado que todo este muy claro y bien explicado.		
8	No soportaría presenciar un accidente de tráfico.		
9	Cuando tratan de llevarme la contraria soy bastante tolerante.		
10	Me incomoda la gente que muestra comportamientos y opiniones abiertamente distintos a los míos.		
11	Me cuesta trabajo hablar con una persona que acabo de conocer.		
12	Procuro ser paciente aunque la situación me exaspere.		
13	Me resulta poco gratificante tener experiencias nuevas.		
14	Me gustan las renovaciones y acepto lo nuevo por que pienso que puede ser bueno.		
15	Ayudaría a cruzar la calle a un ciego, aunque tuviera mucha prisa y hubiera más gente que pudiera hacerlo por mí.		
16	Si descubriese que mi pareja esta saliendo con otra persona, reaccionaria violentamente sin atender a explicaciones.		
17	Si llevase jugando al mismo número de la lotería durante años sin ganar un peso seguiría jugando al mismo número.		
18	Mas vale lo malo conocido que lo bueno por conocer.		
19	Me resulta fácil animar una reunión que está resultando aburrida.		
20	Prefiero trabajar solo que a hacerlo en equipo.		
21	Suelo acordarme de los cumpleaños de mis familiares y amigos.		
22	Me gusta realizar tareas que requieran mucha paciencia.		
23	Mis sentimientos sobre mis amigos cambian con frecuencia.		
24	Cuando alguien busca pelea y me provoca con un empujón, prefiero darme la vuelta como si nada hubiera pasado.		
25	La mayor virtud es mantenerse como uno esta.		
26	Planeo cosas diferentes para hacer cada fin de semana.		

¹ Colom Marañón, Roberto. *Test, inteligencia y personalidad*. Editorial Pirámide. Madrid 1995. Pp.229-233

-
- 27 Creo que entre lo que pienso y lo que hago existe una cierta armonía.
 - 28 Cuando veo un partido de un deporte que me gusta, suelo insultar al árbitro cuando no estoy de acuerdo con su decisión.
 - 29 Me gusta sentirme arropado por los demás.
 - 30 Cuando salgo, me gusta ir siempre a los mismos sitios.
 - 31 Cuando estoy hablando con alguien, suelo interrumpir frecuentemente sin darme cuenta
 - 32 Suelo hacer lo primero que me viene a la cabeza.
 - 33 Me gusta que la ropa este ordenada en el armario.
 - 34 Me gusta mirar a los ojos de la persona con la que estoy hablando.
 - 35 Siempre que tengo más de una opción, encuentro dificultades para elegir.
 - 36 En un atasco mantendría la calma y no tocaría el claxon
 - 37 Me molesta que me pidan favores.
 - 38 Cuando voy en un ascensor, suelo entablar conversación con los otros ocupantes.
 - 39 Si al salir de casa, veo que tengo roto el calcetín, pero no se ve, me da igual.
 - 40 Cuando trabajo en grupo, prefiero organizar a que me organicen.
 - 41 Me gustan los imprevistos.
 - 42 Suelo ver los problemas en su globalidad, sin analizar sus partes mas concretas.
 - 43 Suelo pedirle a un amigo que pregunte por mí donde esta una calle.
 - 44 Cuando llego tarde a una cita, me pongo nervioso.
 - 45 Estaría dispuesto a ser líder de un grupo para luchar por una causa que mi opinión fuera justa.
 - 46 Cuando alguien me levanta la voz y me deja en evidencia, se lo consiento sin más.
 - 47 Normalmente acepto las sugerencias de los demás.
 - 48 Suelo gesticular mucho cuando hablo.
 - 49 Es muy difícil que algo me llame la atención.
 - 50 Me molesta que pite un coche para que salga del semáforo el vehículo en el que yo viajo.
 - 51 Me gustan los juegos de equipo.
 - 52 Suelo mirar la fecha de caducidad de todo lo que compro.
 - 53 Me cuesta recordar el nombre de las calles que frecuento.
 - 54 Creo que aún es tiempo para cambiar cosas de mi persona que no me agradan.
 - 55 Me cuesta acostumbrarme a los ambientes nuevos.
 - 56 Las opiniones de los otros me traen sin cuidado.
 - 57 Suelo colocar las cosas de mi habitación de la misma manera.
 - 58 Me preocupa en exceso el problema de la muerte.
 - 59 Mi estado de ánimo suele ser estable.
 - 60 Utilizo frecuentemente formulas de cortesía como «por favor»,
-

