



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**"EL USO DEL 16 PF QUINTA EDICIÓN EN LA IDENTIFICACIÓN
DE PERFILES ACADÉMICO-LABORALES;
UN ESTUDIO EXPLORATORIO."**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:
MARCO ANTONIO RODRÍGUEZ CORTÉS**

**DIRECTOR DE TESIS:
LIC. RICARDO DÍAZ GUTIÉRREZ**

MÉXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA, 2008





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

A mi familia, quienes me han brindado todo y han apoyado de manera incondicional en cualquier ámbito de mi vida.

A cada una de los profesores y amigos que moldearon y crearon mi percepción particular de la psicología.

A cada uno de los amigos y amigas que me apoyaron y brindaron su compañía.

Al Maestro Rubén Varela y a la Maestra Enedina Villegas, miembros del Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería, por brindarme la confianza de colaborar con ellos.

A cada una de las personas que han estado presentes en mi vida pues han sido trascendentales para mi desarrollo personal.

“La felicidad solo es una consecuencia inminente de encontrar un sentido de vida; en la medida que los seres humanos tengan el valor de hacer lo que realmente desean en su interior...en esa proporción serán plenos”

VIKTOR FRANKL

INDICE

RESUMEN INTRODUCCION

CAPITULO 1 “PERSONALIDAD”

- 1.1 DEFINICIÓN
- 1.2 DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD
 - 1.2.1 HERENCIA
 - 1.2.2 AMBIENTE
- 1.3 MEDICION DE LA PERSONALIDAD
- 1.4 PRINCIPALES TEORIAS DE LA PERSONALIDAD
 - 1.4.1 ENFOQUE PSICOANALISTA
 - 1.4.2 ENFOQUE CONDUCTISTA
 - 1.4.3 ENFOQUE HUMANISTA
- 1.5 CLASIFICACION
 - 1.5.1 ALLPORT
 - 1.5.2 EYSENCK
 - 1.5.3 GUILFORD
- 1.6 CATTELL (TEORIA FACTORIAL)
 - 1.6.1 CRÍTICAS AL MODELO FACTORIAL
 - 1.6.2 ANALISIS FACTORIAL
- 1.7 EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES

CAPITULO 2 “ORIENTACION VOCACIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL”

- 2.1 ORGANIZACIÓN
- 2.2 LA IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL
- 2.3 DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
- 2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES
- 2.5 MEDICION DE INTERESES Y ACTITUDES
- 2.6 ORIENTACION VOCACIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CAPITULO 3 “TESTS PSICOLOGICOS”

- 3.1 PRUEBAS PSICOMETRICAS
 - 3.1.1 SENSIBILIDAD Y ANALISIS DE REACTIVOS
 - 3.1.2 DIFICULTAD DE LOS REACTIVOS
 - 3.1.3 CONFIABILIDAD
 - 3.1.4 TIPOS DE CONFIABILIDAD
 - 3.1.5 VALIDEZ
 - 3.1.6 TIPOS DE VALIDEZ
 - 3.1.7 MEDIDAS DE CRITERIO
 - 3.1.8 NORMAS DE CALIFICACION
 - 3.1.9 TIPOS DE NORMAS
- 1.2 PERCENTILES

CAPITULO 4 “EL CUESTIONARIO DE LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD”

- 4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS
- 4.2 DESCRIPCION
- 4.3 ADAPTACION MEXICANA

CAPITULO 5 “METODO”

CAPITULO 6 “RESULTADOS, DISCUSION, CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y SUGERENCIAS”

REFERENCIAS DOCUMENTALES

RESUMEN

En este estudio se expone el tipo de características de personalidad de 240 jóvenes universitarios mexicanos de seis diferentes carreras de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Deriva de un análisis de rasgos obtenidos por análisis factorial después de la administración del 16 PF Quinta Edición versión mexicana y de ello se desprende la elaboración y la exploración de los perfiles profesionales por competencias, lo cual apoya la validez predictiva del 16 PF Quinta Edición en la consejería vocacional, la selección de personal y en la predicción general del comportamiento.

INTRODUCCION

¿Cómo estudiamos la complejidad de la relación entre personalidad y el comportamiento organizacional?. El conocimiento organizacional de cualquier índole ha sido utilizado para la búsqueda del máximo rendimiento de las organizaciones y en nuestros días no es la excepción.

Sin embargo, a menudo los psicólogos laborales difieren respecto a que es lo más importante a la hora de llevar a cabo una evaluación de la personalidad y utilizarla como referencia o posible predictor del comportamiento del individuo en las organizaciones. No existen dos personas iguales y por ende no existen dos personas que puedan desarrollar su comportamiento organizacional de la misma manera, por lo que en cualquier organización formal es imprescindible tener parámetros y procedimientos de selección de las personas que laboran en dicha organización.

Hay innumerables métodos y/o procedimientos de evaluación, actualmente el Centro de Evaluación es uno de los mas utilizados para gestión de los recursos humanos, sin embargo un complemento esencial son las pruebas psicométricas que ofrecen diferentes y variados estilos de interpretación, y comúnmente son usadas en el ámbito organizacional. Sin embargo sea cual sea la elección del método de evaluación de los encargados de gestionar los recursos humanos en las organizaciones, en este estudio se expone la gran utilidad en el ámbito vocacional y organizacional de uno de los instrumentos mas usados y probados en psicometría, El Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell Quinta Edición en su versión mexicana.

Con el presente estudio se espera contribuir a la validez predictiva del cuestionario 16 PF Quinta Edición en dos de sus ocho formas de interpretación que son vocacional y organizacional. Así mismo se plantea establecer un perfil académico laboral de los estudiantes de la U.N.A.M. con el fin de explorar los rasgos de personalidad y las competencias profesionales de los estudiantes de acuerdo con la carrera y/o área de estudio en la que desarrollan sus estudios.

Se analizarán los rasgos de personalidad basándose en la Teoría Factorial de la Personalidad, tomando el enfoque de rasgo desarrollado por Cattell, el cual define a este como una predisposición de la persona para actuar de una forma determinada o particular (Pervin ,1998).

El resultado que se espera encontrar es una afinidad significativa entre el perfil por competencias profesionales que muestren los estudiantes y el área y/o carrera de estudio.

Los resultados de la investigación se espera que contribuyan a un estudio confiable y valido, usando una herramienta de medición como es el 16 PF Quinta Edición) y que permita y apoye una evaluación para la consejería vocacional más certera.

CAPITULO 1

PERSONALIDAD

1.1 DEFINICION

Cuando se habla de personalidad hay que remitirse a la apreciación de las diferencias individuales, es decir la conciencia del yo por parte del ser humano. Durante nuestra vida diaria observamos a las personas, tenemos contacto con ellas, ideamos conceptos e ideas respecto a sus características y a su manera de comportarse, realizamos predicciones del comportamiento y adaptamos nuestras actitudes, en mayor o menor medida, dependiendo de la forma en que actúen los que nos rodean, sin embargo, desde la antigüedad innumerables filósofos, psicólogos, incluso químicos, en el caso de Cattell, han dedicado un enorme esfuerzo para tratar de definir la personalidad. Han formulado un sin número de teorías; desde el enfoque psicoanalítico, el conductual, el humanista, etc. y apenas se han ideado las “necesarias” para ir avanzando en un estudio cada vez más profundo.

A través de los años se ha definido a la personalidad de distintas formas, lo que ha permitido que cada investigador estudie los fenómenos que considera importantes, sin embargo no hay una definición común para el concepto de *personalidad* (Pervin, 1999), aunque, hay una que pudiera englobar los aspectos más importantes y generales que la forman:

“La personalidad es una organización compleja de cogniciones, emociones y conductas que da orientaciones y pautas, es decir una coherencia, a la vida de una persona. Además refleja tanto la parte biológica, llamada temperamento, que esta regulada por los genes, como la parte de aprendizaje, denominada carácter, y que esta regulada por la experiencia” (Pervin, 1999).

1.2 DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

Uno de los temas que ha sido polémico en el estudio de la personalidad es el de su desarrollo, es decir como explicar la importancia e influencia de la genética y la experiencia en el comportamiento. ¿Es mas influyente una que otra? ¿Las dos son mutuamente excluyentes?.

Sir Francis Galton, quien es considerado como fundador de la “psicología individual” (Boring, 1950, citado en Pervin, 1999) y quien fue influenciado por la teoría de la evolución de Darwin, se dedicó a estudiar las diferencias individuales en las personas y si estas eran debidas a la herencia o no.

Galton concibió a la naturaleza (genética) y a la instrucción (experiencia) como dos aspectos opuestos, es decir se enfocó en descubrir que aspecto tenía mayor influencia en la personalidad, y en base a varios años de investigación y estudios de genealogía Galton concluyó que el aspecto que prevalece enormemente sobre el otro es el de la naturaleza; la influencia genética (Pervin 1999).

Galton empezó interesado en los caracteres heredados de los atributos humanos, especialmente la herencia de las aptitudes intelectuales. Estaba convencido de que las características humanas se heredaban y que estas se podían medir sistemáticamente. Por ejemplo, ideó el “silbato Galton” para medir la habilidad de oír tonos agudos. También inventó un sistema para clasificar genios y eminencias (es decir, talento superior en materias como leyes, literatura, política, ciencia y arte) así como un sistema de medición de la “pesadez” de los oradores. Con conocimientos de meteorología, creía que la medición cuantitativa era una característica necesaria del empeño verdaderamente científico. Su primer trabajo trataba la cuestión de si los genios y las eminencias tendían a venir de familia. Mediante la utilización de determinados criterios para clasificar estos talentos, y el estudio biográfico meticuloso de las familias de hombres de talento, Galton encontró una estrecha relación entre la proximidad biológica de dos hombres y la probabilidad de ambos de ser eminentes. Basándose en su descubrimiento de la tendencia del genio y la eminencia a venir de familia Galton concluyó que las diferencias individuales en la inteligencia y el talento son en gran medida heredadas (Pervin, 1999),

Este estudio de Galton solo sirvió para desencadenar, con mayor énfasis, en años posteriores la pregunta de si ¿La personalidad es debido a la naturaleza o a la instrucción?, después la pregunta se convirtió en ¿Es debido mas a la naturaleza o a la instrucción? y posteriormente se transformo en ¿Cómo interactúan la herencia y el ambiente para formar las características psicológicas que dan origen a la personalidad? (Pervin, 1999).

Dada la tendencia de inclinarse hacia un solo lado (naturaleza v.s. experiencia) la balanza es necesario señalar de manera clara y detallada una ruta equilibrada que permita concluir algo después de innumerables estudios. Al trazar esta ruta, es útil pensar en una imagen propuesta por el biólogo Waddington (1957). Empeñando en destacar la interacción progresiva entre los genes y el ambiente durante el transcurso del desarrollo, Waddington utilizó la analogía del movimiento de una bola bajando por un paisaje. El paisaje, que representa lo que está determinado genéticamente, puede tener muchas o pocas colinas y muchos o pocos valles, cada uno con su determinada altura o profundidad y escarpadura. La bola que desciende por el paisaje representa el desarrollo y la influencia de las fuerzas ambientales. La bola puede moverse solo dentro de los contornos del paisaje. Será difícil para la bola subir una colina o salir fuera de un valle cuyas paredes tienen forma de escaleras. Así, esta trayectoria de movimiento o desarrollo puede suceder solo por medio de un considerable impacto ambiental. Hay una progresión “natural”, o trayectoria de resistencia mínima, para la bola, pero puede ser desviada en varias direcciones. El número de trayectorias posibles depende del número de declives diferentes o valles asequibles para la bola en un punto particular. Así, a algunas etapas del desarrollo quedan abiertos. Generalmente, el hecho de tomar una trayectoria representa algunas privaciones o limitaciones de posibilidad para otros transcurso de desarrollo. Entonces, a medida que la bola desciende por el paisaje, se puede esperar que su posición final sea progresivamente definida, exactamente como se esperaría que con la edad varias características de la personalidad se definan progresivamente y tengan menos posibilidades de cambio. El punto clave, es que el movimiento de la bola, a lo largo del tiempo, puede ser entendido sólo desde el punto de vista de los contornos del paisaje y de las fuerzas que actúan sobre la bola, es decir, desde el punto de vista de la acción de unión de la herencia (paisaje) y el ambiente (las fuerzas que actúan sobre la bola) (Pervin, 1999).

En conclusión, después de revisar estas perspectivas se puede decir que las características de la personalidad están en función, siempre, de la interacción entre los genes y el ambiente, que no hay naturaleza sin instrucción y viceversa, es decir siempre están presentes en el desarrollo de la personalidad.

A continuación se revisarán por separado ambas perspectivas; primero la concerniente a la herencia y posteriormente la concerniente al ambiente.

1.2.1 HERENCIA

Los genes son la fuente de información que gobierna la dirección del desarrollo y el funcionamiento de las estructuras y los procesos biológicos. Es el funcionamiento de éstos procesos y estructuras, en conjunción con los acontecimientos ambientales, lo que gobierna el desarrollo de la conducta observada (Pervin, 1999).

Los seres humanos heredamos 23 pares de cromosomas, un par de cada uno de nuestros padres biológicos. Los cromosomas contienen miles de genes. Los genes están compuestos de una molécula llamada ADN y dirigen la síntesis de las moléculas de proteína. Los genes deben ser considerados como fuentes de información, que dirigen la síntesis de las moléculas de proteína por líneas particulares. Es la información contenida en los genes la que dirige el desarrollo biológico del organismo. Es esta información la que dirige el desarrollo biológico del óvulo fertilizado en un feto, del neonato completamente formado, del adolescente con características secundarias de sexo y de la persona de edad con características asociadas con lo viejo. (Pervin, 1999).

Es mucha la cantidad de información que contienen los genes, sin embargo es importante señalar que los genes no son los que gobiernan directamente a la conducta; no hay genes de un determinado rasgo, es decir no hay genes de introversión o timidez o genes de extraversión y audacia social o bien genes patológicos como de neuroticismo. Los genes influyen en el desarrollo de las características de la personalidad tales como los factores postulados en el modelo de los cinco grandes o los 16 de Cattell pero también mediante la dirección del funcionamiento biológico del cuerpo humano (Pervin 1999).

1.2.2 AMBIENTE

Como se ha mencionado, la herencia tiene una parte muy importante cuando se define la personalidad, pero no hay que olvidar que el producto final es debido a la interacción con el ambiente. Entonces, ¿Qué es lo que produce una diferencia en el ambiente?, ¿Que características ambientales son importantes al influir en el desarrollo de la personalidad?. Diversas investigaciones se han desarrollado con hermanos biológicos que crecen en el mismo ambiente familiar, es decir los niños que crecen en el mismo ambiente familiar comparten situaciones y/o experiencias familiares iguales pero también experiencias externas al entorno familiar, lo que se ha concluido es que las verdaderamente mas importantes son las experiencias únicas de cada hijo, es decir el grado de significación de esas experiencias son las que hacen aparecer las diferencias individuales. Por ejemplo dos hermanos pueden experimentar distintas situaciones ambientales, uno puede tener un excelente profesor en la escuela, el otro no, uno puede experimentar un viaje sumamente influyente, el otro no, o uno puede experimentar la muerte de un amigo y el otro no, es decir las situaciones de la vida cotidiana, reguladas en la mayoría de los casos por el azar, pueden desempeñar un papel sumamente importante en el desarrollo de la personalidad (Pervin 1999). Además de esto ultimo, Pervin (1999) afirma que es importante señalar que un factor que debe tomarse en cuenta es el hecho de que cada hijo viene a ocupar un determinado rol en la familia, entonces, es casi obvio que las características ambientales que cada hijo experimente serán diferentes, a pesar de tener experiencias compartidas, es decir, una vez mas el grado de significación que le dé un hijo a un evento familiar compartido varía.

Entonces se puede decir que la instrucción toma un papel igual de importante que el genético, las experiencias dentro y fuera de la familia tienen efectos importantes en el desarrollo de la personalidad (Pervin 1999).

En conclusión, la genética y la experiencia comienzan a interactuar, desde que nace una persona, iniciando un proceso que delimita las características del ser humano, y el cual continuará toda su vida.

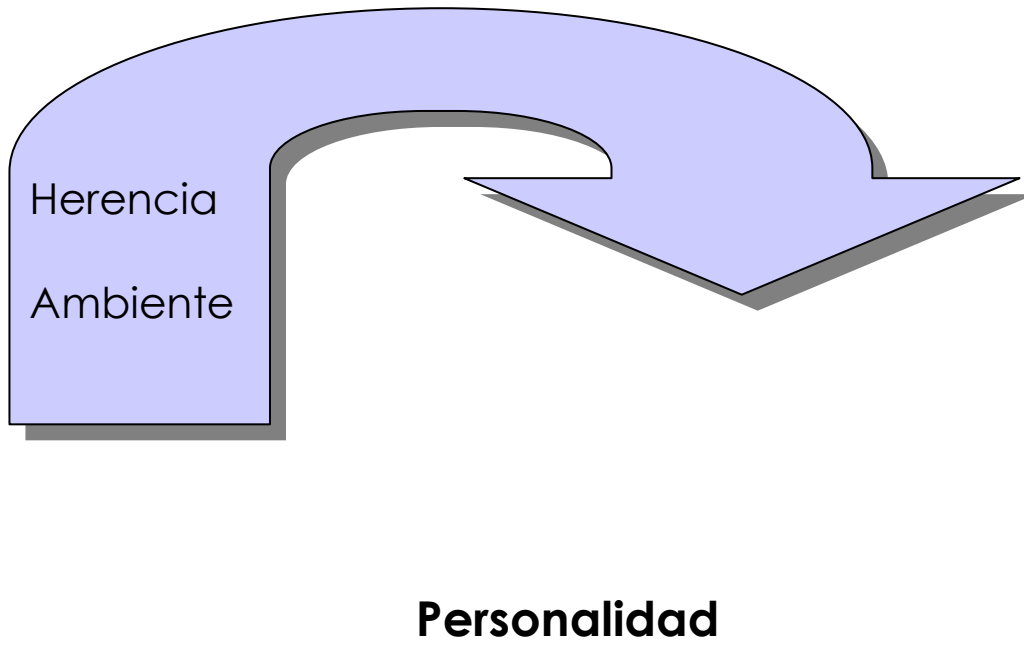


Figura 1.1 Componentes que forman la personalidad

1.3 MEDICION DE LA PERSONALIDAD

Cattell distingue tres métodos de estudio o investigación de la personalidad. El bivariado, el cual maneja dos variables, variable independiente la cual manipula el investigador y variable dependiente la cual se mide para observar los efectos de las manipulaciones experimentales, es decir el diseño experimental clásico. El multivariado, el cual estudia la relación entre muchas variables a la vez, además de que en este método el experimentador no manipula variables, sino que permite a la vida cotidiana hacer los experimentos y luego usa métodos estadísticos para establecer dimensiones significativas y establecer conexiones causales, el análisis factorial es el mas claro ejemplo de este método. Y el método clínico, el cual se basa en estudiar conductas importantes tales como ocurren y después buscar la legitimidad en el funcionamiento del organismo, es decir usa la intuición para valorar variables (Cattell citado en Pervin, 1999).

En un sentido mas concreto en un proceso multivariado hay instrumentos de apoyo como los tests de personalidad, que en la terminología psicométrica, son instrumentos que se utilizan para medir las características motivacionales, emocionales, interpersonales y de actitudes, rasgos distintos a las habilidades (Anastasi, 1998), y para medir estas características denominadas rasgos es necesario utilizar un método como el análisis factorial el cual permite reducir el numero de categorías necesarias para explicar los fenómenos conductuales al buscar patrones constantes en su ocurrencia.

