



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA MEXICANA
BASADA EN LOS 5 FACTORES DE PERSONALIDAD**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A N:
ESQUIVEL MORENO ARTURO
GONZÁLEZ GONZÁLEZ DULCE PAOLA
SÁNCHEZ SÁNCHEZ DIEGO

DIRECTOR : DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO

MÉXICO, D. F. 2005

4
**Facultad
de Psicología**

m342619



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

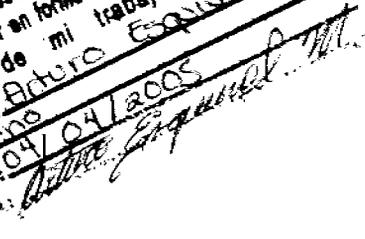
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

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

NOMBRE: Arturo Esquivel

Moctemo
FECHA: 04/04/2005

FIRMA: 

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

NOMBRE: Dulce Paola González González

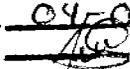
FECHA: 4/04/05

FIRMA: 

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

NOMBRE: Diego Sánchez

FECHA: 04-04-05

FIRMA: 

Agradecemos a la Universidad Nacional Autónoma de México y, en especial, a la Facultad de Psicología por habernos brindado nuestra formación académica. Gracias a la Mtra Mirna R. Valle, Lic. Mirna R. Ongay y a la Lic. Mercedes X. Muñoz por brindar su tiempo, dedicación y experiencia a la realización de este proyecto. A la Lic. Ma. Isabel Delsordo López además le agradecemos su intervención desde una fase temprana, guiándonos y cuestionándonos, invirtiendo su tiempo y experiencia para llevar a buen fin este proyecto. Gracias al Dr. Felipe Uribe Prado por su tiempo y experiencia para darle dirección y forma a este trabajo.

Arturo Esquivel Moreno
Dulce Paola González González
Diego Sánchez Sánchez

A mi familia:

Por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida. Este gran paso se los dedico a ustedes.

A Dulce y Diego: Gracias por brindarme su gran amistad y compartir una trayectoria académica tan especial.

Arturo Esquivel Moreno

Agradezco sobre todo a mis padres y hermanos por su apoyo y cariño, a mi linda familia. Gracias a todas aquellas personas que han dado sentido a mi vida, a quienes me han impuesto retos difíciles de vencer, así como a quienes me han apoyado en momentos de incertidumbre, tristeza y desesperación; los quiero y siempre están en mí. Y un agradecimiento especial a quienes colaboraron activamente en este trabajo, sin ustedes no hubiera sido posible.

Dulce Paola González González

A Jesús, eres incondicional en tu amor para conmigo, gracias por acompañarme y permitirme realizar este proyecto. A Mamá porque te agradezco tu amor desde mi infancia, gracias por haberte esmerado, recuerdo cuando de niño estudiábamos juntos y tu preocupación siempre por darme lo mejor. Sin ti mamá esto no hubiese sido posible. Te amo. A mi Padre gracias por haberme permitido una educación, gracias por tu ejemplo de trabajo y dedicación, por estar siempre cuando lo necesito. Te amo. A mis Hnos. gracias, a Nico por amarme tanto y a su ejemplo de buen estudiante. Gracias a Sergio por brindarme su hermandad de una forma particular y hermosa, sé que cuento contigo en cualquier momento. A Martha, gracias por involucrarte como un miembro más de este proyecto, eres una de las principales motivaciones de mi vida, gracias por acompañarme en todo momento, por haber realizado este sueño conmigo. Te amo. Al Sr. Edmundo Reyes y Sra. María Arriola, por su enorme amistad y cariño, por ser otra hermosa familia para mí, gracias por su gran colaboración en este proyecto. A mi Familia gracias por que sé que están ahí y que siempre puedo contar con ustedes incondicionalmente. A Dulce y Arturo por su enorme amistad, dedicación y por compartir juntos este compromiso.

Diego Sánchez Sánchez

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|------|
| RESUMEN | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| CAPITULO 1 CONSIDERACIONES ÉTICAS EN LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS | 5 |
| CAPITULO 2 PERSONALIDAD | 8 |
| 2.1 Teorías, modelos y paradigmas. | |
| 2.2 Teorías Nomotéticas Factorialistas | |
| 2.2.1 Joy Paule Gilford. | |
| 2.2.2 Hans Jurgen Eysenck. | |
| 2.2.3 Raymond B. Cattell. | |
| CAPITULO 3 LOS MODELOS DE CINCO FACTORES DE PERSONALIDAD | 21 |
| 3.1 Los Modelos de cinco Factores de Personalidad Mexicanos | |
| CAPITULO 4 PSICOLOGÍA Y MEDICIÓN | 31 |
| 4.1 Elaboración de Instrumentos de Medición. | |
| 4.2 El Análisis Factorial en la Construcción de Instrumentos. | |
| 4.3 Características Psicométricas de los Instrumentos. | |
| 4.4 Las Redes Semánticas Naturales y su utilización en la construcción de instrumentos. | |

| | |
|---|----|
| CAPITULO 5 | |
| MÉTODO | 40 |
| 5.1 Justificación y Planteamiento del Problema. | |
| 5.2 Objetivos | |
| 5.3 Preguntas | |
| 5.4 Tipo de estudio. | |
| 5.5 Definición Conceptual de Variables. | |
| 5.6 Definición Operacional de Variables. | |
| 5.7 Diseño. | |
| 5.8 Muestra. | |
| 5.9 Instrumentos. | |
| 5.10 Procedimiento. | |
| | |
| CAPITULO 6 | |
| RESULTADOS | 49 |
| | |
| DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 71 |
| | |
| ANEXOS | |
| | |
| REFERENCIAS | |

RESUMEN

El presente estudio tiene la finalidad de determinar el significado psicológico del Big Five (Los Cinco Grandes Factores de Personalidad) en estudiantes universitarios, de esta manera crear un instrumento semánticamente válido para estudiantes de la UNAM, e investigar si se presenta el modelo de los Cinco Factores de Personalidad en estudiantes universitarios, además de identificar si existen diferencias significativas en los factores de personalidad entre estudiantes de las distintas áreas y entre las diferentes variables demográficas.

Como primer paso para la elaboración de las Redes Semánticas, tomamos los Cinco factores de personalidad mexicanos: Sociabilidad Expresiva, Aceptabilidad Normativa, Organización Propositiva, Control Emocional y Sensibilidad Intelectual (Uribe, P., 1997) y elaboramos estímulos correspondientes a cada uno de ellos. Se consideraron tanto estímulos positivos como negativos, así como un distractor para evitar adivinación en el tema, además de algunos datos demográficos.

Para ello se utilizó la técnica de Redes Semánticas Naturales (Reyes-Lagunes, 1993), que fue aplicada de manera grupal a una muestra no probabilística de 114 estudiantes universitarios de las distintas áreas de la UNAM. Para la aplicación se le entregó a cada participante un cuadernillo con seis estímulos.

Mediante el análisis de esta información por medio de la Técnica de Redes Semánticas Naturales, se obtuvieron las definidoras con mayor peso semántico, que son las que describen con mayor precisión los estímulos presentados.

Una vez obtenidas dichas definidoras, se llevó a cabo la elaboración de reactivos con un formato de respuesta de escala tipo Likert con seis opciones. Estos fueron sometidos a una revisión por jueces, de la cual se hicieron las correcciones pertinentes. Estos reactivos se aplicaron a 1023 estudiantes universitarios de las distintas áreas de la UNAM.

Como siguiente paso se capturó la información recabada y esta se sometió a análisis estadísticos con el fin de cumplir con los requisitos psicométricos: se realizó la discriminación de reactivos en tres partes; una entre reactivos por factor, otra entre factores y la última entre reactivos (por escala completa). Los reactivos que no discriminaron fueron eliminados.

Con los reactivos restantes se corrió el Análisis Factorial para encontrar el número de factores que se conformaron, para así compararlos con los factores teóricos. Se tomó el criterio de .400 para la conformación de los

factores, se eliminaron aquellos reactivos que cargaron fuertemente en más de un factor. Se obtuvo el coeficiente α de Cronbach, que fue de .9134.

Por último realizamos los análisis estadísticos correspondientes para identificar si existieron diferencias significativas entre los factores de personalidad y el resto de las variables (a través de ANOVAS y correlaciones).

Encontramos que en esta muestra no se reprodujo el Modelo de los Cinco Factores, pues sólo se conservaron tres factores teóricos agrupados en dos factores. El factor que se reprodujo de acuerdo con la teoría fue el de Control Emocional, que en nuestros resultados fue el factor dos. Sin embargo, nuestro primer factor conjunta los factores de Sociabilidad Expresiva y Aceptabilidad Normativa propuestos por Uribe (1997), al cual definimos como *Aceptabilidad Social*.

Hallamos diferencias entre ambos factores y el sexo, lo cual nos indica que los hombres y mujeres tienen diferentes formas de sociabilizar, así como diversos modos de control emocional bajo determinados contextos o situaciones.

Por otro lado, las áreas de estudio presentan diferencias en ambos factores; además encontramos que el estado civil y el promedio son aspectos importantes en la sociabilidad de una persona.

Las correlaciones nos indicaron que hay una relación lineal entre Aceptabilidad Social y el sexo. El Factor Control Emocional correlaciona con el área de estudios y con el sexo de los estudiantes. También hay una relación lineal significativa entre el Control Emocional y el promedio de los estudiantes, lo que significa que a mayor promedio, mayor puntuación en Control Emocional.

Además, el Factor Aceptabilidad Social y el Factor Control Emocional correlacionan entre sí, lo que quiere decir que a mayor puntuación en Aceptabilidad Social, incrementa también la puntuación en Control Emocional.

El instrumento que realizamos cuenta con validez por jueces, validez de contenido y además se obtuvo la validez factorial; aunado a un índice de confiabilidad general de 0.9134, lo cual indica que el instrumento es consistente y factible para realizar investigaciones futuras con él.

INTRODUCCIÓN

Existen muchas y diversas teorías acerca del constructo de la personalidad Guilford, (Guilford, 1954 citado en Cueli, 1999); Eysenck (1971); Cattell (1957), McCrae y Costa (1985, 1987), Goldberg (1993), etc. Sin embargo, muchas de ellas difieren, ya que no existe un consenso definitivo sobre el número de factores que deben formar la estructura de la personalidad. La estructura del Modelo de los Cinco Factores está sustentada por varios investigadores en distintas culturas McCrae y Costa (1985, 1987), Goldberg (1993), Uribe, (1997, 1998, 1999, 2001).

Aquí se presenta una investigación sobre la estructura de personalidad en una muestra de estudiantes universitarios.

En esta investigación en el capítulo 1 se pone de manifiesto que todo instrumento psicológico debe cumplir con los requisitos estadísticos y éticos pertinentes para su correcta utilización, además de reconocer que en nuestro país existe un deterioro de estos instrumentos, y que dichos requisitos la mayoría de las veces no se cumplen.

En el capítulo 2 se describen algunas teorías nomotéticas de la personalidad, como la teoría de Eysenck quien afirma que 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 al ambiente" (Eysenck, 1971); y la teoría de Cattell, quien conceptualiza a la personalidad en un constructo científico, definido como "Aquello que permite una predicción de lo que una persona hará en una situación determinada" (Cattell, 1957).

En el capítulo 3 se describe el Modelo de Los Cinco Factores de Personalidad, aquí se narran los orígenes y las investigaciones que se han realizado en torno a éste modelo y aunque actualmente no existe un consenso definitivo sobre el número de factores que deben formar la estructura de la personalidad, este modelo se ha visto fortalecido debido a la cantidad de coincidencias entre las investigaciones realizadas en diferentes países; así también se describen los factores que el modelo propone (Extraversión, Aceptabilidad, Conciencia, Estabilidad Emocional, Apertura a la Experiencia). También se habla acerca del problema que surge al querer interpretar estos factores en nuestro país bajo las reglas semánticas de otros países. Finalmente se da paso a las investigaciones en México sobre los Cinco Factores y se describen los factores que la teoría propone: Sociabilidad Expresiva, Aceptabilidad Normativa, Organización Propositiva, Control Emocional y Sensibilidad Intelectual (Uribe, 1997).

En el capítulo 4 se trata el tema de medición, que es el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos (Hernández, 2003).

Además se describen las partes importantes que se deben tomar en cuenta en la Elaboración de un Instrumento de Medición, se hace hincapié en el Análisis Factorial y algunas características psicométricas de los instrumentos de medición como la Validez y la Confiabilidad. Se describe la importancia que tienen las Redes Semánticas en los procesos de comunicación, memoria y aprendizaje, y la manera en que permiten entender en forma clara, cómo es que está representada y organizada la información, así como la modificación realizada por Reyes Lagunes (1993); y la importancia de ésta, ya que nos sirve para conocer el significado psicológico del constructo de interés, así como para identificar aquellas conductas que se consideran relacionadas con el mismo.

En el capítulo 5 Método, se menciona todo lo referente al procedimiento y metodología propuestos para llevar a buen fin los resultados, los cuales se presentan en el capítulo 6.

Finalmente, en la Discusión y las Conclusiones, se presenta al lector un reporte de los hallazgos de nuestra investigación, sus partes más significativas, la realidad del cumplimiento de nuestros objetivos y principalmente, se deja también sentada la invitación a que todo aquel que se interese por cualquiera de los temas aquí presentados, se beneficie ampliamente y continúe investigando Los Cinco Factores de Personalidad, donde todavía hay una gama de conocimientos que agotar.

CAPÍTULO 1
CONSIDERACIONES ÉTICAS EN LA
ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS
PSICOLÓGICOS

CONSIDERACIONES ÉTICAS EN LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS

La Psicología es una disciplina científica que permite comprender, interpretar, predecir y modificar la conducta humana; que, a lo largo del tiempo va constituyendo la vida de las personas del mundo. Su análisis se extiende también a los procesos psicobiológicos, psíquicos y psicosociales que la sustentan y la hacen posible. Así pues, no es de extrañar que los conocimientos y la intervención psicológica resulten necesarios y útiles en múltiples contextos de la realidad humana y social (Guillén, 1999).

Un psicólogo tiene una capacitación importante en los métodos, el conocimiento objetivo y las teorías de la psicología. Los psicólogos pueden enseñar, hacer investigaciones, consultas psicológicas, elaborar y aplicar pruebas psicológicas, así como servir como asesores en empresas, industrias, el gobierno, etc. Es por ello que el psicólogo debe tener una preparación y responsabilidad éticamente comprometidas.

El Art. 1 del Código Ético del Psicólogo menciona que los servicios, la enseñanza, y la investigación que realiza el psicólogo se basan necesariamente en un cuerpo de conocimientos válido y confiable, sustentado en la investigación científica, por lo que el trabajo que desempeña debe de corresponder directamente con la educación, formación, experiencia supervisada o profesional que haya recibido formalmente (Código ético del psicólogo, 2004).

Dentro del Código Ético del Psicólogo, existe un apartado que se refiere a la construcción, aplicación e interpretación de instrumentos psicológicos, los cuales deben ser tomados en cuenta a lo largo de todo el procedimiento.

En el Art. 15 se establece que el psicólogo que construye, desarrolla, adapta, administra, o usa técnicas de valoración psicológica, entrevistas, pruebas, cuestionarios u otros instrumentos, y/o los califica, o interpreta, con fines clínicos, educativos, de selección de personal, organizacionales, forenses, de investigación, u otros, lo hace en forma y con propósitos apropiados a la luz de los datos de investigación o acerca de la utilidad y la aplicación apropiadas de las técnicas. Es decir, las valoraciones, recomendaciones, informes, y diagnóstico psicológicos o enunciados evaluativos del psicólogo se basan estrictamente en información y técnicas (incluyendo entrevistas personales al individuo cuando es apropiado) suficientes y actuales para proporcionar sustento a sus interpretaciones (Código ético del psicólogo, 2004).

En el Art. 16 se menciona que el psicólogo que desarrolla y conduce investigación con pruebas y otras técnicas de valoración utiliza procedimientos científicos y conocimiento profesional actualizados para su diseño,

estandarización, validación, reducción o eliminación de sesgos y recomendaciones de uso (Código ético del psicólogo, 2004).

También, en el Art. 22 se estipula que el psicólogo no basa sus decisiones de valoración o intervención, o sus recomendaciones, en datos, normas o resultados de pruebas psicológicas obsoletas para propósitos actuales. De manera similar, no basa tales decisiones o recomendaciones en pruebas psicológicas o medidas inútiles, o construidas con otros propósitos (Código ético del psicólogo, 2004).

Es por ello que el psicólogo asume la responsabilidad por la aplicación, interpretación y uso de instrumentos de valoración apropiados

Además, en el Art. 24, el Código Ético establece que el psicólogo selecciona métodos de calificación e interpretación apegados estrictamente a las normas de calidad científica que garanticen la validez y confiabilidad del procedimiento. Se cerciora que tales procedimientos tengan como base estudios que se hubiesen realizado en las poblaciones a las que pertenezcan los individuos bajo valoración, asimismo dará su opinión con base en otras consideraciones pertinentes.

En el Art. 52 se hace referencia a la confidencialidad de información, estableciendo que el psicólogo se abstiene de hacer uso indebido de las técnicas de valoración, resultados, e interpretaciones, y vigila que el uso de las pruebas e instrumentos psicológicos sea reservado exclusivamente a quienes tengan la preparación profesional adecuada. Esto incluye el abstenerse a ceder los datos o resultados crudos de pruebas a personas, que no sean los pacientes o clientes como es apropiado, y a quienes no estén calificadas para usar tal información (Código ético del psicólogo, 2004).

Es por ello que en México, se debe ser consciente del deterioro en la elaboración y uso de instrumentos psicológicos que cumplan con todos los requisitos estadísticos y éticos permitentes.

Con base en lo anterior, en el Art. 18 del Código Ético del Psicólogo especifica que el psicólogo debe identificar situaciones en las que ciertas técnicas de valoración o normas no son aplicables o requieren de ajustes para su administración o interpretación. Debido a factores tales como el género, la edad, la raza, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la minusvalía, el idioma, o el nivel socioeconómico de los individuos o grupos, no emplea técnicas o instrumentos solamente traducidos de otro idioma y/o cuyos datos acerca de su construcción, adaptación, validez, confiabilidad, estandarización y/o investigación de resultados se hayan determinado con base en estudios realizados en poblaciones diferentes a la que pertenezcan los individuos o grupos que pretenda valorar.

La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), consciente del deterioro de la elaboración y uso de instrumentos psicológicos, se ha preocupado por la creación de instrumentos mexicanos que reúnan los requisitos mínimos de confiabilidad, estandarización y validez sustentados en literatura y con investigación científica, muchos de ellos creados por investigadores mexicanos y por estudiantes (Uribe, 1999).

Como parte de este propósito, decidimos crear un instrumento mexicano basado en un modelo fortalecido en el terreno internacional de la Psicología, cuyo sustento es el de la investigación científica, y el resultado es la presente investigación.

CAPÍTULO 2

PERSONALIDAD

PERSONALIDAD

La palabra "personalidad" tiene su origen en la palabra en latín "persona" haciendo referencia a la máscara que utilizaban los antiguos actores de teatro en Grecia.

Sin embargo hay que advertir que el significado psicológico de "personalidad" no es el mismo que se le da en el lenguaje coloquial. Por lo general se designa el término de "personalidad" a las cualidades positivas de alguien que es honesto, interesante, extrovertido y la persona denominada como el alma de la fiesta. El término es utilizado frecuentemente para señalar a aquellas personas que destacan entre los demás, como un actor, artista o políticos. También es común escuchar decir en algunas ocasiones "ella o él no tiene personalidad". Pero para el psicólogo, la personalidad de un individuo no es ni buena ni mala, o demás connotaciones del lenguaje común, sino una descripción de todos sus rasgos conductuales. Además procura llegar más a fondo a esas descripciones para poder explicar el por qué no todas las personas son iguales, estudiando los diferentes aspectos y elementos que integran en su totalidad al ser humano. (Baron, 1981).

Podemos encontrar numerosos conceptos de personalidad debido a que existen varias teorías de la personalidad. Así podemos encontrar que para 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 al ambiente." (Eysenck, 1971).

Para Cattell la personalidad es un constructo científico, definido como "Aquello que permite una predicción de lo que una persona hará en una situación determinada". (Engler, 2000).

La personalidad "Está constituida por las pautas de conducta peculiares de un individuo" (Baron, 1981).

Es importante mencionar que varios conceptos concuerdan en que la personalidad engloba un patrón de pensamiento, sentimiento y comportamiento profundamente incorporado y que persiste por largos periodos de tiempo.

Nuestro comportamiento se muestra, en cierta manera, consistente en el tiempo. En esta idea se fundamenta el concepto de rasgo de personalidad, que es una forma consistente de comportarse, por lo que se diferencia de un estado, o sea, una situación acotada en el tiempo, que posee un desencadenante, un inicio y un final. Podríamos concebir los rasgos como agrupaciones de conductas específicas que se presentan habitualmente; el término tipo o dimensión es la correlación entre los diferentes rasgos, lo cual hace posible su agrupación en entidades superiores.

Dando una vista a la historia del hombre, veremos que desde hace muchos años el hombre se ha ocupado por estudiarse a sí mismo y a explorar el mundo que lo rodea.

Desde los griegos, específicamente con Sócrates y Platón, se pensaba que mediante el razonamiento se puede lograr el entendimiento y control de uno mismo. Asimismo, los escritos griegos no ven únicamente las fuerzas interiores positivas del hombre, sino también consideran las fuerzas malévolas.

A pesar de que en la antigüedad no estaban preocupados por estudiar lo que hoy llamamos personalidad, podremos observar que en sus escritos utilizaron algunos conceptos que se encuentran dentro de las teorías de la personalidad. Cattell menciona que el estudio de la personalidad ha pasado por tres etapas principales: la etapa literaria y filosófica, la etapa protoclínica y la etapa cuantitativa y experimental. La primera etapa consiste en las descripciones convencionales desde los primeros escritores hasta la actualidad que describen las características principales de los personajes involucrados en sus escritos. La segunda etapa es representada por los médicos que intentaban describir la conducta "anormal" de sus pacientes, de aquí surgen varias teorías de la personalidad. Y la tercera etapa esta constituida por psicólogos preocupados por medir de una forma objetiva algunos rasgos de personalidad (Cueli, 1999).

El término "teoría" proviene de la palabra griega *theoria* la cual se refiere al acto de ver, contemplar o pensar respecto a algo (Engler, 2000). En términos científicos las teorías son "Cuerpos de conocimiento formados por conceptos y proposiciones con los que se trata de explicar un conjunto de hechos" (Baron, 1981). Por lo tanto, una teoría de la personalidad, es un sistema organizado de creencias que ayuda a entender la naturaleza de la conducta humana (Engler, 2000).

Además, la ciencia demanda que las teorías sean validadas de manera empírica, es decir, en la experiencia sensorial; por lo que las teorías de la personalidad no pueden ser especulaciones simples, sino por un conjunto de estudios y declaraciones que ayudan a comprender mejor la conducta humana (Engler, 2000).

Es importante el estudio de la personalidad en el campo de la psicología, ya que nos ayuda de forma aproximada, a entender los motivos por los cuales una persona actúa, opina o siente de determinada manera. Además agrupa los conceptos que se estudian de manera específica como la percepción, motivación y aprendizaje, aunado a que nos permite predecir con una mayor exactitud la conducta de una persona, además de conocer como interactúan los diferentes factores que integran a la personalidad.

Teorías, modelos y paradigmas

Para varios autores el acto de teorizar significa especular acerca del estudio de un fenómeno, sin embargo, los hechos son elementos que demuestran una realidad: un comportamiento y una conducta observables. Por lo tanto, para diferenciar el hecho de la teoría, R. Murray comenta que el hecho y los datos pueden ser tanto observaciones discretas y mediciones de acciones como los resúmenes de dichas observaciones y sus respectivas mediciones (Cueli, 1999).

Una teoría es lo que da sentido a los hechos, es decir, les da significado; busca organizar datos para obtener un mejor entendimiento del objeto de estudio. Una teoría es una proposición que describe cuáles hechos son los más importantes para comprender algo y qué clase de relación entre los hechos es más significativa para lograr dicha comprensión. Otros autores definen el concepto de teoría como un conjunto de propuestas que contienen leyes y principios que sirvan de axiomas, otras leyes o teoremas que se deducen de los axiomas y definiciones de los conceptos. (Cueli, 1999).

La palabra "modelo" ha adquirido una gran popularidad en las últimas décadas como sinónimo de propuesta teórica. En un sentido amplio, la palabra modelo puede referirse a cualquier idea tentativa de relación entre variables, en otro sentido puede hacer referencia a la naturaleza del hombre y su realidad, mientras que en otro sentido puede ser una manera gráfica o matemática de la forma en que un fenómeno se lleva a cabo.

Otro término utilizado frecuentemente en psicología es el de "paradigma", pues algunos teóricos lo emplean para describir un modelo muy general, un amplio punto de vista o exponer la relación entre variables de manera general.

Cuando se comparan teorías, lo que es importante es comprender las diferencias de cada una y revisar la coherencia interna para decidir el porqué una teoría puede ser mejor que otra. Sin embargo, cada teoría tiene ventajas y desventajas, por lo que es importante considerar los siguientes puntos: una teoría es mejor siempre y cuando refleje con gran precisión los hechos de un mundo real, asimismo si está fundamentada de forma clara y comprensible. También es una teoría sólida si además de explicar y describir acontecimientos del pasado es capaz de hacer predicciones específicas. Por otro lado, una teoría es útil si ofrece soluciones eficaces a problemas cotidianos.

Es importante que una teoría tenga consistencia interna, es decir, que su estructura esté fortalecida por la descripción de componentes y la interacción entre estos. Sin embargo, una teoría debería ser sencilla en su fundamentación, es decir, contener el menor número de propuestas no comprobadas (Cueli, 1999).

Además una teoría busca ser absoluta, sin embargo, siempre debe estar expuesta a la refutación; por lo que también debe estimular la creación de nuevas investigaciones sin importar la finalidad de éstas, ya sean confirmatorias a la teoría o buscando refutarlas.

Por lo tanto, una teoría o modelo pueden ser vistos como un instrumento que provee diferentes grados de predicción o de posibilidad de control. La evaluación del poder predictivo es compleja.

Con lo anterior, podemos comentar que una teoría es un sistema conceptual coordinado y que busca dar coherencia racional a un conjunto de leyes empíricas conocidas, de las cuales se pueden deducir teoremas cuyos valores predictivos pueden ser probados; y así una teoría de la personalidad es la organización parsimoniosa de los conocimientos en un campo dado y que es lo suficientemente comprensiva para abarcar un amplio margen de la conducta humana (Cueli, 1999).

Según Cueli (1999), las características de una buena teoría de la personalidad son las siguientes: las afirmaciones deben tener congruencia con los datos empíricos que la fundamentan, debe crear investigación al respecto, debe ser simple y parsimoniosa, además de ser lo más general posible, es decir, abarcar el mayor número de fenómenos; debe ser operacional, lo cual significa que se debe poder comprobar empíricamente; ser consistente y lógica, además de tener utilidad, valor explicativo y práctico.