-
- «gracias», «perdone», etc.
- 61 Dejo para mañana lo que podría hacer hoy.
- 62 Suelo pensar las cosas dos veces antes de hacerlas.
- 63 Voy habitualmente a fiestas.
- 64 Si algo no me sale bien, me da igual y pienso que «la próxima vez será».
- 65 Intento justificar las cosas que he hecho para no sentirme mal conmigo mismo.
- 66 Me molesta que mis amigos hagan bromas sobre mí o mi forma de actuar.
- 67 Me gusta tener experiencias nuevas.
- 68 Me guardo mi opinión cuando es contraria a la de la mayoría.
- 69 Discuto un tema aunque sepa de antemano que el punto de vista predominante es diferente del mío.
- 70 Si al planear un viaje surgen contratiempos, me adapto fácilmente y trato de superarlos.
- 71 Suelo llevar a cabo todos mis proyectos.
- 72 Me cuesta mucho aceptar nuevas amistades.
- 73 Me gustaría vivir solo.
- 74 Me gusta compartir mis cosas con mi gente.
- 75 Me divierte darle vueltas a una misma idea.
- 76 Los cambios me abruma.
- 77 Participo mucho en las conversaciones.
- 78 Me es indiferente que mi ropa vaya combinada.
- 79 Me gusta ser independiente de los demás.
- 80 Cuando un desconocido se me acerca y me saluda con frases como «que día tan bueno», etc., procuro rehuirle lo antes posible.
- 81 Me siento incapaz de contar hasta diez antes de expresar mis propias opiniones.
- 82 Me gusta apuntarlo todo en mi agenda y calcular el tiempo que estimo me va a ocupar cada cosa.
- 83 Me resulta difícil encontrar lo que busco en mi habitación.
- 84 Ante los vaivenes de las circunstancias, soy una persona poco firme.
- 85 Aún conservo los amigos de la infancia.
- 86 Suelo ceder mi asiento en los lugares públicos.
- 87 Tengo facilidad para concentrarme en una tarea.
- 88 Pienso que lo de siempre es lo mejor.
- 89 Me gusta leer libros, revistas, etc.
- 90 Si echase dinero en una máquina de refrescos, se atascase y no me devolviese mi dinero, reaccionaría golpeando la máquina.
- 91 Prefiero conocer gente a quedarme en casa leyendo, viendo la televisión, etc.
- 92 Cuando me voy de vacaciones, procuro llevarme todo lo que me puede hacer falta.
- 93 Me da igual ver una película en partes.
-