1.4 PRINCIPALES TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Según Pervin (1999) una teoría de la personalidad se acepta como valida cuando cumple criterios de globalidad, parsimonia y relevancia, esto quiere decir que una teoría debe explicar fenómenos variados con pocos elementos y que a la vez, ese planteamiento genere nuevo conocimiento. Así, encontramos diferentes y variadas teorías sobre personalidad que a continuación revisaremos.

1.4.1 ENFOQUE PSICOANALISTA

El principal exponente de esta corriente fue Sigmund Freud (1856-1939), quien fue alumno del médico francés Jean Charcot y trabajó durante mucho tiempo en la clínica neurológica de este último observando y tratando de explicar el trastorno de histeria en colaboración con Charcot y algunos otros médicos. Freud desarrolló su propia teoría de personalidad y método de terapia, el psicoanálisis, el cual ha influido en millones de vidas alrededor del mundo (Pervin 1999).

La teoría psicoanalítica hace énfasis en los procesos inconscientes, la importancia de los instintos (pulsiones) sexuales y agresivos, la importancia de la experiencia temprana en la formación de la personalidad y el papel de la ansiedad y de los mecanismos de defensa en la formación de la neurosis (Pervin, 1999).

Freud utilizó tres términos básicos para explicar su teoría, el ello, el yo y el super yo, términos que incluso son del dominio popular, y hacen referencia inmediata a la Psicología.

El ello hace referencia a los instintos primarios e ineludibles de la persona, tales como los instintos sexuales, el hambre, el dolor, etc, el super yo es lo que la persona cree que tiene o debe de hacer en situaciones específicas y está regido por reglas sociales y morales y el yo es el estado consciente que tiene la persona (realidad), es decir el resultado de “equilibrar” los deseos del ello de acuerdo a las demandas del super yo; es el punto medio (Hall Lindzey, 1970).

La teoría psicoanalítica sostiene que el origen de los trastornos de personalidad se desarrollan por conflictos entre el ello y el super yo que el estado consciente de la persona (yo) no puede equilibrar adecuadamente (Hall y Lindzey 1970). Por ejemplo, una persona puede desear expresar su ira (ello), pero puede sentirse avergonzada de estar enojada o temer el castigo de las otras personas (super yo) (Pervin, 1999) entonces se crea un conflicto que puede desencadenar un estado de neurosis severo o sutil, eso dependerá de la cantidad de energía que posea el conflicto entre el ello y el super yo (Hall y Lindzey 1970).

La teoría psicoanalítica ha sido discutida y rechazada por varios psicólogos, incluso algunos fueron “discípulos” de Freud, tales como Carl Jung y Alfred Adler, quienes

se separaron y formaron sus propias teorías, difiriendo no del todo pero si en algunos aspectos de la teoría psicoanalítica de Freud (Hall y Lindzey, 1970).

La teoría freudiana maneja etapas de desarrollo infantiles tales como la **oral, anal, fálica, latencia y genital** en las cuales el niño tiene el propósito de sentir placer; la pulsión. (Hall y Lindzey, 1970)

La primera es la etapa oral, la cual se desarrolla a partir de que el niño nace hasta el primer año de vida aproximadamente, en el cual según Freud (tomado de Hall y Lindzey, 1970) la **libido** se satisface al “mamar”, ya que la boca es la región con mayor actividad dinámica. La segunda etapa, la anal, se refiere a la satisfacción que el niño tiene por el control de esfínteres, proceso desarrollado en el segundo año de vida, y que tiene que ver con conductas agresivas, celos, posesividad, etc., la siguiente etapa es la fálica, en la cual los órganos sexuales llegan a constituir las zonas erógenas dominantes y aparecen dos de los conceptos mas comunes de la teoría freudiana; el complejo de Edipo y la angustia de castración, el primero se desarrolla por los deseos sexuales que cada niño tiene por el padre del sexo opuesto y que finalmente serán reprimidos en el caso de los varones por el miedo a ser castrados y en las niñas por la envidia de “algo valioso” que ha perdido. Según Freud, estas tres etapas son denominadas pregenitales ya que el niño atraviesa por un periodo prolongado de latencia en la cual esos impulsos están reprimidos y es hasta la adolescencia que resurgen estos impulsos pregenitales; si ellos son adecuadamente sublimados por el yo, el individuo entra en el periodo final de madurez denominada etapa genital, regulada por la adolescencia (Hall y Lindzey, 1970).

Según Freud (tomado de Hall y Lindzey, 1970), todos los trastornos de personalidad tienen su explicación en las primeras etapas de desarrollo, es decir que dependiendo del modo en que se hayan desarrollado (satisfacción) las asociaciones del niño en cada etapa, se desarrollarán los problemas de personalidad que presentará cuando sea adulto. Por ejemplo, la terapia psicoanalítica utiliza el método de asociaciones libres, el cual consiste en que el paciente diga todo lo que le viene a la mente durante toda la terapia, para que así el psicoanalista pueda analizar e interpretar de manera consciente los deseos, miedos y mensajes inconscientes del paciente (Hall y Lindzey, 1970).

En esencia, el psicoanálisis, como método clínico de investigación trata los deseos y miedos que tiene la gente, sus recuerdos respecto a su funcionamiento actual, los recuerdos de sus interrelaciones del presente, sus intentos para hacer frente a sentimientos dolorosos como la ansiedad y la vergüenza (Lewis, 1992^a tomado de Pervin, 1999) y su aversión a compartir pensamientos y sentimientos con otros, y a veces con uno mismo. (Pervin, 1999).



Tabla 1.1 Desarrollo de la personalidad de acuerdo con la teoría Freudiana

1.4.2 ENFOQUE CONDUCTISTA

La teoría conductista se basa en el estudio objetivo de la personalidad, dejando de lado términos como la introspección o inconsciente, un estudio experimental y científico de la psicología, como lo manifestaba J.B. Watson, quien no ignoraba los fenómenos mentales dentro del individuo, pero los dejaba de lado ya que, según él, no eran observables, por lo que no se podían estudiar científicamente (Pervin 1999).

El conductismo esta basado en el método experimental, el cual manipula dos o más variables para ver los efectos que tiene una(s) en la(s) otra(s). Algunos nombres de los principales exponentes de este enfoque fueron John B. Watson, B.F. Skinner (condicionamiento operante), I. Pavlov (condicionamiento clásico) para ellos, la Psicología no era más que el estudio del desarrollo de conexiones estímulo-respuesta. (Pervin, 1999).

Parten de que todas las conductas, tanto las adaptadas como inadaptadas, se aprenden según principios concretos ampliamente estudiados. Los terapeutas conductuales creen que se pueden aplicar los mismos principios del aprendizaje para corregir los trastornos de conducta (Pervin 1999).

En un lenguaje conductista las acciones que dan forma a la personalidad se regulan mediante la manipulación de algún estímulo que cambia la probabilidad de incidencia de “x” conducta en el futuro (Hall y Lindzey, 1970).

El enfoque conductista manifiesta que el ser humano responde manera automática a estímulos que ha asociado como placenteros o aversivos, en estímulos que la persona percibe como placenteros la reacción es inmediata a desarrollar determinada conducta y con estímulos aversivos la persona tiende a evitar la conducta para evitar el “castigo”, en conductismo, a este fenómeno se le llama discriminación (Hall y Lindzey, 1970). Un ejemplo mas de este enfoque es la teoría del **valor x expectativa** nos dice que el ser humano es capaz de tomar decisiones en función del valor de beneficio que obtendrá al desempeñar cierta conducta (Hall y Lindzey, 1970).

El valor de beneficio esta regulado por el valor que un resultado tenga para nosotros y por la probabilidad de ese resultado. Así pues, en la toma de decisiones, realizamos una serie de cálculos rápidos sobre la probabilidad de que la conducta conduzca a lo que queremos y sobre el valor de de lo que queremos (Pervin, 1999).

En pocas palabras se trata de un modelo muy racional y objetivo para explicar la conducta humana.

Para los teóricos de esta corriente la comprensión de la personalidad evolucionará con la comprensión del organismo humano (Hall y Lindzey, 1970).

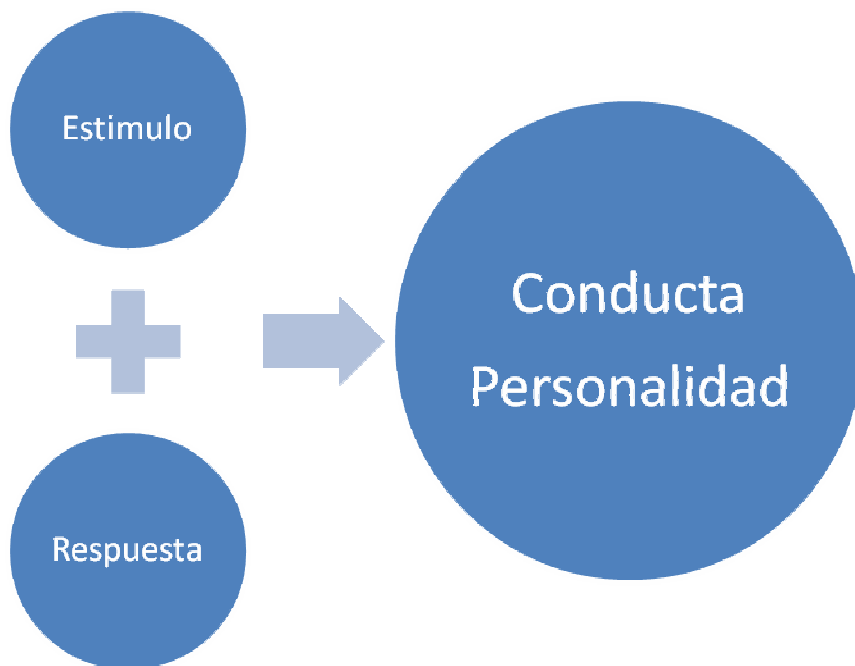


Figura 1.2 Componentes de la personalidad acorde al enfoque conductista.

1.4.3 ENFOQUE HUMANISTA

Dos de los referentes más importantes de este enfoque son Carl Rogers y George Kelly, sus aportaciones más importantes son el desarrollo de la teoría de la personalidad basada en el yo (self) y el desarrollo de la teoría de la personalidad de los constructos, respectivamente (Pervin, 1999).

Según Pervin (1999), Carl Rogers (1902-1987) debe ser el teórico de la personalidad más representativo e influyente del llamado *Movimiento del potencial humano*. Respondiendo al punto de vista psicoanalítico, que considera que la persona se mueve por fuerzas ocultas en el inconsciente, y al conductista, que ve a la persona como si solo respondiera a estímulos externos, Rogers subrayó el desarrollo del organismo hacia el crecimiento y la autorrealización (Pervin, 1999).

El principal punto de atención de Rogers fue el “yo”(self), la manera en como la persona experimenta su “yo”. El mismo admitió, que al inicio, el término “yo” de enfoque psicoanalista le parecía subjetivo y vacío, sin embargo su percepción cambió cuando empezó a apreciar que sus pacientes le contaban sus problemas en función de las características del “yo”, por lo que tomó este concepto como la estructura de su teoría (Pervin, 1999).

El método de Rogers se basa principalmente en hacer observaciones de tipo clínico en psicoterapia y después formular hipótesis respecto a esos datos, es decir a el le parecía que el material clínico obtenido en sus terapias ofrecía una valiosa comprensión del funcionamiento y raciocinio del ser humano (Pervin, 1999).

Rogers fue quien desarrollo la terapia enfocada al paciente, aunque marco una pauta al llamarlo “cliente”, es decir trataba de guiar al “cliente” hacia una satisfacción total con su vida (Pervin, 1999).

Para Rogers lo más importante en la vida de la persona es la experiencia y la autorrealización en base a ella, es decir trataba de proporcionar las herramientas necesarias a los pacientes para que pudieran realizarse como personas, respecto a sus metas, características sociales y culturales (Pervin, 1999).

Como vemos, es un método bastante sensato y práctico para “resolver” los problemas relacionados a la personalidad.

Por otro lado Kelly considera al individuo como alguien que realiza constructos o “interpretaciones” acerca del comportamiento de los demás, en mayor o menor medida la gente siempre esta haciendo pronósticos del comportamiento de quienes los rodean (Pervin, 1999).

En pocas palabras la teoría de Kelly se basa en la manera en que las personas consideran y procesan la información sobre el mundo, incluyéndose ellos mismos (Pervin, 1999).

Ambos teóricos, Rogers y Kelly hicieron aportaciones importantes respecto a las teorías de la personalidad, por lo que es difícil establecer el grado de repercusión que tuvieron en las concepciones posteriores de otros investigadores de la personalidad (Pervin,1999), pero su importancia, como métodos de psicoterapia, es indudable.

La corriente existencialista maneja el concepto del “ser”, el cual abarca distintas etapas en la vida de una persona, es decir modos diferentes de existir en tiempos y espacios distintos, por ejemplo cuando se es bebe, niño, joven, adulto, adulto mayor, si bien es cierto que cada etapa de vida pasada moldea la conducta humana, siempre ésta se desarrolla desde el presente mismo, desde como se interpreta el presente y que decisiones se toman respecto a él, es decir desde el “ser” presente o actual (Hall y Lindzey, 1970).

Victor Frankl, (Frankl, 1977) psicólogo austriaco y en un principio colaborador de Freud, merece una mención indiscutible cuando hacemos referencia al enfoque humanista, si bien Rogers y Kelly enfocan sus teorías en las características de autorrealización y de constructos desarrollando estrategias humanistas en terapia, Frankl fue pionero desarrollando la corriente humanista-existencialista, la cual habla acerca de la importancia que las personas le dan al encontrar un verdadero sentido a la vida. Frankl (1977) sostenía que la motivación ponderada en el ser humano es la búsqueda de un sentido para la propia vida, en otras palabras el porque y para que de su existencia. Frankl consideraba que lo importante en el desarrollo de la personalidad no es lo que la persona pueda esperar de las circunstancias ambientales y de la vida misma sino de cómo actuar y lo que pueda “dar” a la vida, es decir, la libertad de tomar la decisión de cómo actuar en función de un conjunto de circunstancias específicas (Frankl 1977). Para Frankl, los valores son

fundamentales en las decisiones que toman las personas, en función de ellos, podrán adoptar una determinada actitud y posición a las situaciones que se enfrentan, de este enfoque provienen términos como el de resiliencia, que no es más que la capacidad que tiene el individuo para sobreponerse a las adversidades y continuar la búsqueda de un sentido en su vida (Hall y Lindzey, 1970).

Frankl maneja que en el ser humano se desarrolla un complejo de vacuidad (vacío), es decir mientras las personas estén haciendo lo que los demás esperan de ellas o lo que los demás quieren que hagan entonces persistirá este complejo en el “ser”; por otro lado cuando la persona hace una introspección y en si misma y sabe que es lo que esta buscando en la vida entonces se desarrolla la libertad del ser; la “felicidad” es solo un medio para llegar a la concretación de ese sentido de vida y poner punto final al vacío existencial; en otras palabras, la felicidad en la vida del ser humano solo es consecuencia inminente de la búsqueda del sentido de vida. (Frankl 1977).

El enfoque de Frankl es lo que da origen a la *Logoterapia*, en un sentido estricto, este tipo de psicoterapia ayuda al individuo a buscar y a encontrar el sentido a su vida, entendiendo esto último como el logro de metas y satisfacción por la vida misma, de acuerdo con la congruencia con sus valores, sentimientos, y cogniciones, incluso enfrentándolo a lo que no puede aceptar abiertamente respecto a sus deseos genuinos; es un tipo de psicoterapia personalista muy efectiva (Frankl 1977).



Figura 1.3 Modelo Humanista-Existencialista

Como se ha revisado, se han formulado numerosas teorías de la personalidad, desde Freud, quien planteaba que la persona se mueve por fuerzas ocultas en el inconsciente (Pervin 1999), pasando por Skinner, quien decía que la persona solo responde a estímulos externos (Hall y Lindezy, 1970), hasta en años mas recientes, Rogers quien plantea que la autorrealización y la experiencia es lo mas importante en las personas(Pervin 1999), sin embargo existe un enfoque que ha venido ejerciendo una fuerte influencia desde 1940, la combinación de métodos estadísticos con los cuestionarios o escalas de medición basados en el concepto de rasgo; el principal exponente de esta corriente es Raymond Bertrand Cattell y dicho enfoque es el Factorial (Hall y Lindzey 1970).

1.5 CLASIFICACION

Cattell concibe a la personalidad como una estructura compleja y diferenciada de rasgos, cuya motivación, depende en gran medida, de un subconjunto llamado rasgos dinámicos, los cuales analizaremos mas adelante (Pervin 1999).

El concepto de *rasgo* es el mas importante de los formulados por Cattell y lo define como “una estructura mental” inferida a partir de la conducta observada y destinada a explicar la regularidad o coherencia de ésta (Hall y Lindzey, 1974).

Raymond Bertrand Cattell nació en 1905 en Devonshire, Inglaterra. Obtuvo la licenciatura en química de la universidad de Londres en 1924, posteriormente estudio psicología y obtuvo un doctorado en la misma universidad en 1929. Obtuvo experiencia en el ámbito clínico ya que dirigió una clínica de orientación infantil, sin embargo su formación era química, por lo que creía necesario desarrollar una clasificación de los elementos básicos de la personalidad, algo parecido a una tabla periódica de los elementos químicos, pero en este caso de elementos de la personalidad, el los clasifico como rasgos, los cuales correlacionaban entre si, es decir crecían y decrecían juntos, y el método estadístico para descubrir esos rasgos era el análisis factorial (Pervin, 1999).

La psicología del rasgo surge con Allport (1897-1967) y Eysenck quienes hicieron aportaciones sumamente importantes a esta teoría, también J.P. Guilford realizó

importantes investigaciones al respecto, sin embargo quien retomó esas investigaciones y aportaciones (junto con sus propias investigaciones) para formular la teoría factorial de la personalidad fue Cattell (Pervin, 1999).

1.5.1 GORDON W. ALLPORT

Allport concebía al estudio de la personalidad como un enfoque abierto en el cual cualquier idea o aportación científica de cualquier índole era digna de tomarse en cuenta, así mismo en su obra mas famosa "Personality: A Psychological Interpretation" la define como una organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su peculiar ajuste al ambiente (Personality: A Psychological Interpretation 1937 pág. 48; tomado de Bischof 1985).

Allport manejó conceptos importantes como el de motivación, el cual según el, influían una serie de factores en el desarrollo de la misma en el individuo. Allport fue el pionero del concepto de rasgos, el defendió la idea de mantenerlo como parte fundamental de su teoría pues, según el, es el único enfoque posible si se desea comparar individuos, además de que representaba una unidad de estudio de la personalidad (Bischof 1985).

De acuerdo con Bischof (1985), Allport define a un rasgo como la disposición generalizada que sirve para comparar con utilidad a las personas.

Cabe aclarar que a pesar de que Allport inició el estudio de los rasgos de la personalidad, difería en lo referente a los análisis estadísticos de la teoría factorial (Bischof, 1985).

Quizás la más clara aportación de Allport al enfoque de rasgo, a pesar de que jamás consideró a un método único para diagnosticar la personalidad, es que siempre lo considero como el mas apto para comparar una persona con otra (Bischof 1985).