Las consistencias de las conductas de una persona en diferentes contextos son denominadas rasgos, y el conjunto de éstos y sus posibles interacciones forman la personalidad, por lo que la finalidad primordial de una teoría de la personalidad radica en establecer aquellas consistencias de la conducta que no se encuentren influidas directamente por variables contextuales. Es por eso que las diversas teorías proponen sus listas de rasgos o dimensiones que conforman la personalidad y sus posibles interacciones, lo que conduce a clasificar las conductas del individuo. Estas dimensiones aunadas a las variables contextuales ayudan a explicar el grado de variabilidad de la conducta en diversas situaciones o lugares. Después de explicar el grado de variabilidad en la conducta de un individuo, la tarea del teórico consiste en explicar lo mejor posible la mayor parte de esa variabilidad.

La explicación de la variabilidad consiste en demostrar cómo las variaciones en esas categorías dependientes se relacionan con las variaciones en otras categorías independientes. Mientras más elaborada se encuentre una teoría, con mayor precisión podrá especificarse la variabilidad de sus factores dependientes principales en términos de sus factores independientes. La variabilidad restante, no explicada en la variable dependiente, se considera como un error experimental, es decir, es la variabilidad provocada por el azar o a factores desconocidos.

Las teorías de la personalidad ideográficas estudian regularidades intraindividuales, es decir, estudiando pocos casos únicos. En cambio en las teorías nomotéticas el campo de estudio son las interindividualidades, es decir, se investiga a grandes conjuntos de sujetos al mismo tiempo, observando qué factores o aspectos se presentan en todos ellos, así como su frecuencia y buscan descubrir leyes generales que expliquen éstos. Si bien reconocen la existencia de hechos únicos, explican estos como el "Punto de intersección de un número de variables cuantitativas" (Eysenck, 1971).

Teorías Nomotéticas Factorialistas

La característica principal de éstas teorías es que, por lo general, tienen un conjunto de variables o factores debidamente explicados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Dichos factores se han derivado en gran escala del estudio con varias personas utilizando una gran cantidad de medidas que permiten una calificación sencilla y rápida. Estas teorías derivan sus cualidades de una técnica estadística: el análisis factorial, y no de aspectos de laboratorio o terapéuticos (Cueli, 1999).

Como se verá más adelante, el procedimiento del análisis factorial inicia con un grupo de observaciones obtenidas de una muestra a través de medidas a priori de variables básicas. Es un método que analiza este conjunto de observaciones con base en sus interacciones para conocer si las variaciones obtenidas se pueden explicar en una forma adecuada a través de un número menor de categorías básicas en vez de aquellas categorías con las cuales se inicia la investigación, con lo cual se puede describir y explicar el gran número de medidas a través de un número reducido de variables. En pocas palabras, es un modelo matemático que describe un gran número de medidas en tan sólo unas cuantas variables de referencia (Cueli, 1999).

Con lo anterior, se realizan las interpretaciones cuando las medidas cargan o saturan una dimensión cualquiera y se puede inferir lo que éstas medidas tienen en común que no se encuentra en las medidas que están fuera de la dimensión.

A continuación haremos una breve descripción de las teorías nomotéticas más representativas.

Joy Paul Guilford

Para Guilford, la personalidad es un patrón único de rasgos de un individuo, mientras que un rasgo es cualquier aspecto distintivo y duradero en el que el individuo difiere de otros. Así existen una gran cantidad de rasgos que se pueden clasificar en actitudinales, temperamentales, somáticos o

fisiológicos y motivacionales de intereses, aptitudes y necesidades (Guilford, 1975).

Guilford señala que los rasgos pueden ser mensurables a través de escalas y son consistentes en su posición relativa entre unos y otros; además de ser durables, flexibles, universales y pueden clasificarse en fuertes o débiles de acuerdo con la fuerza en que se presentan, y unos se pueden relacionar entre sí, mientras que otros pueden llegar a ser independientes o primarios. (Guilford, 1975).

La personalidad puede ser explicada en función del concepto de rasgo, pero es necesario que este último cumpla con varios requisitos, según Guilford, entre los que se encuentran: cada rasgo debe representar una unidad demostrable de la personalidad, además, el rasgo debe ser exacto y capaz de integrarse adecuadamente a una teoría general de la personalidad. Sin embargo, Guilford señala que el número de rasgos debe ser el menor posible, abarcar de forma adecuada a toda la personalidad y existir un acuerdo entre las listas de los rasgos que representa a dicha teoría.

Y para lograr lo anterior Guilford recomienda el uso del análisis factorial y que cada factor que este método estadístico produzca sea identificado como un rasgo primario demostrable que integra la personalidad.

Por lo anterior, Guilford presenta una amplia visión de lo que para él es la personalidad, descrita a través de dimensiones somáticas, de aptitud, motivacionales y temperamentales.

- a) Dimensiones somáticas. Dentro de este tipo de dimensiones, obtenidas después de 32 análisis factoriales realizadas con medidas morfológicas, se obtuvieron los siguientes rasgos: tamaño general de la cabeza, largo del tronco, profundidad del tronco, anchura del tronco, largo general del cuerpo y grosor muscular; mientras que dentro de las dimensiones somáticas se encuentran el dominio simpático contra parasimpático, tensión, funcionamiento tiroideo y nivel de glucosa en la sangre.
- b) Dimensiones de aptitud. Guilford emplea el término de aptitud para hacer referencia a las dimensiones subyacentes de las habilidades, es decir que este concepto sugiere que el individuo está preparado para ejecutar una tarea con un buen nivel de calidad. El análisis factorial indica que existen habilidades primarias, perceptuales, psicomotrices e intelectuales.
- c) Dimensiones del temperamento. Para Guilford los rasgos del temperamento se relacionan con las acciones que realiza un individuo, por lo que no es posible separar completamente las aptitudes y el temperamento de la motivación, ya que en los motivos encontramos las razones para hacer o ejecutar algo, además de diferentes grados de esfuerzo, y por tanto, de logro, además de la forma en que se hacen. Los factores temperamentales se encuentran dentro de tres grupos

principales de disposiciones, dependiendo de las esferas de conducta a que se ajusten. Algunos de ellos al parecer pueden ser aplicables a varios tipos o a la conducta general, mientras que otros están más restringidos a aspectos económicos, y otros a la conducta social. Por lo tanto, los factores temperamentales pueden clasificarse en: generales, emocionales y sociales, aunque cabe mencionar que por lo general son bipolares.

- d) Dimensiones motivacionales de la personalidad. Abarcan aquellas dimensiones que tienen alguna relación con la motivación, y bajo este término se encuentran pulsiones biológicas que dependen de necesidades orgánicas. También existen tipos de actividades valoradas, con las que se quieren mencionar intereses vocacionales, además condiciones motivantes más complejas que reciben el nombre de actitudes.

Hans Jurgen Eysenck

Eysenck demostró preferencia por concepciones que son simples y relativamente operacionales. Además, en su amplia trayectoria como investigador, estuvo convencido de que la teoría y el experimento deben estar ligados; y que las teorías que llevan un exceso de términos no definidos y explicados deben desaparecer. También estuvo seguro de que el avance científico depende de la medición, señalando en repetidas ocasiones que en psicología no estamos de acuerdo ni seguros de lo que deberíamos medir; por lo que una tarea principal sería definir el número y qué factores integran a la personalidad, sugiriendo el análisis factorial a pesar de las limitaciones que tiene, haciendo hincapié en su objetividad y en que no existe otra herramienta capaz de mejorar su desempeño (Eysenck, 1971).

El concepto que Eysenck proporciona de personalidad es el siguiente: "la personalidad es la suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción de los cuatro sectores principales dentro de los cuales están organizados éstos patrones de conducta: el sector cognoscitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución)" (Eysenck, 1971).

Para este autor, la personalidad está compuesta por actos y disposiciones que se organizan en un orden jerárquico en función de su importancia y generalidad. En el nivel más alto de generalidad podemos encontrar a los tipos, que son como una constelación o síndrome de rasgos cuya existencia hemos observado. En el siguiente nivel se encuentran los rasgos, que son la consistencia observada entre los hábitos o actos repetidos por parte del individuo. Posteriormente se encuentran las respuestas habituales que se presentan en situaciones bajo contextos similares; y por último encontramos las respuestas específicas que se presentan en una sola

ocasión. Y así tenemos que las respuestas específicas dejan de serlo cuando se repiten en varias ocasiones y forman entonces lo que serían las respuestas habituales; algunas de este tipo se relacionan entre ellas y se producen en una misma persona formando así lo que Eysenck denominó como rasgos, los cuales a su vez pueden organizarse en una estructura más general para conformar los tipos. Pero estos conceptos tienen su contraparte en el proceso de extracción de factores en el análisis factorial, ya que los tipos corresponden al factor general; los rasgos pertenecen a los factores de grupo; las respuestas habituales a los factores específicos; y las respuestas específicas a los factores de error (Eysenck, 1971).

Para Eysenck, el rasgo debe definirse en forma operacional, es decir, debe ir acompañado por el procedimiento de medidas específicas utilizadas.

Los estudios e investigaciones de Eysenck centraron su objetivo principal en determinar las dimensiones primarias de la personalidad, con la finalidad de llegar a una tipología única.

Sus primeros acercamientos a la investigación se realizaron durante la guerra, con un grupo de diez mil sujetos normales y neuróticos. Eysenck descubrió dos variables básicas. Empezó con el estudio de setecientos soldados neuróticos, que habían asistido al psiquiatra, y de los cuales poseía buena información de historia de vida. Las dimensiones primarias de la personalidad estudiadas por Eysenck por medio del análisis factorial, utilizando una gran cantidad de medidas (cuestionarios, clasificaciones, medidas fisiológicas, pruebas objetivas, entre otras), son las siguientes: introversión-extraversión, normalidad-neuroticismo, normalidad-psicoticismo. (Eysenck, 1971). Con estas variables realizó el estudio más detalladamente para saber con mayor precisión estas dimensiones.

La primera variable, introversión-extraversión representa un contraste bipolar. Eysenck comenta que estos esquemas corresponden de alguna forma a la anatomía mental freudiana, pues el Ello al parecer dominaría en el caso de la persona extrovertida, mientras que el Super Yo se presentaría con más fuerza en el caso introvertido.

Las personas normales serían los individuos que se situaran al polo común del continuo normalidad-neuroticidad, los cuales presentan estabilidad emocional, se excitan con dificultad, son calmados y de temperamento constante, descuidados y confiables; haciendo suponer a Eysenck que éstas características se encuentran influenciadas por el aspecto hereditario. Y así considera que el individuo neurótico no tiene la capacidad de persistir en la conducta motivada.

En investigaciones posteriores, Eysenck realizó numerosos estudios tanto con sujetos normales como enfermos mentales, produciendo dimensiones fundamentales y así definió los tipos de personalidad. Eysenck señala que las

diferencias entre psicóticos y sujetos normales no pueden ser atribuidas sólo por las tendencias al mal funcionamiento en todas las áreas en el grupo de los psicóticos, en comparación con los sujetos normales, porque hubo muchas pruebas donde no se registró ninguna diferencia en el funcionamiento entre el grupo psicótico y el normal.

Para Eysenck, los investigadores que realizan estudios con medidas experimentales del comportamiento, han observado muy poco del organismo que se pudiera llegar a comprender, por lo que sugiere la investigación experimental apoyada por el análisis factorial para evitar la subjetividad y el reduccionismo experimental, pues argumentaba que el investigador debe usar un amplio número de datos que le permitan aprender más a fondo acerca de la personalidad.

Al establecer a su satisfacción la existencia de la dimensión neurótica como factor principal y al fundamentar su acción en una amplia variedad de diferentes pruebas de personalidad, Eysenck y sus colaboradores se dedicaron a investigar o inventar un medio para la medida exacta cuantitativa de esa dimensión. En dicho trabajo se presenta la descripción y aplicación del análisis criterial, que es una combinación del análisis factorial con el modelo hipotético deductivo.

Eysenck comenta que las saturaciones del factor extraído y las correlaciones con los grupos criterios es 0.40; lo cual es considerado para Eysenck como evidencia de la existencia de la variable subyacente de neuroticismo, comentando además que ésta saturación hubiera sido más alta de no ser por la incapacidad de controlar la inteligencia, que es el factor considerado por Eysenck como contaminador de la medición de neuroticismo. Posteriormente mostró una batería similar de índice de confiabilidad de por lo menos 0.85, ésta cantidad apoya el agrupamiento y su idea de que el neuroticismo es un factor de personalidad y puede ser medido con confianza y validamente como la inteligencia, llevando a Eysenck a la conclusión de que ese factor esté determinado por la herencia y no tanto por el medio (Eysenck, 1971).

Raymond B. Cattell

La teoría de este autor ha sido denominada como teoría de los rasgos o factorialista, pues para Cattell la personalidad es "aquello que permite la predicción de lo que una persona va a hacer en una situación dada". Además considera que la personalidad se refiere y se deduce de todas las relaciones humanas entre el organismo y su medio sin dejar de considerar tanto actos abiertos como cubiertos (Cattell, 1957).

En algunas obras Cattell ha denominado a los rasgos como "estructuras mentales", es decir, una inferencia que se hace de la conducta observada para

explicar su regularidad o consistencia, además de ser unidades funcionales que se manifiestan en la covariación o agrupamientos producidos por el análisis factorial (Cattell, 1957).

Estos rasgos pueden ser comunes ó únicos. Los primeros son aquellos que se encuentran en casi todas o todas las personas que han tenido un medio social similar; mientras que los rasgos únicos son aquellos que se aplican a un solo individuo en particular. También hace una distinción entre los rasgos fuente (factores) y rasgos superficiales (agrupaciones). Los rasgos fuente son aquellos que son la causa que subyace a las correlaciones observadas entre diversas variables que se conjuntan por razones de superposición de varias influencias o variables que se parecen o se encuentran unidas.

Un rasgo puede ser algo físico, fisiológico, psicológico o sociológico producido y moderado por la herencia, constitución, algo innato y el medio, realizando una interacción entre estos aspectos.

Los rasgos se pueden dividir en términos de modalidad por medio de la cual se expresan en: habilidades, rasgos temperamentales y rasgos dinámicos.

La habilidad se realiza cuando un individuo hace frente a un problema o resuelve una tarea bajo circunstancias que le exigen llegar a una meta.

Un rasgo temperamental o general es, en gran medida, estilístico, pues tiene que ver con el tiempo, forma, persistencia, etc. con que se realiza un acto; es referente a aspectos constitucionales de la respuesta, tales como energía o reactividad emocional. En cambio, un rasgo dinámico se refiere a las motivaciones e intereses, con lo que cualquier conducta expresa cada una de las tres modalidades.

Los rasgos fuente han sido obtenidos empíricamente con los tres medios para la observación y medición de la personalidad: el registro de vida (L), que consiste en registros observacionales de inteligencia súbita (insight), además de registrar las frecuencias de conductas, clasificando de esta forma a un grupo de personas en unas variables determinadas; los cuestionarios (Q), que permiten describir las variables de los interiores mentales, pues pueden ser introspectivos; y las pruebas (T), que consisten en observaciones y registros de respuestas que el individuo realiza bajo circunstancias manipuladas por el investigador, y que en muchas ocasiones el individuo desconoce el objetivo (Cattell, 1957).

Cattell comienza sus estudios con aquellos aspectos existentes en el campo (L) y de ahí construye pruebas (Q y T) en función de la luz que generan las hipótesis realizadas por la estructura en este medio directamente.

Suponiendo que se pudiera construir una población completa de rasgos incluyendo todos aquellos apenas diferentes, sería posible representar a esta

población como puntos igualmente espaciados en una esfera multidimensional. De esta esfera, por medio del análisis factorial, se obtienen las dimensiones primarias. Se revisó la existencia de estas dimensiones en diferentes estudios y medios de observación. (Cattell, 1957).

A cada variable se le dio una descripción bipolar, ya que Cattell consideraba que éstos rasgos son continuos y escalables. No siempre un polo es opuesto al otro; esto se debe a la ausencia de opuestos exactos y a que algunas veces, sólo se puede dar el significado adecuado al factor, si se usan varias palabras.

Los factores o rasgos obtenidos en los estudios hechos con registros de vida (datos *L*) son los que a continuación enlistaremos y aparecen en orden decreciente, dependiendo del tamaño de la varianza total en las respuestas de los individuos en quienes se realizaron estos estudios (Cattell, 1957).

Factor A) Ciclotimia-esquizotimia. Este factor presenta en su polo positivo las siguientes características: plácido, adaptable, atento con las personas, generoso; en el polo negativo son las siguientes: obstructivo, criticón, inflexible, rígido, frío, indiferente, cerrado, ansioso, lleno de secretos, reservado. Este factor se encuentra ampliamente determinado por la herencia, es de tendencia temperamental, es igual en hombres y mujeres, no es tan importante en los niños. Cattell cree que representa un carácter temperamental en todas las manifestaciones dinámicas, presentándose en forma de un esfuerzo mayor inflexible y sostenido.

Factor B) Inteligencia. Presenta en su polo positivo las siguientes características: inteligente, pensativo, culto, perseverante, concienzudo, listo, asertivo. En el polo negativo: no inteligente; irreflexivo; deja las cosas a medias, no concienzudo, aburrido, sumiso.

Factor C) Fuerza del yo-propensión a la neuroticidad. Se caracteriza en su polo positivo porque el sujeto que califica alto hacia este polo muestra las siguientes características: emocionalmente estable, libre de síntomas neuróticos, no hipocondríaco, realista acerca de la vida. En su polo negativo se presenta como: emotivo, insatisfecho, ofrece variedad de síntomas neuróticos, hipocondríaco, quejumbroso, evasivo, inmaduro. Este factor está determinado principalmente por el medio; Cattell cree que representa la capacidad para expresar la energía emocional disponible a lo largo de canales integrados, en contra de su expresión mediante canales no integrados.

Factor D) Excitabilidad-inseguridad. Este factor, en su polo positivo, se caracteriza porque el sujeto que califica alto es: demandante, impaciente, apacador de atención, exhibicionista, excitable, hiperactivo, muestra propensión a los celos, autoasertivo, egoísta. En su polo negativo sería: emocionalmente maduro, autosuficiente, deliberado, no dado a los celos,

autocrítico. Este factor representa para Cattell una excitabilidad general, probablemente neurofisiológica.

Factor E) Dominación-sumisión. Se puede describir este factor en su polo positivo en la siguiente forma: autoasertivo, confidente; presuntuoso; agresivo, belicoso, extrapunitivo, vigoroso, fuerte. Y en el negativo: sumiso, inseguro; modesto, retraído, complaciente, no punitivo, intrapunitivo, manso, dulce, callado.

Factor F) Ligereza-lentitud. Este factor representa en su polo positivo a una persona: jovial, alegre, sociable, responsable, enérgica, rápida en sus movimientos, humorística, ingeniosa. En el negativo: depresivo, pesimista, apartado, retraído; subyugado, lánguido, aburrido, flemático.

Los siguientes factores aparecieron sólo en 3 o 4 factorizaciones:

Factor G) Fuerza del Super yo. Este factor se describe en su polo positivo como sigue: perseverante, determinado, responsable, ordenado en forma constante, concienzudo. En el negativo: indolente, antojadizo, frívolo, inmaduro, relajado, displicente, descuidado.

Factor H) Parmia-threctia. Este factor describe a una persona que puntúa en el polo positivo como sigue: aventurero, le gusta conocer gente, demuestra fuerte interés, en el sexo opuesto, gregario, genial, responsable, amable, amistoso, franco. En el negativo: tímido, retraído, poco interés en el sexo opuesto, indiferente, frío, contenido, duro, hostil, lleno de secretos.

Factor I) Premsia-harria. Este factor, en su polo positivo presenta las siguientes características: demandante, impaciente, dependiente, inmaduro, amable, gentil, estéticamente fastidioso, introspectivo, imaginativo, intuitivo, sensiblemente imaginativo. En el negativo: emocionalmente maduro, orientado hacia la independencia, duro; falta de sentimiento artístico, no afectado por ilusiones, práctico, lógico.

Factor J) Coastenia. Presenta las siguientes características en su polo positivo: actúa individualmente; obstructivo en forma pasiva y pedante, lento para tomar decisiones, inactivo, manso, callado, fatigado neurasténica y neuróticamente. Y en el negativo: va con el grupo, coopera en las empresas, decisivo en su pensamiento, activo, asertivo, vigoroso.

Factor K) Comencton-abcuftion. Este factor, en su polo positivo presenta las siguientes características: intelectuales, analíticos, pulido, equilibrado, sosegado, inmune, tiende hacia la independencia, concienzudo, idealista. Y en el negativo: irreflexivo, cerrado, torpe, socialmente inepto, se avergüenza racialmente en sociedad, va con el grupo, falta de sentido de cualquier deber social, así como de intereses estéticos, crudo.

Factor L) Propensión-relajación interna. En su polo positivo describe personalidades que son de tipo suspicaz, celosas, autosuficientes, retraídas. Y en el negativo: confiadas, comprensivas, sosegadas, en situaciones sociales se sienten como si estuvieran en casa.

Factor M) Autia-praxemia. En su polo positivo representa un tipo no convencional, excéntrico; estéticamente fastidioso, sensiblemente imaginativo, es su propia ley, no se puede depender de él; plácido, complaciente, absorto. En su polo negativo: convencional, no interesado en el arte, práctico y lógico, concienzudo, preocupado, ansioso, alerta.

Factor N) Suspiciacia-naiveté. Este factor tiene en su polo positivo las siguientes características: pulido, socialmente habilidoso, mente exacta, frío, indiferente, estéticamente fastidioso. En el negativo: inepto, socialmente torpe; mentalidad sentimental y vaga, busca buena compañía, le falta independencia en sus gustos.

Factor O) Propensión a la culpa-confianza. Este factor representa en su polo positivo lo siguiente: preocupado, solitario, suspicaz, sensible, desalentado. En el negativo: confía en sí mismo, autosuficiente, acepta todo, rudo, lleno de brío. Este factor es básicamente un rasgo disposicional.

En lo que se refiere a los datos Q, se considera que son aquel tipo de evidencia, ya sea de una prueba o entrevista, en la que el individuo de manera deliberada intenta hacer una autoevaluación, en espera de que sus respuestas sean aceptadas en su significado convencional. Se distinguen entre este tipo de datos dos diferentes: Q y Q'; ambos son sensibles a la distorsión debido a la situación motivacional actuante y a los niveles propios de la inteligencia súbita individual. Se incluyen en este tipo de datos aquellos obtenidos por medio de cuestionarios, inventarios, conjuntos de opiniones, inventarios autobiográficos y listas de intereses.

Cattell define una prueba como una situación estímulo, concertada, artificial y estandarizada, con sus reglas para la calificación de respuestas, en que el sujeto conoce la clase general de réplicas que tiene que dar, y que puede ser transportada a diferentes grupos de sujetos (Cattell, 1957).

El 16 PF fue la primera prueba que creó Cattell, llamada dieciséis factores de personalidad y fue realizada en 1946, se usaron 80 reactivos que se aplicaron a 370 hombres y mujeres de 20 años promedio; se factorializaron los resultados y se obtuvieron 19 factores. Se verificaron 12 de los factores, se encontró que 2 o 3 factores de interés o valor eran de personalidad, los otros fueron considerados repeticiones de los anteriores o bien no existían (Cueli, 1999).

CAPÍTULO 3

LOS MODELOS DE CINCO FACTORES DE PERSONALIDAD

LOS MODELOS DE CINCO FACTORES DE PERSONALIDAD

Hay diferentes aproximaciones al tema de rasgos básicos. Algunas de éstas aproximaciones han planteado que la estructura básica de la personalidad puede estar constituida por cinco rasgos de orden superior, que son comúnmente conocidos como los "Cinco Grandes."

En 1949 se publicó la primera evidencia que apoyaba el modelo de los cinco factores, cuando D. W. Fiske al analizar 22 variables desarrolladas por Cattell, informó que no había logrado reproducir la estructura de 16 factores y que lo que había encontrado era una solución de cinco factores. Éstos son (I) Auto-expresión confidencial, (II) Adaptabilidad social, (III) Conformidad, (IV) Control emocional (V) Investigación intelectual.

Tupes y Christal, en 1961 utilizaron la técnica para identificar, por medio del análisis factorial, la estructura básica de la personalidad humana. El objetivo de su trabajo era descubrir y aislar los rasgos independientes de la personalidad de valor universal y que fuesen el máximo de independientes de situaciones y contextos situacionales. Para ello, utilizó diversas muestras de sujetos (militares de distintas graduaciones, estudiantes universitarios etc.). En total utilizó 8 muestras de sujetos distintas con un total de 1,813 sujetos de edades variadas, incluyendo hombres y mujeres en una proporción similar. Estos individuos fueron analizados por observadores, y con un listado de 35 variables (pares de adjetivo bipolares), que ya había utilizado y propuesto R. B. Cattell en 1946. Algunas de éstas variables eran: silencioso-hablador; rígido-adaptable; lógico-imaginativo; frívolo-responsable, etc. Los observadores o jueces conocían a los sujetos de las muestras un promedio de un año. Tupes y Christal, por medio del análisis factorial (independiente), obtuvieron una serie de soluciones factoriales para cada muestra por separado, que mostraba una sólida composición de 5 factores. Estos factores, por orden aparición (y ordenados por la proposición de varianza explicada) fueron: (Pueyo, 1997):

Factor I. Surgencia o Extroversión. Este factor apareció como un factor bipolar. Este rasgo se definió, en uno de sus polos (el positivo) por adjetivos tales como: hablador, aventurero, asertivo, sociable, enérgico, sincero, sosegado, alegre e interesado en el sexo opuesto. En el polo negativo ponderaban adjetivos como: madurez emocional, blandura, bondad, convencionalismo y tranquilidad.

Factor II. Cordialidad. Como el factor 1 también apareció con un formato bipolar. En el polo positivo ponderaban adjetivos tales como: cooperativo, veraz, emocionalmente maduro, blandura, adaptable, bondadoso y auto-suficiente, en el polo negativo ponderaban adjetivos tales como: ordenado y hablador.

Factor III. Seguridad. Los adjetivos que definen este factor en el polo positivo son: ordenado, responsable, consciente, perseverante y convencional. En el polo negativo, aparecían casi todos los adjetivos positivos del factor 1 como ser imaginativo y adaptable. Este factor se puede definir también como un factor de conformismo.

Factor IV. Estabilidad emocional. Estaba formado por una serie de rasgos tales como: no neurótico, plácido, pausado, no hipocondríaco, calmado, estable emocionalmente y auto-suficiente. En segundo término, ponderaban adjetivos tales como responsable, sincero, perseverante e independiente.