-
- 94 Me interesan mucho las opiniones de los demás.
- 95 Suelo consultar las cosas con la almohada.
- 96 Muestro con facilidad mis sentimientos.
- 97 Encaro los problemas con buen humor, pensando que todo tiene solución.
- 98 Si me surge un problema sobre el que tengo que dar una solución inmediata, desearía salir corriendo para no hacerle frente.
- 99 Casi siempre hay una forma establecida y correcta de hacer las cosas.
- 100 Cuando tengo problemas me rondan por la cabeza durante días.
- 101 Si invito a alguien a comer, procuro que todo este en su sitio antes de que llegue.
- 102 Si un amigo me cuenta un pequeño problema, me cuesta trabajo conciliar el sueño dándole vueltas al asunto.
- 103 Doy el primer paso para entablar una conversación con una persona que me acaban de presentar.
- 104 Creo que la sociedad necesita nuevos puntos de vista.
- 105 Me gusta saber en todo momento lo que va a hacer la gente que me rodea.
- 106 Si no me llaman a la hora en que había quedado, me da igual.
- 107 Si voy de compras y me gustan por igual dos prendas, me suelo ir de la tienda sin comprar nada.
- 108 Cuando una persona me ataca físicamente, prefiero quedarme con el golpe.
- 109 Pienso que el refrán «ojo por ojo, diente por diente» es adecuado para solucionar algunos conflictos.
- 110 Me gusta contar chistes y anécdotas en las reuniones.
- 111 Me gusta inventar historias con las figuras que se dibujan las nubes.
- 112 Me cuesta mucho decir no, cuando alguien me pide ayuda.
- 113 Tengo dificultad para adoptar otro punto de vista al mío.
- 114 Cuando salgo con mis amigos, prefiero que decidan ellos donde vamos a ir.
- 115 Si hiciese un trabajo manual, pondría papel de periódico debajo.
- 116 Cuando hago un regalo, me da igual que este bien envuelto y con adornos.
- 117 Si estoy con un grupo de amigos, me incomoda ser el centro de atención.
- 118 Me suele preocupar que los demás aporten soluciones tan buenas o mejores que las mías.
- 119 Suelo estar muy ocupado como para ocuparme de los asuntos de los demás.
- 120 En ocasiones mi estado de ánimo cambia sin razones aparentes que lo justifiquen.
- 121 Me gusta contar historias y hacer reír a la gente.
- 122 Siempre dejo mis llaves en el mismo lugar para no olvidarlas.
-

-
- 123 En ocasiones me sacan de quicio pequeñas coas, aunque me de cuenta de que son triviales.
- 124 Usaría todos mis ahorros para montar una empresa nueva.
- 125 Pienso mucho las cosas antes de actuar.
- 126 Me gusta terminar siempre lo que empiezo.
- 127 Necesitaría una agenda para no olvidarme de lo que tengo hacer durante el día.
- 128 Al comenzar una nueva actividad en mi vida, tengo claras las metas que quiero alcanzar desde el principio.
- 129 Cuando alguien me pregunta, suelo responder de manera parca y concisa.
- 130 Suelo saludar a mis vecinos cuando me los encuentro.
- 131 Si tuviese que cambiar de trabajo, analizaría todas las posibilidades.
- 132 Me encuentro a gusto entre grupos grandes de gente.
- 133 Prefiero no tomar decisiones yo solo.
- 134 Prefiero un sueldo alto, aunque inseguro, que uno bajo, pero seguro.
- 135 Me gusta hacer las cosas rápido, sin parame a darle muchas vueltas.
- 136 Considero que cada uno tiene que solucionarse sus propios problemas.
- 137 Me interesa conocer la opinión de los demás.
- 138 Me resulta difícil ser atento y premiar a mis amigos con pequeños detalles.
- 139 Escucho sin ninguna interrupción y atentamente los argumentos de mis compañeros de conversación.
- 140 Me importa poco la opinión de los demás.
- 141 Tiendo a pensar las cosas antes de hacerlas.
- 142 Cruzo sin mirar el semáforo si no vienen coches.
- 143 Me es muy difícil ocultar mi estado de ánimo a los demás.
- 144 Me cuesta aceptar los errores de los demás.
- 145 Si viese a una persona que no me cae bien en un apuro, le ayudaría sin más.
- 146 Me doy cuenta cuando alguien cambia de peinado.
- 147 Me resulta violento ver a una pareja besarse calurosamente en público.
- 148 Perdono fácilmente los errores cometidos por otras personas, aunque me afecten directamente.
- 149 Me fijo en quien firma los artículos de los periódicos, revistas, etc., que leo.
- 150 Siempre tiendo a buscar la variedad.
-

INSTRUCCIONES PARA CALIFICAR EL CUESTIONARIO

Dimensión de Introversión²

Sumar las respuestas «SI» a las siguientes preguntas: 5, 11, 20, 34, 43, 62, 68, 73, 87, 95, 100, 114, 125, 131, 141.