1.5.2 H.J. EYSENCK

H.J. Eysenck consideró a la personalidad como una organización jerárquica, es decir, en un nivel mas general están las dimensiones amplias o tipos; en un siguiente nivel, los rasgos (rasgos fuente o fundamentales de Cattell); y en el tercer nivel se encuentran las respuestas específicas, es decir, la conducta que realmente se manifiesta. En el primer nivel (tipos) Eysenck analiza la personalidad a lo largo de tres dimensiones amplias: neuroticismo, extraversión-introversión y psicoticismo (Pervin, 1999).

Eysenck, al igual que Cattell, utilizó tests de clasificación, de cuestionarios y situacionales para investigar los factores de la personalidad. También se interesó en las influencias hereditarias sobre la personalidad y realizo varios estudios al respecto (Hall y Lindzey, 1974).

Una innovación metodológica importante de Eysenck en el análisis factorial es la técnica del análisis de criterio, en la cual se adecúa un factor en el análisis de manera de dar una separación máxima a un grupo de criterio determinado, es decir, Eysenck, para definir su factor "neuroticismo", lo alinea para distinguir con la mayor claridad entre dos grupos de soldados, uno de ellos integrado por neuróticos (Eysenck, 1952 tomado de Hall y Lindzey, 1974).

Se puede considerar que la principal característica del enfoque de Eysenck (Eysenck y Eysenck, 1968 tomado de Hall y Lindzey, 1974) es el empleo del análisis factorial en un marco teórico definido (Hall y Lindzey, 1974).

1.5.3 J.P. GUILFORD

Guilford es quizás el psicólogo más conocido por su trabajo sobre la inteligencia y la creatividad, y por sus textos sobre estadísticas y métodos psicométricos. Sin embargo, sus análisis factoriales de los rasgos de la personalidad se remontan al comienzo de la década de 1930, cuando publicó un trabajo demostrando que los ítems de los cuales se esperaba que midieran el rasgo singular de la introversión-extraversión, en realidad definieron varios factores distintivos de la personalidad (Guilford y Guilford, 1934, tomado de Hall y Lindzey, 1974).

Un resultado de su investigación fue el inventario de personalidad llamado Examen del Temperamento de Guilford y Zimmerman (Guilford Zimmerman Temperament Survey) (Guilford y Zimmerman, 1949), el cual mide 10 rasgos definidos desde el punto de vista factorial, mismos rasgos que se asemejan a los usados por Cattell para realizar el Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad. (Hall y Lindzey, 1974).

Guilford resalta en sus múltiples publicaciones a los estudios analíticos factoriales como un modelo único y lógico para unificar los hechos de las diferencias individuales. (Hall y Lindzey, 1974).

En parte tiene razón en el sentido que hasta ahora no existe un algún método equiparable al proporcionado por la teoría factorial. Guilford, al igual que Eysenck, considera a la personalidad como una estructura jerárquica de rasgos, desde los tipos, luego los rasgos primarios, hasta los hexes (disposiciones específicas que pueden describirse como hábitos) y en el nivel inferior las acciones específicas. Guilford también reconoce subregiones principales de la personalidad, tres de las cuales: dimensiones de capacidad, dimensiones de temperamento y dimensiones hórnicas corresponden aproximadamente a los rasgos de capacidad, de temperamento y dinámicos de Cattell (Hall y Lindzey, 1974).

Además Guilford incluye una clase de dimensiones somáticas y una categoría adicional de dimensiones patológicas para incluir los trastornos de la personalidad. Guilford gusta de organizar las dimensiones de cualquiera de estos aspectos en tablas o matrices de rectángulos bi o tridimensionales, en donde un factor determinado se ve como una función o cualidad mas general y es expresado en un

cierto aspecto de la conducta (Hall y Lindzey, 1974). Así, por ejemplo, en el ámbito del temperamento una dimensión “positiva-negativa” produce en la conducta general un factor de “seguridad-inferioridad” y en el ámbito emocional un factor de “jovialidad-timidez”. Estos principios organizativos no se descubren solo con el análisis factorial, pero representan interpretaciones o esquemas en donde pueden ordenarse los factores ya descubiertos, y pueden dirigir las búsquedas de nuevos factores para llenar los espacios libres que quedan en las tablas. En el dominio de la capacidad, el esquema es el modelo bien conocido de “estructura del intelecto” de Guilford (Hall y Lindzey, 1974).

1.6 TEORIA FACTORIAL DE R.B. CATTELL

Cattell tiene una definición de personalidad bastante práctica; la define como *aquello que permite predecir lo que una persona hará en una situación determinada* (Hall y Lindzey 1970). Como vemos, es una definición concreta que apoya ésta investigación si se toma en cuenta que lo que se quiere medir son las competencias profesionales y la única manera de medirlas es mediante observación del comportamiento, método mediante el cual, junto con datos de historia de vida y de pruebas psicológicas, fue construido el Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad.

Cattell coincide con Allport al juzgar que existen rasgos comunes, presentes en todos los individuos o al menos en los que comparten ciertas experiencias sociales; así mismo existen rasgos singulares que solo corresponden a un individuo en particular y que no aparecen exactamente de la misma forma en ninguna otra persona. Los rasgos singulares pueden ser divididos en dos grupos, el de los relativamente singulares, cuya singularidad deriva del poco diferente ordenamiento de los elementos que constituyen el rasgo, y el de los intrínsecamente singulares, en el que cada individuo posee rasgos genuinamente diferentes que no se presentan en ningún otro (Hall y Lindzey, 1974).

Un rasgo describe la manera en como se comportan las personas, es decir, se puede decir que los rasgos son los elementos básicos que conforman la personalidad e incluyen términos comunes tales como asertivo, amable comunicativo, entre muchos otros (Pervin 1999).

Cattell señala dos maneras de distinguir rasgos, la primera distingue tres tipos de rasgos, **rasgos de capacidad, rasgos de temperamento y rasgos dinámicos**. La segunda manera distingue dos tipos, **rasgos superficiales y rasgos fuente**. Los rasgos de capacidad se relacionan con las habilidades y capacidades de un individuo que le permiten funcionar de manera efectiva, un ejemplo de rasgo de capacidad es la inteligencia. Los rasgos de temperamento se relacionan con la vida emocional de la persona, con la conducta individual, es decir, si una persona tiende a reaccionar reflexiva o impulsivamente, si es tranquila o visceral, si trabaja rápido o lento, etc. todo varía de persona a persona según su temperamento. Los

rasgos dinámicos son los que se asocian a la vida motivacional del individuo, es decir las metas, objetivos y prioridades que busca cada persona (Pervin, 1999).

Las diferencias entre los rasgos superficiales y los rasgos fuente es a un nivel conductual, es decir, los rasgos superficiales expresan conductas que superficialmente parecen unidas pero no necesariamente aparecen y/o desaparecen juntas, ni tienen una causa común. Un rasgo fuente representa una asociación entre varias conductas que varían juntas para formar una dimensión unitaria. Se puede decir entonces que los **rasgos fuente** son la base que construye la personalidad (Pervin, 1999).

Los rasgos superficiales, producidos por la interacción de rasgos fuentes o fundamentales, son presumiblemente menos estables en general que los factores. Cattell admite la posibilidad de que los rasgos superficiales pueden aparecer, ante el observador común, como mas validos y significativos que los fundamentales puesto que corresponden al tipo de generalización que puede hacerse sobre la base de la simple observación; sin embargo, estos últimos son los que a la larga demuestran poseer mayor utilidad en cuanto atañe a la explicación de la conducta (Hall y Lindzey, 1974).

Naturalmente, cualquier rasgo simple puede ser el resultado de la acción de factores ambientales, hereditarios o de una combinación de ambos. Según Cattell, en tanto los rasgos superficiales resultan necesariamente de una mezcla de estos últimos factores, los rasgos fuente o fundamentales pueden ser divididos, por lo menos, en dos tipos: los que reflejan las condiciones ambientales y los que reflejan la herencia; dicho con mas amplitud, los factores constitucionales denominados respectivamente, rasgos moldeados por el ambiente y rasgos constitucionales (Hall, Lindzey, 1974).

En un sentido mas amplio se podría decir que los rasgos fuente o fundamentales constituyen influencias puras e independientes, por lo tanto, son producto o de la herencia o del ambiente.

Podemos denominar rasgos fuente o fundamentales constitucionales a los patrones surgidos de condiciones o influencias internas. Y a los *rasgos fuente o fundamentales moldeados por el ambiente* son fijados por algo exterior, ya que surgen del efecto modelador de las instituciones sociales y de las realidades físicas que constituyen el patrón cultural (Hall y Lindzey, 1974) .

La apreciación de Cattell habla acerca de tres grandes fuentes de datos sobre la personalidad; la historia personal que no es más que un informe detallado acerca del comportamiento de una persona en un entorno cotidiano y social; la segunda es el cuestionario de autoevaluación que se refiere a las propias apreciaciones personales sobre la conducta del sujeto, es decir una apreciación interna de las propias conductas; y la tercera fuente es el test objetivo; la creación de situaciones especiales en las cuales puede clasificarse la conducta de manera objetiva tales como lápiz y papel o incluir instrumentos de varios tipos (Pervin 1999).

Se podría decir que las teorías de la personalidad que se basan en el análisis factorial reflejan la actual importancia de los métodos cuantitativos en psicología y son, a su vez, reflejos de muchos estudios especialmente programados de la personalidad. Eysenck, Cattell y otros trabajadores de este campo se han mostrado francamente dispuestos a convertir sus ideas teóricas en pasos empíricos. En contraste con otras teorías de la personalidad, las factoriales no revelan tendencia alguna a desarrollarse como un conjunto de abstracciones con prescindencia de la apreciación empírica; de hecho, la separación neta que existe entre teoría y experimento es mínima. Al parecer, se puede asegurar que tal vigor empírico ha de permanecer en el futuro no solo en razón del talento demostrado por quienes trabajan en este terreno sino también porque la orientación de los individuos que eventualmente adopten estas formulaciones será casi con certeza similar (Hall y Lindzey 1974). En síntesis, la naturaleza de esta posición constituye la garantía de que quienes la asuman estarán sumamente interesados en la tarea empírica; por otra parte, dada la profunda atracción que los psicólogos contemporáneos sienten por lo cuantitativo, es muy improbable que escaseen los estudiosos preocupados por el avance y el desarrollo de este cuerpo de pensamientos y hallazgos empíricos. Digamos que, en un campo de la psicología que se caracterizó por la sensibilidad y la subjetividad, los factorialistas han introducido una base de rigor mental y acento en lo concreto, allí donde muchos psicólogos de la personalidad se han conformado con elaborar conceptos y suposiciones, en grado tal, que el investigador queda atrapado en conflictivas implicaciones de carácter conceptual y subjetivo. Por otro lado el teórico factorial se inclina a concretar sus convicciones en términos de un sencillo conjunto de dimensiones o factores: la simplicidad y la claridad son así virtudes cardinales de esta rama teórica (Hall y Lindzey, 1974).

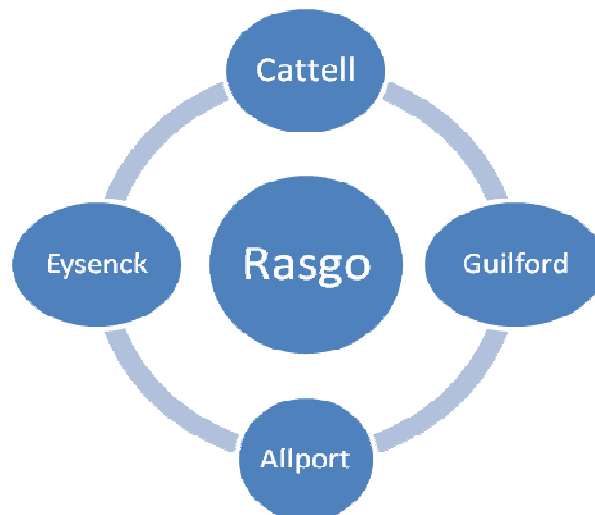


Figura 1.4 Principales pioneros de la teoría del rasgo

1.6.1 CRITICAS AL MODELO FACTORIAL

La mayoría de los teóricos de la personalidad ha llegado a la formulación de conceptos, terminologías y variables de la personalidad mediante un proceso meramente intuitivo, el investigador factorial tiene un proceso objetivo el cual puede ser repetitivo para la determinación de las variables subyacentes que componen la personalidad, y si bien se puede discutir la opinión según la cual las variables están determinadas por el análisis de los factores más que por las pruebas psicométricas incluidas en él, no es posible objetar la afirmación de que dicho análisis suministre al menos ciertas pruebas acerca de la real existencia de la variable concebida y representada por la medición inicial. Es decir, que aun cuando el análisis de los factores dependa de ideas previas, como seguramente ocurre, brinda los medios aptos para evaluar la productividad de esas ideas; por el contrario muchos teóricos de la personalidad han generado ideas y variables de personalidad que jamás sometieron a prueba (Hall y Lindzey 1974).

Los teóricos de la personalidad deben su formación más al ambiente clínico que a las estadísticas o a la computación, por lo que han generado muchísimas críticas a la teoría factorial, y es hasta cierto punto comprensible, sin embargo una de las críticas más enérgicas fue la postulada por Allport en 1937, la cual manifiesta que

los teóricos factoriales crean sistemas de artefactos sin verdadera relación con ningún individuo singular y, por lo tanto, distorsionan y falsean la realidad, el ejemplo que pone es el siguiente:

“Se recupera una muestra de población, cuanto mas grande mejor; la mezcla es tan hábil que el resultado es una cadena de factores en la cual cada individuo ha perdido su identidad, en la cual sus disposiciones aparecen mezcladas con las disposiciones de los demás. Así, los factores obtenidos son tendencias promedio. Nada se puede afirmar sino que el factor es un componente empíricamente derivado de la personalidad promedio y que la personalidad promedio es una completa abstracción” (Hall y Lindzey, 1974).

Así como Allport, muchos psicólogos juzgan que las teorías factoriales no son, en absoluto, teorías; algunos de los sistemas se limitan a especificar variables o factores importantes, pero sin indicación alguna acerca de los procesos evolutivos ni exposición detallada de los supuestos sobre la conducta como lo requiere la formulación de predicciones concernientes a datos no observados. Sin embargo, esta crítica no se aplica al modelo de Cattell, tampoco del de Eysenck o Guilford, pues los tres ubican los factores dentro de un marco teórico (Hall y Lindzey, 1974).

Como se ha mencionado, cualesquiera sean las limitaciones de las teorías factoriales, es indudable, que la importancia dada a la claridad y los apropiados estándares de medición constituyen una muy sana influencia. Resta determinar aún si el contenido de las teorías factoriales puede o no constituir una contribución fructífera a futuras teorías de la personalidad; en cualquier caso, es indiscutible que el estilo del enfoque factorial producirá importantes efectos sobre la forma en que aquellas se desarrollen (Hall y Lindzey, 1974).

1.6.2 ANALISIS FACTORIAL

El creador del análisis factorial fue el psicólogo inglés Spearman (1904) quien trabajo en diversas investigaciones relativas a las aptitudes mentales (Spearman 1927). En sus trabajos planteaba que si examinamos dos tests de capacidad

cualesquiera relacionados entre si, se espera hallar dos tipos de factores que contribuyen a determinar el desempeño del sujeto, un factor global o general (fluidez verbal, inteligencia general, nivel educacional, etc.) importante con respecto de ambos tests y un factor específico (memoria visual, percepción espacial, información específica) único para cada test; el método de análisis factorial fue diseñado como medio adecuado para apreciar e identificar los factores generales (Hall, Lindzey, 1970).

El empleo del análisis factorial en el estudio de la personalidad comenzó con investigadores como H.J. Eysenck y J.P. Guilford quienes fueron pioneros en su uso. Sin embargo fue R.B. Cattell quien desarrolla ampliamente la teoría factorial de la personalidad (Hall y Lindzey, 1974).

Los estudios por parte de Guilford y sus colaboradores consistieron en correlacionar los reactivos individuales de muchos inventarios de personalidad que existían en esa época. El proceso del análisis factorial opera de la siguiente manera:

El primer paso consiste en tener cantidades de medidas significativas y cuantificables de la conducta y que a la vez representen diferentes aspectos de esta. El siguiente paso consiste en realizar el análisis estadístico para descubrir los factores subyacentes que determinan el cambio en las variables externas, es decir se trata de identificar un número de factores básicos cuya acción explique la mayoría de las variaciones en esa cantidad de medidas cuantificables obtenidas.

El tercer paso consiste en determinar en que grado, cada uno de los factores identificados, contribuye a determinar cada conjunto de puntajes. El cuarto y último paso consiste en asignar nombres a los factores e interpretar su significado psicológico en base a la naturaleza de las medidas particulares que tienen una gran carga de determinado factor.

El proceso matemático para llegar a la identificación de los factores se basa en la idea de Aiken (1996 tomado de Pervin 1999) en el siguiente sentido: "El método del análisis factorial consiste en reducir la cantidad de variables a un grupo de medidas al tomar en cuenta las correlaciones entre las diferentes medidas. En el ámbito de las pruebas psicológicas el problema consiste en encontrar unos cuantos factores sobresalientes que puedan explicar la mayor parte de la varianza en un grupo de calificaciones de pruebas diferentes.

1.7 EL MODELO DE LOS CINCO GRANDES

Los trabajos que se llevan a cabo actualmente, utilizando el análisis factorial, nos llevan a tomar en cuenta el famoso modelo de “los cinco grandes”, el cual representa un consenso, por así decirlo, de diversas tradiciones del análisis factorial (Costa y Widiger, 1994; Digmanm 1990; McCrae y John, 1992; Wiggins y Pincus, 1992 tomado de Anastasi, 1998). Sin embargo también ha generado críticas.

En esencia, el modelo pretende utilizar un patrón jerárquico de análisis para simplificar la enorme cantidad de datos sobre la conducta afectiva de los individuos, lo que hace más fácil manejar la información al evaluar a individuos y al predecir su comportamiento en situaciones determinadas. Los factores son más descriptivos que explicativos, y no son más básicos que los reactivos individuales o las pruebas de las que se derivaron (Anastasi, 1998).

En los últimos años, varios investigadores han concluido que se necesitan cinco factores para explicar la mayor parte de las correlaciones entre una gran cantidad de datos descriptivos de la personalidad, sin embargo también hay controversia por los nombres de los factores ya que se derivaron de diferentes inventarios, escalas, formatos de respuesta y muestras. (Anastasi, 1998).

Costa y McCrae fueron dos de los investigadores mas vinculados al modelo de los cinco factores, ellos idearon una prueba que se ajusta al modelo, llamada El inventario de Personalidad NEO, Revisado (Revised NEO Personality Inventory, NEO PI-R, Costa McCrae, 1992b) la cual en su edición actual, proporciona puntuaciones para las cinco dimensiones o dominios principales de la personalidad y para 30 rasgos o facetas adicionales que identifican a cada dominio. Costa y McCrae evitan usar el termino “factor” para referirse a las cinco dimensiones lo hacen con el término “dominio”(Anastasi, 1998).

En la siguiente tabla se pueden apreciar los cinco dominios principales, los cuales son, neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, agradabilidad y escrupulosidad, además de que cada uno tiene 6 facetas más que componen a cada dominio.