Factor V. Cultura. Fue el menos claro de los factores que aparecieron en los análisis factoriales de las muestras. Estaba definido por los rasgos: culto, estéticamente refinado, imaginativo, pulcro, social, de mentalidad abierta e independiente. En segundo lugar ponderaban adjetivos como enérgico y emocionalmente estable más otros adjetivos del factor III.

El hallazgo quedó en el olvido hasta principios de los años sesenta, cuando Norman (1963), abordó la misma cuestión con instrumentos diferentes. Llegó a la misma conclusión: la explicación de los datos la proporcionaban cinco factores.

Norman (1963), propuso, siguiendo una estrategia ortodoxa del enfoque léxico, utilizando descriptores lingüísticos –adjetivos- cinco factores que identificó por medio de números romanos y unas etiquetas que son: I Surgencia-Extroversión; II Cordialidad, III Responsabilidad, IV Estabilidad emocional/Neuroticismo y V Cultura, Inteligencia o Apertura a la experiencia.

Borgatta (1964), sin considerar los trabajos de Tupes y Christal (1958, 1961); llevó a cabo estudios independientes encontrando nuevamente sólo cinco factores estructurales (I Asertividad, II Simpatía, III Responsabilidad, IV Emocionalidad, V Inteligencia). Por otro lado Smith (1967), encontró también cinco factores (I Extroversión, II Agradabilidad, III Fuerza de carácter, IV Emocionalidad, V Refinamiento), comparando tres grandes muestras. (Urbe, 2001).

Digman en 1965, al tratar de reproducir los hallazgos obtenidos por Cattell en 1957, en los que había hallado 16 factores, encontró sólo 8, por lo que decidió desarrollar un segundo estudio, donde encontró 10 factores. Tales diferencias con Cattell llamaron la atención del investigador, considerando que el análisis estadístico (desde un punto de vista matemático), podía estar fallando. En 1978, Digman, reanalizó los datos de sus investigaciones y encontró errores en las matrices de los estudios originales de Cattell, lo que revolucionó el famoso modelo de los 16 factores para considerar los errores estadísticos, de tal manera que al enmendar dichas consideraciones en los análisis factoriales, surgieron verdaderamente fortalecidos los estudios de

Tupes y Christal (1961) y Norman (1963) principalmente a favor de los modelos de los cinco grandes factores de personalidad (Digman, 1990).

Peabody, quien aunque con una metodología similar pero de manera independiente, fortaleció por medio de análisis factoriales los estudios que se refieren a tres grandes factores estructurales (evaluación, asertividad y tensión). Con estas diferencias factoriales, la taxonomía de la personalidad se encontraba en discusión científica y por lo tanto en desacuerdo respecto a la universalidad de los cinco factores. (Uribe, 1999).

Durante la década de 1980 se suscitó una verdadera explosión de estudios sobre el tema. Por ejemplo Peabody y Goldberg (1989), decidieron realizar una serie de estudios factoriales donde obtuvieron la incorporación de los factores de Peabody al modelo de los cinco factores. Una variable de validez al respecto fue la utilización de muestras de más de mil sujetos.

Con base en aportaciones empíricas y datos convergentes McCrae y Costa (1985, 1987) han propuesto considerar este modelo como la estructura o taxonomía básica de la personalidad en la investigación y la práctica profesional de la Psicología de la personalidad.

A partir de los trabajos de Norman, siguiendo la evaluación de la personalidad sobre la base del léxico, trabajos que fueron continuados por Goldberg y otros, se introdujo una pequeña variante a la metodología de evaluación de la personalidad con el objetivo de ver si esta verificación ratificaría la consistencia de la estructura factorial de cinco factores que se iban reproduciendo con gran solidez. Los autores encargados de esta labor fueron McCrae y Costa, dos psicólogos norteamericanos que trabajaban en el laboratorio de Gerontología de Baltimore (USA). El cambio introducido por éstos autores fue incluir en la evaluación de la personalidad cuestionarios constituidos por frases en vez de por adjetivos y que, además, estos cuestionarios se pudiesen administrar tanto por parte del mismo sujeto (autoevaluación) como por observadores (heteroevaluación). Así, McCrae y Costa partieron de las escalas de Cattell formalizadas en el 16PF. El modelo que han desarrollado McCrae y Costa ha ido más allá de la simple identificación y descripción de los factores básicos de la estructura de la personalidad y, de hecho, proponen un modelo que es comparable al de Eysenck o al de Cattell. Esto significa que el modelo no es solamente un modelo descriptivo, como lo son la mayoría de los modelos de cinco factores, sino que pretende justificar la naturaleza de los rasgos, describir sus relaciones y proponer utilidades del mismo en el contexto profesional y aplicado.

En este sentido McCrae y Costa se han desempeñado en una labor de investigación y desarrollo que ya ha generado un test específico para evaluar éstas dimensiones, el NEO-PI-, (NEO Personality Inventory) que fue publicado por Costa y McCrae en 1985, y fue diseñado siguiendo una metodología que combinó el diseño racional de los ítems con la estrategia de selección de los

mismos por medio del análisis factorial y consiste en 181 ítems tipo pregunta, acerca de los comportamientos y sentimientos cotidianos de los sujetos a las cuales éstos contestan de forma privada. El formato de respuestas consiste en una escala de tipo Likert de cinco puntos que van entre «totalmente en desacuerdo» hasta «totalmente de acuerdo». Por medio del cuestionario se pueden obtener puntuaciones individuales para los cinco factores del modelo que son «Neuroticismo», «Extraversión», «Apertura a la experiencia», «Conciencia o Auto-control» y «Cordialidad». Además, estos factores o escalas se complementan con una escala de control de deseabilidad social (tradicionalmente «sinceridad»). Actualmente, se utiliza la versión revisada del mismo que se llama NEO-PI-R donde ya se ha completado la composición en facetas de todos los factores.

Gran parte de los trabajos de McCrae y Costa se han desarrollado utilizando una muestra de sujetos que formaban parte del estudio iniciado en 1958, The Baltimore Longitudinal Study of Aging; dedicado a estudiar los cambios psicológicos que acontecen con la edad. A este grupo de sujetos, todos ellos voluntarios, se les han administrado distintos tests de personalidad conforme a distintos listados de adjetivos, cuestionarios, etc.; por métodos diferentes (auto-informe, hetero-evaluación, etc.). McCrae y Costa (1985, 1987), han demostrado que utilizando distintos instrumentos administrados de modos diferentes y posteriormente analizados factorialmente, las soluciones que aparecen son consistentes en la presentación de 5 factores. La interpretación que McCrae y Costa realizan de estos factores (McCrae y Costa, 1985, 1987) es:

Neuroticismo vs. estabilidad emocional. Este factor viene definido por términos tales como: preocupado, inseguro, ser conciente y temperamental. Incluye aspectos ligados al bienestar/malestar psicológico, al afecto y las emociones negativas tales como la ansiedad, la depresión, la angustia y el desconcierto. Asimismo, se incluyen aspectos como los pensamientos irracionales, los espejismos y las ilusiones. Por último, McCrae y Costa incluyen en este factor comportamientos impulsivos, tales como fumar o beber en exceso y la dificultad en controlar este tipo de impulsos.

Extraversión o surgencia. En este factor, ponderan de forma destacada, adjetivos como sociable, amante de la diversión, amistoso, hablador y afectuoso. Es similar, en parte, a la de Eysenck donde tiene una gran importancia el componente de sociabilidad. Otros elementos más, suelen asociarse a la extraversión, tales como la asertividad, el nivel de actividad, la búsqueda de sensaciones o la alegría y el buen humor, ya que covarian conjuntamente en numerosos modelos como el de Eysenck y otros. Sin embargo, para McCrae y Costa el núcleo esencial es la sociabilidad.

Apertura a la experiencia. Este factor, que en su denominación original de Tupes y Cristal (1961) o de Norman (1963) se etiquetó como «Cultura» es uno de los más complicados y difíciles de definir en los modelos de cinco factores.

En cuanto a los adjetivos que lo definen encontramos: originalidad, imaginativo, de amplios intereses y atrevido. Esta dimensión se identifica mejor por frases que por adjetivos y así se incluyen sentimientos estéticos, ideas y valores que los adjetivos no recogen adecuadamente. El principal problema con este factor es distinguirlo de la inteligencia. Entre el factor de Apertura a la experiencia y la inteligencia psicométrica, habitualmente se encuentra una correlación de 0.30. McCrae y Costa consideran que esta correlación refleja que la inteligencia predispone a la apertura en cierto grado o que la apertura colabora al desarrollo de la inteligencia, pero que es adecuado mantenerla como dos dimensiones disposicionales distintas.

Cordialidad vs. Antagonismo. Esta dimensión incluye adjetivos en el polo negativo como son: irritable, crítico, cínico, vengativo e insensible. En los casos más extremos de antagonismo, esta dimensión es similar a las disposiciones de la sociopatía. A veces, esta dimensión se confunde con la dimensión de dominancia/sumisión que, según McCrae y Costa, forma parte de la dimensión de Extraversión. Esta dimensión, junto con la que comentaremos a continuación y que denominaron Responsabilidad, está presente en pocos modelos de personalidad, ya que tiene una clara connotación valorativa, que hace más referencia a la percepción que los otros tienen de una persona que a un componente real de la personalidad individual. No obstante, el hecho de que éste rasgo tenga una calificación valorativa o moral no significa que no forme parte sustancial de la personalidad y aparece de forma consistente en numerosos estudios empíricos y factoriales.

Responsabilidad vs Negligencia. Es la dimensión, que en el original inglés se identifica como «Conscientiousness vs. undirectness», es difícil de traducir al castellano en un solo término y así se han formulado otras denominaciones como «responsable vs. irresponsable» o «prudente vs. imprudente» o «controlado vs. incontrolado» o «consciente vs. inconsciente». En su acepción original significa que el individuo que posee ésta dimensión en su polo positivo, es un individuo controlado, gobernado por sí mismo, respetuoso, cuidadoso y planificado, además de responsable. Para muchos psicólogos, ésta dimensión incluye no simplemente el control de los impulsos o inhibición de la impulsividad, sino que, además, incorpora una clara disposición por ser escrupuloso, moral y obediente.

De estos estudios se observa en forma sistemática la aparición de cinco factores que, en general reciben las siguientes denominaciones: Extroversión, Agradabilidad, Conciencia, Neuroticismo y Apertura a la Experiencia.

McCrae y Costa han identificado los cinco factores de personalidad utilizando, como Eysenck o Cattell, iniciales que corresponden a los rasgos básicos. Estas cinco dimensiones se representan por cinco letras que el original inglés forman la palabra OCEAN (Openness to experience, Conscientiousness, Extraversión, Agreeableness and Neuroticism), y que en castellano podemos resumir en el término CREAN (Cordialidad,

Responsabilidad, Extraversión, Apertura a la experiencia y Neuroticismo). Para McCrae y Costa éstas cinco dimensiones, solas o en combinación, aparecen virtualmente en casi cualquier sistema de evaluación de la personalidad y, por ello, se pueden utilizar para confrontar estudios de personalidad, en numerosos contextos, que hayan utilizado distintas taxonomías o instrumentos de evaluación de la personalidad.

Según Goldberg, el optimismo respecto al modelo se ha visto corroborado por la validación práctica. Recientes hallazgos demuestran que la medición de la personalidad proporciona un sustancial incremento en la validez predictiva sobre mediciones cognitivas en una variedad de criterios relacionados con los puestos de trabajo (Uribe, 2000).

Según Goldberg (1993) estos cinco factores han sido denominados como el "Big Five" o "Cinco Grandes", los cuales pueden ser nombrados de la siguiente manera:

Factor I

Surgency (Extroversión)

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

Factor II

Agreeableness (Aceptabilidad)

Contiene características como amabilidad, confianza y confiabilidad, contrastando con descuido, negligencia y desconfianza.

Factor III

Conscientiousness (Conciencia)

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

Factor IV

Emotional Stability (Estabilidad Emocional)

Contiene características como nerviosismo, volubilidad y temperamentabilidad.

Factor V

Intellect or Openess to Experience (Intelecto o Apertura a la Experiencia)

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

Actualmente, el MCF es visto como una opción de futuro para utilizar en todos los contextos de la Psicología Aplicada en los que la evaluación y el conocimiento de la personalidad tenga alguna relevancia.

El Modelo de Los Cinco Factores de Personalidad Mexicanos

En México Rodríguez de Díaz y Díaz Guerrero realizaron una investigación donde compararon el modelo de los cinco factores con algunos constructos encontrados con instrumentos mexicanos. En este estudio los autores investigaron si el modelo de los cinco grandes factores norteamericanos de personalidad explicaba los rasgos mexicanos de abnegación y de no asertividad; así como si se reproducían conservando el mismo orden.

Fue un estudio exploratorio de diseño 2 x 2 en el que la muestra quedó constituida por trescientos estudiantes de segundo y tercer grado de preparatoria; mitad hombres y mitad mujeres; mitad escuela privada y mitad escuela pública; de la Ciudad de México, los cuales contestaron 28 escalas de los 5 grandes y a los inventarios de abnegación y de no asertividad.

Sólo el primero (extroversión-introversión) de los cinco grandes se replicó. Correlacionó significativamente pero marginalmente con abnegación y no asertividad. Este es el rasgo que pretende mayor universalidad, tanto en los estudios de Eysenck como de los cinco grandes aparece frecuentemente como número 1. Eysenck piensa que es más genética que ambientalmente determinado. Sin embargo, en el estudio de La Rosa y Díaz Loving (1991) apareció en México en el tercer lugar.

El segundo factor (agradable-desagradable) desapareció. El tercero (conciencioso-reflexivo) se reprodujo parcialmente, debido a que dos marcadores obtuvieron un peso factorial aceptable: organizado-desorganizado y cumplido-incumplido, pero además se agregaron dos marcadores del factor cinco (conocedor-ignorante, culto-inculto), y menciona el autor comparando otra investigación (La Rosa y Díaz-Loving, 1991) que este factor acoplándolo con algunas variantes locales puede ser factiblemente universal.

El cuarto (estabilidad emocional o calmado-ansioso) se convirtió en el segundo y resultó idiosincrático, aunque en investigaciones pasadas mencionan que los rasgos universales pueden variar en posición de una cultura a otra. Este factor resultó de mayor importancia que las características agradable-desagradable, lo cual puede sugerir que las personas ansiosas, agresivas, inestables se les percibe en México como inaccesibles y las personas estables como accesibles. Además se agruparon tres marcadores de los cinco factores en este: cooperativo-no cooperativo, estudioso-perezoso e intelectual-no intelectual van juntos e independientes de las otras dimensiones.

El quinto (abierto, tanto intelectual como sensitivamente-cerrado) se reprodujo parcialmente, concluyendo que al parecer para los estudiantes mexicanos accesible va con pacífico, sereno y calmado, conocedor y culto van con organizado y cumplido e intelectual con estudioso y cooperativo. Todas las

escalas cargaron en el factor cinco pero solo debajo de .40 (La Rosa y Díaz-Loving, 1991).

Los cinco grandes no pueden explicar adecuadamente los rasgos de asertividad y no-abnegación tan investigados por los autores, ya que se considera a estos rasgos básicos en la nacionalidad mexicana y fundamentales en el comportamiento diario y cotidiano del mexicano.

Según los autores, fracasa el paradigma universal de los cinco grandes al no quedar incluidos los rasgos de asertividad y no-abnegación en alguno de los cinco factores y adecuadamente explicados (Rodríguez de Díaz, Díaz Guerrero; 1997).

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

Por lo anterior, llevó a cabo una investigación en el terreno del significado de Redes Semánticas Naturales, encontrando la conceptualización de los Cinco Factores con un lenguaje acorde a los mexicanos. Estos son: Sociabilidad Expresiva, Aceptabilidad Normativa, Organización Propositiva, Control Emocional y Sensibilidad Intelectual (Uribe, 1997).

Una vez interpretados y adaptados los conceptos del modelo, elaboró un primer instrumento que explora los cinco factores en las siguientes áreas: social, educativa, laboral y familiar. Cada área contiene ocho preguntas o reactivos correspondientes a cada factor, por lo que cada área contiene 40 preguntas (cinco factores por ocho preguntas) de tal manera que el instrumento incluye 160 reactivos (4 áreas por cuarenta preguntas), además, hay 16 reactivos distribuidos en las cuatro áreas (cuatro en cada área), para saber si la persona que está contestando el cuestionario no miente (Uribe, 1997).

El objetivo de este primer instrumento fue llevar a cabo una aplicación donde una muestra de ejecutivos mexicanos contestó el cuestionario para saber si el 5FM funciona para la cultura mexicana. De esta primera aplicación se pretendió, además, conocer si el instrumento conformaba los cinco factores como lo ha hecho en otros países (validez) de acuerdo con la teoría, así

mismo, se pretendió saber si existía consistencia interna en las respuestas (confiabilidad) y también conocer estadísticas que permitieran calificar el instrumento basadas en normas de mexicanos (estandarización) (Uribe, 1997).

Posteriormente, Uribe llevó a cabo un análisis de reactivos de donde se eligieron aquellos que resultaron con índices de confiabilidad significativa, con un total de 85 ítems incluyendo el factor de credibilidad (Uribe, 2001).

Uno de los objetivos importantes de Uribe Prado fue validar su cuestionario mediante un análisis factorial confirmatorio, para conocer si la estructura de los cinco factores se reproducía y en qué orden, además de obtener su confiabilidad. Los cinco factores de personalidad de Uribe Prado se muestran en la Tabla 1 (Uribe, 2001) y el orden en que se presentaron se muestra en la tabla 2.

Tabla 1.
Los Cinco Factores de Personalidad Mexicanos

| Factor | Significado en la cultura mexicana |
|-----------------------------|---|
| 1. Sociabilidad Expresiva | Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, graduándose entre las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual. |
| 2. Aceptabilidad Normativa | Características por medio de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas, según sea el caso. |
| 3. Organización Propositiva | Son las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad. |
| 4. Control emocional | Es el grado de estabilidad emocional observada en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos. |
| 5. Sensibilidad Intelectual | Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas. |

Tabla 2.
Orden de los Cinco factores Mexicanos

| Factor | Orden teórico | Orden mexicano |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Sociabilidad Expresiva | 1 | 1 |
| Aceptabilidad Normativa | 2 | 5 |
| Organización Propositiva | 3 | 4 |
| Control Emocional | 4 | 2 |
| Sensibilidad Intelectual | 5 | 3 |

El cuestionario de Uribe Prado fue utilizado por Salinas Ávila en una muestra de 507 sujetos universitarios y profesionales en educación, encontrando diferencias significativas entre cinco carreras profesionales y correlación entre variables demográficas como edad y años de experiencia laboral, confirmando un piloteo previo con 73 sujetos, en el que los cinco factores fueron significativos para profesión, edad y años de experiencia (Salinas, 2000).

El cuestionario ha sido utilizado con diversas muestras probando su validez con relación a los cinco factores, otras variables de personalidad y variables sociodemográficas. Por ejemplo, Mondragón Castillo (2001) encontró relación de los cinco factores, locus de control y algunas variables demográficas en una muestra de delincuentes de diferentes reclusorios del DF; López Raya y Navarro Martínez (2001) encontraron diferencias significativas entre los cinco factores y las características demográficas en estudiantes de la carrera de administración de empresas.

CAPÍTULO 4

PSICOLOGÍA Y MEDICIÓN

PSICOLOGÍA Y MEDICIÓN

La medición en Psicología tiene por objeto registrar diferencias entre individuos o entre reacciones de un mismo individuo en distintas ocasiones utilizando instrumentos denominados pruebas psicológicas o tests (Reidl, Guillén, Sierra y Joya, 2002).

El concepto de medición ha sido denominado de diferentes maneras por diferentes autores. Para Guilford (1954), medir significa describir datos en términos de números. Nunnally establece que la medición consiste en reglas para asignar símbolos a objetos de manera que 1) representen cantidades o atributos de forma numérica o 2) definan si los objetos caen en las mismas categorías o en otras diferentes con respecto a un atributo determinado (Nunnally, 1995). Hernández, (2003) señala que es más adecuado definir la medición como el proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos.

Por medio de la medición se trata de averiguar qué tanto de cualquier atributo existe, y tiene como propósito el cuantificar los atributos de objetos y personas reales. Esto se logra mediante la realización de una operación; es decir, hacer algo de acuerdo a un conjunto de reglas para obtener medidas.

Un instrumento de medición es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente (Hernández, 2003).

Hernández, (2003) sugiere que el procedimiento para elegir un instrumento de medición es el siguiente

- a) Listar las variables que se pretenden medir u observar.
- b) Revisar su definición conceptual y comprender su significado. Por ejemplo, definir los cinco factores de personalidad, comprender bien cada uno de ellos y que dimensiones integran a los mismos.
- c) Revisar cómo han sido definidas operacionalmente las variables, esto es, cómo se ha medido la variable. Esto implica comparar los distintos instrumentos o las diferentes maneras utilizadas para medir las variables, comparar su confiabilidad, validez, sujetos a los cuales se aplicó, facilidad de administración, veces que las mediciones han resultado exitosas y posibilidad de uso en el contexto de la investigación.
- d) Elegir el instrumento o los instrumentos ya desarrollados que hayan sido favorecidos por la comparación y adoptarlos al contexto de la investigación.

Sólo se deben elegir instrumentos cuya confiabilidad y validez se reporte. En caso de que no se encuentre un instrumento que cuente con las

características necesarias, éste debe elaborarse para así optimizar los resultados en las investigaciones en que se emplee.

Elaboración de Instrumentos de Medición

Al elaborar un instrumento de medición, debemos asegurarnos que los reactivos estén directamente relacionados con la variable de interés. Para ello debe llevarse a cabo una extracción y recopilación de información sobre el tema.

Los reactivos pueden ser de diferente forma, la elección de uno de ellos depende del objeto del estudio; se pueden utilizar diferentes tipos de ellos, siempre y cuando se procure que sea el mismo tipo para cada variable. Hay diferentes tipos de reactivos:

- a) Abiertos: Se emplean en las etapas iniciales, exploratorias o piloto de un estudio; ya sea de investigación o de elaboración de un instrumento. Éstos reactivos proporcionan gran libertad en las respuestas.
- b) Dicotómicos: Éstos piden sólo dos tipos de respuesta, acuerdo o desacuerdo; cierto o falso; sí o no; bueno o malo; correcto o incorrecto. Con éste tipo de reactivos es muy fácil registrar y tabular los datos.
- c) De opción múltiple: Éste tipo de reactivos se presentan y el respondiente escoge entre varias posibles respuestas la que mejor exprese su opinión o creencia.
- d) Escala Likert: Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos, que eligen uno de los puntos de la escala. Las afirmaciones pueden tener dirección: favorable o positiva y desfavorable o negativa. Esta dirección es muy importante en la codificación de las alternativas de las respuestas. Si la afirmación es positiva, significa que califica favorablemente al objeto de la actitud, y cuanto más de acuerdo con la afirmación estén los sujetos, su actitud es más favorable.
- e) Diferencial semántico. Consiste en una serie de pares de adjetivos contrarios, entre los cuales el respondiente debe elegir el que más vaya de acuerdo con él.

Independientemente del tipo de reactivo que se utilice, las preguntas deben ser sencillas, concisas (que no tengan más de veinte palabras); que produzcan únicamente la información deseada. Además, debe excluirse cualquier pregunta o reactivo no relacionado con la variable, evitar hacer preguntas ambiguas o que puedan ser interpretadas de diferentes maneras, impedir que se sugiera la respuesta, deben evitarse preguntas que causen trabajo extra o propicien respuestas inexactas de parte del respondiente (Redil et al. 2002).

Una vez que se han elaborado los reactivos o afirmaciones, deben ordenarse aleatoriamente, seguidos de las instrucciones correspondientes. Las instrucciones deben ser lo más claras posibles, sin palabras complejas o confusas. De ser posible, deben incluirse uno o varios ejemplos que permitan asegurar que son comprendidas correctamente.

En el caso de la escala Likert, las opciones de respuesta adquieren valores numéricos de tal manera que la opción que representa una actitud más favorable (si se está midiendo actitud) o una mayor cantidad o presencia de la variable en cuestión, se le asigne el peso menor. Los sujetos sólo tienen que responder de acuerdo a lo que ellos piensan, saben, creen, sienten o mejor los describe.

Los sujetos que se emplean para elaborar el instrumento son en realidad una submuestra de la muestra de investigación, o una muestra obtenida de la misma población de donde se consigue la muestra para el estudio final, o para la que se está elaborando el instrumento. No se puede decir con exactitud cuántos sujetos deben tomarse para llevar a cabo un análisis de reactivos, pero una regla general es que sean diez sujetos por reactivo. En algunos casos, cuando hay más de 70 reactivos, ésta regla es poco práctica; por lo que se aconseja que sean cinco sujetos por reactivo (Reidl et al. 2002).

Posteriormente, se debe llevar a cabo un análisis de reactivos para determinar cuáles son los mejores y, con ellos formar la escala o instrumento final. En este caso, la bondad de los reactivos estará dada por su poder discriminativo (Reidl et al. 2002).

Existen diferentes procedimientos para realizar un análisis de reactivos, y se ha visto que existe concordancia entre los resultados obtenidos por los diversos métodos. Hay procedimientos generales:

El primero es el método correlacional, que incluye las técnicas de reactivos-calificación total y la prueba de alfa de Cronbach. El procedimiento sería el siguiente:

- a) Se aplica la escala
- b) Se obtienen resultados
- c) Se calcula el coeficiente de correlación r Pearson entre todos los ítems (todos contra todos de par en par).
- d) Se elabora la matriz de correlación con los coeficientes obtenidos.

El segundo método se denomina de grupos contrastados, que consiste en averiguar si los reactivos discriminan individualmente entre aquellos sujetos que logran calificaciones totales altas y los que obtienen calificaciones totales bajas. En virtud de lo anterior es que se conoce al procedimiento de análisis de reactivos como discriminación entre grupos contrastados, que se puede realizar con una t de Student (comparando promedios de respuestas) o con

una Ji cuadrada para dos muestras independientes (comparando distribuciones de respuestas), esto se lleva a cabo para todos y cada uno de los reactivos.

El tercer método se refiere a las formas de distribución, donde los reactivos individuales se distribuyan de manera normal (valores de sesgo y kurtosis cercanos a cero); o que ningún reactivo tenga el 50% o más de las respuestas en una sola opción de respuesta (Reidl et al. 2002).

Una vez que se obtienen los reactivos que discriminaron en el procedimiento estadístico, se escriben en hojas de manera aleatoria.

La forma de calificación consiste en sumar los valores de las opciones escogidas por los sujetos a lo largo de todas las preguntas. La información que ésta calificación proporciona es que entre más alto sea el puntaje obtenido por el sujeto, más de la variable tiene. Entre más baja sea la calificación, menos tiene de la variable.

El Análisis Factorial en la Construcción de Instrumentos

El análisis factorial es el método estadístico en el cual las variaciones en las puntuaciones de un número de variables son expresadas con un número más pequeño de dimensiones o constructos llamados factores. (Pueyo, 1997) El análisis factorial fue desarrollado como un medio para identificar rasgos psicológicos, es una prueba estadística por medio de la cual se disminuye el número de agrupaciones más manejables, conocidas como factores; por lo tanto, por medio de él podemos encontrar familias de variables.