Sumar las respuestas «NO» a las siguientes preguntas: 19, 31, 32, 38, 48, 51, 63, 77, 81, 91, 96, 103, 110, 121, 132.

Dimensión de hostilidad³

Sumar las respuestas «SI» a las siguientes preguntas: 10, 16, 28, 37, 50, 66, 72, 80, 90, 109, 119, 129, 136, 140, 144.

Sumar las respuestas «NO» a las siguientes preguntas: 12, 15, 24, 29, 36, 46, 60, 74, 86, 97, 108, 112, 130, 145, 148.

Dimensión de minuciosidad⁴

Sumar las respuestas «SI» a las siguientes preguntas: 1, 6, 21, 33, 44, 52, 57, 82, 92, 101, 115, 122, 126, 146, 149.

Sumar las respuestas «NO» a las siguientes preguntas: 3, 4, 7, 39, 53, 64, 78, 83, 93, 106, 116, 127, 135, 138, 142.

Dimensión de inestabilidad emocional

Sumar las respuestas «SI» a las siguientes preguntas: 8, 23, 58, 65, 84, 98, 102, 107, 113, 117, 120, 123, 133, 143, 147.

Sumar las respuestas «NO» a las siguientes preguntas: 2, 9, 17, 22, 27, 40, 45, 54, 59, 70, 71, 79, 85, 128, 139.

² Se califica la Introversión en este cuestionario, no la Extroversión.

³ Se califica hostilidad, en lugar del Factor de Agradabilidad.

⁴ Minuciosidad en referencia a la Escrupulosidad.

Dimensión de apertura

Sumar las respuestas «SI» a las siguientes preguntas: 14, 26, 41, 47, 67, 69, 75, 89, 94, 104, 11, 124, 134, 137, 150.

Sumar las respuestas «NO» a las siguientes preguntas: 13, 18, 25, 30, 35, 42, 49, 55, 56, 61, 76, 88, 99, 105, 118.

Las puntuaciones totales se calculan sumando el total de «SI» y «NO» para cada una de las cinco dimensiones, siendo la puntuación máxima 30; si su puntuación se aproxima a 0 para cada dimensión usted tiende a ser extrovertido, cordial, poco minucioso y emocionalmente estable. Si su puntuación se aproxima a 30 usted tiende a ser introvertido, hostil, minucioso, emocionalmente inestable y abierto.