NEUROTICISMO

Ansiedad (N1)
Enojo hostil (N2)
Depresión (N3)
Conciencia de si mismo (N4)
Impulsividad (N5)
Vulnerabilidad (N6)

AGRADABILIDAD

Confianza (A1)
Sinceridad (A2)
Altruismo (A3)
Condescendencia (A4)
Modestia (A5)
Sensibilidad (A6)

EXTRAVERSIÓN

Calidez (E1)
Gregarismo (E2)
Asertividad (E3)
Actividad (E4)
Búsqueda de Excitación (E5)
Emociones positivas (E6)

ESCRUPULOSIDAD

Competencia (C1)
Orden (C2)
Responsabilidad (C3)
Logro (C4)
Autodisciplina (C5)
Deliberación (C6)

APERTURA A LA EXPERIENCIA

Fantasía (O1)
Estética (O2)
Sentimientos (O3)
Acciones (O4)
Ideas (O5)
Valores (O6)

Tabla 1.2 Factores de personalidad acorde al modelo de los cinco grandes con sus respectivas facetas.

En general, las teorías de la personalidad se originan en medios clínicos, por lo que la verificación experimental a la que han sido sometidas varía de modo considerable de un sistema teórico a otro. Independientemente del grado al que se ha llevado a cabo dicha verificación objetiva, se ha elaborado una serie de tests de personalidad en el marco de una u otra teoría (Anastasi, 1998).

El cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad no es la excepción, pues ha sido diseñado por Cattell, de tal modo que permita identificar tendencias clínicas patológicas, pero también de comportamiento en organizaciones.

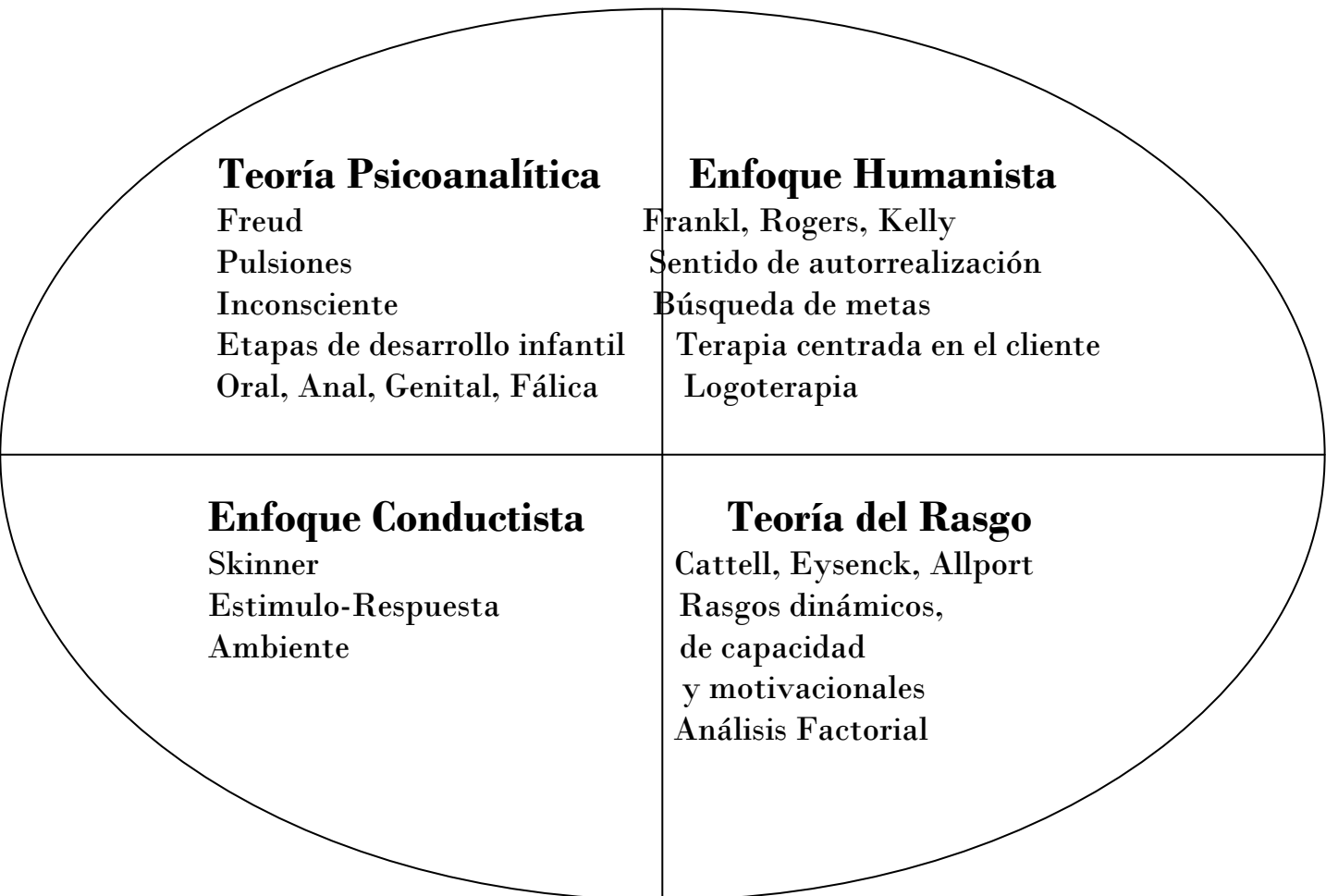


Figura 1.5 Principales enfoques de estudio de la personalidad

CAPITULO 2

ORIENTACION VOCACIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1 ORGANIZACIÓN

El término organización es definido por Parsons (1960) como toda unidad social o agrupamiento humano deliberadamente creado y modificado para lograr objetivos específicos.

La organización esta compuesta por tres tipos de recursos, los recursos materiales, los recursos técnicos y los recursos humanos (Arias 1989) .

Los recursos materiales incluyen las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, la materia prima, el dinero, etc. Los recursos técnicos incluyen los procedimientos para llegar a objetivos. Los recursos humanos son las personas (Arias 1989).

El éxito en las organizaciones depende en gran medida de los recursos humanos que no son más que los conocimientos, habilidades, aptitudes que posee una persona (competencias), que la harán desempeñar exitosamente una función específica e impersonal, llamada también unidad de trabajo; así los recursos humanos son la parte que manipula los recursos materiales y técnicos con la intención de lograr objetivos que sea traducidos en éxito en la organización (Levy-Leboyer,2003).

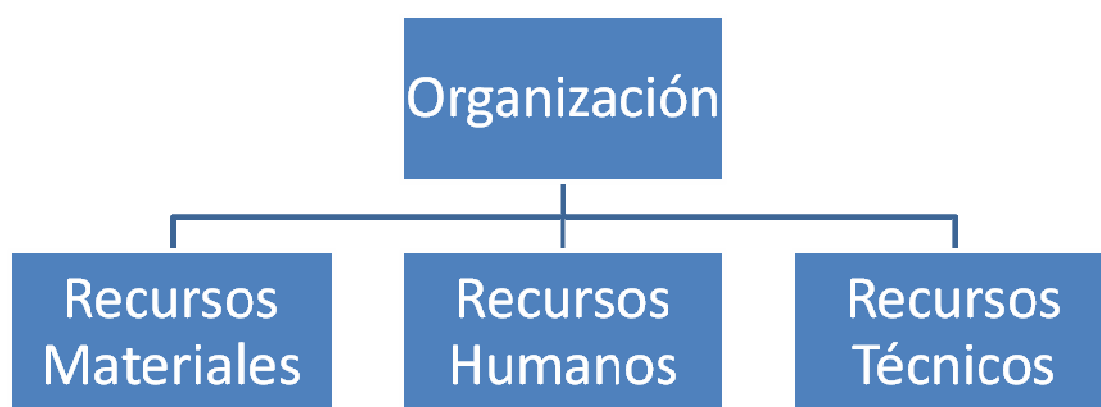


Figura 2.1 Componentes de la organización.

2.2 LA IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA ORGANIZACION

La selección de personal siempre ha jugado un papel importante en las organizaciones ya que es mediante este proceso por el cual se seleccionan a los recursos humanos más aptos, los cuales deberán ser capaces de guiar, mover y manipular los objetivos organizacionales para la concertación de estos (Arias, 1989).

Históricamente la selección de personal ha pasado por un proceso constante de evolución, actualmente las técnicas de selección tienden a tratar de reducir la subjetividad en sus procedimientos y por ende ser cada vez mas objetivas. La selección de personal se define básicamente como un procedimiento para encontrar a la persona adecuada que cubra un puesto vacante a un costo adecuado (Arias, 1989).

Varias son las características que hacen que una persona sea catalogada como la indicada para desempeñar un puesto cualquiera que sea este. En primer lugar se debe tomar en cuenta las necesidades de la organización, es decir la filosofía de la empresa, misión, visión, los objetivos generales, departamentales, etc. Es común realizar la selección de personal perdiendo de vista los valores de la organización para la que se esta seleccionando el personal, sin embargo aunado a esto hay varios aspectos fundamentales que se deben tomar en cuenta al momento de llevar a cabo dicho proceso tales como el nivel para el cual se va seleccionar, es decir, si son ejecutivos, mandos medios u operativos, los requisitos que exige cada puesto derivados del correcto análisis del puesto, las probabilidades de desarrollo que puede ofrecer el puesto a los candidatos, sueldo, prestaciones y políticas contractuales de la organización (Arias 1989).

A continuación se presenta un diagrama de flujo que ilustra de manera clara el proceso que sigue el reclutamiento y la selección de personal:

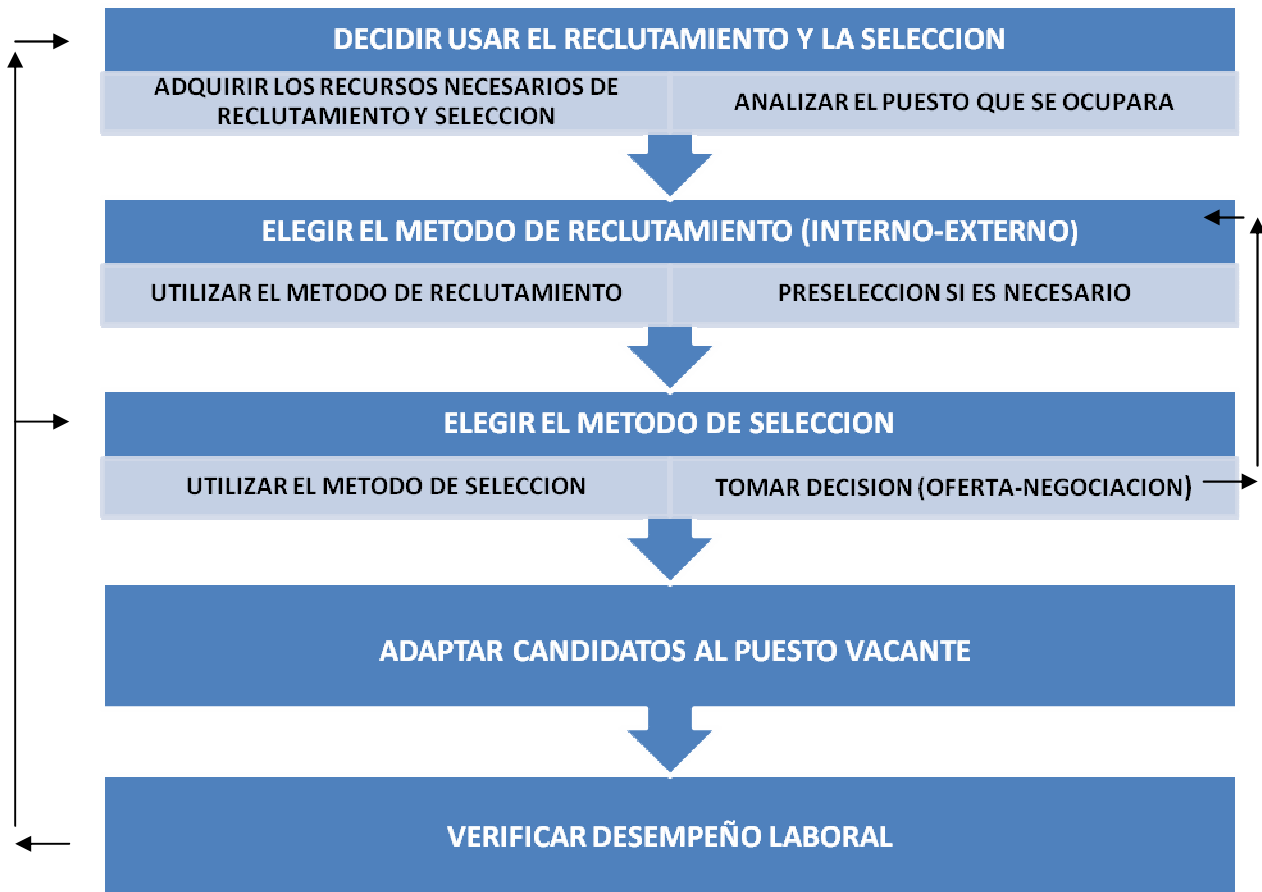


Figura 2.2 Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

2.3 DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es de vital importancia aclarar que en la psicología laboral, la investigación de si las diferencias individuales pueden predecir el comportamiento de una persona dentro de una organización ha sido prolongada y difícil de determinar, sin embargo la aseveración mas certera que se puede hacer hasta este momento es que, es totalmente cierto que las personas son diferentes en cuanto a sus capacidades, carácter y temperamento y también a la rapidez con la que adquieren habilidades y es igual de verdadero que el proceso de selección de personal va acompañado de la

subjetividad que esta implícita en que tales características no pueden predecir totalmente el comportamiento laboral (Furnham 2001), sin embargo Furnham sugiere un modelo que muestra los cinco factores básicos que influyen en el comportamiento organizacional.

Capacidades. Se refiere al grado en que una persona puede realizar de manera eficiente diferentes procesos coordinados para lograr una meta específica. Estos abarcan, desde simples tareas de destreza en las que debe existir una coordinación entre manos y vista, hasta complejos procesos intelectuales de toma de decisiones y, por tanto, se relacionan con la inteligencia, pero se distinguen de ella. (Furnham 2001) En otras palabras se conocen como **competencias**.

Factores demográficos. Este aspecto se refiere a factores de antecedentes individuales como el sexo, la edad, la clase social, la educación. Los elementos demográficos se relacionan con los antecedentes biográficos de una persona en particular, por ejemplo el orden de nacimiento en relación con sus hermanos, la ocupación de sus padres, el tipo de escuela a la que asistió, etc. y se distinguen de los

factores psicológicos, que tienen que ver con las creencias y los valores.(Furnham 2001)

Inteligencia. Alude a la capacidad del individuo para la abstracción y el pensamiento crítico. (Furnham 2001)

Motivación. Se refiere a la tendencia a responder ante determinados estímulos más que ante otros, que es acompañado de emoción y del impulso para provocar algunas reacciones en lugar de otras. (Furnham 2001)

Personalidad. Este aspecto Furnham (2001) lo define como todos los rasgos o características fundamentales de la persona que perduran a lo largo del tiempo y que explican las pautas uniformes de respuesta ante situaciones cotidianas.

Estos cinco elementos son variables que influyen de manera recíproca, algunos en mayor o menor medida, dependiendo del elemento más constante de la persona, (la personalidad) en el comportamiento organizacional.

2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Según Levy-Leboyer (2003) el concepto de competencias surge como una alternativa al concepto de rasgo, en psicología organizacional para hacer énfasis en las diferencias individuales de cada persona. Es evidente que toda tarea laboral necesita de ciertas aptitudes para su desempeño. El éxito en una tarea profesional cualquiera se debe a distintas aptitudes, incluso aunque alguna de ellas tenga un papel dominante, esto significa que hay que utilizar distintos métodos de evaluación para delimitarlas, tales como las baterías de pruebas psicométricas.

El análisis de puesto es una condición previa a la elaboración y/o selección de una batería de pruebas psicométricas destinada a evaluar las posibilidades que tiene un individuo de triunfar en un puesto determinado ya que tienen como objetivo precisar que aptitudes y rasgos de personalidad requiere determinado puesto (Levy-Leboyer 2003).

La conclusión del análisis de puesto permite obtener una lista de aptitudes y rasgos de personalidad que sirven de referencia al momento de hacer la medición psicométrica y diferenciarlos unos de otros.

El concepto de competencias es relativamente nuevo sin embargo resulta muy práctico y certero su uso cuando se pretenden determinar que tipo de características laborales posee un individuo en particular, respecto a su profesión, ocupación o área de estudio.

A continuación se presenta un diagrama del proceso de un análisis de puestos efectivo:

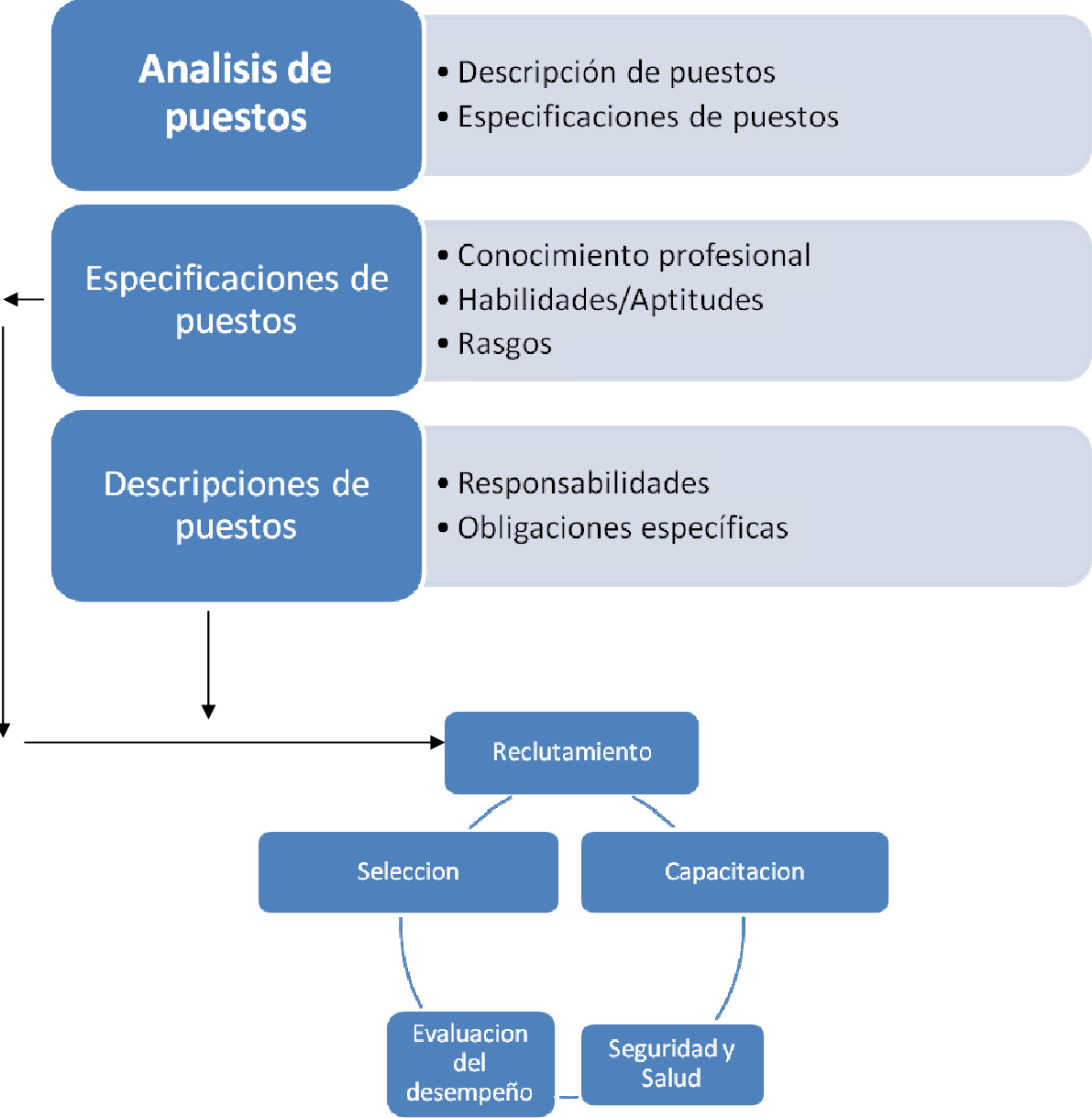


Figura 2.3 Ventajas de un Análisis de Puesto eficiente.