El propósito principal del análisis factorial es reducir la cantidad de variables en un grupo de medidas, al tomar en cuenta la superposición de correlaciones entre las medidas. Se trata de encontrar los factores sobresalientes que constituyan la mayor parte de la varianza.

Un factor es un constructo operacionalmente definido por sus pesos y cargas factoriales. Las cargas o pesos factoriales son las correlaciones de las variables con el factor. Es útil considerar éstas dos definiciones conjuntamente, ya que es difícil hablar de factores de manera independiente de sus cargas (Pueyo, 1997).

La comunalidad es la proporción de varianza explicada por los factores. Una manera de evaluar la adecuación de un análisis factorial es que las comunalidades de las variables sean grandes. Sería ideal que todas fueran superiores al 0.80. (Pueyo, 1997)

Los factores pueden ser conceptualizados como ejes en un espacio factorial. Rotando los factores, las cargas factoriales cambian, aunque todas éstas posiciones son matemáticamente equivalentes entre ellas.

La configuración exacta de la estructura factorial no es única. Una solución factorial puede transformarse en otra sin violar las suposiciones básicas. Existen varias formas estadísticas de definir las dimensiones subyacentes del mismo conjunto de datos. Las opciones de mayor importancia son: la ortogonal y la oblicua (Reidl et al. 2002).

En la primera, los ejes factoriales tienen (y mantienen) los ángulos rectos y no están correlacionados, es decir, mantienen independencia. En cambio, en la segunda, los factores son oblicuos, formando ángulos menores que el recto. Por lo tanto, ellos están correlacionados, ya que el consenso del ángulo que forman nos da la correlación (Pueyo, 1997).

Después de los cálculos estadísticos del análisis factorial y la rotación, se deben interpretar los factores. Para ello se inspeccionan las cargas altas y bajas de cada prueba sobre los diferentes factores, recordando que cuanto más alta sea la carga, será más importante el factor.

Criterios que deben cumplirse para que se acepte un factor:

1. Debe tener 3 o más elementos.
2. Debe pesar más de uno.
3. Además, deben tener sentido las agrupaciones.

Características Psicométricas de los Instrumentos

La confiabilidad se define como el grado de precisión de las calificaciones de una prueba. Un alto grado de confiabilidad indica que los sujetos que resolvieron la prueba, muy probablemente obtendrán los mismos resultados en otras ocasiones. La exactitud de un instrumento de medida es su confiabilidad, es la exactitud de la medición independientemente de que uno esté realmente midiendo lo que ha querido medir.

El coeficiente de correlación para el acuerdo entre las medidas repetidas bajo circunstancias similares constituye el valor numérico de la confiabilidad de los datos que pueden obtenerse con un instrumento dado. El *Coefficiente de confiabilidad* puede tomar valores entre cero y uno, pero no puede ser negativo.

El método *test-retest* requiere la aplicación del mismo test dos veces, donde la varianza total del test, es la varianza verdadera, la varianza de error es debida a la memoria, a los efectos de la aplicación, a la adivinación, a la

falta de acuerdo entre los calificadores o evaluadores y a las fluctuaciones consiguientes de los puntajes verdaderos de una ocasión a otra (Hernández, 2003).

En la forma clásica del método *de test paralelos*, se construyen dos test tratando de satisfacer lo mejor posible las condiciones de estricto paralelismo. Los dos test se aplican con un intervalo de tiempo dado, y la confiabilidad se calcula como la correlación entre los resultados de las dos medidas (Nunnally, 1995).

Los tests paralelos tienen ciertas desventajas. Una dificultad es el efecto que el primer test tiene sobre los puntajes del segundo, además de que se deben construir dos tests. Estas dos dificultades pueden resolverse construyendo un solo test y dividiéndolo en dos (*división en mitades*). La correlación entre las dos mitades puede calcularse y así da la confiabilidad total (Nunnally, 1995).

El *coeficiente alfa de Cronbach* requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición: simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. El *Método de Kuder-Richardson* es un coeficiente desarrollado para las pruebas dicotómicas y su interpretación es la misma que la del coeficiente alfa (Nunnally, 1995).

La validez es el grado en el que una prueba mide lo que debe medir (aquello para lo que se diseñó). Con esta definición parecería que una prueba tiene sólo un tipo de validez, pero en realidad no es así. Una prueba puede tener diferentes tipos de validez, lo cual dependerá del objetivo con el que se diseñó, de la población en la que está pensada y del método elegido para determinar su validez.

A diferencia de la confiabilidad, que se ve afectada por los errores de medición variables, la validez se ve afectada por los *errores constantes*. Por ello, el error estaría en el instrumento. Por esto una prueba puede ser confiable sin ser válida, pero no puede ser válida si no es confiable. Es decir, la confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente para la validez.

A la *validez de facie* también se le llama validez aparente o validación por jueces. Este tipo de validez consiste en consultar (después de que se ha construido el instrumento) a los expertos en el tema, y en que la mayoría de ellos concuerden en que el reactivo mide lo que pretende medir. Esto sirve para un buen punto de partida, ya que es bueno el enfrentarse a críticas y resistencias por parte de los jueces. Pero la validez aparente nunca debe sustituir a la validez determinada objetivamente. (Nunnally, 1995).

La *validez de contenido* o *de criterio interno* asegura la adecuación del muestreo del material con que se va a evaluar a las personas, por lo tanto debe hacerse antes del desarrollo de la prueba, no después de su construcción. Esto se hace desde el principio mediante la elección de reactivos apropiados. La validez de contenido se presenta con mayor frecuencia en pruebas de actitud, interés y personalidad; pruebas de logro, pruebas ocupacionales, etc. (Nunnally, 1995).

En la *validez de criterio externo*, el criterio no lo da el instrumento, sino que viene del exterior. Los procedimientos de validación por criterio-predicción indican la efectividad de la prueba para predecir el desempeño del individuo en actividades específicas. La medida de criterio contra la que se validan los resultados del instrumento puede obtenerse aproximadamente al mismo tiempo (*validez concurrente*) que los resultados de la prueba, o después de un intervalo establecido (*validez predictiva*) (Nunnally, 1995).

La *validez de constructo* de un instrumento es el grado en que puede decirse que mide un constructo, concepto psicológico o un rasgo teórico. Los aspectos más importantes para la validación de un constructo son: 1) Especificar el dominio de observables relacionado con el constructo y 2) Determinar el grado en que las observables tienden a medir lo mismo (Nunnally, 1995).

La *validez factorial* es el procedimiento más utilizado para establecer la validez de construcción de los instrumentos. Esta validez se refiere al hecho de determinar si el constructo o concepto queda bien representado en cuanto a las dimensiones que lo constituyen, en el instrumento que pretende medirlo. Es decir, si el concepto alude a diferentes dimensiones, éstas deben estar representadas en el instrumento; tanto en cantidad, como en calidad (Reidl et al. 2002).

Las Redes Semánticas Naturales y su utilización en la construcción de instrumentos

Cuando se realiza una prueba psicológica, además de la base teórica y las consideraciones psicométricas, se debe tomar en cuenta a la población meta. En la mayoría de los casos se elaboran los reactivos y después se prueban en los sujetos, cuando en realidad deberían elaborarse tomando en cuenta lo que ellos dicen o piensan acerca de los aspectos representativos en ciertas conductas.

"La Red Semántica de un concepto es aquel conjunto de conceptos elegidos por la memoria a través de un proceso reconstructivo, y que esta estructura y organización deben permitir un plan de acción, así como la evaluación subjetiva de los eventos, acciones u objetos" (Mora, Palafox,

Valdez y León 1984), por lo cual nos da el significado psicológico del concepto, misma razón que justifica su utilización en la elaboración de instrumentos psicológicos.

El significado, concebido como elemento fundamental en los procesos de comunicación, memoria y aprendizaje, está dado por una acción reconstructiva de la información acumulada en la memoria, lo cual nos da el conocimiento y la comprensión de un concepto. Un concepto adquiere significado en función de los conceptos que lo definen (Figuroa, González y Solís, 1981).

En esta memoria semántica se almacenan los conceptos, los cuales se relacionan con otros y estas múltiples relaciones forman el espacio semántico. Así, la memoria semántica se concibe como una red gigantesca de interconexiones entre los conceptos y sus definidoras (Figuroa et al. 1981).

Las Redes Semánticas permiten entender, en forma clara, cómo es que está representada y organizada la información, además de que es dinámica porque va cambiando, se enriquece y ajusta en la medida que el sujeto cambia su conocimiento sobre el concepto (Castañeda & López, 1993).

La técnica de Redes Semánticas (Figuroa et al. 1981) se ha usado en México para explorar el significado de conceptos como autoconcepto (Valdez, & Reyes- Lagunes, 1992); soledad (Montero, 1993), locura (García, 1993); asertividad y estilos de interacción social (Flores, 1993). Además, se ha utilizado para generar instrumentos en temas como poder en la relación de pareja (Rivera, 1993); autoconcepto (Valdez, 1993), debido a que su validez psicométrica ha sido demostrada (Valdez, 1990; Valdez, & Reyes-Lagunes, 1993).

Reyes Lagunes (1993) realizó una modificación de la Técnica planteada por Figuroa, la cual explicamos a continuación.

La Técnica de Redes Semánticas Naturales modificada nos sirve para conocer el significado psicológico del constructo de interés, así como para identificar aquellas conductas que se consideran relacionadas con el mismo. Los estímulos que se pueden emplear pueden ser: palabras, definiciones o constructos.

Al elaborar los estímulos debe considerarse la inclusión tanto de estímulos positivos como negativos, con el fin de evitar adivinación y sesgos. Una vez que se cuenta con los estímulos, se le van presentando de uno en uno al participante, pidiéndole que escriba como mínimo cinco sustantivos, adjetivos, adverbios o verbos relacionados con ellos. Posteriormente se le pide que jerarquice las palabras que escribió, asignando el número uno a la que encuentre más relacionada con el estímulo, el dos a la que le sigue y así sucesivamente.

A pesar de que la tarea no tiene como objetivo medir velocidad de ejecución, generalmente se otorgan tres minutos para que el participante brinde sus definidoras y un minuto para que las jerarquice.

No debemos pasar por alto el efecto que pueden causar estímulos anteriormente presentados a los sujetos. Por ello, deben presentarse los estímulos en orden aleatorio, así como algunos distractores que estén relacionados con el tema. Además, es importante brindar un ejemplo que sea neutro pero explicativo para asegurarnos que el participante ha comprendido la labor que se le solicita.

Para poder realizar el análisis de la información es necesario capturar los datos en una base de datos, en la cual se destina una columna para la introducción de las definidoras y diez columnas para sus frecuencias y jerarquización.

Los elementos que se distinguen por medio de esta técnica son: el Tamaño de la Red (TR), que se refiere a la cantidad de definidoras que los participantes brindaron para cada estímulo; el Peso Semántico (PS), que es el resultado de la ponderación de la frecuencia por la jerarquía de cada palabra; el Punto de Quiebre, para el cual es necesario graficar los pesos semánticos de manera descendiente y ubicar el punto en el que la línea se vuelve asintótica respecto al eje de las X's; el Núcleo de la Red (NR) que incluye las definidoras anteriores al punto de quiebre; la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) entre los elementos que forman parte del NR, la cual se obtiene considerando como 100% a la definidora con el PS más alto y a través de una regla de tres se pueden obtener los porcentajes correspondientes al resto de las definidoras. Reyes Lagunes, (1993).

De esta manera, las definidoras significativas obtenidas a través de la Técnica de Redes Semánticas pueden ser utilizadas en la elaboración de reactivos de un instrumento, ya que representan el conjunto de conductas que un grupo específico considera como pertenecientes a cierto constructo. Así es posible tomar en cuenta lo que la población meta piensa al respecto y los reactivos que se derivan están retomando aspectos concretos de la misma población a la que estará dirigido el instrumento.

CAPÍTULO 5

MÉTODO

MÉTODO

JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

JUSTIFICACIÓN

Cuando tenemos la necesidad de evaluar la personalidad en nuestro país, nos damos cuenta que la mayoría de las pruebas tienen las siguientes características:

- a) Son traducciones de pruebas extranjeras.
- b) Carecen de confiabilidad.
- c) No son válidas.
- d) No están estandarizadas.
- e) Son viejas y muy proliferadas.

Aunado a lo anterior, los instrumentos suelen pasar por alto características culturales y esto provoca que el significado de las palabras no sea el deseado (Reyes Lagunes, 1993).

De esto se deriva que es *conveniente y necesaria* la creación de nuevos instrumentos que cumplan con los requisitos psicométricos y que además tomen en cuenta el significado de las palabras en la cultura mexicana.

De esta forma se tendría una gran *utilidad metodológica* porque las pruebas psicológicas son un instrumento exclusivo del psicólogo y la finalidad de éstas pruebas es evaluar y en algunos casos predecir la conducta humana. La actualización de los instrumentos lleva diferentes *implicaciones prácticas* en el área educativa, clínica, social y, por supuesto, laboral; pues se contaría con un instrumento que cubra los requerimientos antes mencionados. Y así nos daría la oportunidad de continuar investigando sobre este tema para más adelante poder contar con mayor información al respecto, por ejemplo, se podrían obtener perfiles de personalidad adecuados para una población específica.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México, la mayoría de los instrumentos utilizados para la medición de la personalidad son traducciones de pruebas extranjeras, de las cuales algunas se han adaptado pero no son semánticamente válidas para la población mexicana. Por ello consideramos importante la elaboración de pruebas nuevas, que cuenten con validez y confiabilidad, para que se puedan utilizar y realizar investigación con ellas.

OBJETIVOS

1. Crear un instrumento semánticamente válido para estudiantes mexicanos de la UNAM.
2. Obtener el equivalente semántico del Big Five en estudiantes universitarios.
3. Investigar si se reproduce el modelo del Big Five en estudiantes universitarios.
4. Identificar si existen diferencias significativas en los factores de personalidad entre estudiantes de las distintas áreas de estudio.
5. Identificar si existen diferencias significativas en los factores de personalidad entre las diferentes variables demográficas.
6. Proporcionar a las organizaciones mexicanas un instrumento de medición de la personalidad.

PREGUNTAS

1. ¿Cuál es el equivalente semántico del Big Five en la cultura mexicana?
2. ¿Qué grado de confiabilidad tendrá el instrumento realizado?
3. ¿Se reproducirán los cinco factores en la comunidad universitaria?
4. ¿Existen diferencias significativas en cuanto a los diferentes factores de personalidad de los estudiantes de las diversas áreas de estudio?

TIPO DE ESTUDIO

Se trató de un estudio de tipo descriptivo, ya que el objetivo fue crear un instrumento semánticamente válido para estudiantes mexicanos de la UNAM. La investigación fue más allá de una familiarización con el tema (exploratorio) porque es un tópico que ya se ha trabajado con anterioridad. Los estudios descriptivos por lo general fundamentan las investigaciones correlacionales, las cuales a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos. (Hernández, 2003)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Variable dependiente: Personalidad es una organización más o menos estable y perdurable que conjunta al temperamento, carácter, intelecto y físico de una persona, y es ésta organización la que determina su adaptación al ambiente. Los cinco factores de personalidad en los que nos basamos (Uribe, 1998) son:

1. *Sociabilidad expresiva*. Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, y graduándose en las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual.

2. *Aceptabilidad normativa*. Aquellas características a través de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas según sea el caso.
3. *Organización propositiva*. Formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
4. *Control emocional*. Grado de control emocional observado en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.
5. *Sensibilidad intelectual*. Capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas

Variables Clasificadoras:

- a) Sexo: Diferencia constitutiva, física y biológica del hombre y de la mujer
- b) Edad: Tiempo transcurrido desde el nacimiento.
- c) Estado civil: Condición de un individuo en lo que toca a sus relaciones con la sociedad, regulado por un marco legal.
- d) Carrera: Conjunto de estudios que habilitan para el ejercicio de una profesión
- e) Semestre: Espacio de seis meses dentro de la carrera, el cual cursa el estudiante.
- f) Ocupación: Actividad desarrollada que incluye estudiar, realizar el servicio social, prácticas profesionales, trabajar.

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

- a) Personalidad: Las respuestas obtenidas a través del instrumento creado.
- b) Sociabilidad expresiva, Aceptabilidad normativa, Organización propositiva, Control emocional y Sensibilidad intelectual: Las respuestas obtenidas en cada factor del instrumento creado.
- c) Género, Edad, Estado civil, Carrera, Semestre y Ocupación: La opción que marcan los participantes en el formato que se les entrega.

DISEÑO

Fue un diseño no experimental de tipo transeccional descriptivo, pues nuestro propósito fue crear un instrumento para describir la variable personalidad, ubicando a los estudiantes en un contexto determinado a través de una sola medición (Hernández, 2003).

MUESTRA

Las muestras (tanto de las Redes semánticas, como el piloteo y la aplicación del instrumento) fueron no probabilísticas de sujetos voluntarios, ya que al no poder contar con una lista de los alumnos de todas las carreras de la UNAM, nos es imposible determinar el tamaño de la muestra probabilísticamente. Además, por tratarse de la elaboración de un instrumento, se tomó el criterio de aplicar el instrumento a una muestra en la proporción mínima de cinco sujetos por reactivo (Reidl et al. 2002). Por lo comentado anteriormente, la muestra se conformó por sujetos voluntarios de las diversas áreas de estudio en la UNAM.

- a) La muestra de las Redes semánticas estuvo conformada por 114 sujetos, 35% hombres y el 65% mujeres, el 17.5% pertenecía al Área de Físico Matemáticas y las Ingenierías, un 17.5% era del Área de Biológicas y de la Salud, el 47.5% cursaba una carrera de Ciencias Sociales y el otro 17.5% eran del Área de Humanidades y Artes. El promedio de edad fue de 22 años.
- b) La aplicación de la escala Likert se conformó de esta manera: 1023 sujetos, 44% hombres (450 sujetos) y el 56% mujeres (573 sujetos). La edad promedio fue de 20.72 años. El 95% solteros, 2% casados y 3% en unión libre. Las áreas quedaron distribuidas como se muestra en la tabla 3

Tabla 3.
Frecuencias de distribución por área de estudio.

| Área | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|------------|
| Físico-Matemáticas e Ingenierías | 250 | 24.4% |
| Biológicas y de la Salud | 253 | 24.7% |
| Ciencias Sociales | 270 | 26.4% |
| Humanísticas y Artes | 250 | 24.4% |
| Total | 1023 | 100.0% |

En cuanto al semestre cursado, se reportaron los datos de la tabla 4.

Tabla 4.
Frecuencias de distribución por semestre cursado.

| Semestre | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| 1 | 47 | 4.6% |
| 2 | 199 | 19.5% |
| 3 | 80 | 7.8% |
| 4 | 264 | 25.8% |
| 5 | 38 | 3.7% |
| 6 | 213 | 20.8% |
| 7 | 40 | 3.9% |
| 8 | 90 | 8.8% |
| 9 | 32 | 3.1% |
| 10 | 20 | 2.0% |
| Total | 1023 | 100.0% |

Los estudiantes reportaron tener los promedios mostrados en la tabla 5.

Tabla 5.
Frecuencias de distribución por promedio.

| Promedio | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| 5 a 5.99 | 2 | 0.2% |
| 6 a 6.99 | 21 | 2.0% |
| 7 a 7.99 | 176 | 17.2% |
| 8 a 8.99 | 601 | 58.7% |
| 9 a 9.99 | 219 | 21.5% |
| 10 | 4 | 0.4% |
| Total | 1023 | 100.0% |

INSTRUMENTOS

1. Redes Semánticas

Para obtener el significado psicológico de las palabras partimos de la Técnica de Redes Semánticas Naturales Modificadas (Reyes-Lagunes, I., 1993). El tipo de reactivos que la Técnica implica son palabras o frases (estímulos), en este caso se usaron como estímulos los Cinco Factores Mexicanos (tanto positivos como negativos) y se agregó un distractor (ver Anexo 1).

2. Escala Likert

A partir de ello se construyó una escala de afirmaciones tipo Likert, con seis opciones de respuesta, las cuales son:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Pocas veces
4. A veces
5. Casi siempre
6. Siempre

Así el instrumento abarca los cinco factores de personalidad y además se enfoca a cuatro áreas: educativa, laboral, familiar y social.

PROCEDIMIENTO

1. Redes Semánticas

Como primer paso para la elaboración de las Redes Semánticas, se tomaron los Cinco Factores de Personalidad Mexicanos: Sociabilidad Expresiva, Aceptabilidad Normativa, Organización Propositiva, Control Emocional y Sensibilidad Intelectual (Uribe, 1998). Posteriormente elaboramos estímulos correspondientes a cada uno de estos factores. Se consideraron tanto estímulos positivos como negativos, así como un distractor para evitar adivinación en el tema, además de algunos datos demográficos.

Según Reyes- Lagunes, los estímulos pueden servir para:

- a) Conocer el significado psicológico de uno o varios conceptos, mediante palabras o frases de interés.
- b) Identificar aquellas conductas o indicadores que la población meta considera pertenecen al constructo de interés (Reyes-Lagunes, 1993).

En nuestro caso, los estímulos que usamos buscaron obtener definidoras que nos indicaran tanto el significado de los Cinco Factores Mexicanos como las conductas que se refieren a ellos.

Una vez que se contó con los estímulos, se realizó un piloteo de éstos a una muestra de treinta personas, similar a la muestra meta, con la finalidad de conocer posibles errores tanto en contenido como en redacción. Después se realizaron las correcciones pertinentes para obtener los estímulos finales. Los estímulos para cada factor se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6.
Estímulos para Redes Semánticas

| Factor | Estímulo |
|--------------------------|--|
| Sociabilidad expresiva | Cuando interactúo con personas yo expreso... |
| Aceptabilidad normativa | Mis amigos me aceptan porque yo soy... |
| Organización propositiva | Cuando realizo una actividad o trabajo, yo demuestro... |
| Control emocional | Cuando expreso mis ideas y pensamientos yo me siento... |
| Sensibilidad intelectual | Cuando expreso mis conocimientos y experiencias, me considero... |
| Estímulo Distractor | Cuando pido un consejo, yo procuro tomar en cuenta... |

Los estímulos mostrados en la Tabla 6 son positivos. Además, cada uno de ellos se redactó en forma negativa. Para el formato completo, ver el Anexo 1.

La aplicación se realizó de manera grupal. Las instrucciones se dieron de forma verbal y escrita. Después de las instrucciones se explicó el ejemplo con el estímulo MANZANA. Una vez que no existieron dudas, se dio la indicación para responder el instrumento.

Para la aplicación se le entregó a cada participante un cuadernillo con seis estímulos. A la mitad de los participantes les correspondieron los estímulos positivos y el distractor, mientras que a la otra mitad se le entregaron los estímulos negativos y el distractor. Esto fue con la finalidad de evitar cansancio en los participantes.

En total se aplicaron estas Redes Semánticas a una muestra de 114 sujetos cubriendo las 4 áreas estipuladas por la UNAM en cuanto a carreras.

Se procedió a la captura, la cual se hizo de manera independiente; es decir, se creó una base de datos para cada estímulo positivo y para cada estímulo negativo.

En el caso de cada estímulo se obtuvo:

- a) Tamaño de la Red.
- b) Peso Semántico.
- c) Núcleo de la Red (dado por el punto de quiebre).
- d) Distancia Semántica Cuantitativa.

Mediante el análisis de esta información se obtuvieron las definidoras con mayor peso semántico, que son las que describen con mayor precisión los estímulos presentados.

2. Escala Likert

Para la realización de los reactivos se tomaron en cuenta las definidoras con mayor Peso Semántico, obtenidas de las Redes; así como las definiciones de cada uno de los Cinco Factores Mexicanos (Uribe, 2001). Se hicieron reactivos con un formato de respuesta de escala tipo Likert, cuyas opciones de respuesta fueron: Nunca, Casi nunca, Pocas veces, A veces, Casi siempre y Siempre.

Se llegó a un total de 469 reactivos (ver anexo 2). Éstos fueron sometidos a una revisión por jueces, de la cual se hicieron las correcciones pertinentes y se eligieron los reactivos más representativos por cada factor. De ésta revisión resultaron 120 reactivos (ver anexo 3). El número de reactivo fue asignado aleatoriamente.

Este instrumento se aplicó a una muestra no probabilística de sujetos voluntarios, tomando en cuenta la proporción mínima de cinco sujetos por cada reactivo que lo conforma (Reidl et al, 2002) y considerando las diversas carreras de la UNAM englobadas en sus 4 áreas. La aplicación se hizo de manera grupal, en diversas ocasiones, acudiendo a diferentes Facultades de la UNAM, a un total de 1023 personas. Los reactivos se acompañaron de las respectivas instrucciones, que incluían el ejemplo "Me fatigo cuando trabajo" para asegurar su comprensión.

Como siguiente paso se capturó la información recabada y ésta se sometió a análisis estadísticos con el fin de cumplir con los requisitos psicométricos: En primer lugar se recodificaron los reactivos negativos, para asignarles su valor original. Luego se procedió a aplicar la prueba t para determinar los reactivos que discriminaron dentro del instrumento (verificar que el reactivo no sesgue las respuestas). Esta discriminación constó de tres partes: una discriminación de reactivos por factor, otra discriminación entre factores y la última entre reactivos (por prueba completa). Los reactivos que no discriminaron fueron eliminados.

De los reactivos restantes se obtuvo el α de Cronbach para conocer la contribución de cada reactivo para la comunalidad del total (la parte en que el reactivo contribuye), tomando el criterio de .400. Los reactivos que no contribuyeron fueron descartados. También se eliminaron aquellos reactivos que cargaron (la proporción de varianza que tiene cada reactivo) fuertemente en más de un factor.

Con los reactivos que soportaron el análisis estadístico anterior, se corrió un análisis factorial para determinar el número de factores que se conformaron, para así compararlos con los factores teóricos.

Por último se realizaron los análisis estadísticos correspondientes para identificar si existieron diferencias significativas en los factores de personalidad entre estudiantes de las distintas áreas, tomando en cuenta las variables demográficas (a través de ANOVAS y correlaciones).

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

RESULTADOS

1. Redes Semánticas

a. Tamaño de la Red

El tamaño de la red es el número total de definidoras que los sujetos dieron a cada uno de los estímulos. En la Tabla 7 se muestran las definidoras para cada estímulo y por factor.