Inventario en Español del Big Five⁵

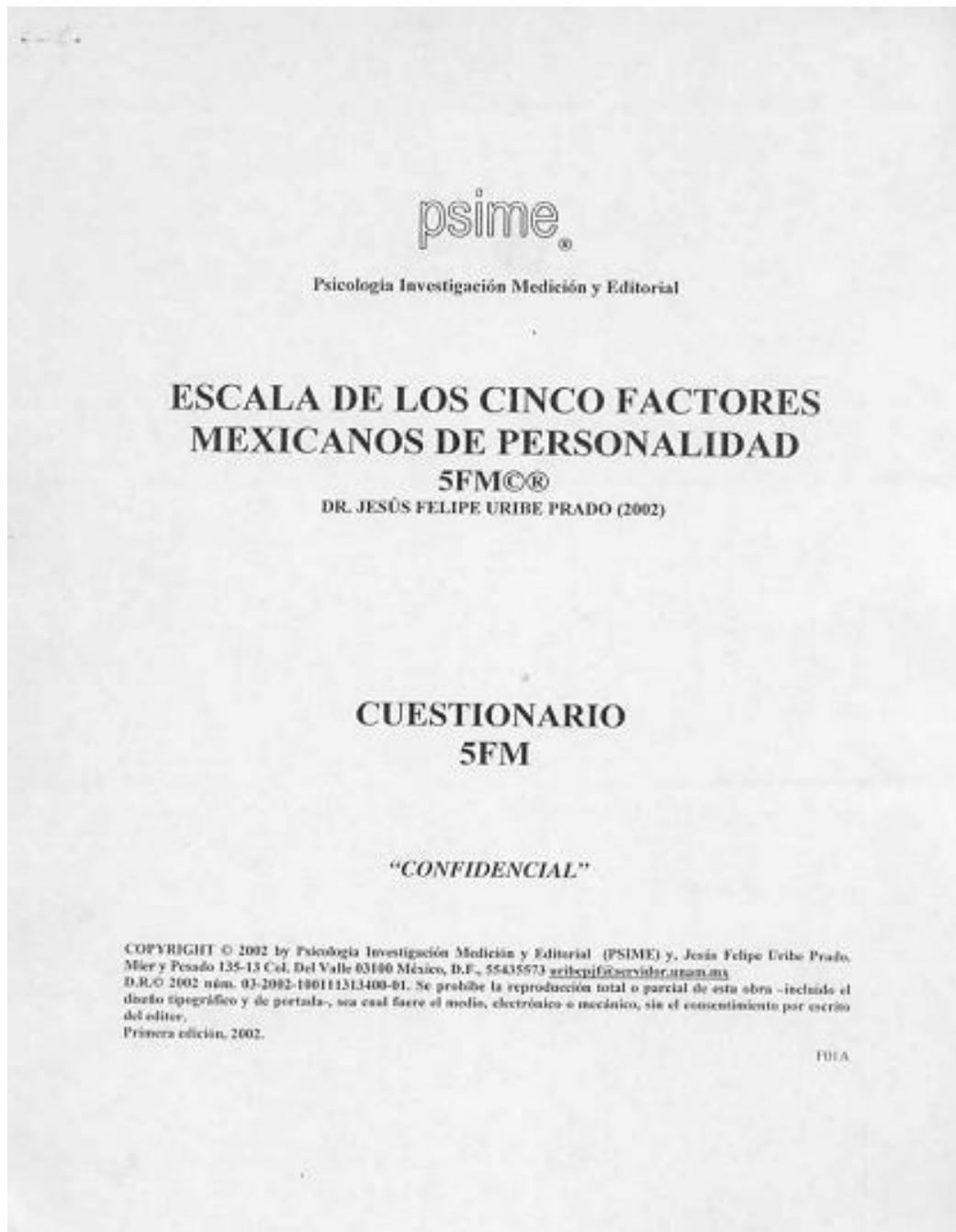
Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien “chistoso, a quien bromear”? Por favor escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta que punto está de acuerdo o en desacuerdo en como le describe a usted.

Muy en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

⁵ Benet-Martinez, V., & John, O.P. (1998). *Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in spanish and english*. Journal of personality and social psychology. Vol. 75, No. 3, 729-750

Me veo a mi mismo(a) como alguien que...

- 1. Es hablador
 - 2. Tiende a ser criticón
 - 3. Es minucioso en el trabajo
 - 4. Es depresivo, melancólico
 - 5. Es original, se le ocurren ideas nuevas
 - 6. Es reservado
 - 7. Es generoso y ayuda a los demás
 - 8. Puede a veces ser algo descuidado
 - 9. Es calmado, controla bien el estrés
 - 10. Tiene intereses muy diversos
 - 11. Esta lleno de energía
 - 12. Prefiere trabajos que son rutinarios
 - 13. Inicia disputas con los demás
 - 14. Es un trabajador cumplidor, digno de confianza
 - 15. Con frecuencia se pone tenso
 - 16. Tiende a ser callado
 - 17. Valora lo artístico, lo estético
 - 18. Tiende a ser desorganizado
 - 19. Es emocionalmente estable, difícil de alterar
 - 20. Tiene una imaginación activa
 - 21. Persevera hasta terminar el trabajo
 - 22. Es a veces maleducado con los demás
 - 23. Es inventivo
 - 24. Es generalmente confiado
 - 25. Tiende a ser flojo, vago
 - 26. Se preocupa mucho por las cosas
 - 27. Es a veces tímido, inhibido
 - 28. Es indulgente, no le cuesta perdonar
 - 29. Hace las cosas de manera eficiente
 - 30. Es temperamental, de humor cambiante
 - 31. Es ingenioso, analítico
 - 32. Irradia entusiasmo
 - 33. Es a veces frío y distante
 - 34. Hace planes y los sigue cuidadosamente
 - 35. Mantiene la calma en situaciones difíciles
 - 36. Le gusta reflexionar, jugar con las ideas
 - 37. Es considerado y amable con casi todo el mundo
 - 38. Se pone nervioso con facilidad
 - 39. Es educado en arte, música, o literatura
 - 40. Es asertivo, no teme expresar lo que quiere
 - 41. Le gusta cooperar con los demás
 - 42. Se distrae con facilidad
 - 43. Es extrovertido, sociable
 - 44. Tiene pocos intereses artísticos
-