Las competencias profesionales no solo comprenden aptitudes y rasgos de personalidad, también se refieren al conjunto de conocimientos que una persona ha adquirido en base a la experiencia y como esos conocimientos afectan a la hora de poner en práctica las habilidades y aptitudes del individuo. Entonces, se puede decir que las competencias profesionales son el conjunto de conocimientos, habilidades,

aptitudes y actitudes (rasgos de personalidad) que hacen a una persona desempeñar una unidad de trabajo de manera exitosa (Levy-Leboyer 2003).

Las competencias son resultado de la experiencia, pero se adquieren con la condición de que estén presentes ciertas aptitudes y rasgos de personalidad, en consecuencia se debe tomar en cuenta en la elaboración de una lista de requisitos no solo las competencias sino también las aptitudes y los rasgos de personalidad necesarios para adquirir mediante la experiencia, nuevo conocimiento (Levy-Leboyer 2003).

En síntesis, para cualquier actividad o problema cotidiano se necesita saber como actuar, es decir dependiendo de las experiencias se reacciona de determinada manera; al momento de desempeñar una función de trabajo se necesita lo mismo: saber como actuar; en un sentido mas amplio saber que hacer con los recursos que se poseen, como y en que momento emplearlos (Levy-Leboyer 2003).

El comportamiento en el trabajo esta regulado por competencias profesionales, (aunado a los factores que se revisaron en el subtema de diferencias individuales y comportamiento organizacional en este mismo capítulo) es decir, cualquier persona que quiera desempeñar cualquier tipo de trabajo necesita poseer cierto numero de competencias genéricas, sin embargo para puestos de trabajo a los cuales se les ha realizado un análisis de puesto se necesitan personas que cumplan con competencias especificas, en los procesos de selección de personal se hace cada vez mas importante evaluar a los candidatos por competencias profesionales, es decir hacer una detección de las necesidades del puesto y clasificarlas en un listado de competencias deseables en el candidato, en las cuales se hará énfasis al momento de llevar a cabo el proceso de selección (Levy Leboyer 2003).

A continuación se presenta una lista con 10 competencias genéricas en las cuales se hará énfasis al momento de evaluar los perfiles profesionales y las cuales todo individuo debe poseer en mayor o menor medida para desempeñar un puesto de trabajo cualquiera que sea éste (Tabla 2.1).

COMPETENCIAS	DEFINICION
Apego a Normas	Capacidad del individuo de ser consciente, obediente y respetuoso de las reglas.
Relaciones Interpersonales	Capacidad del individuo para relacionarse con las personas de manera expresiva y respetuosa.
Administración y Desempeño Laboral	Capacidad del individuo para ordenar y dosificar el desempeño laboral de manera eficiente.
Solución de Problemas	Capacidad del individuo de generar, proponer y elegir ideas con determinación enfocadas a estrategias que satisfagan las condiciones de un problema.
Persuasión	Capacidad del individuo para convencer de sus ideas o acciones a los demás de manera asertiva.
Conducta Analítica y Reflexiva	Capacidad del individuo de distinguir y separar de manera profunda e intelectual los elementos o estímulos externos de alguna situación.
Toma de Decisiones	Capacidad del individuo de poner en práctica las soluciones pertinentes de manera firme.
Dirección de Grupo	Capacidad del individuo de organizar y guiar a personas hacia un objetivo en común.
Comunicación	Capacidad del individuo de interactuar de manera clara, abierta y directa con las personas.
Planeación y Organización	Capacidad del individuo de estructurar, coordinar y precisar detalles de procesos enfocados al logro de objetivos.

Tabla 2.1 Las 10 competencias genéricas que se desempeñan en un puesto de trabajo

2.5 MEDICION DE INTERESES Y ACTITUDES

La naturaleza y la fuerza de los intereses, lo mismo que las actitudes, constituyen un aspecto importante de la personalidad que puede afectar el éxito educativo y ocupacional, las relaciones con los demás, el goce de las actividades recreativas y otras condiciones importantes de la vida cotidiana. Aunque por lo general las pruebas pretenden medir una u otra de esas variables, no es posible hacer una clasificación rígida de los instrumentos en categorías discretas, como los intereses y las actitudes. La superposición es la regla, por lo que puede afirmarse que un cuestionario diseñado para medir la fuerza relativa de los intereses en tareas de investigación, artísticas y ocupacionales también mide las actitudes del individuo hacia la ciencia pura, el arte, las aplicaciones prácticas y cosas similares (Anastasi, 1998).

Dada la clara relación de los valores con las elecciones del individuo, a menudo se los estudia junto con los intereses, las actitudes y las preferencias. Aunque los psicólogos sociales y de la personalidad han hecho y continúan realizando muchas investigaciones sobre el tema en las que se incluyen algunos estudios interesantes sobre la generalidad de los valores entre las culturas (S. H. Schwartz, 1992, 1994; S.H. Schwartz y Sagiv, 1995; Super Sverko, 1995), ha sido magro el avance reciente en el área de los instrumentos estandarizados dirigidos exclusivamente a la medición de los valores. Esto tiene que ver con problemas inherentes a la tarea en cuestión, como las dificultades para hacer un muestreo sistemático al nivel de abstracción apropiado para dominios de valor. Además, algunas de las primeras y mas populares pruebas de valores demostraron ser incompatibles con la forma en que, a la postre, se llegó a concebirlas en el campo (Braithwaite y Scott, 1991). Aunque aun se publican o se revisan algunas pruebas "independientes", como es el caso del Inventario de Valores para la Vida (Life Values Inventory, Brown y Crace, 1996) y de la Escala de Valores (Values Scale, Nevill y Super, 1989), la evaluación formal de los valores se esta incorporando en los instrumentos diseñados para facilitar la toma de decisiones relacionadas con la elección de una carrera y para evaluar las actitudes y los motivos relacionados con el trabajo (Anastasi, 1998).

2.6 ORIENTACION VOCACIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

El objetivo fundamental de la orientación vocacional es ayudar a las personas a tomar decisiones y a hacer los ajustes vocacionales necesarios, así como permitir el funcionamiento eficiente y efectivo, en términos de costo y desempeño; es decir una persona se desempeñará mejor en un puesto de trabajo donde sus capacidades sean mas adecuadas al perfil de puesto que en aquellas donde dichas capacidades sean incongruentes (Furnham 2001).

Hay muchas variables que influyen en las personas cuando toman decisiones importantes, tales como cuando alguien se plantea las siguientes preguntas:

¿A que me voy a dedicar? ¿Qué carrera voy a estudiar? ¿Para que soy bueno?, estas variables pueden ser desde el origen étnico, el género, el estatus social y económico, la inteligencia, las aptitudes, el plan de vida, etc. Derivado de esto, la psicología vocacional busca asesorar a las personas de acuerdo a sus objetivos personales y profesionales y a analizar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades del ambiente para evaluar las alternativas profesionales más importantes y adecuadas, es decir, “personalizar” las opciones profesionales.

En relación al proceso de selección de personal, la principal característica que se toma en cuenta es la “adecuación entre el puesto de trabajo y la persona”, es decir, la adecuación radica en la congruencia entre las normas y valores de la organización y los de las personas. (Furnham 1992 tomado de Furnham 2001)). En otras palabras la idea de la adecuación es que cuanto mayor sea el ajuste entre las necesidades individuales y los atributos del ambiente, mayores serán las posibilidades de satisfacción y buen desempeño de las personas.(Furnham 1992 tomado de Furnham 2001).

Hay un ejemplo bastante claro para ilustrar esto ultimo, una de las diferencias individuales mas famosas es la extroversión v.s. introversión, es decir en un ambiente abierto, los individuos extrovertidos trabajan bien con todo lo que implica un esquema abierto, ruido, movimiento, distracciones, sin embargo lo hacen mal en oficinas cerradas, en las que probablemente no haya ningún estímulo sensorial evidente (Furnham 2001).

Por supuesto sucede exactamente lo contrario con los sujetos introvertidos quienes trabajan mejor en ambientes con menos estímulos y su desempeño será mas bajo con esquemas de “oficinas abiertas”. Es indudable que los factores de la personalidad son importantes para influir en el desempeño laboral (Furnham 2001).

Algunas teorías apoyan la idea de la adecuación puesto- persona, por ejemplo, Holland (1973 tomado de Furnham 2001) sugiere que se puede clasificar a las personas respecto a su parecido con los seis tipos de personalidad (modelo hexagonal de personalidad): realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional (las cuales son producto de la interacción característica de diversas influencias culturales y personales). Según su experiencia y su desarrollo las personas aprenden a preferir ciertas actividades en lugar de otras; posteriormente estas actividades se convierten en intereses fuertes, los cuales se transforman en un grupo de competencias particulares. Cuando esto ocurre, los intereses y esas competencias llevan a la persona a pensar, percibir y actuar en formas que son mas adecuadas para algunas ocupaciones que para otras. Al comparar las características de la persona con los atributos de cada tipo de modelo, es posible determinar a cual se asemeja más. Los tres tipos a los que mas se parece el individuo se agrupan en orden descendiente para establecer lo que se conoce como el perfil de personalidad del sujeto (Furnham 2001).

En investigaciones de Furnham y Schaeffer (1984 tomado de Furnham 2001) se ha demostrado una correlación positiva de la adecuación puesto- persona respecto a la satisfacción en el trabajo y una correlación negativa con las enfermedades mentales.

En pocas palabras, la congruencia entre el puesto de trabajo y los intereses, aptitudes y rasgos de personalidad del sujeto es el pilar para llevar a cabo un proceso de selección de personal correctamente desarrollado.

Por ello, las pruebas psicométricas toman un papel indispensable cuando se trata de realizar trabajos de orientación vocacional y/o selección de personal, ya que con el apoyo primordial de la entrevista, son indicadores confiables y validos de los rasgos de personalidad, intereses, habilidades y aptitudes que posee una persona, por lo que es muy importante seleccionar las herramientas necesarias y adecuadas según las necesidades de las evaluaciones; según las competencias profesionales que se requieran evaluar (Levy Leboyer 2003).

En síntesis según Furnham (2001) se puede decir que la orientación vocacional tiene un lazo muy fuerte y estrecho con la selección de personal, incluso, se puede decir que es casi lo mismo, aunque en realidad lo único que diferencia a estos dos conceptos es el fin que tiene cada uno, mientras que la orientación vocacional busca aconsejar, comúnmente a estudiantes, acerca de cómo escoger una carrera, profesión o tipo de educación de acuerdo a sus intereses, aptitudes y personalidad, la selección de personal se enfoca en predecir el éxito de una persona en congruencia a una unidad de trabajo, en relación a sus intereses, aptitudes y rasgos de personalidad.

CAPITULO 3

TESTS PSICOLOGICOS

3.1 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Una prueba o test psicométrico es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta, es decir en psicología se emplea una muestra pequeña pero cuidadosamente elegida, de la conducta del individuo, es decir al igual que un bioquímico analiza una pequeña muestra de sangre de un paciente, el psicólogo prueba el léxico de un niño, la habilidad de alguien para realizar cálculos aritméticos o la coordinación visomotora de una persona, es decir prueba su desempeño en un conjunto representativo de palabras, problemas aritméticos o pruebas motrices que le darán un resultado cuantificable (Anastasi, 1998).

Anastasi (1998) se refiere a la naturaleza de las pruebas psicométricas como la de medir las diferencias individuales entre las personas, o entre las reacciones de la misma persona pero en diferentes circunstancias.

Las pruebas psicométricas son herramientas que proporcionan resultados cuantificables acerca de una u otra característica psicológica y que resulta de mucha utilidad cuando hay que hacer comparaciones entre individuos (Anastasi 1998).

Existen innumerables pruebas y su uso debe depender de la aplicación para la cual se haya destinado, es decir si va a ser usada en un contexto clínico, educativo, organizacional, vocacional, etc. También es indudable que el uso de la psicometría resulta de mucha utilidad cuando hay que recabar datos en investigaciones (Anastasi 1998).

Existen algunos criterios básicos y necesarios para la elaboración de un instrumento, estos son llamados **propiedades psicométricas** (Anastasi 1998).

Las propiedades psicométricas que debe poseer cualquier instrumento de medición son: sensibilidad, confiabilidad, validez, y normas de calificación (Anastasi 1998).

3.1.1 SENSIBILIDAD Y ANALISIS DE REACTIVOS

Esta propiedad psicométrica se refiere al poder discriminativo que deben poseer los reactivos de una prueba, el total de los reactivos debe ser capaz de diferenciar a los sujetos que posean determinado rasgo de los que no lo posean. Por eso es de vital importancia cuidar detalles al momento de elaborarlos, tales como la redacción y forma de los mismos (Anastasi 1998).

Para mejorar la confiabilidad y validez de una prueba se recurre a un método llamado análisis de reactivos, el cual permite acortar una prueba en relación a la cantidad de reactivos, y al mismo tiempo incrementar su validez y confiabilidad (Anastasi 1998).

3.1.2 DIFICULTAD DE LOS REACTIVOS

Anastasi (1998) nos menciona que la dificultad de un reactivo se define en términos del porcentaje de personas que lo contestan correctamente”. Entre mas sencillo sea el reactivo mas elevado será el porcentaje de personas que lo contesten correctamente, por lo que en la elaboración de una prueba, la elección de los reactivos con un nivel adecuado e dificultad constituye una razón importante para medir la dificultad de los reactivos.

Un ejemplo bastante claro que menciona Anastasi (1998) acerca de cómo elegir reactivos sensibles es el siguiente:

Los reactivos que nadie aprueba o alguno que todos aprueben no proporcionan ningún tipo de diferenciación entre los individuos, es decir, dado que esos reactivos no afectan la variabilidad de las puntuaciones, en nada contribuyen a la validez de la prueba. Entre mas se acerque a 1.00 o a 0 el grado de dificultad del reactivo, menor es la información diferencial que aporta de los examinados. Entonces se deben tomar en cuenta como reactivos apropiados a los que su dificultad se acerque a .50, es decir supongamos que de un total de 100 sujetos 50 contestan correctamente determinado reactivo y 50 contestan equivocadamente, este reactivo nos permite diferenciar entre cada uno de los que lo aprobaron y cada uno de los que lo erraron, entonces se considera un reactivo apropiado para incluirse en la prueba.

3.1.3 CONFIABILIDAD

Se refiere a la consistencia en las puntuaciones obtenidas por alguien evaluado en diferentes ocasiones, es decir que se debe pasar por un proceso en el cual se confirme que las puntuaciones de un individuo serán similares a las de él mismo en un determinado periodo de tiempo. Es decir, en un sentido más práctico, la confiabilidad nos dice en que medida las diferencias individuales pueden deberse a “reales diferencias” y el grado en que pueden deberse a errores fortuitos (error de medición; grado en que las puntuaciones de un mismo individuo en un periodo de tiempo específico fluctúan o varían debido a factores fortuitos) (Anastasi 1998).

La confiabilidad en una prueba puede estar expresada por un **coeficiente de correlación o por el error estándar de medición**, el primero nos indica el grado de correspondencia o relación entre dos conjuntos de puntuaciones. Un ejemplo bastante claro que menciona Anastasi (1998) es el siguiente:

Si un individuo que obtuvo la mayor calificación en la variable 1 consigue el mejor resultado en la variable 2, el individuo con la segunda mejor calificación en la variable 1 también logra el segundo mejor resultado en la variable 2, y así va disminuyendo hasta llegar al individuo con la menor calificación del grupo, entonces existiría una correlación perfecta entre las variables 1 y 2 y esta sería igual a +1.00.

El error estándar de medición es el grado en que puede variar la puntuación “real” con respecto a cualquier puntuación y/o resultado obtenido en alguna prueba. Dicho en términos más sencillos el error estándar de medición expresa el margen de error que puede esperarse al predecir la calificación de criterio del individuo debido a la validez imperfecta de la prueba (Anastasi 1998).

3.1.4 TIPOS DE CONFIABILIDAD

Confiabilidad test-retest:

Quizá la confiabilidad mas usada y obvia para encontrar la consistencia en las puntuaciones de una prueba; consiste en aplicar el mismo instrumento por segunda ocasión. En este caso el coeficiente de confiabilidad es simplemente la correlación entre los resultados de las mismas personas en las dos aplicaciones de la prueba (Anastasi 1998).

Confiabilidad de formas alternas:

El uso de formas alternas de la prueba es una manera de evitar las dificultades de la confiabilidad test-retest. Las mismas personas pueden ser evaluadas con una forma en la primera ocasión y con otra equivalente en la segunda. La correlación entre las puntuaciones de las dos formas representa el coeficiente de confiabilidad de la prueba, que no solo mide la estabilidad temporal, sino también la consistencia de las respuestas a diferentes muestras de reactivos (o formas de la prueba), lo que permite combinar dos tipos de confiabilidad (Anastasi 1998).

Confiabilidad de división por mitades:

Este tipo de confiabilidad se basa en la premisa de dividir una prueba en mitades equivalentes y se obtienen dos puntuaciones de cada persona. Se plantea que este método de confiabilidad nos proporciona una medida de la consistencia del contenido muestreado, pero no de la estabilidad temporal de las puntuaciones porque el procedimiento consiste en una única sesión de prueba. Este tipo de coeficiente de confiabilidad se le conoce como el coeficiente de consistencia interna, ya que se requiere una sola aplicación de una única forma (Anastasi 1998).

Confiabilidad de Kuder-Richardson y coeficiente alfa:

Este método también requiere de una sola aplicación, se basa en la consistencia de las puntuaciones a todos los reactivos de la prueba. Esta consistencia entre reactivos está influida por dos fuentes de varianza de error, (1) el muestreo de contenido (como en la confiabilidad de formas alternas y división por mitades) y (2) la heterogeneidad del área de conducta muestreada., es decir, entre mas

homogénea sea la prueba mayor consistencia habrá entre sus reactivos (Anastasi 1998), un ejemplo claro que enfatiza Anastasi (1998) es el siguiente:

Supongamos que se tienen dos pruebas una se compone de 40 reactivos de vocabulario y la otra de 10 de vocabulario, 10 de aritmética, 10 de relaciones espaciales y 10 de rapidez perceptual, en esta última prueba se puede esperar poca o nula relación entre el desempeño de un individuo en los diferentes tipos de reactivos, caso contrario a la primera en la que se esperaría mostrar mayor consistencia entre reactivos si por ejemplo los reactivos se colocaron en orden ascendente y una persona obtiene 20 aciertos entonces probablemente habrá errado en dos o tres reactivos de los más fáciles y acertado en dos o tres de los más complicados (Anastasi 1998).

Sesiones de aplicación requerida	Formas de pruebas requeridas	
	<i>Una</i>	<i>Dos</i>
Una	División por mitades Kuder-Richardson	Formas alternas (inmediata)
Dos	Test-Retest	Formas alternas (demorada)

Tabla 3.1 Técnicas para obtener la confiabilidad en relación a las sesiones de aplicación y formas de la prueba.