Tabla 7.
Definidoras obtenidas por estímulo

| Estímulo | Corresponde a: | # de definidoras obtenidas por estímulo | # de definidoras por factor |
|--|------------------------------|---|-----------------------------|
| Cuando interactúo con personas yo expreso... | Sociabilidad expresiva (+) | 99 | 214 |
| Si interactúo con personas yo NO expreso... | Sociabilidad expresiva (-) | 115 | |
| Mis amigos me aceptan porque yo soy... | Aceptabilidad normativa (+) | 89 | 232 |
| Siento que algunas personas no me soportan porque soy... | Aceptabilidad normativa (-) | 143 | |
| Cuando realizo una actividad o trabajo, yo demuestro... | Organización propositiva (+) | 81 | 245 |
| Al participar en una actividad laboral, NO me gusta ser... | Organización propositiva (-) | 164 | |
| Cuando expreso mis ideas y pensamientos yo me siento... | Control emocional (+) | 89 | 193 |
| Cuando no puedo expresar mis ideas, yo me siento... | Control emocional (-) | 104 | |
| Cuando expreso mis conocimientos y experiencias, me considero... | Sensibilidad intelectual (+) | 105 | 238 |
| Cuando me enfrento a un problema NO soy capaz de... | Sensibilidad intelectual (-) | 133 | |

b. Núcleo de la Red y DSC

A continuación se presentan las gráficas de la DSC entre las definidoras de cada estímulo, se indica el punto de quiebre, el cual delimita el Núcleo de Red.

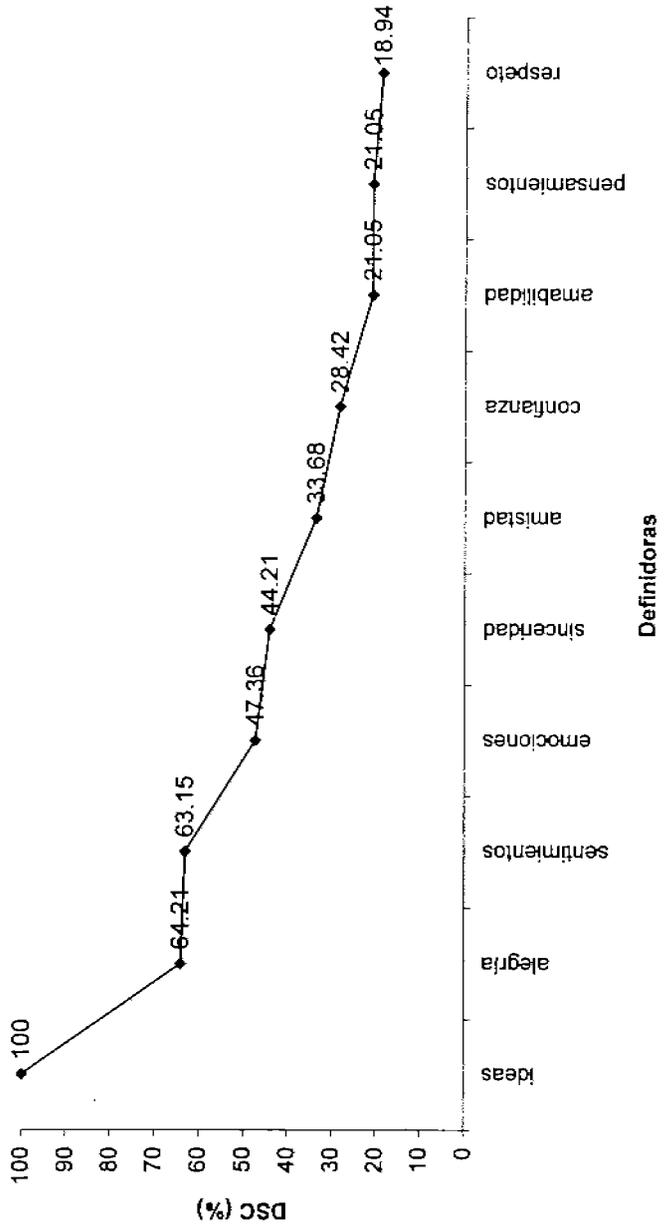


Figura 1
Factor 1 Sociabilidad expresiva. Estímulo positivo: Cuando interactúo con personas yo expreso...

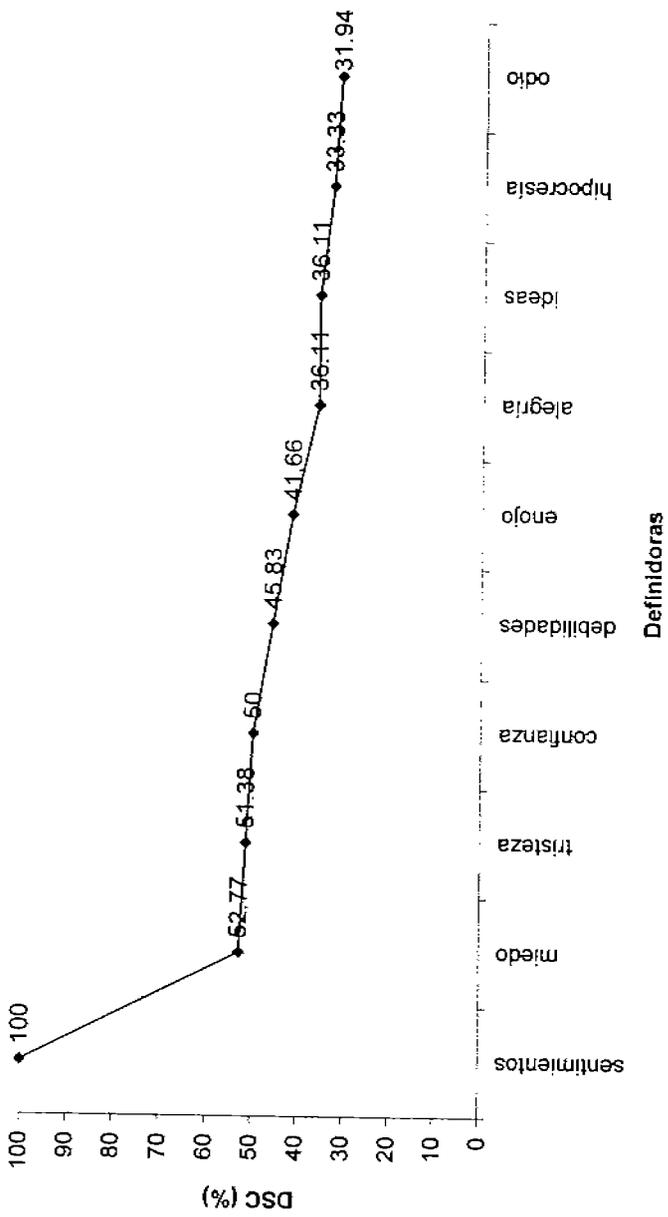
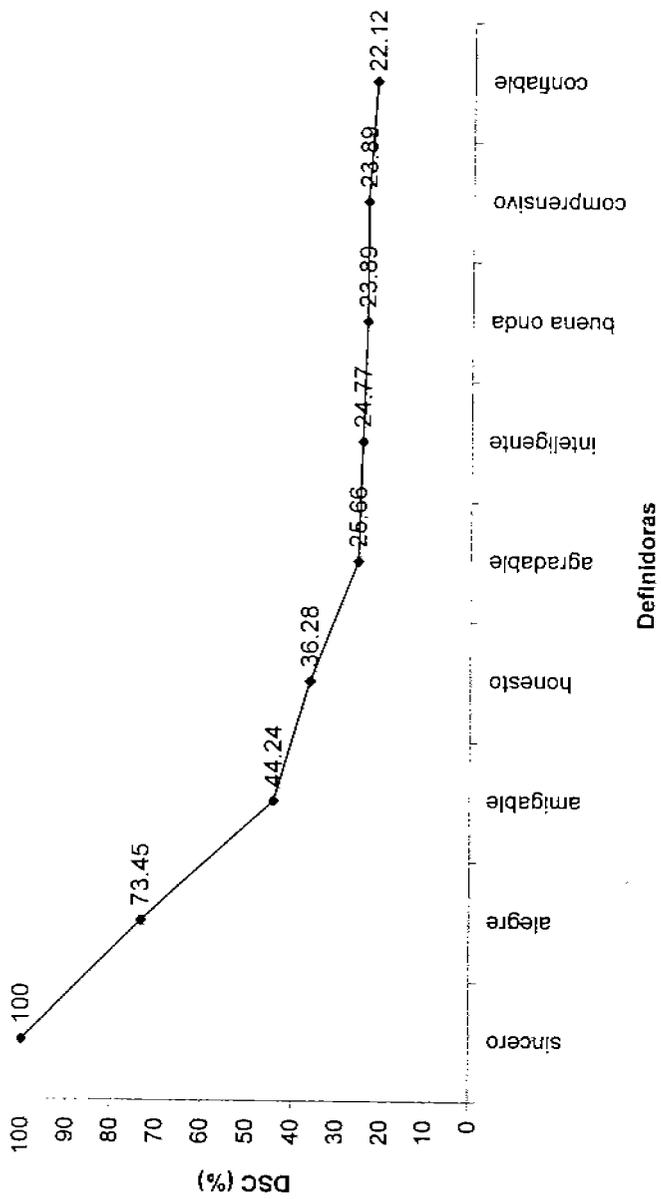
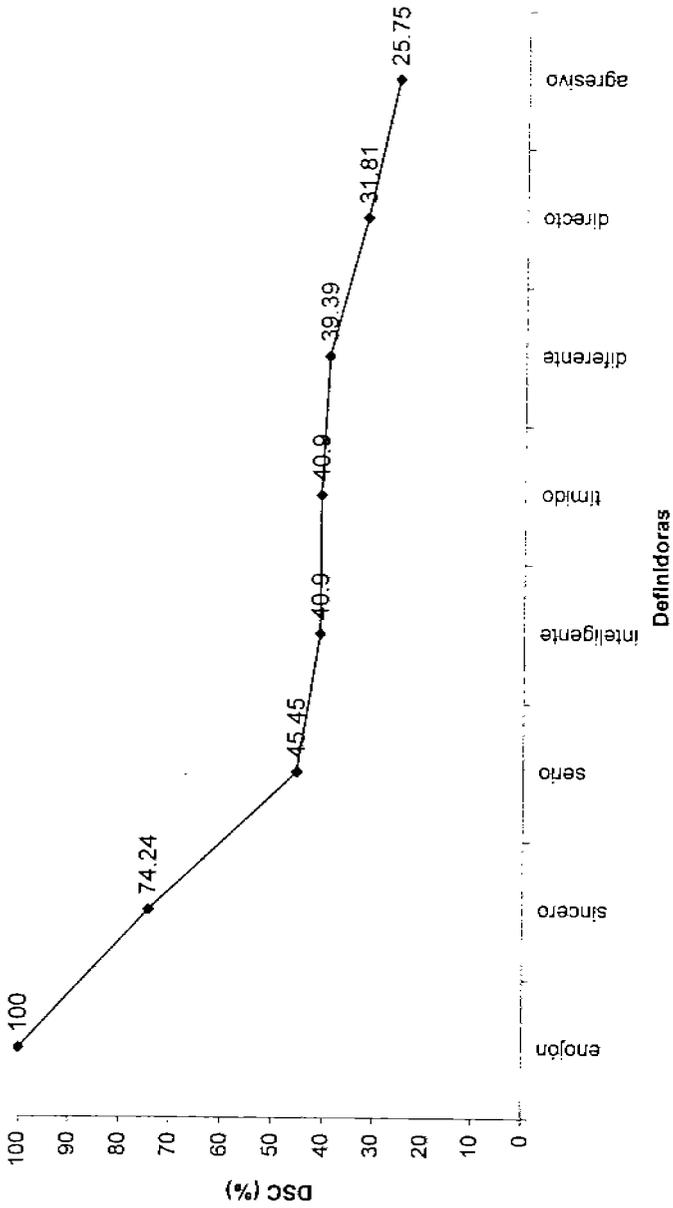


Figura 2
Factor 1 Sociabilidad expresiva. Estimulo negativo: Si interactuo con personas yo no expreso...

Como puede verse en las figuras 1 y 2, en los estímulos para el Factor 1 Sociabilidad Expresiva (lo que se expresa o no al interactuar con los demás), se obtuvieron palabras iguales, tales como: ideas, alegrías, sentimientos y confianza; aunque en diferente orden. En el estímulo positivo y negativo se observa una gran distancia entre la primera y la segunda definidora, por lo que en el Núcleo de Red las definidoras se van alejando cada vez más del estímulo. En el estímulo positivo el Punto de Quiebre sería en "pensamientos", por lo que el Núcleo de Red abarcaría desde "ideas" hasta "pensamientos" (ver figura 1). En el estímulo negativo el Punto de Quiebre está en "pensamientos", por lo que el Núcleo de Red abarcaría desde "ideas" hasta "pensamientos" (ver figura 2).

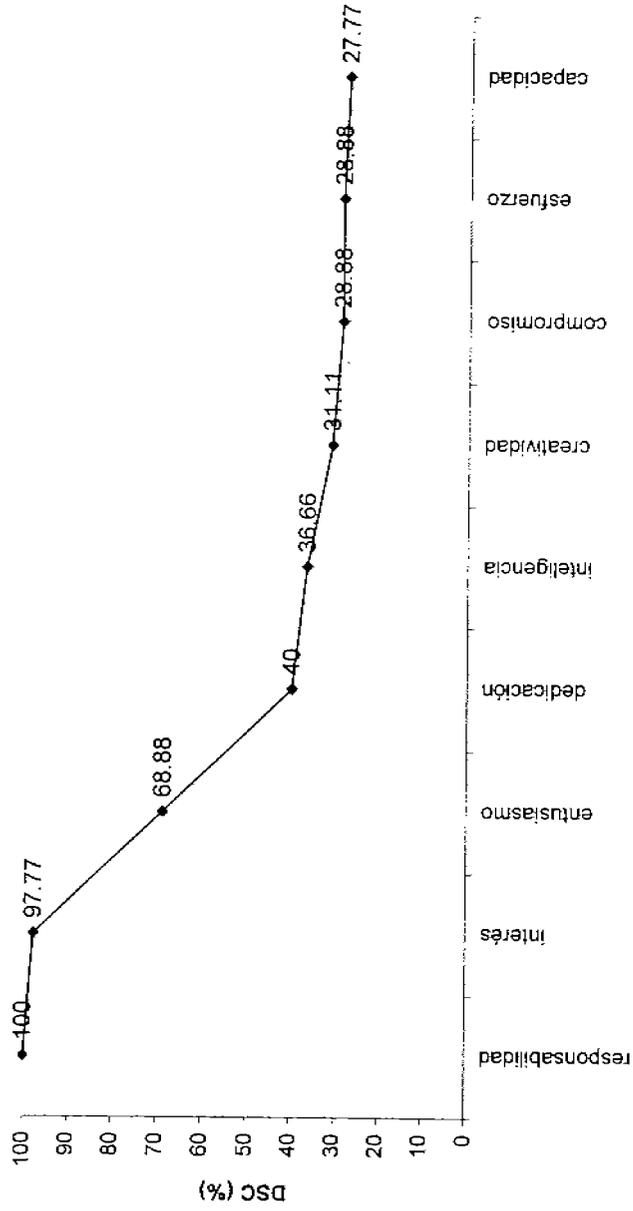


Factor 2 Aceptabilidad Normativa. Estimulo positivo: Mis amigos me aceptan porque yo soy...



Factor 2 Aceptabilidad Normativa. Estimulo negativo: Siento que algunas personas no me soportan porque yo soy...

La figura 3 y la figura 4 nos muestran los estímulos del Factor 2 Aceptabilidad Normativa (las causas por las que los demás nos aceptan o no). Las palabras comunes fueron sinceridad e inteligencia, lo cual nos indica que ambas pueden ser causa de rechazo o aceptación. En el caso de este factor, las definidoras tienden a separarse mucho entre sí (por ejemplo, "sincero" 100%, "alegre" 73.45%, ver figura 3), lo cual nos indica que es la primera definidora la que nos da fuertemente el significado semántico. En el estímulo positivo el Núcleo de Red es desde "sincero" hasta "inteligente", tal como el Punto de Quiebre lo indica (ver figura 3). En el estímulo negativo, el Núcleo de Red va desde "enojón" hasta "diferente" (ver figura 4).



Factor 3 Organización Propositiva. Estímulo positivo: Cuando realizo una actividad o trabajo, yo demuestro...
Figura 5

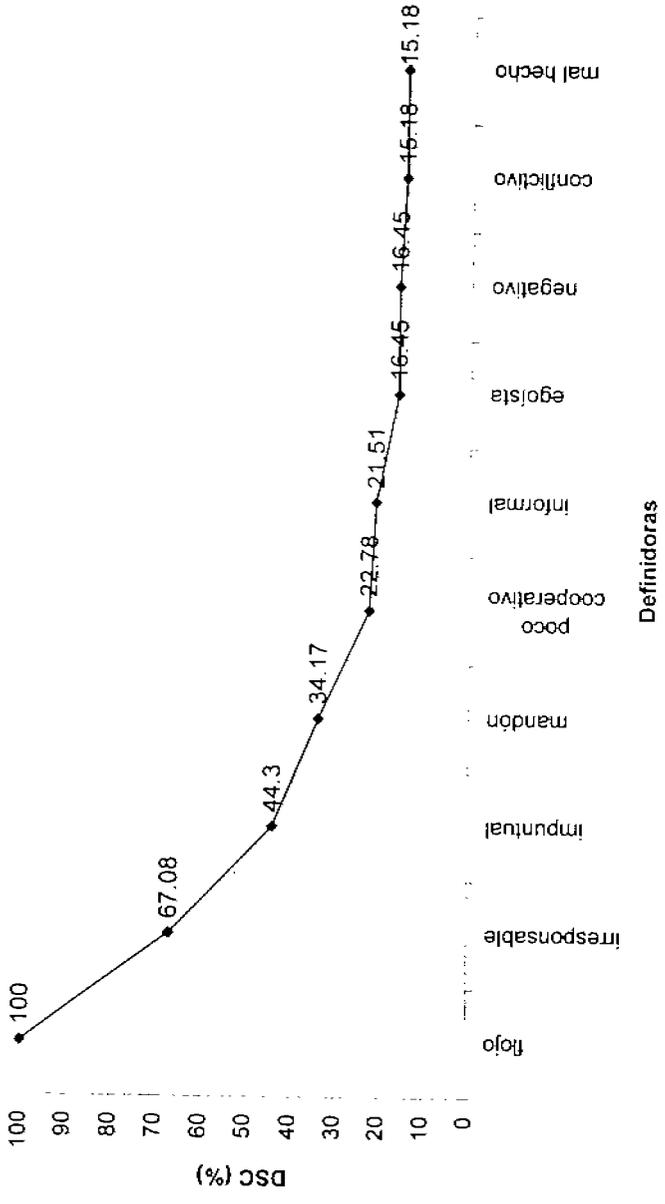
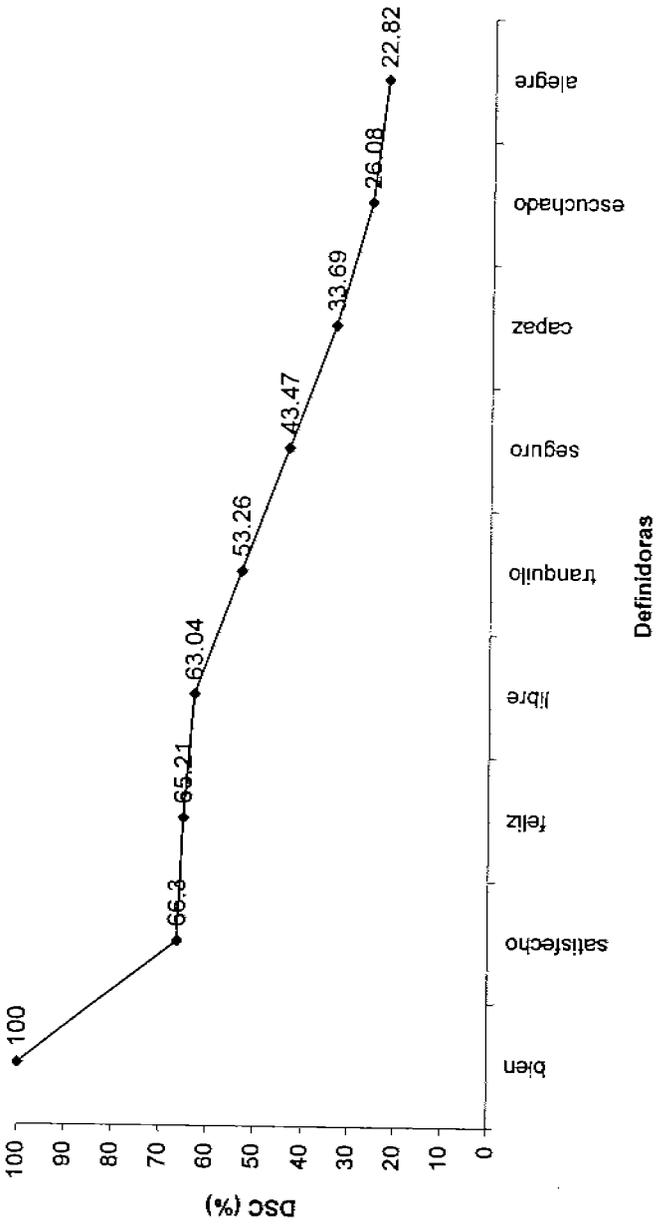
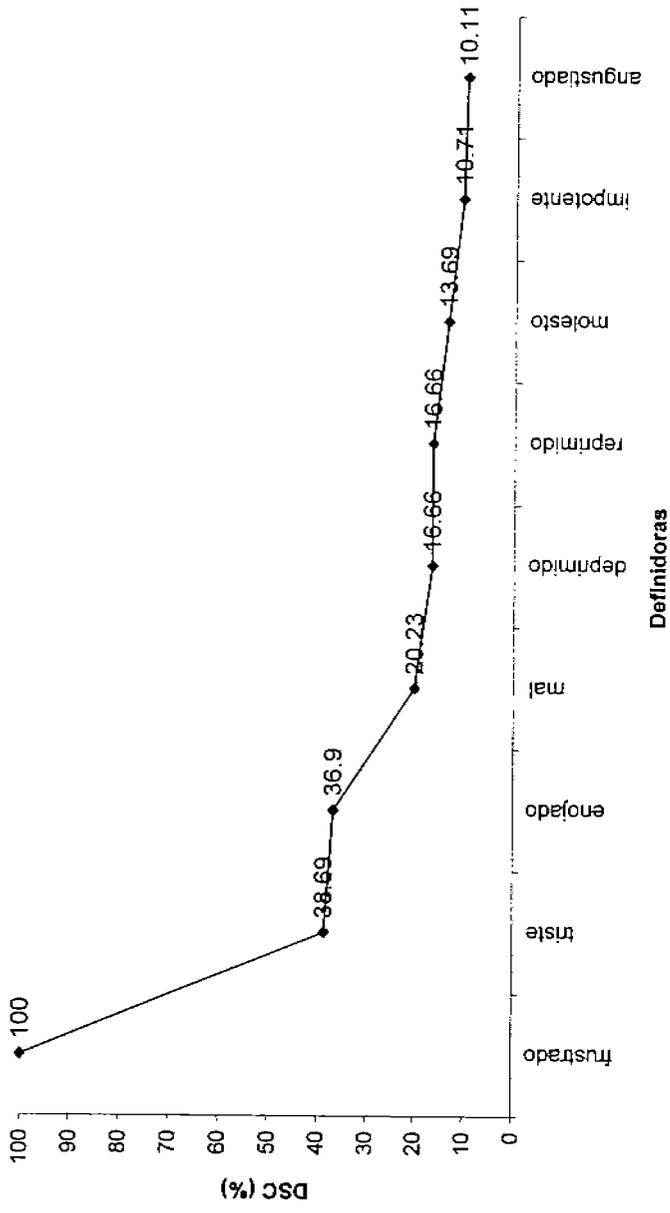


Figura 6
Factor 3 Organización Propositiva. Estimulo negativo: Al participar en una actividad laboral, no me gusta ser...

Las figuras 5 y 6 se refieren al Factor 3 Organización Propositiva, que fue el factor en el que se obtuvieron más definidoras. En el caso del estímulo positivo "Cuando realizo una actividad o trabajo, yo demuestro..." (ver figura 5), el Núcleo de Red es más compacto y sus definidoras se encuentran más cerca del concepto central. Los estímulos (lo que hacemos o no al participar en una actividad), nos arrojaron definidoras opuestas, ya que los estudiantes dicen que demuestran responsabilidad, interés, entusiasmo, dedicación, inteligencia, creatividad, compromiso y esfuerzo; mientras que no les gusta ser flojos, irresponsables, impuntuales, mandones, poco cooperativos e informales. En el estímulo positivo el Punto de Quiebre está en la palabra "esfuerzo", por lo que el Núcleo de Red va de "responsabilidad" a "esfuerzo" (ver figura 5). En el estímulo negativo el Punto de Quiebre está en "negativo", marcando que el Núcleo de Red está comprendido entre las palabras "flojo" y "negativo" (ver figura 6).



Factor 4 Control Emocional. Estímulo positivo: Cuando expreso mis ideas y pensamientos yo me siento...
 Figura 7.



Factor 4 Control Emocional. Estimulo negativo: Cuando no puedo expresar mis ideas, yo me siento...
 Figura 8.

Los estímulos del Factor 4 Control Emocional están representados en las figuras 7 y 8. este factor fue el que dio el menor número de definidoras, probablemente porque se refiere a estabilidad emocional (lo que se siente al poder o al no lograr expresar ideas y pensamientos). En el estímulo negativo se presentó la distancia más grande entre definidoras, al ir de "frustrado" 100% a triste 38.69% (ver figura 8), por lo que el resto de las definidoras se encuentran lejos del concepto central. En el estímulo positivo el Núcleo de Red abarca desde "bien" hasta "escuchado", según lo determina el Punto de Quiebre (ver figura 7). En el estímulo negativo el Núcleo de Red abarca desde "frustrado" hasta "reprimido", según lo determina el Punto de Quiebre (ver figura 8).