Escala de los cinco factores mexicanos de personalidad 5FM⁶

⁶ Espejel Trujano, María de Jesús. *El modelo de los 5 factores de personalidad en estudiantes de bachillerato tecnológico*. Mexico, 2006. 104pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología

5FM©®

Dr. Jesús Felipe Uribe Prado (2002)

INSTRUCCIONES

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

Para contestar utiliza la **HOJA DE RESPUESTAS F02(anexa)**, debiendo señalar con **pluma o lápiz** en los cuadros correspondientes aquel que describa mejor tu forma de pensar, sentir o actuar. Debes contestar **COMO ERES SIEMPRE, NO COMO TE GUSTARÍA SER en diferentes contextos (social, educativo, laboral y familiar)**, mismos que se te sugieren con mayúsculas antes de las frases.

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

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

• **CUANDO VOY AL CINE**

1.compro los boletos con anticipación

Nunca				Siempre		
1.-				xx		

Contesta todas las frases tratando de ser sincero contigo mismo, tan rápido como sea posible, siendo cuidadoso y utilizando la primera impresión que venga a tu mente.

No existen respuestas correctas o incorrectas.

Tus respuestas son totalmente confidenciales y sólo se utilizarán por personal autorizado y capacitado.

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



NO ESCRIBAS EN ESTE CUADERNILLO



COPYRIGHT© 2002 by Psicología Investigación Medición y Editorial (PSIME) y, Jesús Felipe Uribe Prado, Mier y Pesado 135-13 Col. Del Valle 03100, México, D.F., 55435573, uribepjf@servidor.unam.mx F01B

A	<i>CUANDO ESTOY EN REUNIONES SOCIALES, FIESTAS O ENTRE AMIGOS.....</i>
1	Me agrada permanecer callada(o)
2	Sigo un método para resolver problemas
3	Me comporto frío y calculador
4	Gozo hablando de la cultura de otros países
5	Soy sociable con la gente
6	Me aburro fácilmente
7	Disfruto espontáneamente de cualquier situación
8	Me da flojera participar en actividades que requieren esfuerzo
9	Me gusta demostrar afecto a las personas
10	Acostumbro planear filosóficamente los problemas
11	Me pongo de mal humor
12	La gente me reconoce fácilmente
13	Me gusta dar ideas desde diferentes puntos de vista
14	Soy amigable con los demás
15	Destaco gracias a mis habilidades artísticas

B	<i>CUANDO ESTOY EN LA ESCUELA, EN UN CURSO O EN UN SEMINARIO.....</i>
16	Tengo inseguridad para expresar mis ideas
17	Me disgusta copiar en los exámenes porque mis principios éticos me lo impiden
18	En las discusiones me catalogan como el más difícil de convencer por mi forma de pensar
19	Prefiero reservarme lo que pienso a discutir con mis compañeros y maestros
20	Me da flojera hacer ejercicios o tareas
21	Mis conocimientos sobre otras culturas me permiten ver las cosas de manera diferente
22	Mi timidez me impide participar en clase
23	Controlo mis impulsos cuando me encuentro en debates escolares
	<i>Continúa.....</i>