3.1.5 VALIDEZ

Esta propiedad psicométrica tiene que ver con que tan bien miden lo que pretende medir las pruebas y no se puede expresar en términos generales, es decir si es “alta” o “baja”, sino que hay que referirse al uso particular para el que se planea utilizar el instrumento (Anastasi 1998).

Anastasi (1998) nos menciona que para determinar la validez de instrumentos que pretendan evaluar el aprendizaje de un individuo respecto a alguna actividad o tema, se compara el contenido de la prueba con el del área que se pretende que mida, así la aproximación descriptiva sigue siendo importante en el proceso de validación de un instrumento. Por otro lado cuando se quiere validar un instrumento el cual pretende predecir el comportamiento de una persona se ha designado como criterio al desempeño en la situación para la cual se pretende predecir dicho comportamiento, en esta situación la validez del instrumento generalmente se informa como el coeficiente de correlación entre los resultados de la prueba y una medida de criterio directa e independiente. De este modo el criterio de medida puede ser el desempeño laboral en pruebas de selección de personal, pero para una de aptitud académica serán las calificaciones escolares y para una de neuroticismo serán las valoraciones de los compañeros o alguna otra información del comportamiento que esté al alcance (Anastasi 1998).

El concepto de validez parece en primera instancia sencillo ya que pudiera pensarse que para establecer la validez de una prueba de contabilidad, multiplicación, o de ortografía tendría que tener reactivos de contabilidad, multiplicación, y ortografía. Pero no es tan sencillo como pareciera, puesto que hay elegir correctamente del universo de reactivos los mas apropiados, además de que el área de conducta por examinar debe analizarse sistemáticamente para garantizar que los reactivos cubran todos los aspectos importantes y en la proporción correcta (Anastasi 1998).

Existen dos maneras de expresar la validez en una prueba, la primera mediante el coeficiente de correlación entre los resultados de la prueba y la medida de criterio (la cual revisaremos más adelante) y la segunda mediante el error estándar de estimación (similar al error estándar de medición), el cual nos muestra el margen de error que puede esperarse al predecir la calificación de criterio del individuo debido a la validez imperfecta de la prueba (Anastasi 1998).

3.1.6 TIPOS DE VALIDEZ

Validez de contenido:

La validez de contenido, esta presente en una prueba, desde el momento de la elección de los reactivos adecuados para la construcción de la misma, por ejemplo la elaboración de reactivos de una prueba educacional es precedida de una revisión cuidadosa y sistemática de textos importantes para el curso así como de asesorías con expertos en la materia (Anastasi 1998). El uso de este tipo de validez también se efectúa en ámbitos de selección de personal, por ejemplo cuando la prueba esta compuesta por reactivos que representan una muestra del empleo real que requiera las habilidades y conocimientos que demanda el puesto. En este último caso habría que realizar un análisis exhaustivo del puesto para demostrar una similitud importante entre las actividades requeridas y la prueba. En otras palabras la validez de contenido no es más que el grado de “correlación” entre los constructos teóricos y los reactivos de la prueba (Anastasi 1998).

Validez aparente:

Este tipo de validez no se refiere a lo que la prueba verdaderamente mide sino a lo que la prueba “parece” medir, es decir si la prueba “parece valida” a los examinados que la presentan, al personal de la organización que la usa para selección de personal y a otros observadores sin capacitación técnica y sin conocimientos en psicometría (Anastasi 1998). En otras palabras la esencia de la validez aparente se basa en la opinión del publico en general, es decir si el contenido de la prueba parece irrelevante o inapropiado para lo que pretende medir entonces carece de validez aparente y viceversa. Cabe destacar que es el método mas subjetivo por el cual se trata de obtener la validez de una prueba sin embargo puede ser usada. Por ejemplo si tenemos una prueba que tiene un coeficiente de confiabilidad alto pero carece de validez “objetiva” (algún otro tipo de validez) entonces es conveniente reformular la redacción de los reactivos o variar algunas otras características de la prueba con el fin de que la prueba obtenga una validez aparente (Anastasi 1998).

Validez de constructo:

Un constructo es una formulación teórica acerca de una observación del comportamiento humano, que individualmente no puede ser observada de manera directa, algunos ejemplos son la aptitud académica, comprensión espacial, fluidez verbal, neuroticismo, ansiedad, etc. La validación de constructo requiere de las

interrelaciones establecidas entre medidas conductuales y se forma para organizar las concordancias observadas en la respuesta. Cualquier dato que arroje claridad sobre la naturaleza del dato o constructo considerado y sobre las condiciones que afectan a su desarrollo constituye una evidencia apropiada para su validación (Anastasi 1998).

Existen varias maneras de validar una prueba mediante la validez de constructo, algunas de las más conocidas e importantes son las siguientes:

Cambios en el desarrollo: Anastasi(1998) menciona que una prueba se puede *diferenciar por edad*, es decir, un instrumento de inteligencia puede validarse mediante la correlación entre los resultados de un grupo de niños con los resultados obtenidos por ellos mismo pero en un tiempo posterior, así, se espera que las puntuaciones se incrementen conforme van creciendo, ya que la inteligencia se espera que aumente con la edad, es síntesis se argumenta que si la prueba es valida entonces deberá mostrar dicho incremento en resultados posteriores.

Correlaciones con otros tests: En ocasiones se citan las correlaciones entre una nueva prueba y otros instrumentos similares que ya existen como evidencia de que la nueva prueba mide aproximadamente la misma área general. A diferencia de las correlaciones que se esperan encontrar en la validez de predictiva, estas deben ser moderadamente altas ya que si la prueba se correlaciona muy bien con cualquier otra ya disponible y no agrega ventajas tangibles como brevedad o facilidad de aplicación se estaría haciendo un instrumento innecesario (Anastasi 1998).

Análisis Factorial: El análisis factorial también suele ser un método muy relevante al momento de la validación de constructo de una prueba. Por ejemplo si se aplican 5 pruebas de habilidad verbal, 5 pruebas de habilidad aritmética, y 5 pruebas de percepción espacial y 5 de habilidad mecánica (20 en total) a un grupo de 300 personas, el procedimiento consiste en calcular las correlaciones de cada instrumento con el resto. Por lo que una inspección de la tabla final de correlaciones puede arrojarnos ciertas agrupaciones entre las pruebas, lo que indica la localización de rasgos comunes. Así, si pruebas como vocabulario, analogías, opuestos y

completamiento de oraciones muestran altas correlaciones entre si y correlaciones bajas con las otras pruebas se puede inferir tentativamente la presencia de un factor de comprensión verbal (Anastasi 1998)

Consistencia interna: La característica esencial de este método no es otro que la calificación total del propio instrumento. En ocasiones se utiliza una adaptación del método de grupos contrastados, seleccionando grupos extremos y clasificándolos como grupo superior e inferior y comparando sus respuestas a cada reactivo, si los reactivos no logran mostrar una proporción significativamente mayor de respuestas esperadas (“aciertos”) en el grupo superior que en el inferior se consideran invalidos y se eliminan o revisan. Se dice que una prueba cuyos reactivos fueron seleccionados de esta manera posee consistencia interna (Anastasi 1998).

Intervenciones experimentales: Este método para obtener la validez de constructo se refiere al efecto que tienen las variables en los resultados de una prueba, por ejemplo si se quiere comprobar la validez de una prueba que se pretende emplear en un programa de educación personalizada consistiría en comparar las calificaciones obtenidas en el pretest y el postest. La lógica de este método supone que en el pretest (previo a la educación pertinente) deben obtenerse bajas puntuaciones y que en el postest los resultados deben ser elevados (Anastasi 1998).

Moldeamiento de ecuaciones estructurales: Además de permitir la identificación de los constructos en los resultados de las pruebas y en el criterio de ejecución, un importante avance en la validación de las pruebas fue la consideración de las relaciones entre constructos y la vía por la que estos afectan la ejecución (J.P. Campbell, 1990^a; Mesick, 1989; Schmidt, Hunter y Outerbridge, 1960); por ejemplo, el interés de una persona en una determinada área en particular puede afectar su desempeño laboral al aumentar su conocimiento real relevante, al facilitarle la adquisición de las habilidades de procedimientos requeridas o al desarrollar la motivación necesaria para ejercer y sostener un esfuerzo máximo al llevar a cabo las tareas requeridas. Investigar como es que un constructo o un rasgo personal identificado conduce a un buen o mal desempeño contribuye sustancialmente a la comprensión de porque una prueba tiene una elevada o baja validez en una determinada situación (Anastasi 1998).

Validez predictiva:

Este tipo de validez indica la efectividad que tiene la prueba para predecir el desempeño del individuo en actividades específicas, es decir a la suposición que hace la prueba sobre cualquier situación de criterio, como pudiera ser el comportamiento y/o desempeño de alguien en un determinado puesto, es por esto último que este tipo de validez es usada comúnmente en pruebas de selección de personal. Un ejemplo de cuando es necesario que el instrumento tenga validez predictiva es el siguiente; una prueba es usada en selección de personal, cuando se van a descartar a los individuos que probablemente desarrollen trastornos emocionales en ambientes de tensión o en un contexto clínico, para identificar a pacientes que es más probable que se beneficien de cierto tipo de terapia (Anastasi 1998).

Validez concurrente:

Este tipo de validez va muy de la mano con la validez predictiva, solo que hay algunas diferencias importantes entre ambas; mientras que la validez predictiva puede implicar disponer de un periodo de tiempo largo para realizar la correlación entre los resultados y los criterios que se evaluarán, la validez concurrente ocupa los resultados obtenidos de la prueba psicométrica y los contrasta con los datos de criterio que ya existen, es decir, en universitarios los resultados se comparan con los promedios en el momento de la evaluación y en empleados los resultados se comparan con el éxito actual en el trabajo.

Como se ha revisado la validez concurrente y la validez predictiva difieren muy poco, Anastasi(1998) hace la siguiente aclaración; mientras que en la primera se podría plantear la pregunta de ¿Posee "X" las características para convertirse en un buen piloto? La pregunta para la segunda sería ¿Califica "X" como un buen piloto?. Como el criterio para la validez concurrente siempre está disponible en el momento de administrar la prueba, podría cuestionarse qué función cumple la prueba en esas situaciones. Básicamente, los instrumentos proporcionan un sustituto más simple, rápido y menos costoso para los datos de criterio; por ejemplo si el criterio consiste en la observación continua de un paciente durante dos semanas de hospitalización psiquiátrica, una prueba que pueda distinguir a los casos normales de los casos

perturbados o dudosos reduciría notablemente el número de personas que requieren tan prolongada observación (Anastasi 1998).

3.1.7 MEDIDAS DE CRITERIO

Como ya se ha mencionado una prueba se puede validar si se le compara con un criterio que se supone que mide. ¿Pero como se obtiene un criterio?. Cualquier metodología por la cual se evalúa la conducta en cualquier situación brinda una medida de criterio. Algunos ejemplos de estos son las calificaciones escolares, los resultados de las pruebas de aprovechamiento de algún curso de capacitación, los registros de promoción laboral, registros de graduación, honores y reconocimientos especiales y valoraciones de los maestros o instructores acerca de alguna característica en particular del individuo (Anastasi 1998).

3.1.8 NORMALIZACION

Las normas de calificación, de fundamental importancia, son procedimientos que facilitan la interpretación de las puntuaciones crudas de cada prueba, en ausencia de datos interpretativos adicionales, la sola puntuación cruda de la prueba carece de un significado, es decir que las puntuaciones crudas solo pueden interpretarse en un marco de referencia claro, uniforme y definido (Anastasi 1998).

Anastasi (1998) menciona que las normas se obtienen de manera empírica, determinan lo que hacen en la prueba los miembros de un grupo representativo, el cual fue usado en el proceso de estandarización de la prueba.

Así, la puntuación transformada de cualquier individuo se refiere a la distribución de las puntuaciones obtenidas por la muestra de estandarización para descubrir que lugar ocupa en esa distribución. En un sentido mas concreto para saber si el sujeto coincide con el desempeño promedio del grupo de estandarización, o si esta

ligeramente por debajo del promedio o se encuentra cerca del extremo superior de la distribución o viceversa (Anastasi 1998).

3.1.9 TIPOS DE NORMAS

Tablas de normas simples

Este tipo de tablas constan de dos columnas: una contiene las calificaciones crudas y la otra las calificaciones derivadas; un ejemplo podría ser cualquier test de rendimiento escolar en el que se muestren las calificaciones crudas de cada sujeto y su correspondiente calificación derivada (Morales1975).

Tablas de normas de grupos múltiples

Este tipo de tablas se ha elaborado para expresar los resultados de varios grupos diferentes en una sola tabla, lo cual permite la comparación de las calificaciones de una persona con tantos grupos como se desee. Un ejemplo podría ser la prueba de matrices progresivas de Raven; se observan los grupos por edad, en rangos de 5 en 5, a los cuales corresponde una calificación percentil dada también en rangos (Morales 1975).

Tablas de normas de calificaciones múltiples

En este tipo de tablas se incluyen calificaciones de varias pruebas o sub pruebas. Un ejemplo podría ser las escalas Wechsler en las cuales para situaciones prácticas y un uso adecuado de las mismas hay que entender la naturaleza de las unidades de calificación psicométrica.

Tablas de normas abreviadas

Ocasionalmente, estas tablas contienen sólo valores de calificaciones crudas alternados. Esto obliga al examinado a interpolar aquellas calificaciones crudas que no aparecen en la tabla. Obviamente, este tipo de tablas son poco útiles y, afortunadamente, se ha udo generalizando su aplicación (Morales 1975).

Tablas de normas condensadas

Este tipo de tablas son análogas a las abreviadas. Se utilizan fundamentalmente para propósitos de comparación cuando hay una gran cantidad de datos que deben de incluirse en una sola tabla; las escalas Wechsler son un ejemplo (Morales 1975).

Tablas de expectancia

Estas tablas difieren de las tablas de normas en que, en tanto que éstas establecen valores de calificaciones derivadas que corresponden a cada una de las calificaciones crudas, aquéllas muestran el criterio de ejecución por intervalo de las calificaciones crudas (Morales 1975).

3.2 PERCENTILES

Las calificaciones percentiles se expresan en términos del porcentaje de sujetos de la muestra de estandarización que caen bajo determinada puntuación cruda. Por ejemplo, si 28 por ciento resuelve correctamente menos de 15 problemas de una prueba de razonamiento aritmético, entonces la puntuación cruda es de 15 y el percentil que le corresponde es el 28 (P28). El percentil señala la posición relativa del individuo en la muestra de estandarización (Anastasi 1998).

Anastasi (1998) menciona que no es conveniente confundir a los percentiles con los porcentajes, el porcentaje es una puntuación cruda que se expresa en relación de los reactivos correctos y el total de reactivos; y los percentiles son puntuaciones transformadas que se expresan en términos del porcentaje de individuos.

La norma de calificación puede ser dividida en cualquier escala de calificación, es decir en las partes que se desee, por ejemplo si la distribución de la norma esta dividida en 100, entonces se le llaman centiles; por ejemplo si la distribución de la norma esta dividida en 10 entonces son estenes y así dependiendo de en cuantas partes esta dividida la norma (Anastasi 1998).

CAPITULO 4

CUESTIONARIO DE LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD

4.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

Cattell (citado en Pervin 1999) deseaba tener una descripción cabal de la personalidad por lo que comenzó a recopilar todos los nombres de rasgos que pudo encontrar en diccionarios y/o bibliografía psiquiátrica y psicológica. Esa lista arrojó aproximadamente 18 mil términos asociados con rasgos, sin embargo realizó la reducción pertinente por causas de similitud en los términos, esta lista mas pequeña fue usada para obtener las estimaciones asociadas de un grupo heterogéneo de adultos. Las correlaciones y los análisis factoriales de estas estimaciones y de los datos obtenidos en cuestionarios autodescriptivos permitieron la identificación de lo que Cattell describió como “la fuente de los rasgos primarios de la personalidad”. Una característica de esta aproximación de Cattell es que no considera al análisis factorial como una técnica de reducción de datos, sino como un método para descubrir los rasgos causales subyacentes. (Cattell, 1979, tomado de Anastasi, 1998).

Cattell estudio tres fuentes de datos para formar el cuestionario 16PF, reunió datos de historia de vida, datos observacionales del comportamiento y de pruebas psicológicas durante 10 años (Cattell citado en Pervin 1999). Es por esto que se puede afirmar que existe evidencia de investigación que apoya la capacidad predictiva del 16 PF. El 16 PF (5ª ED) tiene la bondad de predecir el comportamiento de las personas debido al tipo de recopilación de datos que usó Cattell.

Tomando como base esta investigación, en 1949, Cattell publicó la primera edición del cuestionario de los dieciséis factores de la personalidad diseñado para jóvenes a partir de los 16 años de edad, produciendo 16 puntuaciones en distintos rasgos y entre cuatro y ocho puntuaciones de factores de segundo orden o “globales”; para la quinta edición del cuestionario los resultados arrojan 16 puntuaciones en rasgos primarios y cinco en rasgos de segundo orden.

Puntuaciones bajas	Puntuaciones altas
A. SIZIA Reservado, alejado, crítico solitario, rígido.	AFFECTIA Abierto, afectuoso, participativo, inalterable.
B. INTELIGENCIA BAJA Torpe.	INTELIGENCIA ALTA Listo.
C. POCA FUERZA DEL EGO Afectado por los sentimientos, emocionalmente inestable, perturbable.	MUCHA FUERZA DEL EGO Emocionalmente estable, maduro, afronta la realidad, tranquilo.
E. SUMISO Manejable, dócil, apacible.	DOMINANCIA Asertivo, agresivo, competitivo, obstinado.
F. DESURGENCIA Sobrio, taciturno, serio.	SURGENCIA Descuidado, alegre, entusiasta.
G. POCA FUERZA DEL SUPER EGO Despreocupado, sin cuidado de las normas	MUCHA FUERZA DEL SUPER EGO Moralista, formal, meticoloso, concienzudo.
H. TRECTIA Cohibido, tímido, susceptible.	PARMIA Emprendedor, desinhibido, atrevido.
I. HARRIA Sensibilidad dura, confiado en sí mismo.	PREMSIA Sensible, sobreprotegido, dependiente.
L. ALAXIA Confiable, adaptable a circunstancias.	PROTENSION Suspiciosa, difícil de engañar.
M. PRAXERNIA Práctico, comprometido.	AUTIA Imaginativo, bohemio, abstraído.
N. SENCILLEZ Franco, natural, auténtico, burdo social.	ASTUCIA Astuto, calculador, hábil socialmente.
O. ADECUACION IMPERTURBABLE Aprehensivo, inseguro, preocupado.	TENDENCIA A CULPABILIDAD Seguro, apacible, tranquilo, satisfecho, sereno.
Q1. CONSERVADURISMO Conservador, ideas tradicionales.	RADICALISMO Liberal, experimental, libre pensador.
Q2. ADHESIÓN AL GRUPO Dependiente de grupo, seguidor nato.	AUTOSUFICIENCIA Autosuficiente, con recursos, prefiere sus propias decisiones.
Q3. BAJA INTEGRACIÓN DE SUS PROPIOS SENTIMIENTOS Indisciplinado, auto conflictivo, sigue sus propios impulsos, no le atan las reglas sociales.	MUCHAS FUERZA DE SUS PROPIOS SENTIMIENTOS Controlado, estricto cuanto al poder de su voluntad, cuidadoso en lo social, compulsivo, atento con su propia imagen.
Q4. POCA TENSIÓN ERGICA Relajado, tranquilo, aletargado, no frustrado.	MUCHA TENSIÓN ERGICA Tenso, frustrado, agobiado en exceso.