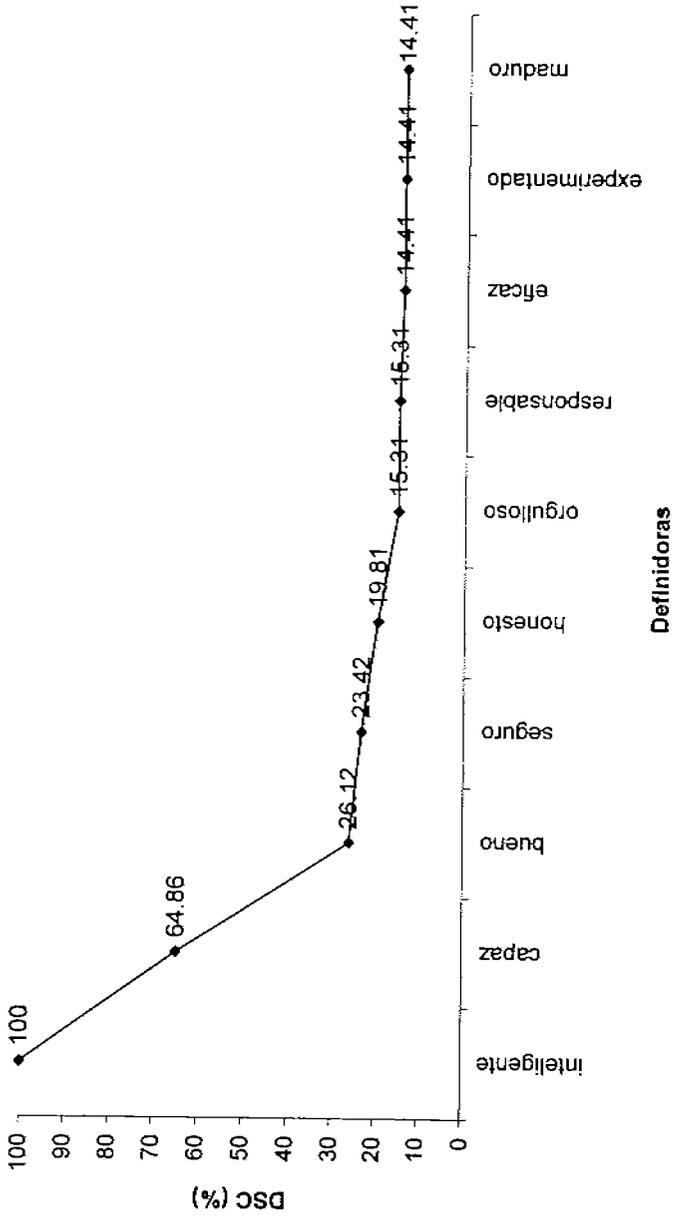
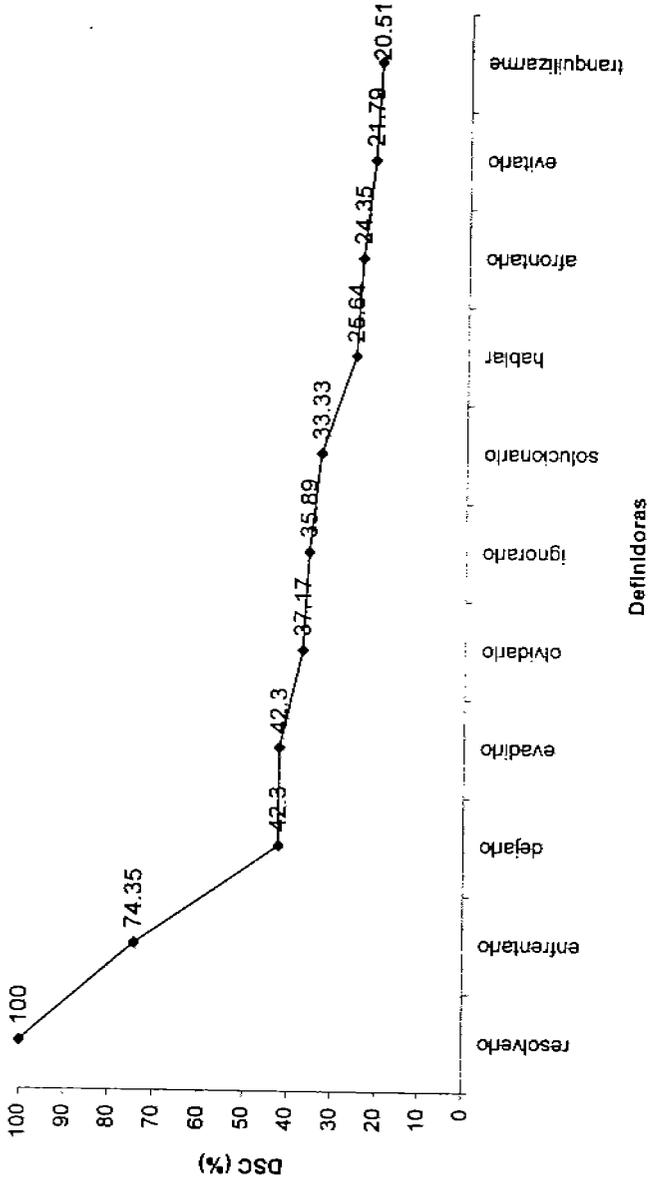


Figura 9.

Factor 5 Sensibilidad Intelectual. Estimulo positivo: Cuando expreso mis conocimientos y experiencias, me considero...



Definidoras

Figura 10. Factor 5 Sensibilidad Intelectual. Estímulo negativo: Cuando me enfrento a un problema no soy capaz de...

Las figuras 9 y 10 corresponden al Factor 5 Sensibilidad Intelectual. Los estímulos dieron la manera en que los estudiantes realizan, perciben y expresan problemas. El estímulo positivo dio definidoras como inteligente, capaz, bueno, seguro, etc. (ver figura 9); mientras que en el estímulo negativo se presentaron diferencias en cuanto a lo que no son capaces de hacer frente a un problema: por un lado está resolverlo, enfrentarlo, afrontarlo; mientras que por otro lado se obtuvo dejarlo, evadirlo, olvidarlo, ignorarlo (ver figura 10). En el estímulo positivo el Punto de Quiebre está en "responsable", indicando que el Núcleo de Red va de "inteligente" a "responsable" (ver figura 9). En el estímulo negativo el Punto de Quiebre está en "afrontarlo", delimitando el Núcleo de Red entre "resolverlo" y "afrontarlo" (ver figura 10).

En el caso de cada factor, al contar con un estímulo positivo y uno negativo, nos fue posible complementar la información obtenida. De esta manera, obtuvimos las palabras que se encuentran cerca de los conceptos teóricos que buscamos; las que nos reflejan lo que los estudiantes universitarios conceptualizan en cada estímulo correspondiente a los Cinco Factores Mexicanos.

2. Escala Likert

A partir de las definidoras obtenidas se redactaron 469 reactivos (ver Anexo 2), con un promedio de 92 reactivos por cada factor, tanto positivos como negativos, abarcando las cuatro áreas. El orden de estos reactivos se asignó aleatoriamente. Estos reactivos iniciales se sometieron a una revisión de jueces para obtener validez de contenido, proponiendo algunas mejoras. Adicionalmente se realizó un piloteo a veinte estudiantes, quienes aportaron sugerencias y opiniones tanto del cuestionario como de lo que creían que medía la prueba.

El formato de respuesta fue tipo Likert con seis opciones, (siempre, casi siempre, a veces, pocas veces, casi nunca y nunca). Esto se realizó con la finalidad de que los sujetos distribuyeran sus respuestas, evitando así que sólo contestaran la opción intermedia.

Como resultado de la revisión descrita anteriormente, se obtuvieron los reactivos considerados como mejor descriptores de cada factor, quedando 120 reactivos (ver Anexo 3), cuya distribución se presentan en la Tabla 8.

Tabla 8
Distribución de los reactivos en el instrumento.

| Factor | Área | +/- | # de Reactivo | | |
|----------|----------|----------|---------------|-----|-----|
| 1 | Familiar | Positivo | 18 | 83 | 116 |
| | Escolar | Positivo | 11 | 22 | 89 |
| | Laboral | Positivo | 19 | 25 | 100 |
| | Social | Positivo | 45 | 66 | 98 |
| | Familiar | Negativo | 14 | 91 | 115 |
| | Escolar | Negativo | 43 | 49 | 67 |
| | Laboral | Negativo | 72 | 102 | 112 |
| | Social | Negativo | 44 | 65 | 88 |
| 2 | Familiar | Positivo | 79 | 82 | 101 |
| | Escolar | Positivo | 90 | 96 | 110 |
| | Laboral | Positivo | 7 | 32 | 95 |
| | Social | Positivo | 16 | 56 | 106 |
| | Familiar | Negativo | 62 | 93 | 104 |
| | Escolar | Negativo | 48 | 58 | 94 |
| | Laboral | Negativo | 70 | 97 | 117 |
| 3 | Social | Negativo | 36 | 54 | 108 |
| | Familiar | Positivo | 59 | 74 | 119 |
| | Escolar | Positivo | 13 | 21 | 75 |
| | Laboral | Positivo | 6 | 9 | 35 |
| | Social | Positivo | 1 | 33 | 114 |
| Familiar | Negativo | 29 | 55 | 69 | |

Construcción de una Escala Mexicana basada en los 5 Factores de Personalidad

| | | | | | |
|---|----------|----------|----|-----|-----|
| | Escolar | Negativo | 5 | 23 | 63 |
| | Laboral | Negativo | 31 | 40 | 109 |
| | Social | Negativo | 41 | 103 | 120 |
| 4 | Familiar | Positivo | 3 | 28 | 64 |
| | Escolar | Positivo | 42 | 78 | 99 |
| | Laboral | Positivo | 10 | 71 | 85 |
| | Social | Positivo | 37 | 81 | 87 |
| | Familiar | Negativo | 26 | 30 | 52 |
| | Escolar | Negativo | 8 | 57 | 77 |
| | Laboral | Negativo | 12 | 46 | 47 |
| | Social | Negativo | 27 | 68 | 73 |
| 5 | Familiar | Positivo | 51 | 53 | 60 |
| | Escolar | Positivo | 4 | 24 | 50 |
| | Laboral | Positivo | 76 | 86 | 113 |
| | Social | Positivo | 17 | 92 | 105 |
| | Familiar | Negativo | 15 | 61 | 118 |
| | Escolar | Negativo | 2 | 84 | 107 |
| | Laboral | Negativo | 20 | 38 | 111 |
| | Social | Negativo | 34 | 39 | 80 |

Fueron estos reactivos los que se aplicaron a una muestra no probabilística de 1023 estudiantes universitarios.

Después se realizó la recodificación de los reactivos negativos, con la finalidad de obtener las medidas bajo un solo criterio de evaluación.

Posteriormente se procedió a realizar tres tipos de discriminaciones de reactivos por medio de la prueba t y cuartiles: una entre factores, la segunda entre reactivos por factor y la tercera por prueba completa. En la discriminación entre factores no se eliminó ningún reactivo; en la discriminación de reactivos por factor únicamente se eliminó el reactivo 81; y en la discriminación de prueba completa se tomaron en consideración los cuartiles 25 y 75, omitiendo así todos los sujetos que se encuentran en el centro, y en esta discriminación no se eliminó ningún reactivo.

A continuación se realizó la medida de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, para observar la homogeneidad por factor y determinar qué tal normales fueron nuestros datos, así como por escala completa. En este procedimiento se eliminaron algunos reactivos por conveniencia de la escala.

En la tabla 9 se muestran los reactivos eliminados por factor, y el índice de confiabilidad obtenido en cada uno.

Tabla 9
Índices de confiabilidad por factor y escala completa.

| Factor | Reactivos Eliminados | Alfa de Cronbach |
|--------------------------|---|-------------------------|
| Sociabilidad Expresiva | 14, 88 y 43 | 0.8622 |
| Aceptabilidad Normativa | 32, 56 y 106 | 0.8717 |
| Organización Propositiva | 1 | 0.8463 |
| Control Emocional | 52, 64, 10, 99, 78, 71, 28, 3, 37, 42, 85, 87, 73, y 57 | 0.8603 |
| Sensibilidad Intelectual | Ninguno | 0.8521 |
| Global | | 0.9540 |

Se realizó un análisis factorial para determinar qué reactivos se relacionan más con otros (factores). La rotación utilizada fue Varimax, ya que es la rotación generalmente utilizada en las investigaciones relacionadas al modelo de los Cinco Factores. Se obtuvieron dos factores al tomar el criterio de saturación mayor a 0.400, descritos en la tabla 10.

Tabla 10
Factores obtenidos en el análisis factorial.

| Factores | Reactivos |
|-----------------|--|
| 1 | 18, 83, 116, 11, 22, 89, 19, 25, 100, 45, 66, 98, 91, 115, 49, 67, 72, 102, 112, 65, 79, 82, 101, 96, 7, 16, 62, 93, 48, 58, 94, 70, 97, 117, 36, 54 y 108 |
| 2 | 26, 30, 77, 12, 46, 47, 27 y 68 |

Cabe destacar que se eliminaron reactivos que cargaban alto en dos o más factores, es decir, que presentaban puntuaciones aproximadas a 0.400 en más de un factor, además de que solamente incluimos los reactivos que tenían concordancia teórica. Sin embargo, el análisis factorial arrojó una agrupación del factor 1 y 2 teóricos (Sociabilidad Expresiva y Aceptabilidad Normativa), que conforman un factor que se denominó Aceptabilidad Social, y que puede ser considerado como sociabilidad en general. Además, el Análisis Factorial agrupó los reactivos del Factor 4 teórico (Control Emocional). Ver tabla 11.

Tabla 11
Comparación entre factores resultantes y teóricos

| Factor | Factores Teóricos |
|---------------------------|---|
| 1 Aceptabilidad Social | 1. Sociabilidad Expresiva 2. Aceptabilidad Normativa |
| 2 Control Emocional | 4. Control Emocional |

Una vez que se obtuvieron los factores definidos, se calculó nuevamente un índice de confiabilidad por factor y por escala completa de los reactivos finales, que se describen en la tabla 12.

Tabla 12
Índices de Confiabilidad Finales.

| Factor | Alpha de Cronbach |
|------------------------|--------------------------|
| 1 Aceptabilidad Social | 0.9239 |
| 2 Control Emocional | 0.8306 |
| Escala completa | 0.9134 |

Así, finalmente se obtuvo la escala con un total de 45 afirmaciones (ver Anexo 4), las cuales se distribuyeron en los factores de la siguiente manera: 37 en el Factor Aceptabilidad Social, 8 en el Factor Control Emocional (ver tabla 13).

Tabla 13
Reactivos por factor

| Factor | Reactivos |
|------------------------|--|
| 1 Aceptabilidad Social | 18, 83, 116, 11, 22, 89, 19, 25, 100, 45, 66, 98, 91, 115, 49, 67, 72, 102, 112, 65, 79, 82, 101, 96, 7, 16, 62, 93, 48, 58, 94, 70, 97, 117, 36, 54, 108. |
| 2 Control Emocional | 26, 30, 77, 12, 46, 47, 27, 68. |

Una vez obtenidas las variables dependientes, se realizó el análisis de varianza para observar las diferencias entre las varianzas de los grupos. A continuación, en las tablas 14 y 15, se resumen los resultados de los factores correspondientes.

Tabla 14
ANOVAS Factor 1 Aceptabilidad Social

| Factor 1 | F | Significancia |
|--------------|--------|---------------|
| Sexo | 34.860 | 0.000 |
| Edad | 0.181 | 0.834 |
| Área | 6.970 | 0.000 |
| Estado Civil | 3.577 | 0.014 |
| ¿Trabajas? | 2.892 | 0.089 |
| Semestre | 0.471 | 0.624 |
| Promedio | 8.659 | 0.003 |

Tabla 15
ANOVAS Factor 2 Control Emocional

| Factor 2 | F | Significancia |
|--------------|--------|---------------|
| Sexo | 32.206 | 0.000 |
| Edad | 1.111 | 0.330 |
| Área | 7.919 | 0.000 |
| Estado Civil | 0.247 | 0.863 |
| ¿Trabajas? | 0.724 | 0.395 |
| Semestre | 0.100 | 0.904 |
| Promedio | 0.381 | 0.537 |

Se encontró que existen diferencias significativas entre sexos tanto en el Factor 1 como en el Factor 2. Además existen diferencias significativas en el área de estudio también para ambos factores. También, en el factor 1 se encontraron diferencias significativas entre el estado civil y el promedio de los estudiantes, lo cual pudiera sugerir que la Aceptabilidad Social varía dependiendo del estado civil y el promedio de los estudiantes.

Esto indica que tanto la Aceptabilidad Social derivada del Factor 1, como el Control Emocional del factor 2, tienen diferencias significativas en hombres y mujeres. También se presentan diferencias significativas de éstos dos factores en las diversas áreas estudiadas.

Posteriormente se realizaron las correlaciones entre las variables y se encontró que existe una relación lineal significativa entre Aceptabilidad Social y el sexo. El Factor Control Emocional correlaciona con el área de estudios y con

el sexo de los estudiantes. También hay una relación lineal significativa entre el Control Emocional y el promedio de los estudiantes, lo que significa que a mayor promedio, mayor puntuación en Control Emocional.

Además, el Factor Aceptabilidad Social y el Factor Control Emocional correlacionan entre sí, lo que quiere decir que a mayor puntuación en Aceptabilidad Social, incrementa también la puntuación en Control Emocional. Estos datos se muestran en la tabla 16.

Tabla 16
Correlaciones entre las variables y los factores

| | F1 Aceptabilidad Social | F2 Control Emocional |
|------------------------------------|--|---------------------------------|
| Area | | |
| Correlación | | -.135 |
| Significancia | | .000 |
| Sexo | | |
| Correlación | -.182 | .175 |
| Significancia | .000 | .000 |
| Promedio | | |
| Correlación | .075 | |
| Significancia | .016 | |
| F1 Aceptabilidad Social | | |
| Correlación | - | .222 |
| Significancia | | .000 |
| F2 Control Emocional | | |
| Correlación | .222 | - |
| Significancia | .000 | |

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los instrumentos de medición psicológica son herramientas de gran ayuda para resolver problemas prácticos; sin embargo, no hay que olvidar que cumplen una tarea importante en la investigación psicológica básica, el evaluar constructos. En pocas palabras producen un beneficio, pero también hay que tomar en consideración que, en manos de personas que no cuenten con conocimientos básicos en Psicología o utilizándolas inadecuadamente, pueden ser perjudiciales en varios aspectos. Es por ello que existen esfuerzos en México por desarrollar nuevos instrumentos, sin embargo, también crece el abuso y uso indiscriminado de los mismos que, además de las connotaciones éticas, produce una mala evaluación, lo cual en la mayoría de los casos conduce a una mala toma de decisión respecto al aspecto evaluado (Anastasi, 1996).

Por lo anterior es recomendable el control del uso de instrumentos psicológicos, ya que es necesario garantizar su aplicación con evaluadores o examinadores calificados que sepan tratar adecuadamente los resultados que arroje el instrumento; además de impedir una familiarización con el mismo, lo cual provoca su invalidación. Esto es porque la interpretación adecuada de los resultados obtenidos demanda una comprensión cabal del instrumento, del sujeto que lo presentó y de las condiciones en que fue aplicado.

Para lo anterior hay que recordar que el valor diagnóstico o predictivo de un instrumento depende en gran medida de qué tanto funcione como indicador de un aspecto de conducta relativamente amplia y significativa, ya que connota una estimación temporal. Además es necesario que el instrumento cumpla con los requisitos psicométricos mencionados a lo largo del presente trabajo.

Como lo menciona Salinas (2000), la psicología de las diferencias individuales tiene una confianza absoluta a la estadística, dando una importancia a la persona, realizando trabajos empíricos y teóricos.

Hay autores que apoyan el modelo de los cinco factores, así como investigadores que lo desaprueban, sugiriendo como principales factores de discordancia la traducción de instrumentos y la cultura en que se estudia (Rodríguez, Díaz, 1997). Sin embargo, aquí en México ya se han realizado investigaciones con este modelo en su versión mexicana (Uribe, 2001; Salinas, 2000) que concuerdan en la reproducción de cinco factores.

En la presente investigación no se reprodujo el modelo totalmente, pues se conservaron tres factores teóricos agrupados en dos factores estadísticos. El factor que se reprodujo de acuerdo al Modelo de los Cinco Factores es el factor de Control Emocional, que en los resultados obtenidos fue el factor dos. Sin embargo, el primer factor de nuestros resultados surgió de la conjunción de

los factores de Sociabilidad Expresiva y Aceptabilidad Normativa; propuestos por Uribe Prado. Por lo tanto se define a dicho factor de la siguiente manera:

Aceptabilidad Social: Son las formas de expresión de las personas al relacionarse afectiva, cognitiva y conductualmente, las cuales provocan que las personas sean aceptadas o rechazadas por los demás.

Se puede considerar que el hecho de que se hayan agrupado así estos factores, se debe en gran medida a que la manera en que las personas se relacionan con los demás es determinante en la forma en que los otros las perciben y consideran. A partir de ello, la gente puede rechazar o aceptar a los demás, de acuerdo a las actitudes positivas o negativas que se generen en ellos (Sánchez, Díaz, 2003).

Como se observó desde los resultados obtenidos en las Redes Semánticas, para algunas personas es adecuado comportarse de cierta manera y así se sienten aceptadas, mientras que para otras personas comportarse de la misma forma hace que sean rechazadas.

Anteriormente se comentó que, en éste instrumento no se reprodujeron los cinco factores, pues Aceptabilidad Normativa se conjuntó con Sociabilidad Expresiva en un factor que indudablemente es sinónimo de Sociabilidad y Aceptación, mientras que el factor de Organización Propositiva y Sensibilidad Intelectual no se reprodujeron. Esto pudiera interpretarse de la siguiente manera: en cuanto a Organización Propositiva, los estudiantes universitarios no presentan consistentemente pautas de organización en sus planes para la consecución de sus metas, sino que dependiendo del contexto ellos se adecuan el comportamiento a seguir. Respecto al factor de Sensibilidad Intelectual, como se observó anteriormente, es el factor en el que, a lo largo de diversas investigaciones con el Modelo de Cinco Factores (Eysenck 1992), existe mayor desacuerdo con el nombre y también respecto a lo que mide.

La interpretación de los dos factores resultantes puede sustentarse a lo largo de toda la investigación realizada con el Modelo de los Cinco Factores. Tanto Tupes y Cristal en 1961 (Tupes, Cristal, 1961), como Norman (1963), Borgatta (1964), Smith (1967) y Digman en 1965 (Digman, 1990) encontraron los factores de Extroversión y Control Emocional. McCrae y Costa (1985, 1987) dentro de su Modelo de Cinco Factores, además de obtener ambos factores, concluyeron que el núcleo esencial de la personalidad es la Sociabilidad. Cuando Goldberg hizo una revisión de las investigaciones realizadas con el Modelo de los Cinco Factores, denominó también a la Sociabilidad (Extroversión) como el factor 1 (Goldberg, 1993).

Como se comentó anteriormente, Eysenck encontró dos factores imprescindibles para describir la personalidad: Extroversión (equivalente a Sociabilidad) y Neuroticismo (equivalente a Control Emocional); lo cual apoyó su conceptualización de que estos factores tienen un fuerte peso hereditario

sin importar la cultura. Los demás factores subyacentes serían influenciados por la cultura a la que pertenezca el individuo. (Eysenck, 1992).

En México, Rodríguez de Díaz y Díaz Guerrero (1997), compararon el Modelo de Cinco Factores con constructos mexicanos como abnegación y sumisión; obteniendo como resultado la réplica del factor Extroversión, nuevamente el aspecto social.

En el instrumento de los Cinco Factores de Personalidad Mexicanos, Uribe (2001) reporta que obtuvo un orden de factores distinto al teórico. Su primer factor fue Sociabilidad Expresiva y el segundo fue Control Emocional, lo cual concuerda también con ésta investigación.

Cabe destacar que en los resultados se presentó una gran disparidad en la cantidad de reactivos entre los factores, ya que en el primero se agruparon mucho más que en el segundo. Esto pudo suceder por dos motivos: debido a la consistente importancia teórica de la Sociabilidad, o por la forma en que se redactaron los reactivos, misma que tal vez pudo influir para que no se reprodujera el modelo.

En cuanto a diferencias existentes entre los grupos, las únicas significativas fueron la de sexo en ambos factores, lo cual indica que los hombres y mujeres tienen diferentes formas de sociabilizar, al igual que diversos modos de control emocional bajo contextos o situaciones específicas. Esto puede ser descrito de la siguiente forma: culturalmente es diferente la manera en que una mujer se dirige en su actuar, a la forma en que lo hace un hombre; y esto es definitivo para que los demás los acepten o rechacen dependiendo de su género.

Además, las áreas de estudio presentan diferencias en ambos factores, también se encontró que el estado civil y el promedio son aspectos importantes en la sociabilidad de una persona.

Las correlaciones indicaron que hay una relación lineal entre Aceptabilidad Social y el sexo. El Factor Control Emocional correlaciona con el área de estudios y con el sexo de los estudiantes. Así mismo hay una relación lineal significativa entre el Control Emocional y el promedio de los estudiantes, lo que significa que a mayor promedio, mayor puntuación en Control Emocional.

También, el Factor Aceptabilidad Social y el Factor Control Emocional correlacionan entre sí, lo que quiere decir que a mayor puntuación en Aceptabilidad Social, incrementa también la puntuación en Control Emocional.

Una limitación importante en esta investigación es que podría haberse tomado una muestra más global, y no sólo estudiantes, para observar si el modelo lograba reproducirse. Además no se aplicó el instrumento creado, lo

que podría dar más datos al respecto del modelo. Por otro lado, éste instrumento no cuenta con normas estandarizadas.

Anteriormente se describió brevemente la importancia del desarrollo y uso ético de los instrumentos psicológicos. Es por todo lo anterior que finalmente se invita a que la investigación en ésta área se siga realizando tomando en cuenta las limitaciones del presente estudio, mediante aplicaciones a poblaciones diferentes para ver si logra reproducirse el Modelo de los Cinco Factores, creación de perfiles de personalidad por área de estudio, así como sugerir la posible estandarización del instrumento, pues al no contar con normas estandarizadas, resulta difícil obtener una interpretación adecuada al medir los factores que el instrumento evalúa.

El instrumento que se realizó cuenta con validez por jueces, es decir, se sometió a la crítica y sugerencia de algunas personas a las que se les presentó el factor definido y se llegó a un acuerdo de los reactivos que se incluirían, así como modificaciones a algunos de ellos. También tiene validez de contenido o criterio interno, pues se partió de un modelo investigado con anterioridad y se tomó en consideración antes de realizar el instrumento. Además se obtuvo la validez factorial aunado a un índice de confiabilidad general de 0.91, lo cual indica que el instrumento es consistente y factible para realizar investigaciones futuras con él.

ANEXO 1

Instrucciones

A continuación se presentan unas frases, después de las cuales hay 5 líneas en blanco. Le pedimos que en cada una escriba **UNA PALABRA** que complete a la frase. Posteriormente ponga un número del 1 al 5 en el paréntesis, de acuerdo al grado en el que la palabra completa a la frase. El número 1 indica que la palabra completa muy bien a la frase, el 2 un poco menos y así sucesivamente. No existen respuestas buenas o malas, por favor escriba la palabra que para usted complete la frase. Ejemplo:

La manzana es...

| | |
|------------------|-------|
| <u>RICA</u> | (3) |
| <u>BRILLANTE</u> | (5) |
| <u>FRUTA</u> | (1) |
| <u>JUGOSA</u> | (2) |
| <u>ROJA</u> | (4) |

En este ejemplo, FRUTA es la palabra que mejor completa la frase.

¡Adelante! Si tiene alguna duda, por favor pregunte.