FOIC

B	<i>CUANDO ESTOY EN LA ESCUELA, EN UN CURSO O EN UN SEMINARIO.....</i>
24	Estoy pensando en otras cosas
25	Soy de la(o)s que más hablan
26	Mi curiosidad me lleva a encontrar mayor información que la proporcionada por los maestros
27	Me avergüenza participar en clase
28	Soy un(a) estudiante nervioso(a)
29	Cuando se pregunta algo en clase sudo de nervios
30	Soy de la(o)s alumna(o)s que siempre entregan a tiempo sus trabajos

C	<i>CUANDO ESTOY EN UN AMBIENTE LABORAL.....</i>
31	Temo que mi trabajo esté mal hecho
32	El trabajar me pone de mal humor
33	Me distingo por ser amistosa(o) con toda la gente en la organización
34	Prefiero que otros revisen mi trabajo antes de entregarlo
35	Es de poco interés para mi hacer un trabajo perfecto
36	Me distingo por la brillantez de mis ideas
37	Si alguien me hace algo malo acostumbro vengarme
38	Por más que revise mi trabajo encuentro errores
39	Me apasionan los avances científicos relacionados con mi trabajo
40	Para trabajar me gusta estar sola(o)
41	Me considero "buena onda"
42	Soy simpática(o) con la gente, incluso con quienes no me caen bien
43	Soy "grosera(o)" con las personas que me caen mal
44	Realizo mi trabajo con tranquilidad
45	Prefiero un trabajo de escritorio, en lugar de uno donde tenga que tratar con gente
46	Los nervios me traicionan
47	Considero tener la razón, aunque mis jefes opinen lo contrario
48	Disfruto de guiar correctamente a mis compañeros y subordinados
49	Mis pertenencias y escritorios son los más ordenados
50	Me centro en mi trabajo para no distraerme

F01D

D	<i>CUANDO ESTOY EN FAMILIA.....</i>
51	Olvido fácilmente los domicilios y teléfonos de mis parientes
52	Permanezco callada(o)
53	Me agrada ver el lado complejo de los problemas antes de tomar decisiones
54	Me gusta tener ordenada mi casa
55	Me tiene sin cuidado estar aseado para los demás
56	Entablo plática con facilidad
57	Soy la(el)más imaginativa(o) para solucionar problemas
58	Tengo facilidad para mantenerme alegre
59	Me gusta ser abierta(o) con los demás
60	Soy la(el) que más conoce de arte, ciencia y literatura
61	Los demás me impiden participar
62	Prefiero hacer mis propias cosas y no depender de otros
63	Establezco relaciones sinceras
64	Soy muy ordenada(o) con mis pertenencias
65	Me gusta tomar decisiones en forma rápida y sin pensarlas demasiado
66	Me gusta hacerme la(el) chistosa(o)
67	Aburro a los demás con mis pláticas
68	Si existe una discusión espero pacientemente a que todos se pongan de acuerdo
69	Investigo todo lo que hacen y piensan mis familiares

- Al finalizar el reactivo número 69 llena por favor tus datos demográficos en la hoja de respuestas.
- Verifica que todos los espacios de la hoja de respuestas hayan sido llenados de acuerdo a las instrucciones.
- Nuevamente *¡GRACIAS!*