Tabla 4.1 Los 16 factores primarios de la personalidad que mide el 16 PF

Cattell empleo originalmente los puntos opuestos para evaluar los rasgos, es decir, respecto al rasgo “audacia social”, están los extremos “tímido” y “atrevido” (Cattell citado en Pervin 1999) según las puntuaciones, y es así con cada rasgo.

El 16 PF fue publicado por vez primera en 1949 y desde esa fecha no han parado las múltiples investigaciones con este instrumento alrededor del mundo, la primera versión en español (España) fue publicada en 1975, la editorial Manual Moderno la publica en México en 1980 (la cual corresponde a la versión de 1970 en E.U.) que fue la que circuló y fuera posible adquirir durante mucho tiempo. Cabe destacar que desde el año 1962 se han venido revisando y actualizando varias ediciones anteriores con el fin de incrementar las propiedades psicométricas y contribuir en algún aspecto de vital importancia en la interpretación de dicho instrumento (Manual de Interpretación del Inventario de los 16 factores de la personalidad de R.B. Cattell 5ª edición). Desde la fecha de publicación en 1949 las revisiones se han desarrollado en los años 1956,1962,1967-1969 y la de 1993, esta última da origen a la 5ª edición del instrumento (Manual de Interpretación del inventario de los 16 factores de la personalidad de R.B. Cattell 5ª edición).

Actualmente en el mercado mexicano se hace uso del cuestionario de los 16 factores de la personalidad 4ª edición, el cual está orientado a localizar 16 factores específicos de la personalidad y 4 globales o secundarios, cuya calificación (factores globales) se obtiene de la combinación de las puntuaciones primarias.

En 1993 en E.U. se publica el 16 PF-5 traducida a nuestro idioma y adaptada en España en 1995, de la cual se desprende la adaptación (versión) mexicana la cual se usó en el presente estudio.

4.2 DESCRIPCION

Cabe señalar que la versión mexicana del 16 PF (5ª ED) consta de 185 reactivos, que en su mayoría se seleccionaron a partir de las formas previas del cuestionario en relación a su contenido, estructura del lenguaje y a la calidad de sus propiedades psicométricas. Una característica importante del instrumento es que tiene la bondad de interpretarse de ocho formas, dependiendo de las necesidades de la evaluación, es decir para que se haya decidido usar la prueba; la aplicabilidad de estas formas de interpretación es determinada por los psicólogos quienes según el problema que enfrentan determinan su uso y estas son: básica, clínica, vocacional, organizacional, pareja, evaluación de 360°, inteligencia emocional y trabajo en grupo.

Otra de las características distintivas del cuestionario es que los últimos 15 reactivos incluidos bajo el rubro de “preguntas para solución de problemas”, y que incluye una escala de razonamiento, fueron diseñados para hacer una medición rápida de la capacidad mental.

Además también cuenta con la identificación de tres estilos de respuesta mediante una escala de *infrecuencia*, la cual se refiere a las respuestas que el examinado pudiera dar a la opción de interrogación o indecisión *aquiescencia* o aceptación tácita, la cual se refiere a la tendencia del sujeto a contestar “cierto” a los reactivos no importando el contenido de los mismos y los intentos del individuo por manipular la imagen en la escala de *manejo de la impresión*, la cual se refiere a la tendencia del sujeto a tener respuestas socialmente deseables y/o no deseadas socialmente.

Los 16 rasgos que mide la versión mexicana son:

- 1) Expresividad emocional (Calidez-Reservado)
- 2) Inteligencia (Abstracta-Concreta)
- 3) Estabilidad emocional (Inestable emocionalmente-estable emocionalmente)
- 4) Dominancia (Dominante-Cooperativo)
- 5) Entusiasmo (Alegre-Serio)
- 6) Consciencia de reglas (Consciente de reglas-Carencia de normas internas)
- 7) Audacia social (Socialmente audaz-Tímido)
- 8) Sensibilidad (Sensible emocionalmente-Utilitario)
- 9) Vigilancia (Vigilante-Confiado)
- 10) Abstracción (Abstracto-Objetivo)
- 11) Privacidad (Privado-Franco)
- 12) Aprehensión (Aprehensivo-Seguro de si mismo)
- 13) Apertura al cambio (Abierto al cambio-Tradicional)
- 14) Autodependencia (Autosuficiente-Orientado al grupo)
- 15) Perfeccionismo (Perfeccionista-Tolerante al desorden)
- 16) Tensión (Tenso-Relajado)

Los cinco rasgos de segundo orden que mide el cuestionario y que se interpretan según las combinaciones de los factores primarios están basados en el modelo de los cinco grandes y son:

- 1) Extroversión (Extrovertido-Introvertido)
- 2) Ansiedad (Ansioso-Imperturbable)
- 3) Dureza (Duro-Receptivo)
- 4) Independencia (Independiente-Dependiente)
- 5) Autocontrol (Autocontrolado-Incontrolado)

La forma física de la prueba se compone de un cuadernillo el cual contiene 185 reactivos que se ordenaron siguiendo una secuencia que trata de mantener el interés del evaluado, todas las preguntas admiten tres opciones de respuesta,

generalmente las letras a y c representando los polos opuestos y la letra b proporcionando la opción de duda (?). También cuenta con hojas de respuesta individuales con un formato de perfil de las 16 escalas primarias, además de contar con el manual con los datos de las propiedades psicométricas. Cada hoja de respuesta cuenta con una ficha de identificación la cual el evaluado debe llenar. La prueba no tiene un límite de tiempo sin embargo esta diseñada para que se conteste en un tiempo entre 35 y 50 minutos en su tipo de administración lápiz y papel y de 25 a 35 minutos en su versión computarizada. Como sus versiones anteriores puede ser calificada con plantillas de calificación, o también puede hacerse por computadora. Cabe destacarse que todo el material esta impreso en azul óptico y fue usado en sus formas originales proporcionadas por el Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería S.C..

4.3 ADAPTACION MEXICANA

La versión mexicana fue adaptada por la Maestra Enedina Villegas, el Maestro Rubén Varela, el Lic. Daniel Arce y la Lic. Mónica Camarena todos miembros del Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería; dedicado a la investigación académica relacionada a la psicometría en México.

El 16 PF Quinta Edición versión mexicana contiene los siguientes cambios:

1. Los reactivos contenidos han sido revisados para que reflejen el uso de la lengua moderna y para eliminar la ambigüedad, es decir que el lenguaje de la prueba es más contemporáneo que sus antecesores. El orden de los reactivos varía de ediciones anteriores.
2. Las opciones de respuesta están coherentemente organizadas para todos los reactivos de personalidad, teniendo siempre como opción media un signo de interrogación o indecisión.
3. Los nuevos índices administrativos han sido designados para valorar el prejuicio en las respuestas. Un índice de manejo de las Impresiones (IM), el cual está formado por reactivos que no se encuentran comprendidos en las 16 escalas de los factores primarios de la personalidad, sustituyendo la “buena imagen” y la “mala imagen” de la cuarta edición.

4. Las propiedades psicométricas han sido mejoradas, consistencia interna y al índice de confiabilidad por el método test-retest.

Validación Mexicana

El estudio de validación mexicana se llevo a cabo con una muestra de 900 estudiantes universitarios de una universidad pública a fin de obtener datos que permitieran determinar su uso en población mexicana.

Confiabilidad

La confiabilidad de esta versión se calculo mediante un Alpha de Cronbach por el método de Consistencia Interna, obteniéndose un índice de confiabilidad para la escala total de .85, para las diferentes escalas que componen el instrumento se obtuvieron valores que van de .70 a .85. Esto demuestra que el instrumento es confiable.

Validez de Constructo

Para el calculo de la validez de constructo se realizó un análisis factorial a fin de obtener la estructura interna de la prueba, obteniéndose valores de carga factorial para las diferentes escalas que componen el instrumento que van de .35 a .75, así mismo la estructura original de la prueba y esta versión mexicana varían muy poco.

Normalización

El cálculo de las tablas normativas para esta versión se realizó con una muestra de 1900 sujetos mexicanos de población general. Así mismo se presentan tablas normativas de las tres escalas de validez (Infrecuencia, Manejo de la impresión y Aquiescencia).

CAPITULO 5

METODO

OBJETIVOS

Debido a que en México no existen estudios concernientes a la diferenciación entre perfiles universitarios por competencias profesionales, la presente investigación tiene por objetivo aportar información que permita apreciar los rasgos de personalidad de jóvenes universitarios de la U.N.A.M., así mismo confirmar la validez predictiva del 16 PF Quinta Edición diferenciando entre cada uno de los perfiles evaluados.

PARTICIPANTES

La investigación se realizó con una muestra de 240 sujetos universitarios mexicanos de U.N.A.M.: 40 sujetos de las carreras de Psicología, Biología, Física, Derecho, Economía y Diseño y Comunicación Visual, de los cuales fueron 156 mujeres y 84 hombres de edades entre los 20 y 29 años.

Los criterios de inclusión de los sujetos, fueron ser estudiantes de los tres últimos semestres de la carrera, sin distinción de género, edad o estado civil.

Los criterios de exclusión de los sujetos, fueron ser estudiantes de una segunda carrera.

El número de sujetos por carrera fue seleccionado al azar, es decir se contaron cuantos salones con alumnos de los últimos tres semestres estaban disponibles y teniendo la misma probabilidad de ser elegidos todos, se escogieron dos de cada escuela y/o facultad que participó en el estudio.

INSTRUMENTOS Y MATERIALES

Para cada sujeto se tendrá preparado, el cuestionario 16PF (5ª. ED.) Versión estandarizada (Varela y Villegas, 2000), goma, lápiz y sacapuntas.

ESCENARIO

La aplicación del instrumento se realizará en las aulas de las diferentes escuelas y/o facultades de la U.N.A.M., cuidando que la aplicación sea homogénea para todos los participantes y se controlarán las variables extrañas que pudieran interferir en la aplicación, tales como ruido, interrupciones, distracción y fatiga.

INSTRUMENTOS

Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de R.B. Cattell, Quinta edición.

- Autor: Raymond Bertrand Cattell
- Estandarización y Validación para México: Mtra. Enedina Villegas & Mtro. Rubén W. Varela, (IMEC, 2001)
- Editado y distribuido en México por: IMEC
- Descripción: Cuestionario de personalidad para adolescentes y adultos, con nivel cultural equivalente a la Enseñanza Media. Aprecia 16 rasgos de primer orden y 5 de segundo orden, además de tres escalas de validez.
- Edades de aplicación: De 16 años en adelante.
- Cursos de aplicación: Formación equivalente o superior al Bachillerato
- Hoja de respuestas: Hoja de respuestas del 16 PF (5ª. ED.)
- Formato: Lápiz y papel; versión computarizada.
- Administración: colectiva o individual
- Tiempo de administración: 35 a 50 minutos versión lápiz papel y de 25 a 35 minutos versión computarizada.
- Material suministrado: Manual, Cuadernillos del test y hojas de respuestas para corrección por lectora óptica.

- Tablas normativas: La versión mexicana presenta tablas normativas para población general para ambos sexos, adicionalmente se presentan datos normativos para las esclas de validez.

VARIABLES

VI. Rasgos de personalidad de los jóvenes universitarios mexicanos.

VD: Puntajes determinados por la muestra de investigación al completar el 16 PF Quinta Edición adaptado para México

PROCEDIMIENTO

Se acudió a las escuelas y/o facultades de la U.N.A.M. con la finalidad de hacer contacto con los grupos de participantes en el estudio, para lo cual se pidió a los docentes su consentimiento para proporcionar una hora del tiempo de clase para la aplicación del instrumento. Ya en el aula de clase se estableció el rapport con los universitarios, se les explicó de manera breve cual es el propósito de la investigación, se les mencionó los criterios de inclusión y exclusión, se les dio las instrucciones y se procedió a contestar el cuestionario de forma grupal. Se les dio la opción a los estudiantes interesados en conocer los resultados de que pusieran su dirección electrónica para un posterior envío de interpretaciones. Una vez que finalizaron se les agradeció su participación y se recolectaron los instrumentos para su calificación y captura para posterior análisis.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

A partir del análisis estadístico pertinente se obtuvo un análisis de frecuencia por rasgo y medidas de tendencia central que permitieron elaborar el perfil de personalidad de los universitarios mexicanos, con el fin de encontrar los rasgos de personalidad característicos de cada carrera y compararlos con las demás, así como la obtención del coeficiente de validez, respecto si el instrumento pudo discriminar entre los estudiantes de cada carrera incluida en el estudio, dependiendo del área de estudio a la que pertenece su respectiva carrera.

CONSIDERACIONES ETICAS

Es importante aclarar que los resultados obtenidos en los perfiles fueron revisados y manejados solamente por personas capacitadas por el Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería cerciorándose de un uso adecuado éticamente, es decir los resultados no fueron dados a conocer a personas externas al estudio, con excepción de los perfiles globales que si fueron enviados vía email a los participantes interesados en conocer el resultado global.

CAPITULO 6

RESULTADOS, DISCUSION Y CONCLUSIONES

Una vez calificadas cada una de las pruebas de 16 PF Quinta Ed. Aplicadas, se procedió a su captura en el paquete estadístico SPSS vers. 12, en donde se llevo a cabo el siguiente análisis estadístico:

- Análisis de Frecuencias que permitió realizar por carrera el perfil respectivo y así poder hacer la descripción por rasgos primarios y factores globales, este análisis permitió obtener medias y desviaciones estándar por rasgo primario del 16 PF.
- Este mismo análisis de frecuencias permitió también ver como se conformo la muestra de investigación universitaria.
- Una vez obtenidos los perfiles gracias a la obtención de medias y desviaciones por rasgo se procedió a la transformación de estas calificaciones crudas en estenes, esto llevado a cabo con la tabla normativa que ya se tenía elaborada a partir de población mexicana.

Después de realizar los análisis estadísticos pertinentes con la información capturada en SPSS se encuentra que algunos de los factores primarios se encuentran sesgados, es decir la desviación estándar de algunos factores es muy amplia, lo que impide utilizarla como una muestra representativa de la población universitaria y por ende usarla como norma nueva de población universitaria mexicana. En otras palabras la distribución de la norma se encuentra “aplanada”, es decir los datos son heterogéneos.

La muestra de estudiantes universitarios mexicanos estuvo conformada por 156 mujeres y 84 hombres de edades entre 20 y 29 años. Las características esenciales respecto a la escala de validez de manejo de la impresión es que intentaron contestar a la prueba de manera socialmente deseable, sin embargo esto no

significa que no se le pueda dar una interpretación adecuada y viable a los perfiles ya que es comprensible en este contexto que los estudiantes deseaban presentar lo más aceptable de su personalidad.

Las otras dos escalas de validez de infrecuencia y aquiescencia no reportaron ninguna inconsistencia.

En lo concerniente a la validez del instrumento se confirma su alto nivel de discriminación ya que se pudo constatar que los perfiles de cada carrera difieren de manera notable según el tipo de profesión que se esté estudiando. Por ejemplo existen diferencias significativas entre el perfil del estudiante de Derecho con respecto a los cinco perfiles restantes.

Por otro lado los perfiles de las carreras que más coinciden entre sí en valores iguales son el de Psicología y Biología, coincidiendo en cinco de los 16 factores primarios y tres de los cinco factores secundarios.

También se encuentra que entre el perfil de la carrera de Física y el de Biología hay ciertas similitudes ya que se encuentran tres factores primarios que coinciden y 10 factores primarios entre los cuales solo existe un sten de diferencia, además respecto a los cinco factores secundarios se encuentra que dos coinciden y dos más difieren por un sten; es decir no se puede afirmar que son propiamente iguales los perfiles pero se pueden establecer características similares entre ambos, siendo estos dos los más parecidos entre los seis perfiles por carrera debido a que ambas carreras se imparten en la facultad de Ciencias y a que llevan un mismo tronco común en los primeros semestres.

Por lo antes mencionado, se puede afirmar entonces que el perfil del estudiante de Biología coincide con el de Psicología en los siguientes factores primarios:

1. Dominación. Muestran equilibrio entre acatar o subordinarse a las decisiones y/o deseos de los demás y la tendencia de ser dominante y querer imponer sus propios deseos.
2. Audacia Social. Se encuentran en el promedio respecto a ser aventureros y socialmente audaces o ser tímidos e introvertidos.

3. Apertura al cambio. Se encuentran en el promedio de la tendencia a permanecer “estáticos” en un ambiente hostil o desfavorable y la tendencia a modificar algún aspecto de su desenvolvimiento personal inmediatamente se perciba un cambio en el ambiente.
4. Autodependencia. Mantienen un equilibrio entre el gusto de trabajar en equipo, rodeados de personas y la preferencia de optar trabajar solo y tomar decisiones ellos mismos.
5. Tensión. Muestran un equilibrio entre los estados de tensión o ansiedad y los estados de relajación, paciencia y tranquilidad.

Las coincidencias en los factores secundarios son:

1. Extroversión. Presentan una tendencia a mantener el equilibrio entre los estados introvertidos y extrovertidos.
2. Dureza. Muestran un estilo de comportamiento promedio entre la tendencia a ser receptivo, abierto, intuitivo y la tendencia a ser duro, firme y con carencia de empatía.
3. Autocontrol. Muestran una tendencia a ser autocontrolados, es decir a mostrar un adecuado manejo de los impulsos.

A continuación se presentan las interpretaciones de cada uno de los perfiles globales de personalidad de las carreras evaluadas; primero se hace una interpretación de los cinco factores de segundo orden y posteriormente se detallan los polos de algunos de los 16 factores primarios.

PERFIL DE PSICOLOGIA

PERFIL GLOBAL (FACTORES DE SEGUNDO ORDEN)

ANSIEDAD:

Los estudiantes de Psicología tienen una ligera tendencia a mostrarse ansiosos y perturbables, es decir perciben algunas situaciones como amenazas reales o probables que los hace tener una tendencia a presentar una reacción de falta de confianza y/o ambición asertiva, es decir tienen una ligera tendencia a querer defenderse de un daño real o imaginario latente que pudiera herir sus sentimientos; tienden a presentar preocupación y algo de tensión en situaciones que perciben como amenazadoras e incluso en estas mismas situaciones tienden a sentirse emocionalmente molestos o inestables.

AUTOCONTROL:

También tienen una tendencia a ser muy precavidos en primera instancia pero con la intención de hacer lo que desean sin importar tanto las reglas sociales, es decir no inhiben sus deseos para quedar bien con alguien, simplemente saben con quien expresar lo que quieren y lo que piensan y con quien “sobrellevar” las relaciones interpersonales, incluso evitando el contacto con personas que no concuerden con su manera de actuar.

FACTORES PRIMARIOS

Factor A (CALIDEZ)

Los estudiantes de psicología tienen una tendencia a interesarse afectuosamente por las personas, es decir tienen tendencia a interactuar cálidamente con las personas. Muestran una tendencia a preferir estar acompañados y en contacto con personas, incluso esta tendencia refleja el gusto por el contacto interpersonal, por ejemplo en actividades relacionadas a la enseñanza o algún tipo de tarea social.

Factor B (RAZONAMIENTO)

Se muestran como personas que poseen un tipo de razonamiento abstracto, es decir tienen la capacidad de tener un “insight” con facilidad; su capacidad cognitiva es de una alta capacidad de análisis.