Si interactúo con personas yo NO expreso...

| | |
|-------|-----|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Siento que algunas personas no me soportan porque soy...

| | |
|-------|-----|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Al participar en una actividad laboral, NO me gusta ser...

| | |
|-------|--------|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Cuando pido un consejo, yo procuro tomar en cuenta...

| | |
|-------|--------|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Cuando no puedo expresar mis ideas, yo me siento...

| | |
|-------|--------|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Cuando me enfrento a un problema NO soy capaz de...

| | |
|-------|--------|
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |
| _____ | () |

Edad: _____

Sexo: _____

Carrera: _____

Semestre: _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INSTRUCCIONES:

A continuación se te presentarán un cuadernillo de preguntas y unas hojas de respuesta. Por favor no hagas ninguna anotación en este cuadernillo. Toda la información que se obtenga será de absoluta confidencialidad, por lo que te pedimos contestes lo más sinceramente posible.

EJEMPLO:

En tu cuadernillo aparecen preguntas como esta:

1. Me fatigo cuando trabajo

Y en tus hojas de respuesta aparecen seis óvalos de los cuales **SOLAMENTE** podrás tachar **UNA OPCIÓN**.

En donde

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Nunca2. Casi nunca3. Pocas veces4. A veces5. Casi siempre6. Siempre |
|---|

1. (1) (2) (3) (4) ~~(5)~~ (6)

En este ejemplo, la respuesta significa para esta persona que casi siempre se fatiga cuando trabaja.

¡POR TU COOPERACIÓN, MUCHAS GRACIAS!

1. Mis compañeros de la escuela no me molestan porque soy amable
2. Soy apático porque me gusta tener poca gente a mi alrededor en el trabajo
3. Mis amigos dicen que tengo interés en su amistad
4. He llegado a tener cierto odio hacia grupos sociales
5. Los problemas familiares se resuelven con experiencia
6. Soy directo aunque esto me ocasione algunos problemas laborales
7. Estoy triste en la escuela
8. Puedo expresar mis intereses personales con mi familia
9. Tengo a varios amigos en el trabajo porque soy simpático
10. Soy libre para ayudar a implementar reglas en mi casa
11. Soy impuntual en mi trabajo
12. Me comporto grosero con personas que se comportan groseras dentro de mi trabajo
13. Ante un problema educativo evado la situación
14. La solución de problemas sociales no cambiarían el mundo
15. Olvidar un problema laboral es productivo
16. Tengo la confianza de expresar mis sentimientos estando con mis familiares
17. Me siento seguro después de contar mis sentimientos a mis familiares
18. La responsabilidad escolar me lleva al éxito
19. Me siento capaz de convencer con mis argumentos a mi jefe
20. El ser serio es importante durante el trabajo, aunque esto signifique tener menos amigos dentro del trabajo
21. Soy importante por las acciones que llevo a cabo en mi puesto de trabajo
22. Mi familia me reprime
23. Cuando estoy en un grupo social soy egoísta con mis compañeros
24. Me enoja cuando mi trabajo no es reconocido
25. Soy egoísta con mis familiares
26. Tengo la capacidad para terminar con éxito mi carrera
27. Me gusta ser responsable con mis amigos
28. Me niego a tomar en cuenta las opiniones de mis compañeros de clase, si son contrarias a las mías
29. Una buena familia es aquella que no tiene problemas
30. Estoy bien si expreso mis sentimientos a mi familia
31. He tenido problemas escolares por ser conflictivo
32. Tengo confianza con los amigos que tengo
33. Estoy satisfecho si le digo a mi familia lo que pienso de ellos
34. Estoy feliz cuando muestro mis sentimientos a mi pareja
35. Si demuestro dedicación en mis actividades laborales, éstas quedan mejor
36. Mi jefe inmediato dice que mi trabajo es de calidad
37. Me burlo de otras personas, provocando a veces serios problemas
38. Soy agresivo por lo que las personas que me rodean me rechazan
39. Mis amigos del trabajo recurren a mí por ser confiable
40. Soy atento con los demás compañeros del trabajo
41. Me enoja cuando no se toman en cuenta mis ideas en mi clase
42. Yo no evito problemas sociales
43. Expreso mis pensamientos a las personas que me escuchan
44. Demuestro que soy responsable en mi trabajo
45. Soy voluble, lo que origina que le caiga mal a otras personas
46. Me siento alegre cuando estoy con mi familia
47. Soy capaz de realizar mi trabajo sin errores
48. Si me involucro en alguna actividad extraclase, muestro dedicación ante personas desconocidas
49. Soy creativo cuando logro que la gente escuche mis ideas
50. Si tengo una idea nueva, me siento libre de expresarla a mi jefe
51. Me siento satisfecho cuando mi jefe toma en cuenta mis recomendaciones

52. Olvido los problemas sociales
53. Tengo la facilidad de hacer muchos amigos
54. La responsabilidad es factor importante para llegar a la experiencia
55. No expreso emociones fuertes con mi familia
56. Al ser payaso mis amigos se retiran del lugar en donde estoy
57. Soy respetuoso con los demás estudiantes
58. Me angustia pensar que mi esfuerzo no sea de utilidad para alguien
59. Me siento alegre con las personas con quienes interactúo más
60. Soy poco cooperativo en las labores domésticas
61. Me siento frustrado cuando mi jefe rechaza mis ideas
62. Siento que mis familiares no me comprenden
63. Me siento inútil cuando no puedo aprobar en la escuela
64. Me deprimó cuando no puedo establecer vínculos sociales con un grupo
65. Demuestro responsabilidad en las tareas de la escuela
66. Cuando me aburro, las personas que me rodean se alejan de mí
67. Muestro apatía dentro de mi hogar
68. Coopero cuando me encuentro involucrado en una situación social
69. Una familia inteligente es una familia sin problemas
70. Soy confiable con todos los integrantes de mi familia, por eso todos confían en mí
71. A mí me angustia no poder hablar de mis sentimientos con mi familia
72. Al ser amablemente con las personas que convivo, ellas me aceptan
73. Me siento sincero hacia mis compañeros de trabajo
74. Soy irresponsable en mis actividades laborales
75. El experimentado percibe los problemas fácilmente
76. Expreso mis debilidades en mi trabajo
77. Me siento libre para decir lo que pienso cuando estoy en una situación social
78. He tenido molestias por problemas escolares
79. Ser amigable es muy importante para tener amigos
80. La honestidad evita problemas sociales
81. El distraerme en la escuela provoca que no me tomen mucho en cuenta
82. Si yo dejara de lado los problemas familiares se agravarían
83. Me muestro amable con las personas con las que convivo
84. Molesto a la gente que me molesta a mí
85. Me enoja fácilmente lo que provoca que las personas se alejen de mí
86. Me encuentro alegre cuando estoy con mi familia
87. Muestro alegría mientras trabajo
88. Ante un problema laboral difícil prefiero ignorarlo
89. Si estoy realizando un trabajo escolar en equipo, coopero con mis compañeros
90. Soy sincero con amigos de la escuela
91. Cuando tengo tarea de la escuela, me da flojera hacerla
92. Me siento inútil si no puedo actuar ayudando a otras personas
93. Mi capacidad intelectual me llevara al éxito académico
94. Me siento angustiado en un examen si no puedo expresar mis ideas
95. Cuando soy tímido no me siento a gusto en mi casa
96. Me considero inteligente en cuestiones escolares
97. Ignoro lo que otras personas piensan de mí
98. Me gusta ser mandón con mis compañeros de trabajo
99. Soy sincero en mi trabajo
100. Soy aceptado por mis amigos de la escuela porque soy simpático
101. Me siento inteligente cuando le digo mis ideas a mis familiares
102. Mi experiencia laboral es motivo de orgullo

103. Me enoja que mi familia ignore mis sentimientos
104. Me siento mal si no puedo contarle mis sentimientos a alguien en mi trabajo
105. Puedo establecer compromisos familiares sin cancelarlos
106. Me siento triste cuando mis familiares no escuchan mis ideas
107. Tengo conflictos en mis reuniones sociales
108. Si realizo alguna labor doméstica, está mal hecha
109. Me siento mal cuando mis amigos no toman en cuenta lo que hago
110. Una familia responsable es una familia sin problemas
111. Ser serio ha provocado que no sea muy popular
112. Estoy tranquilo si puedo contarles mis ideas a mis familiares
113. Siento que soy hipócrita
114. Soy informal con mis familiares
115. Doy a conocer mis ideas con mis mejores amigos
116. No tengo muchos amigos en el trabajo por ser diferente
117. La honestidad es la base del éxito laboral
118. Soy conflictivo con los integrantes de mi familia
119. Me molesto cuando en mi casa no valoran lo que hago
120. Mi jefe dice que mi trabajo está mal hecho
121. Muestro interés por los problemas de mis compañeros del trabajo
122. Trato de callar ante ciertos aspectos laborales para evitar conflictos
123. Soy pedante con algunos compañeros del trabajo porque ellos son así conmigo
124. Ser comprensivo no me ocasiona problemas con mis amigos del trabajo
125. Soy aceptado por los demás si soy buena onda
126. Me siento inútil si no puedo ayudar a mis familiares
127. En mi trabajo la mayoría de la gente me considera capaz
128. Ante los problemas sociales el hablar no sería la solución
129. Si coordino un evento, me esfuerzo para que salga adelante
130. Llevo a la práctica mis ideas en el trabajo
131. El dejar un problema social es mejor que solucionarlo
132. La madurez familiar se da con la experiencia
133. Puedo llegar a ser confiable para mis amigos de la escuela
134. Yo difícilmente soluciono los problemas laborales
135. Comunico mis pensamientos cuando estoy con mi familia
136. Siendo directo o franco causa que tenga menos amigos
137. Me siento bien si cuento mis sentimientos a mis amigos
138. El enfrentar un problema en el trabajo, lleva al fracaso laboral
139. Expreso emociones fuertes con mis amigos del trabajo
140. Estoy feliz cuando convivo con mi familia cercana
141. Al ser voluble me siento rechazado en mi hogar
142. Me niego a que alguien más dirija mi grupo social
143. Tengo ganas de titularme al concluir mis estudios
144. Comunico mis intereses a mis amigos
145. Me interesan las clases que se imparten en la carrera que estudio
146. Cuando realizo mis actividades laborales, demuestro responsabilidad
147. Comunico emociones con mis amigos del trabajo
148. El no ignorar problemas familiares lleva a la desintegración
149. Tengo amigos en varias áreas de la empresa donde laboro por ser sociable
150. Ser alegre me ha llevado a tener buenos amigos en la escuela
151. Hago corajes en el trabajo
152. Me siento satisfecho cuando mis compañeros de escuela escuchan mis ideas
153. Mi eficacia me permite percibir los problemas educativos

154. Me siento seguro al contestar un examen
155. Baso mis argumentos en los conocimientos que tengo cuando mi profesor me pregunta
156. Soy grosero cuando las personas se portan mal conmigo
157. Creo que evito varios conflictos no abriendo la boca
158. Tengo mucha confianza entre los integrantes de mi familia
159. Soy creativo cuando se trata de proponer soluciones a problemáticas familiares
160. Estoy tranquilo si expreso mis ideas ante mis amigos
161. Cuando tengo un problema laboral prefiero dejarlo
162. Comunico ideas mal intencionadas con mi familia
163. Expreso emociones con mi grupo de amigos de la escuela
164. Si soy agradable más personas interactúan conmigo
165. Ignoro problemas sociales
166. Me siento triste si mis amigos no escuchan mis sentimientos
167. Me entusiasma estar con mis familiares
168. Me muestro hipócrita con mis amigos del trabajo
169. Expreso mis sentimientos cuando trabajo
170. Comunico mis ideas mal intencionadas con las personas que frecuento
171. Cuando un compañero de trabajo me indica un error mío, me muestro negativo ante él
172. Tengo ciertas molestias con mi familia
173. Comunico mis sentimientos a mis amigos de la escuela
174. Los problemas familiares se resuelven con seguridad
175. Soy inteligente cuando digo mis ideas a mi profesor
176. Cuando me encuentro en la escuela estoy aburrido
177. Mis amigos opinan que soy informal
178. Siento que me muestro como un buen amigo para los demás en el trabajo
179. Me siento sincero al expresar mis sentimientos ante mis compañeros de escuela
180. Si estoy exponiendo un tema en mi escuela, soy creativo para facilitar la explicación
181. Todos en mi familia somos divertidos
182. Me siento angustiado después de decirle a mi jefe lo que pienso
183. Estoy triste en mi hogar
184. Yo no enfrento los problemas sociales
185. Me siento impotente cuando trabajo en equipo con mis compañeros de la escuela
186. Soy sincero cuando le digo a mi familia lo que siento por ellos
187. Puedo confiar en mis amigos del trabajo
188. Estoy tranquilo después de que dije a mi profesor que no entendí su clase
189. Presto atención a mis compañeros de la escuela
190. Demuestro timidez cuando interactúo con compañeros de la escuela
191. Me enojo mucho con mi grupo de amigos
192. Un buen desempeño escolar se ve en las calificaciones
193. Tengo respeto por las personas que me acompañan
194. Me entusiasmo cuando estoy con mis amigos
195. Doy a conocer mis pensamientos en mi trabajo
196. Siento que soy buena onda con mi familia
197. Confío en mis amigos de la escuela
198. Soy lo más honesto posible con mi familia
199. Me enojo cuando no se reconoce mi esfuerzo en mi trabajo
200. Me deprimó cuando mi jefe no valora mis aportaciones al trabajo
201. Tengo una gran confianza en mi grupo de amigos
202. Muestro gran amistad con mis compañeros de la escuela
203. Soy payaso con compañeros del trabajo porque no los soporto
204. Siendo voluble me rechazan mis amigos de la escuela

205. Molesto intencionalmente a las personas que me molestan cuando trabajo
206. Por ser diferente, en mi casa no me entienden
207. Tengo algunas molestias cuando trabajo
208. Me muestro apático en algunos asuntos escolares
209. A mi me molesta cuando no puedo expresar mis sentimientos a mis compañeros de trabajo
210. Por ser aburrido mis compañeros del trabajo no bromean conmigo
211. Mis amigos de la escuela se acercan a mí porque soy comprensivo
212. Me niego a visitar a familiares lejanos
213. Si me comporto apático dentro de mi familia provocó conflictos
214. He expresado odio a alguien dentro de la escuela
215. Cuando voy a un lugar, es porque tenía ganas de ir
216. Mis compañeros de actividades diferente a la escuela y al trabajo piensan que soy poco cooperativo
217. Soy capaz de llevar un buen desempeño académico
218. Burlarme de mis familiares ocasiona fuertes discusiones en mi familia
219. No muestro sentimientos íntimos dentro del trabajo
220. A mí me enorgullece solucionar problemas familiares
221. Expreso mis pensamientos en la escuela
222. Me siento mal si no puedo hacer algo por mi familia
223. Soy egoísta con mis compañeros de la escuela
224. Yo puedo percibir la experiencia de los demás con inteligencia
225. Me interesan las opiniones de mis familiares
226. En grupos sociales me aceptan por ser simpático
227. La experiencia académica no ayuda a la solución de problemas
228. Mi eficacia me permite percibir los problemas familiares
229. Ser honesto es importante para tener amigos en el trabajo
230. He llegado a tener desagrado por mi familia
231. Me siento incomprendido cuando mis compañeros de clase no escuchan mis sentimientos
232. Cuando me comporto apáticamente, mis amigos procuran alejarse de mí
233. Me dan flojera las reuniones familiares
234. Soy poco cooperativo con mis compañeros de la escuela
235. Me siento frustrado cuando intento hablarle de mis sentimientos a mi familia
236. Un buen desempeño laboral es productivo
237. Demuestro mis habilidades ante mis amigos
238. En la escuela yo denoto alegría
239. Ser apático ocasiona que solamente encuentre a pocos amigos
240. Tengo ciertas molestias cuando convivo con personas nuevas
241. El hablar con experiencia no evita problemas laborales
242. La eficiencia laboral se da con la experiencia
243. Comparto mis conocimientos con mi familia
244. Mis compañeros de trabajo dicen que soy egoísta
245. Cuando soy agradable es cuando mejor me tratan mis amigos del trabajo
246. Yo no enfrento problemas académicos
247. Me distingo por ser divertido
248. Me enoja cuando elaboro un trabajo escolar y el profesor no lo revisa
249. Me entusiasmo cuando llego al lugar donde trabajo
250. Yo no evito problemas en la familia
251. Enojarme fácilmente ocasiona que me rechacen compañeros de la escuela
252. Me siento capaz al expresar mi opinión ante un grupo de personas
253. Mi experiencia laboral no es suficiente para evadir problemas
254. Soy creativo en mi trabajo
255. Me siento importante después de expresar mis ideas si estoy en un club o equipo

256. Me encanta molestar a personas de la escuela que no me caen bien
257. Mi experiencia escolar es motivo de orgullo
258. La experiencia escolar no me permite hablar con claridad
259. Si todos fuéramos eficaces se resolverían los problemas
260. Me siento reprimido cuando no puedo participar en clase
261. Me esfuerzo para que se solucionen mis problemas generales
262. Soy buena onda con mis amigos de la escuela
263. Puedo dedicarle tiempo a mi familia
264. Siendo aburrido provoco repulsión por parte de mi familia
265. Ser grosero es una cualidad mía y de mis amigos de la escuela
266. Me siento importante cuando se pide mi opinión en clase
267. Me gusta mandar a mis hermanos o primos menores
268. Me siento capaz de llevar una buena relación familiar
269. Llego impuntual a mis clases
270. Muestro respeto dentro de mi familia
271. Me encanta molestar a mis familiares, por lo que casi siempre estamos alejados
272. Me siento satisfecho si expongo ante mi clase
273. Soy irresponsable en mis labores escolares
274. Me siento contento cuando mi familia pone atención a lo que digo
275. Me desagrada un grupo de personas que van a mi facultad
276. Demuestro apatía con mis compañeros
277. Me frustra que no me pidan mi opinión cuando asisto a un evento
278. Evitar un problema académico no economiza el resolverlo
279. Muestro ignorancia dentro de la escuela, a pesar de no quererlo
280. Mostrándome egoísta me siento solo dentro de mi casa
281. Soy capaz de mostrar atención cuando estoy con mi familia
282. Soy sincero con mis compañeros
283. Tengo una muy buena amistad con mis padres y hermanos
284. Soy libre para expresar mis conocimientos ante la clase
285. Soy mal hecho en mi trabajo
286. Muestro hipocresía con mis compañeros de la escuela
287. Me siento triste cuando la gente no valora mis acciones
288. Presento cierta timidez con mis compañeros del trabajo
289. Cuando estoy en la escuela demuestro mis conocimientos
290. Llego tarde a mis reuniones familiares
291. Me siento impotente al no poder poner en práctica mis ideas en el trabajo
292. Los problemas sociales se resuelven con seguridad
293. La experiencia no ayuda a enfrentar mejor un problema
294. Me enoja cuando alguien lejano se burla de mis sentimientos
295. Soy egoísta para poder ascender en mi trabajo, aunque tenga menos amigos
296. Me siento bien cuando expresé mis ideas a mi jefe
297. Mi experiencia no me ayuda a evitar problemas laborales
298. Tengo cierto desagrado hacia personas con las que convivo en el trabajo
299. Suelo ser informal en mi trabajo porque creo que es correcto
300. He tenido cierto odio hacia mi jefe o personas del trabajo
301. Si dirijo alguna actividad con mis amigos, ellos opinan que soy mandón
302. Me molesta que cuando participo en un concurso, el premio sea otorgado a otro injustamente
303. He mostrado coraje cuando estoy en la escuela
304. Me angustia no poder decir lo que siento a mis compañeros de la escuela
305. Estoy alegre después de que he bailado en el centro de la pista
306. Soy responsable en mi asistencia a los eventos que tengo con mi familia cercana

307. Me esfuerzo todos los días para obtener un buen promedio
308. Me muestro apático ante ciertas actividades laborales
309. Que tan seguro me siento de resolver un problema laboral
310. Evado un problema social
311. Me siento triste si mis compañeros de la escuela no escuchan mis ideas
312. Me siento triste cuando mis compañeros de trabajo no piden mi opinión
313. Al comportarme muy payaso causo que mis familiares se alejen de mí
314. Me siento muy aburrido en mi casa
315. Olvido los problemas familiares
316. Yo no puedo expresar sentimientos íntimos ante mi familia
317. Mis amigos del trabajo me invitan a fiestas por ser divertido
318. Demuestro cierta ignorancia con actividades relacionadas con el trabajo
319. Ser amigable es indispensable para ser aceptado con mis amigos de la escuela
320. Me interesa el trabajo que realizo
321. Yo comunico mis ideas con facilidad con mi familia
322. Me siento contento al decir mis ideas para un trabajo escolar
323. Soy amable con los demás durante mis actividades laborales
324. Mi experiencia académica me hace sentir seguro
325. Siento coraje cuando me provocan personas con las que no me llevo bien
326. Entrego los trabajos mal hechos a mi profesor
327. Mi familia piensa que soy agradable
328. Yo no soy capaz de enfrentar problemas sociales
329. Me deprimó porque creo que mi familia no quiere saber lo que pienso
330. Me siento importante cuando me invitan a muchas fiestas
331. Me muestro muy comprensivo con mis familiares
332. Mi timidez provoca que no me comunique con los demás como yo quisiera
333. Soy sincero con mi familia
334. La solución de problemas familiares nunca lleva a la integración
335. Ignoro problemas escolares
336. Ser payaso ocasiona que me llegue a sentir solo
337. Muestro confianza excesiva con mis compañeros de la escuela
338. Si soy demasiado serio puedo afectar mi relación con mis familiares
339. Me siento tranquilo cuando digo lo que siento a mis compañeros de trabajo
340. Soy amigable con mis compañeros del trabajo
341. Mi experiencia laboral me ayuda a percibir problemas
342. Una sociedad buena es una sociedad sin problemas
343. Tengo una muy fuerte confianza en mi familia
344. Trato de callarme varias cosas para no ser rechazado por mis amigos de la escuela
345. Denoto mis debilidades en mi entorno social
346. Me siento seguro cuando comento mis sentimientos con mis amigos
347. Olvidar los problemas escolares conlleva al fracaso
348. Puedo mostrar mis debilidades con mis amigos de la escuela
349. Me esfuerzo para lograr que me acepte el grupo social al que acabo de integrarme
350. Me siento tímido cuando me relaciono con personas que acabo de conocer
351. Demuestro informalidad en la escuela
352. Puedo contar mis miedos a mis amigos de la escuela
353. Soy amable con compañeros y maestros
354. Cuando ayudo a un amigo a preparar un evento, hago las cosas mal
355. Me aburro en el trabajo
356. Soy un inútil si no puedo hacer bien mi trabajo
357. Los fracasos escolares llevan a la experiencia

358. He llegado a mostrar odio hacia mi familia
359. Presento confianza excesiva con mis compañeros de trabajo
360. Expreso mis ideas en clase
361. Soy divertido con mis compañeros de la escuela
362. Siendo distraído ocasiono problemas en mi casa
363. Me muestro tímido ante mi familia
364. Me siento reprimido si no puedo decir lo que pienso en mi trabajo
365. La madurez ayuda a la solución de los problemas sociales
366. Puedo mostrar mis debilidades con mi familia
367. Cuando me enojo ocasiono problemas en mi familia
368. La responsabilidad social evitaría problemas
369. Cuando soy honesto consigo a más amigos que enemigos
370. Tengo conflictos familiares por mi comportamiento
371. El burlarme de los demás en las clases hace que mis amigos me admiren
372. Soy responsable con mis compañeros de trabajo
373. El ser diferente ha provocado que no me acepten en distintos grupos
374. Soy amable y por eso evito conflictos en el trabajo
375. Muestro interés por temas de importancia para mis amigos de la escuela
376. Estoy triste en la escuela
377. Puedo comunicar mis miedos con mi familia
378. Me burlo de compañeros de trabajo porque ellos se burlan de mí
379. Soy egoísta para ser aceptado
380. Comunico mis ideas mal intencionadas con mis compañeros del trabajo
381. Mi familia me quiere más cuando estoy alegre
382. Me siento seguro al expresar mis sentimientos a mis compañeros
383. Soy sociable para agradar a los demás compañeros de la escuela
384. He llegado a demostrar enojo en la escuela
385. Tengo ideas mal intencionadas en asuntos relativos a la escuela
386. Debido a que soy distraído, mi jefe me llama la atención frecuentemente
387. El ser directo con mis compañeros de la escuela provoca ciertos conflictos
388. Expreso mis sentimientos con personas allegadas a mí
389. Soy responsable con las labores que me tocan en la clase
390. El evadir problemas familiares no lleva al fracaso
391. Muestro atención a mis amigos cuando me comentan lo que les ocurre
392. Soy distraído, por lo que he descuidado ciertas amistades a causa de eso
393. Estoy contento si mis compañeros de escuela entienden un tema que les explique
394. Presento cierto desagrado por cosas que a mis amigos también les desagradan
395. No tengo a muchos amigos por ser muy diferente a otras personas
396. Tengo respeto por las personas que me rodean en mi trabajo
397. Me siento inteligente al expresar soluciones para un problema laboral
398. Al ser confiable consigo amigos muy cercanos
399. Soy amigable con los integrantes de mi familia
400. Enojarme en el trabajo provoca problemas con mis superiores
401. Soy simpático con mis padres y hermanos
402. Me da flojera realizar alguna actividad ajena al trabajo y a la escuela
403. Expreso emociones fuertes con mis mejores amigos
404. Todos los integrantes de mi familia somos sociables
405. La inteligencia laboral evitara perdidas
406. Ser aburrido ha creado que no me sienta tan aceptado por compañeros de la escuela
407. Siendo agresivo recibo rechazo por parte de mis padres y hermanos
408. Presento miedo ante ciertas actividades laborales