BIBLIOGRAFÍA

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). *The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis*. *Personnel psychology*, 44
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1998). *Five reasons why the "big five" article has been frequently cited*. *Personnel psychology*, 51
- Benet-Martinez, V., & John, O.P. (1998). *Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in spanish and english*. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 75, No. 3, 729-750
- Bozionelos, N. (2004). *The big five of personality and work involvement*. *Journal of managerial psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81
- Burger, Jerry. *Personality*. 7ª edición. Ed. Thomson. 2008
- Cellar, D.F., et al. (2001). *The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement*. *Journal of prevention & intervention in the community*, 22: 1, 43-52
- Cloninger, S. *Teorías de la personalidad*. 3ª edición. Mexico. Ed. Pearson Educación, 2003
- Colom Marañón, Roberto. *Test, inteligencia y personalidad*. Editorial Pirámide. Madrid 1995
- Conte, J.M., & Gintoft, J.N. (2005). *Polychronicity, Big five personality dimensions, and sales performance*. *Human performance*, 18(4), 427-444
- Contreras Morales, Fabiola y Sánchez Olguín, Oliva. *Rasgos de personalidad en maquiavélicos y no maquiavélicos*. México, 2005. 103pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología.
- Costa, P.T., et al. (1986). *Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality*. *Journal of personality assessment*, 50(4), 640-650
- Espejel Trujano, María de Jesús. *El modelo de los 5 factores de personalidad en estudiantes de bachillerato tecnológico*. Mexico, 2006. 104pp. Trabajo de grado (Psicólogo). UNAM, Facultad de Psicología
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*
<http://www.uoregon.edu/~sanjay/bigfive.html>. (2 Enero 2010)
- Judge, T.A., et al. (1999). *The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span*. *Personnel psychology*, 52
- Judge, T.A., Van Martocchio, J.J., & Thoresen, C.J. (1997). *Five-Factor of personality and employee absense*. *Journal of applied psychology*, Vol. 82, No. 5, 745-755
- Larsen, R. & Buss, D. *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana*. 2ª edición. México. Ed. McGraw-Hill, 2005

- LePine, J.A., & Van Dyne, L. (2001). *Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability*. Journal of applied psychology. Vol. 86, No. 2, 326-336
- Lichuk, S.L., & Wiesner, W.H. (1997) *The big five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams*. Journal of engineering and technology management. 14, 195-221
- Liebert & Spiegel. *Personalidad: estrategias y temas*. 8a Edición. Ed. Thomson. Mexico 2000
- Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L. (1998). *Five-Factor model of personality and performance in Jobs involving interpersonal interactions*. Human performance. 11(2/3), 145-165
- Peeters, M.A., et al. (2006). *Personality and team performance: A meta-analysis*. European Journal of personality. 20, 377-396
- Rochester Institute of technology. Neubert, S. *Personality, the five-factor model, and job performance*.
<http://www.csh.rit.edu/~dogbert/publications/files/fiveFactorWorkplace.pdf>
(20 Abril 2010)
- Salgado, J.F., et al. (2003). *Evidence of cross-cultural invariance of the big five personality dimensions in work settings*. European journal of personality. 17: S67-S76
- Salinas Avila & Olga Maria. *El modelo de los cinco factores de personalidad en universitarios y profesionistas en educación*. Mexico, 2000. 156pp. Trabajo de grado (Psicologo). UNAM, Facultad de Psicología.
- Satir, V. *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. 2ª edición. Ed. Pax México. 2005
- Schultz, D. & Schultz, S. *Teorías de la personalidad*. 7ª edición. Ed. Thomson. 2002
- Seibert, S.E., & Kraimer, M. L. (2001). *The five-factor model of personality and career success*. Journal of vocational behavior. 58, 1-21
- Smith, M. A., & Canger. J. M. (2004) *Effects of supervisor "big five" personality on subordinate attitudes*. Journal of business and psychology. Vol 18, No. 4, 465-481
- Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). *A personality trait-based interactionist model of job performance*. Journal applied psychology. Vol. 88, No. 3, 500-517
- Universidad de Buenos Aires, Facultad de psicología. *Material para ser usado en tareas de investigación*. Casullo. M.M.
<http://www.aidep.org/uba/Bibliografia/ABigFive.pdf> (4 Marzo 2010)
- Universidad de Costa Rica. Casas Fernández Gerardo. *La terapia familiar y el enfoque de Virginia Satir*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000197.pdf> (1 Febrero 2010)

- Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Psicología del trabajo. Rivera Pineda Idalia
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/1/1155.pdf> (9 Marzo 2010)
- Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores, Campus Iztacala. *Revista electrónica de psicología Iztacala*. Vol. 9 No. 1. abril 2006. Replicabilidad del modelo factorial de los cinco grandes y la asertividad en México. Fernando Ortiz (29 Marzo 2010)
- Uribe-Prado, J.F., et al. (2008). *Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 24, No. 1, 61-79