409. La familia enfrenta problemas
410. Soy voluble pues así me siento adaptado en mi trabajo
411. A mí me enorgullece solucionar los problemas sociales
412. Soy sociable para tener amigos
413. Me es difícil resolver problemas educativos
414. El dejar un problema educativo conlleva al fracaso
415. Mis amigos de la escuela me aceptan porque soy honesto
416. Ser agresivo ha provocado que yo tenga menos amigos de la escuela
417. Llego tarde si participo en actividades recreativas
418. Enfrentar los problemas laborales es improductivo
419. Cuando soy pedante pocas personas quieren estar a mi alrededor
420. Yo no soy capaz de resolver un problema familiar
421. Soy respetuoso cuando cuento mis logros a mis subordinados
422. Aún siendo pedante, mis amigos de la escuela me aceptan
423. Si estoy en un club o equipo, soy irresponsable en mis deberes a él
424. Me es difícil expresar emociones fuertes con mis amigos de la escuela
425. Tengo problemas en mi trabajo porque soy conflictivo
426. Siento que soy buena onda con mis amigos del trabajo
427. Soy agradable con mis amigos de la escuela
428. Me siento mal cuando no puedo exponer un tema en mi clase
429. Tengo la capacidad para triunfar profesionalmente
430. Tengo muchos amigos gracias a que soy alegre
431. Me enoja con mi familia
432. No expreso sentimientos íntimos con mis amigos de la escuela
433. Me comporto muy amable con mi familia
434. Siendo tímido en la escuela provoca que no me reconozcan algunas personas
435. Yo resuelvo problemas laborales
436. Yo mando a mis compañeros cuando hacemos un trabajo en equipo
437. Demuestro mi tristeza durante mi trabajo
438. Ser tímido provoca que no sea muy conocido en distintas áreas de la empresa donde trabajo
439. Demuestro mis miedos con las personas que me rodean
440. Expreso coraje en mi hogar cuando las cosas no me salen bien
441. Me siento ignorante en algunos problemas familiares
442. Comunico mis emociones con personas que me rodean frecuentemente
443. Mis calificaciones son honestas de acuerdo a mi desempeño
444. Siendo egoísta consigo mis metas escolares
445. Yo soy capaz de solucionar mis problemas laborales
446. La experiencia escolar lleva a la madurez
447. Mis compañeros de trabajo se quejan de que soy poco cooperativo con ellos
448. Soy grosero con mis familiares, eso provoca que me rechacen por un tiempo
449. Me siento reprimido cuando no puedo hablar en público
450. Los problemas familiares no se resuelven hablando
451. Si participo en algún concurso, le hecho ganas
452. Soy hipócrita con mis familiares
453. Puedo comentar mis emociones en mi hogar
454. Mi familia me dice que soy pedante
455. Siendo comprensivo me doy a notar como un buen amigo
456. Me siento satisfecho después de que participé en algún concurso
457. El ser callado provoca peleas dentro de mi familia
458. Me aburro cuando hablo con personas diferentes a mí
459. Mi experiencia no ayuda a resolver problemas sociales

- 460. Yo me comporto con amabilidad con mi familia
- 461. En mi trabajo no tengo problemas por ser alegre con mis compañeros
- 462. Yo no puedo enfrentar mis problemas familiares
- 463. Tengo que ser agresivo en el trabajo para poder mejorar, aunque me haga de menos amigos
- 464. Siendo serio tengo a pocos amigos
- 465. Cuando soy directo y no me ando con rodeos hay conflictos en mi familia
- 466. La madurez laboral lleva al éxito
- 467. No demuestro sentimientos íntimos con mis amigos
- 468. La honestidad en la familia evita problemas
- 469. Tengo la capacidad para fomentar la comunicación con mis familiares

335. (1 2 3 4 5 6)
336. (1 2 3 4 5 6)
337. (1 2 3 4 5 6)
338. (1 2 3 4 5 6)
339. (1 2 3 4 5 6)
340. (1 2 3 4 5 6)
341. (1 2 3 4 5 6)
342. (1 2 3 4 5 6)
343. (1 2 3 4 5 6)
344. (1 2 3 4 5 6)
345. (1 2 3 4 5 6)
346. (1 2 3 4 5 6)
347. (1 2 3 4 5 6)
348. (1 2 3 4 5 6)
349. (1 2 3 4 5 6)
350. (1 2 3 4 5 6)
351. (1 2 3 4 5 6)
352. (1 2 3 4 5 6)
353. (1 2 3 4 5 6)
354. (1 2 3 4 5 6)
355. (1 2 3 4 5 6)
356. (1 2 3 4 5 6)
357. (1 2 3 4 5 6)
358. (1 2 3 4 5 6)
359. (1 2 3 4 5 6)
360. (1 2 3 4 5 6)
361. (1 2 3 4 5 6)
362. (1 2 3 4 5 6)
363. (1 2 3 4 5 6)
364. (1 2 3 4 5 6)
365. (1 2 3 4 5 6)
366. (1 2 3 4 5 6)
367. (1 2 3 4 5 6)
368. (1 2 3 4 5 6)
369. (1 2 3 4 5 6)
370. (1 2 3 4 5 6)
371. (1 2 3 4 5 6)
372. (1 2 3 4 5 6)
373. (1 2 3 4 5 6)
374. (1 2 3 4 5 6)
375. (1 2 3 4 5 6)
376. (1 2 3 4 5 6)
377. (1 2 3 4 5 6)
378. (1 2 3 4 5 6)
379. (1 2 3 4 5 6)
380. (1 2 3 4 5 6)
381. (1 2 3 4 5 6)
382. (1 2 3 4 5 6)
383. (1 2 3 4 5 6)
384. (1 2 3 4 5 6)
385. (1 2 3 4 5 6)
386. (1 2 3 4 5 6)
387. (1 2 3 4 5 6)
388. (1 2 3 4 5 6)
389. (1 2 3 4 5 6)
390. (1 2 3 4 5 6)

391. (1 2 3 4 5 6)
392. (1 2 3 4 5 6)
393. (1 2 3 4 5 6)
394. (1 2 3 4 5 6)
395. (1 2 3 4 5 6)
396. (1 2 3 4 5 6)
397. (1 2 3 4 5 6)
398. (1 2 3 4 5 6)
399. (1 2 3 4 5 6)
400. (1 2 3 4 5 6)
401. (1 2 3 4 5 6)
402. (1 2 3 4 5 6)
403. (1 2 3 4 5 6)
404. (1 2 3 4 5 6)
405. (1 2 3 4 5 6)
406. (1 2 3 4 5 6)
407. (1 2 3 4 5 6)
408. (1 2 3 4 5 6)
409. (1 2 3 4 5 6)
410. (1 2 3 4 5 6)
411. (1 2 3 4 5 6)
412. (1 2 3 4 5 6)
413. (1 2 3 4 5 6)
414. (1 2 3 4 5 6)
415. (1 2 3 4 5 6)
416. (1 2 3 4 5 6)
417. (1 2 3 4 5 6)
418. (1 2 3 4 5 6)
419. (1 2 3 4 5 6)
420. (1 2 3 4 5 6)
421. (1 2 3 4 5 6)
422. (1 2 3 4 5 6)
423. (1 2 3 4 5 6)
424. (1 2 3 4 5 6)
425. (1 2 3 4 5 6)
426. (1 2 3 4 5 6)
427. (1 2 3 4 5 6)
428. (1 2 3 4 5 6)
429. (1 2 3 4 5 6)
430. (1 2 3 4 5 6)
431. (1 2 3 4 5 6)
432. (1 2 3 4 5 6)
433. (1 2 3 4 5 6)
434. (1 2 3 4 5 6)
435. (1 2 3 4 5 6)
436. (1 2 3 4 5 6)
437. (1 2 3 4 5 6)
438. (1 2 3 4 5 6)
439. (1 2 3 4 5 6)
440. (1 2 3 4 5 6)
441. (1 2 3 4 5 6)
442. (1 2 3 4 5 6)
443. (1 2 3 4 5 6)
444. (1 2 3 4 5 6)
445. (1 2 3 4 5 6)
446. (1 2 3 4 5 6)

447. (1 2 3 4 5 6)
448. (1 2 3 4 5 6)
449. (1 2 3 4 5 6)
450. (1 2 3 4 5 6)
451. (1 2 3 4 5 6)
452. (1 2 3 4 5 6)
453. (1 2 3 4 5 6)
454. (1 2 3 4 5 6)
455. (1 2 3 4 5 6)
456. (1 2 3 4 5 6)
457. (1 2 3 4 5 6)
458. (1 2 3 4 5 6)
459. (1 2 3 4 5 6)
460. (1 2 3 4 5 6)
461. (1 2 3 4 5 6)
462. (1 2 3 4 5 6)
463. (1 2 3 4 5 6)
464. (1 2 3 4 5 6)
465. (1 2 3 4 5 6)
466. (1 2 3 4 5 6)
467. (1 2 3 4 5 6)
468. (1 2 3 4 5 6)
469. (1 2 3 4 5 6)

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INSTRUCCIONES:

A continuación se te presentarán un cuadernillo de preguntas y unas hojas de respuesta. Por favor no hagas ninguna anotación en este cuadernillo. Toda la información que se obtenga será de absoluta confidencialidad, por lo que te pedimos contestes lo más sinceramente posible.

EJEMPLO:

En tu cuadernillo aparecen preguntas como esta:

1. Me fatigo cuando trabajo

Y en tus hojas de respuesta aparecen seis óvalos de los cuales **SOLAMENTE** podrás tachar **UNA OPCIÓN**.

En donde

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Nunca2. Casi nunca3. Pocas veces4. A veces5. Casi siempre6. Siempre |
|---|

i. (1) (2) (3) (4) (X) (6)

En este ejemplo, la respuesta significa para esta persona que casi siempre se fatiga cuando trabaja.

¡ POR TU COOPERACIÓN, MUCHAS GRACIAS!

1. Mis amigos dicen que tengo interés en su amistad
2. Evado los problemas escolares
3. Me siento seguro después de contar mis sentimientos a mis familiares
4. La responsabilidad escolar me lleva al éxito
5. Me niego a tomar en cuenta las opiniones de mis compañeros de clase, si son contrarias a las mías
6. Mi jefe inmediato dice que mi trabajo es de calidad
7. Mis compañeros del trabajo dicen que soy confiable
8. Me enojo cuando no se toman en cuenta mis ideas en mis clases
9. Demuestro que soy responsable en mi trabajo
10. Me siento satisfecho cuando mi jefe toma en cuenta mis recomendaciones

11. Soy respetuoso con los demás estudiantes
12. Me siento frustrado cuando mi jefe rechaza mis ideas
13. Demuestro responsabilidad en mis tareas de la escuela
14. Soy apático dentro de mi hogar
15. Me considero incapaz de resolver un problema familiar
16. Soy amable con las personas con las que convivo
17. Una persona experimentada percibe los problemas fácilmente
18. Me encuentro alegre cuando estoy con mi familia
19. Muestro alegría mientras trabajo
20. Prefiero ignorar los problemas laborales

21. Si estoy realizando un trabajo escolar en equipo, coopero con mis compañeros
22. Soy sincero con mis amigos de la escuela
23. Cuando tengo tarea de la escuela, me da flojera hacerla
24. Mi capacidad intelectual me llevará al éxito académico
25. Soy sincero en mi trabajo
26. Me siento triste cuando mis familiares no escuchan mis ideas
27. Me siento mal cuando mis amigos no toman en cuenta lo que hago
28. Estoy tranquilo si puedo contarles mis ideas a mis familiares
29. Soy informal con mis familiares
30. A mí me molesta cuando en casa no valoran lo que hago

31. Mi jefe dice que mi trabajo está mal hecho
32. Ser comprensivo evita problemas laborales
33. Si coordino un evento, me esfuerzo para que salga adelante
34. El dejar un problema social es mejor que solucionarlo
35. Cuando realizo mis actividades laborales, demuestro responsabilidad
36. Soy grosero con las personas que me rodean
37. Estoy tranquilo si expreso mis ideas ante mis amigos
38. Cuando tengo un problema laboral prefiero dejarlo
39. Ignoro los problemas de mis amigos
40. Cuando un compañero de trabajo me indica un error mío, me muestro negativo ante él

41. Mis amigos opinan que soy informal
42. Estoy tranquilo después de que dije a mi profesor que no entendí su clase
43. Soy tímido cuando interactúo con compañeros de la escuela
44. Me enojo con mis amigos
45. Tengo respeto por las personas con las que convivo
46. Me enojo cuando no se reconoce mi esfuerzo en mi trabajo
47. Me deprimó cuando mi jefe no valora mis aportaciones al trabajo
48. Soy voluble en la escuela
49. Me muestro apático dentro de la escuela
50. Soy capaz de llevar un buen desempeño académico

51. Me enorgullece solucionar problemas familiares
52. Me siento mal si no puedo hacer algo por mi familia
53. Mi eficiencia me permite percibir los problemas familiares
54. Soy apático con mis amigos
55. Me dan flojera las reuniones familiares
56. Me distingo por ser divertido
57. Me enojo cuando elaboro un trabajo escolar y el profesor no lo revisa
58. Me enojo con mis compañeros de la escuela
59. Me esfuerzo para que se solucionen mis problemas familiares
60. Me considero capaz de llevar una buena relación familiar

61. Me es difícil enfrentar mis problemas familiares
62. Me gusta molestar a mis familiares
63. Soy irresponsable en mis labores escolares
64. Me siento contento cuando mi familia pone atención a lo que digo
65. Soy apático con mis hermanos.
66. Soy sincero con mis compañeros
67. Muestro hipocresía con mis compañeros de la escuela
68. Me siento triste cuando la gente no valora mis acciones
69. Llego tarde a mis reuniones familiares
70. Soy egoísta para poder ascender en mi trabajo

71. Me siento bien cuando expreso mis ideas a mi jefe
72. Siento odio hacia mi jefe o personas del trabajo
73. A mi me molesta que cuando participo en un concurso, el premio sea otorgado a otro injustamente
74. Soy responsable en mi asistencia a los eventos que tengo con mi familia cercana
75. Me esfuerzo todos los días para obtener un buen promedio
76. Me siento seguro al resolver problemas laborales
77. Me siento triste si mis compañeros de la escuela no escuchan mis ideas
78. Me siento contento al decir mis ideas para un trabajo escolar
79. Soy agradable con mi familia
80. Soy incapaz de enfrentar los problemas con mis amigos

81. Me siento importante cuando me invitan a muchas fiestas
82. Soy comprensivo con mis familiares
83. Soy sincero con mi familia
84. Ignoro problemas escolares
85. Me siento tranquilo cuando digo lo que siento a mis compañeros de trabajo
86. Mi experiencia laboral me ayuda a percibir problemas
87. Me siento seguro cuando comento mis sentimientos con mis amigos
88. Soy tímido cuando me relaciono con personas que acabo de conocer
89. Soy amable con compañeros y maestros
90. Soy divertido con mis compañeros de la escuela

91. Me muestro tímido ante mi familia
92. La madurez ayuda a la solución de los problemas sociales
93. Me enojo con mis familia
94. Me burlo de algunos compañeros de la escuela
95. Soy amable para evitar conflictos laborales
96. Soy sociable con mis compañeros de la escuela
97. Mi jefe me llama la atención por ser distraído
98. Pongo atención a mis amigos cuando me cuentan algo
99. Estoy contento si mis compañeros de escuela entienden un tema que les expliqué
100. Soy respetuoso con las personas con las que trabajo

101. Soy simpático con mis padres y hermanos
102. Me da flojera realizar alguna actividad ajena al trabajo y a la escuela
103. Soy agresivo con mi familia
104. Me dan miedo algunas actividades laborales
105. A mi me enorgullece solucionar los problemas sociales
106. Ser amigable es importante para tener amigos
107. Me es difícil resolver problemas de la escuela
108. Soy pedante con las personas que están a mi alrededor
109. Tengo problemas en mi trabajo porque soy conflictivo
110. Soy agradable con mis amigos de la escuela

111. Me es difícil resolver problemas laborales
112. Demuestro mi tristeza durante mi trabajo
113. En mi trabajo mis compañeros me consideran capaz
114. Si participo en un concurso, le hecho ganas
115. Soy hipócrita con mis familiares
116. Muestro amabilidad a mi familia
117. Soy agresivo con mis compañeros del trabajo
118. Olvido los problemas familiares
119. Tengo la capacidad para fomentar la comunicación con mis familiares
120. Si participo en actividades recreativas, llego tarde

- | |
|-----------------|
| 1. Nunca |
| 2. Casi nunca |
| 3. Pocas veces |
| 4. A veces |
| 5. Casi siempre |
| 6. Siempre |

1. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
2. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
3. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
4. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
5. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
6. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
7. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
8. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
9. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
10. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

11. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
12. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
13. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
14. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
15. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
16. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
17. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
18. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
19. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
20. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

21. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
22. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
23. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
24. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
25. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
26. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
27. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
28. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
29. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
30. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

31. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
32. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
33. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
34. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
35. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
36. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
37. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
38. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
39. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
40. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

41. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
42. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
43. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
44. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
45. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
46. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
47. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
48. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
49. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
50. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

51. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
52. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
53. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
54. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
55. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
56. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
57. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
58. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
59. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
60. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

61. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
62. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
63. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
64. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
65. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
66. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
67. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
68. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
69. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
70. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

71. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
72. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
73. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
74. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
75. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
76. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
77. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
78. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
79. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
80. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

81. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
82. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
83. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
84. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
85. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
86. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
87. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
88. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
89. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
90. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. Pocas veces
- 4. A veces
- 5. Casi siempre
- 6. Siempre

- 101. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 102. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 103. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 104. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 105. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 106. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 107. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 108. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 109. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 110. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

- 91. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 92. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 93. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 94. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 95. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 96. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 97. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 98. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 99. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 100. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

- 111. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 112. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 113. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 114. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 115. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 116. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 117. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 118. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 119. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
- 120. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

SEXO: (M) (F)

EDAD: _____ AÑOS

ESTADO CIVIL: (SOLTERO) (CASADO) (UNIÓN LIBRE)

FACULTAD: _____

CARPERA: _____

SEMESTRE: _____

¿TRABAJAS O ESTAS REALIZANDO TU SERVICIO SOCIAL? (SI) (NO)

PROMEDIO: _____

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INSTRUCCIONES:

A continuación se te presentarán un cuadernillo de preguntas y unas hojas de respuesta. Por favor no hagas ninguna anotación en este cuadernillo. Toda la información que se obtenga será de absoluta confidencialidad, por lo que te pedimos contestes lo más sinceramente posible.

EJEMPLO:

En tu cuadernillo aparecen preguntas como esta:

1. Me fatigo cuando trabajo

Y en tus hojas de respuesta aparecen seis óvalos de los cuales **SOLAMENTE** podrás tachar **UNA OPCIÓN**.

En donde

- | |
|-----------------|
| 1. Nunca |
| 2. Casi nunca |
| 3. Pocas veces |
| 4. A veces |
| 5. Casi siempre |
| 6. Siempre |

1. (1) (2) (3) (4) (~~5~~) (6)

En este ejemplo, la respuesta significa para esta persona que casi siempre se fatiga cuando trabaja.

¡POR TU COOPERACIÓN, MUCHAS GRACIAS!

1. Mis compañeros del trabajo dicen que soy confiable
2. Soy respetuoso con los demás estudiantes
3. Me siento frustrado cuando mi jefe rechaza mis ideas
4. Soy amable con las personas con las que convivo
5. Me encuentro alegre cuando estoy con mi familia
6. Muestro alegría mientras trabajo
7. Soy sincero con mis amigos de la escuela
8. Soy sincero en mi trabajo
9. Me siento triste cuando mis familiares no escuchan mis ideas

10. Me siento mal cuando mis amigos no toman en cuenta lo que hago
11. A mi me molesta cuando en casa no valoran lo que hago
12. Soy grosero con las personas que me rodean
13. Tengo respeto por las personas con las que convivo
14. Me enojo cuando no se reconoce mi esfuerzo en mi trabajo
15. Me deprimó cuando mi jefe no valora mis aportaciones al trabajo
16. Soy voluble en la escuela
17. Me muestro apático dentro de la escuela
18. Soy apático con mis amigos
19. Me enojo con mis compañeros de la escuela
20. Me gusta molestar a mis familiares

21. Soy apático con mis amigos
22. Soy sincero con mis compañeros
23. Muestro hipocresía con mis compañeros de la escuela
24. Me siento triste cuando la gente no valora mis acciones
25. Soy egoísta para poder ascender en mi trabajo
26. Siento odio hacia mi jefe o personas del trabajo
27. Me siento triste si mis compañeros de la escuela no escuchan mis ideas
28. Soy agradable con mi familia
29. Soy comprensivo con mis familiares
30. Soy sincero con mi familia

31. Soy amable con compañeros y maestros
32. Me muestro tímido ante mi familia
33. Me enojo con mi familia
34. Me burlo de algunos compañeros de la escuela
35. Soy sociable con mis compañeros de la escuela
36. Mi jefe me llama la atención por ser distraído
37. Pongo atención a mis amigos cuando me cuentan algo
38. Soy respetuoso con las personas con las que trabajo
39. Soy simpático con mis padres y hermanos
40. Me da flojera realizar alguna actividad ajena al trabajo y a la escuela

41. Soy pedante con las personas que están a mi alrededor
42. Demuestro mi tristeza durante mi trabajo
43. Soy hipócrita con mis familiares
44. Muestro amabilidad a mi familia
45. Soy agresivo con mis compañeros del trabajo

1. Nunca
 2. Casi nunca
 3. Pocas veces
 4. A veces
 5. Casi siempre
 6. Siempre

1. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 2. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 3. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 4. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 5. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 6. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 7. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 8. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 9. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 10. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

11. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 12. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 13. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 14. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 15. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 16. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 17. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 18. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 19. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 20. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

21. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 22. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 23. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 24. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 25. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 26. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 27. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 28. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 29. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

30. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 31. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 32. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 33. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 34. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 35. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 36. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 37. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 38. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

39. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 40. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 41. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 42. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 43. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 44. (1) (2) (3) (4) (5) (6)
 45. (1) (2) (3) (4) (5) (6)

SEXO: M F

EDAD: _____ AÑOS

ESTADO CIVIL: (SOLTERO) (CASADO) (UNIÓN LIBRE)

FACULTAD: _____

CARRERA: _____

SEMESTRE: _____

¿TRABAJAS O ESTAS REALIZANDO TU SERVICIO SOCIAL? (SI) (NO)

PROMEDIO: _____

REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Anastasi, A., Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Baron, R., Byrne, D. & Kantowitz, B. (1981). *Psicología, un enfoque conceptual*. México: Iberoamericana.
- Borgatta, M. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9, 8-17.
- Castañeda, S. & López, M. (1993). Ventajas y Desventajas de las Redes Semánticas Naturales en la Evaluación de la Estructuración del Conocimiento. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 67-82.
- Cattell, R. B; (1957). *Personality and motivation, structure and measurement*. Nueva York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Cohen, R. J. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y Medición*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Cueli, J. (1999). *Teorías de la personalidad*. México: Trillas.
- De Radd, B. (1994). An expedition in search of a fifth universal factor, key issues in the lexical approach. *European Journal of Personality*. 8(4):229-250.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Engler, B. (2000). *Introducción a las Teorías de la Personalidad*. México: McGraw-Hill.
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basics. *Personality and Individual Differences*, 13, 6, 667-674.
- Farré, J. (1999). *Diccionario de Psicología*. España: Océano.
- Figueroa, J. G., González, E. G. & Solís, V. M. (1981). Una aproximación al problema del significado: las Redes Semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 13, 3, 447-458.
- Fiske, D. (1949). Consistency in the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 4, 329-344.

- Flores, M. & Díaz- Loving, R. (1993). Asertividad y otros Estilos de Interacción Social: Redes Semánticas. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 29-44.
- García, S. (1993). Las Redes de la Locura. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 13-28.
- Goldberg, L. (1990). An alternative description of personality: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59:1216-1229.
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26-34.
- González N., J. (1999). Psicoterapia de grupos: Teoría y técnica a partir de diferentes escuelas psicológicas. México: Manual Moderno.
- Gregory, R. J. (2001). Evaluación Psicológica: Historia, Principios y Aplicaciones. México: Manual Moderno.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. P. (1975). Factors and Factors of Personality. *Psychological Bulletin*. 82, 802-824.
- Guillén, G. C. (1999). Psicología del trabajo para las Relaciones Laborales. España: McGraw-Hill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. & Baptista L. P. (2003). Metodología de la Investigación. México. McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N. (1975). Investigación del Comportamiento: Técnicas y Metodología. México: Interamericana.
- La Rosa, J. y Díaz-Loving, R. (1991). Evaluación del autoconcepto: una escala multidimensional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23, 15-33.
- López Raya R; Navarro Martínez F. (2001). La personalidad y su relación con variables demográficas en estudiantes de la carrera de administración de empresas. Tesis de Licenciatura. Facultad de psicología. UNAM.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1985). Comparison of EPI and Psychoticism scales with measures of the five factor model of personality. *Personal and individual*, 6, 587-597.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social Psychology*, 52, 81-90.
- Mondragón, C. M. (2001). 5 Factores de Personalidad y locus de control en el delincuente. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Montero y L. L., M. (1993). Significado Psicológico de la Soledad en la Adolescencia. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 13-28.
- Mora, C., Palafox, G., Valdez, J., León R. (1984). La representación social desde una perspectiva básica. Ponencia presentada en el XXII Congreso Internacional de la Psicología. Acapulco, Guerrero.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric theory*. Nueva York. McGraw-Hill.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. México. McGraw-Hill.
- Peabody, D. & Goldberg, L. R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 552-567.
- Pueyo, A. (1997). *Manual de psicología diferencial*. España: McGraw-Hill.
- Quevedo, A. (1996). Linguistic descriptors of personality in the Spanish language; a first taxonomic study. *European Journal of Personality*, 10, 25-35.
- Reidl, M. L., Guillén, R. R, Sierra, O. G. & Joya, L. L. (2002). Celos y Envidia: Medición Alternativa. Facultad de Psicología. UNAM.
- Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su uso en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 81-97.
- Reyes-Lagunes, I. & Ferreira, N. L. (1989). Partidos de oposición, sindicatos y gobierno a través de redes semánticas. *Revista de la Sociedad Mexicana de Psicología Social*, 2, 3, 67-76.
- Rivera, S., Díaz-Loving, R., Sánchez, R. & Avelarde, P. (1993). La Semántica del Poder en la Relación de Pareja. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, IX, 1, 45-56.

- Rodrigues, A. (1987) *Psicología Social*. México: Trillas.
- Rodríguez de Díaz M. L. & Díaz, G. R. (1997). ¿Son universales los rasgos de la personalidad?. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29, 1, 35-48.
- Royce, J. R. (1963). Factors an theoretical constructs. *American Psychologist*. 18, 522-528.
- Salinas, A. O. (2000). El modelo de los cinco factores de personalidad en universitarios y profesionistas en educación. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Sánchez- Aragón, R. & Díaz- Loving, R (2003): Perfil psicológico y conductual de una muestra de parejas heterosexuales mexicanas. *Revista Interamericana de Psicología* 37, 145-168.
- Tupes, E, & Cristal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *U.S. Air Force ASD Technical reports*.
- Uribe, P. J. F. (1997). Los cinco grandes factores de personalidad en la orientación profesional, primera fase de la construcción de una escala. Trabajo presentado en el VIII Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y V Iberoamericano de Recursos Humanos, Morelia, Mich.
- Uribe, P. J. F. (1998). La personalidad de los ejecutivos con el modelo de los cinco grandes factores. Trabajo presentado en el IX Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y VI Iberoamericano de Recursos Humanos, Guadalajara, Jal.
- Uribe, P. J. F. (1999). Cinco Factores de Personalidad en la cultura Mexicana: un paradigma para recursos humanos. *Revista Laboral* 85, VIII, 18-24.
- Uribe, P. J. F. (2001). Desarrollo y validación de la escala de los cinco factores mexicanos de personalidad (5FM): selección de personal y éxito profesional. *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, 105-128.
- Valdez, J. L. & Reyes-Lagunes, I. (1992). Las categorías semánticas y el autoconcepto. *La Psicología Social en México*. IV, 193-198. México: AMEPSO.
- Wiggins, J, & Pincus, A. (1992). Personality: structure and assessment. *Annual Review of Psychology*, 43, 473-504.