Factor C (ESTABILIDAD EMOCIONAL)

Se muestran como personas que tienen poca tolerancia a la frustración y que responden de manera “reactiva” ante una situación adversa, es decir, pueden identificar sus necesidades reales a satisfacer, sin embargo encuentran complicado generar una gama suficiente de alternativas potenciales para satisfacerlas. Este rasgo combinado con la puntuación en el factor de entusiasmo también representa que a pesar de que se frustran con facilidad cuando las cosas no salen como esperan, reprimen este sentimiento evitando expresarlo a los demás.

Factor F (ENTUSIASMO)

Se muestran como personas serias, cautelosas, taciturnas y algo indiferentes, se puede decir que son personas con una orientación prudente hacia la vida, se anticipan a las dificultades y tienen miedo a cometer errores. Muestran indecisión cuando evalúan el tomar decisiones que implican necesariamente un riesgo. Prefieren inhibirse y seguir las normas morales convencionales que recibir un castigo o experimentar el fracaso en las decisiones riesgosas o que implican un marcado cambio en su vida cotidiana. Asocian sus pensamientos lenta y críticamente, deduciendo y probando para evitar posibles errores. Este rasgo también los hace tener algunas dificultades para hablar en situaciones que requieren una conversación general y esto último puede implicar que se sientan incómodos en

reuniones sociales, aunque esto no representa que sean necesariamente personas tímidas.

Factor G (CONCIENCIA DE REGLAS)

Tienen una tendencia a conservar ciertos valores morales acumulados e internalizados durante su niñez, sin embargo el contenido de su súper yo no experimentó la reorganización progresiva que lleva a adquirir normas morales lo suficientemente maduras; tienden a ser inconformes moralmente. Tienen tendencia a actuar de manera no convencional, es decir pueden llegar a hacer actos moralmente o socialmente no bien vistos pero piensan que son justificados, es decir tienen tendencia pensar que “el fin justifica los medios”.

Factor I (SENSIBILIDAD)

Se muestran como personas altamente sensibles; muestran un alto grado de comprensión debido a la empatía que muestran, lo que les permite saber por medio de la identificación personal lo que otros experimentan, piensan o están sintiendo. Tienen la capacidad de reaccionar de manera emocional y algunas veces pueden ser subjetivas. Este rasgo no los hace mas extrovertidos ni comunicadores de sus sentimientos, es decir se guardan para si mismos las fuertes respuestas emocionales que tienen, sin embargo en combinación con el factor A (+) los hace personas simpáticas, generosas y amables que están en busca de personas con las mismas características.

Factor M (ABSTRACCIÓN)

Tienen una ligera tendencia a ser imaginativos, de cierta manera absortos en sus ideas, incluso distraídos. Esta ligera tendencia puede contribuir a crear un mundo de protección ante ambientes hostiles, es decir pueden “protegerse” o “refugiarse” en su mundo interno ante situaciones desagradables o fuera de control. Pueden presentar cierto equilibrio emocional debido lo antes mencionado. Sin embargo también tienen tendencia a olvidar información importante y tener dificultades en hacer observaciones exactas y/o precisas.

Factor N (PRIVACIDAD)

Tienen una ligera tendencia a carecer de escepticismo, a poseer una naturaleza de comportamiento socialmente vaga y a veces imprudente; también tienen tendencia a ser espontáneos y actuar de manera genuina y natural; no son muy perspicaces y se consideran satisfechos de las situaciones que se les presentan a lo largo de su vida. Tienen tendencia a poseer intereses y gustos sencillos y prácticos.

Factor Q3 (PERFECCIONISMO)

Tienen una ligera tendencia a que les importe muy poco lo que las personas piensen de ellos, además de hacer lo que ellos quieren hacer, es decir, muestran una tendencia a carecer de la preocupación habitual generada por la sociedad de mantener una autoimagen socialmente aprobada. También tienden a no ponderar los logros sociales, y/o culturales, es decir tienden a enorgullecerse menos de sus logros sociales. Además tienen tendencia a ser inconstantes en sus intereses y a comprometerse poco con metas y/o objetivos a largo plazo debido a sus fluctuaciones en sus impulsos. Existe ligera tendencia a tener dificultades a mantener un auto concepto durable y firme.

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL PSICOLOGÍA

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

FACTORES GLOBALES

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

Copyright Reservado © 2002 (MEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Acosta-Rico

PERFIL DE BIOLOGIA

PERFIL GLOBAL (FACTORES DE SEGUNDO ORDEN)

INDEPENDENCIA:

Los estudiantes de Biología muestran una tendencia a ser comprometidos con sus ideas y reflexiones más que con problemas prácticos. Tienden a ser independientes, despreocupados y “vigorosos”. Tienen la tendencia a actuar mediante sus propias guías internas y a depender menos que los demás de modelos convencionales.

AUTOCONTROL:

Muestran una tendencia a “despreciar” las reglas y a seguir sus propios impulsos; les afecta poco lo que los demás puedan pensar de ellos, tienden a presentar un interés absoluto en concretar sus objetivos no importando los medios para lograrlos. Primero analizan con precaución y después actúan para el logro de sus metas.

FACTORES PRIMARIOS

Factor A (CALIDEZ)

El estilo de comportamiento de los estudiantes de Biología esta permeado por una ausencia de afecto en sus relaciones personales, es decir no son precisamente personas expresivas de sus sentimientos, por el contrario muestran un “aplanamiento afectivo” que genera cierta preferencia por pasar momentos a solas mas que preferir estar acompañados. Tienden a evitar el contacto humano no porque sean necesariamente tímidos o se sientan amenazados socialmente sino simplemente porque no les gratifica.

Factor F (ENTUSIASMO)

Tienen una tendencia a ser prudentes en cualquier ámbito, en ocasiones pueden sentir miedo a cometer errores y querer ser mas cautelosos en su lenguaje y su conducta para evitar las sensaciones desagradables que derivan de tomar decisiones riesgosas y no obtener lo que se desea.

Factor L (VIGILANCIA)

Tienen una ligera tendencia a ser arrogantes y reconocerse como “positivos” para ellos mismos, es decir presentan una tendencia a no experimentar dudas acerca de ellos mismos, perciben las amenazas desde el ambiente hacia ellos y muy rara vez desde adentro hacia afuera. Sin embargo tienden a no aceptarlo de manera abierta debido a que sienten que socialmente es reprobable. También esta tendencia los hace estar pendiente de engaños o decepciones tanto de relaciones personales hasta de objetivos que ellos mismos se trazan.

Factor O (APREHENSION)

Tienen una ligera tendencia a actuar de manera práctica, vigorosa, flexible y relajada. Tienen una tendencia a sentirse valiosos; merecedores de ser respetados, amados y lograr que sus necesidades sean totalmente satisfechas. Esta tendencia muestra una esencia básica de autoestima y la tendencia a un manejo firme de los mecanismos de defensa para evitar estados ansiosos de la conducta, quizá debido en gran parte a la tendencia que denota el factor de calidez, es decir probablemente se encuentren seguros de si mismos, despreocupados y complacientes y debido a esto ultimo tienden a no relacionarse de manera expresiva, afectiva y emocional con los demás.

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL BIOLOGÍA

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

FACTORES GLOBALES

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

Derechos Reservados © 2002 (MEC, IPKT)
Diseñado por el Lic. Daniel Acea Ríos

PERFIL DE FISICA

PERFIL GLOBAL (FACTORES DE SEGUNDO ORDEN)

INTROVERSION:

Los estudiantes de física carecen de emociones intensas, carecen de expresión de afecto y tienen poca necesidad de pertenencia social. Prefieren la satisfacción de las propias ideas e imaginación más que de la interacción con el medio. Comúnmente prefieren parecer serios, críticos y taciturnos además de reservarse y/o guardarse sus ideas en lugar de compartirlas hacia los demás. Tienen poco contacto interpersonal y son de naturaleza relajada.

INDEPENDENCIA:

Se muestran como personas que siguen sus propias ideas sin importar la opinión de los demás, dependen menos de modelos convencionales y buscan la reflexión interna para llegar a soluciones de problemas. Se muestran como personas persuasivas, es decir siempre piensan que sus ideas son las más adecuadas y por ende tratan de convencer a los demás de las mismas. Además de que intentan conseguir lo que quieren sin importar los medios. Poseen un toque de determinación y energía respecto a los pensamientos y acciones de ellos mismos. Les gusta intentar cosas nuevas y expresar su curiosidad intelectual.

AUTOCONTROL:

Se muestran como personas que no tienen culpa por lo que hacen, es decir siguen sus propios impulsos y deseos aunque estos no cuadren con un modelo convencional que la sociedad marcaría como "adecuado".

Son muy precavidos antes de aventurarse a relacionarse o a expresar algún juicio, sin embargo les interesa poco la manera en como se relacionan con los demás, no les interesa quedar bien.

FACTORES PRIMARIOS

Factor A (CALIDEZ)

El perfil de los estudiantes de Física esta permeado por una falta de expresividad emocional, es decir no demuestran con facilidad sus sentimientos hacia los demás, no son expresivos, se enfocan mas en objetos e ideas mas que en el contacto interpersonal y no porque sean tímidos sino porque así lo prefieren ya que no encuentran mucha gratificación en un contacto interpersonal espontaneo, alegre y/o afectivo.

Su estilo de vida esta marcado por una preferencia por la soledad más que el preferir estar en constante interacción interpersonal. No emplean su tiempo en cubrir necesidades sociales y tienen una mayor inclinación por temas intelectuales. Este rasgo los hace ser indiferentes a lo que se denomina “reforzamiento social”. Resulta complicado inducirles algún tipo de cambio mediante la aprobación o desaprobación social, es decir son inflexibles e indiferentes al punto de vista social y dependiendo del contexto que se encuentren este rasgo tiene ventajas y/o desventajas ya que esta inflexibilidad es requisito esencial en un perfil científico sin embargo técnicas como reforzamientos verbales o sociales no provocarán un cambio por mas deseable que este sea en la persona.

Factor B (RAZONAMIENTO)

Tienen una tendencia a poseer un razonamiento de tipo abstracto, es decir son personas de alta capacidad intelectual las cuales, comúnmente se ven beneficiadas de su capacidad de análisis por “insight”, la cual les permite llegar a soluciones de problemas complejos y/o que implican un alto grado de concentración.

Factor C (ESTABILIDAD EMOCIONAL)

Tienen una ligera tendencia a tener un propósito intencional de los mecanismos de defensa por mantener la autoestima y la ausencia de culpa, sin embargo también tienden a negar la existencia de necesidades y sentimientos importantes que son personalmente inaceptables por razones personales, lo que los hace tener tendencia a desarrollar un “bloqueo” cuando se enfrentan a situaciones extrañas o nuevas para ellos que les demandan respuestas nuevas o diferentes, como por ejemplo en los contactos derivados de relaciones interpersonales espontaneas.

Factor F (ENTUSIASMO)

Tienen una tendencia a ser cautelosos, a veces hasta indiferentes, derivado de la inhibición permeada principalmente por las experiencias de “castigo” y “fracaso”. Tienen a aceptar su inhibición pero rara vez aceptan que es por un miedo a experimentar una adaptación dolorosa al ambiente, es decir actúan de esa manera para evitar las sensaciones desagradables de vergüenza, pena, o dolor derivadas de situaciones “castigo”. Esta tendencia los hace tener dificultades para hablar en una conversación general y, por esto último, con frecuencia se sienten incómodos en reuniones sociales.

Por otro lado esta tendencia, en combinación con el factor de razonamiento, los hace tener una tendencia a ser sumamente creativos.

Factor H (AUDACIA SOCIAL)

Tienen una tendencia a querer experimentar situaciones que los demás considerarían “peligrosas” o “riesgosas”, es decir son capaces de perseguir metas que otras personas “ordinarias” abandonarían con timidez, tienen una tendencia a actuar de manera constante y por ende, progresar en las situaciones que se comprometen.

Factor L (VIGILANCIA)

Este rasgo los muestra como arrogantes y con sentimientos de “grandeza”, es decir pocas veces se encuentran en duda con lo que ellos quieren y hacen, por el contrario se perciben como “positivos” y perciben amenazas desde afuera (el ambiente) hacia adentro (ellos) y muy raras veces desde adentro hacia afuera.

Este rasgo los lleva a preocuparse por descubrir significados ocultos. Son suspicaces, buscan de manera ulterior un significado a la conducta percibida, es decir en ocasiones pueden ver gestos negativos en los gestos genuinos de cortesía de alguien más. Pueden actuar de manera adversa en situaciones que sean sorprendidas e incluso agradables ya que consideran que la manipulación es una característica inherente a las alabanzas, incluso en los cumplidos más genuinos.

Factor M (ABSTRACCION)

Este rasgo los hace estar absortos en sus ideas, ser distraídos y olvidadizos; les es complicado centrar su atención en algo mas que no sea en lo que están profundamente concentrados en ese momento. Son radicales respecto a su pensamiento lo que los hace sumamente creativos. También actúan de manera fría e indiferente hacia los demás. Este rasgo en combinación con el factor de “perfeccionismo” también los hace tener poca preocupación por aspectos sociales o a no actuar o pensar como la mayoría de la sociedad pensaría que es “correcto”.

Factor N (PRIVACIDAD)

Tienen tendencia a analizar astutamente las situaciones sociales, lo cual les permite tener percepciones exactas e introspectivas. Tienen tendencia a actuar de manera cortes y diplomática, pero solo para conseguir sus propios objetivos y/o metas. Tienden a llevar relaciones interpersonales reservadas y precavidas ya que consideran que si se comportan de manera abierta y natural los demás no podrían verlos de manera positiva para cumplirles sus deseos.

Factor O (APREHENSION)

Se muestran como personas que se sienten valiosas y por ende piensan que merecen ser respetadas y amadas; en pocas palabras sienten que merecen que sus necesidades sean satisfechas por completo. Comúnmente tratan de “bloquear” o reprimir los aspectos negativos de su propia conciencia con el fin de mantener una autoestima positiva. Este rasgo en combinación con el factor de privacidad, también los hace demostrar “superficialmente” una actitud diferente a la que realmente sienten en su interior, según sea el beneficio o recompensa de esta acción y el contexto de la misma. Son personas que comúnmente excluyen a la vergüenza y el arrepentimiento de sus sentimientos. En otras palabras se muestran como personas en las que los mecanismos de defensa les proporcionan recursos necesarios para mantener una imagen positiva de ellos mismos sin culpa o remordimiento por el pasado.

Factor Q1 (APERTURA AL CAMBIO)

Tienen una ligera tendencia a interesarse por las cosas novedosas y que representan un reto, tienden a ser personas orientadas al futuro, es decir se

preocupan mas acerca de las cosas que vienen y experimentaran que de las cosas o situaciones que dejan. Tienen tendencia a no sentirse ligados emocionalmente a su pasado y por el contrario tienden a actuar de manera “libre” en su vida presente. Esta tendencia en combinación con el factor de abstracción muestra que se comportan siendo guiados más por sus ideas y posibilidades que por hechos objetivos.

Factor Q2 (AUTODEPENDENCIA)

Este rasgo los hace mostrarse como personas independientes y que prefieren tomar sus propias decisiones más que preferir consultarlas o esperar a que sean aprobadas por los demás. Se muestran como personas que prefieren estar solos y que realizan la mayor parte de sus actividades sin compañía, prefieren aislarse cuando están estresados o con presión de algún tipo, además de ser introvertidos, centrados y disfrutar de su propia “compañía”.

Factor Q3 (PERFECCIONISMO)

Tienen una ligera tendencia a actuar como personas relajadas y satisfechas, tienen una tendencia a preferir la comodidad personal más que preocuparse por su aspecto. Esta tendencia en combinación con el factor aprehensión sugiere que hay una tendencia a expresar sus necesidades de manera directa e “informal”, quizás algo abrupta.

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL FÍSICA

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

FACTORES GLOBALES

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

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPNT)
Diseñado por el Lic. David Acos Ríos

PERFIL DE DERECHO

PERFIL GLOBAL (FACTORES SECUNDARIOS)

EXTROVERSIÓN:

Los estudiantes de Derecho se muestran con una ligera tendencia a ser personas extrovertidas, es decir a pesar de que no son personas expresivas por naturaleza, buscan un contacto social permanente debido a que gran parte de sus intereses gira alrededor de la sociedad. Buscan ser participativos, empáticos y atrevidos en la búsqueda de la aprobación y reconocimiento social. En combinación con el factor de abstracción se orientan fuertemente hacia sus ambientes sociales y utilizan su agudo interés en las personas para recordar todo tipo de hechos acerca de ellos; poseen una memoria sobresaliente.

DUREZA:

Tienen una tendencia a inclinarse a operar o manejar los problemas de manera “fría” y de estilo cognoscitivo. Tienen un mejor procesamiento de la información cognitiva cuando hacen referencia de hechos claros y prácticos, y cuando se les presentan soluciones que sean de “sentido común”.

INDEPENDENCIA:

Se muestran como sujetos que siguen sus propias reglas y dependen en menor cantidad de la aprobación de modelos convencionales morales. Comprometidos con sus ideas pueden llegar a ser persuasivos y “mandones” ya que esperarían que los demás se adapten a su estilo de ver las cosas.

AUTOCONTROL

Tienden a mostrarse como personas egocéntricas, es decir no se sienten atadas a conductas convencionales, por el contrario piensan y sienten que su manera de hacer las cosas es única y por ende merecen ser reconocidos como tal. Tienden a actuar sin culpa y sin molestia siguiendo sus deseos.

FACTORES PRIMARIOS

Factor A (CALIDEZ)

Los estudiantes de Derecho tienen una ligera tendencia a ser indiferentes en sus relaciones interpersonales, muestran una ligera tendencia a ser serios más que afectuosos con la gente. Sus intereses se enfocan en objetos y en ideas más que en las personas. No necesariamente esto último es una característica que indique que sean tímidos o prefieran estar solos, pero tienden a no encontrar una gratificación alta con un constante contacto afectivo con los demás. Tienen una ligera tendencia a enfocarse en el trabajo solitario como sustituto de las participaciones sociales, además de que tienden a ser observadores “exactos” de los comportamientos humanos, es decir tienen una percepción objetiva de las situaciones que analizan, producto de la concentración en sus propias ideas.

Factor C (ESTABILIDAD EMOCIONAL)

Tienen tendencia a participar de manera activa en la solución de problemas, así mismo tienden a tener un excelente manejo de la frustración, esto último derivado de que tienden a aceptar al esfuerzo, la frustración y la pérdida como parte imposible de evitar a lo largo de la vida. Esta tendencia los hace comportarse como previsores de posibles dificultades y/o amenazas. Tienen tendencia a simplificar los problemas, es decir cualquier dificultad la tratan de reducir a términos simples a lo que se denomina “sentido común”. Tienen la tendencia a organizar sus tiempos son capaces de establecer sus prioridades y sus opciones de acción. Además tienden a reaccionar de manera rápida y activa a las situaciones problema que viven. También tienen tendencia a distorsionar la realidad cuando usan sus mecanismos de defensa para preservar su autoimagen y/o auto concepto hacia una orientación “positiva”.

Factor G (CONCIENCIA DE REGLAS)

Este rasgo los muestra como personas que se auto imponen valores y reglas morales diferentes o exteriores a la cultura básica, es decir procuran oponerse a las reglas sociales imperantes con un sentido político más que amoral. Tienden a desobedecer o no acatar las reglas sociales si estas afectan directamente sus intereses mostrando una característica de “informalidad moral”. Son personas que no se adhieren ni participan de un sistema moral convencional que necesariamente

refiere a lo que esta “bien” hecho y lo que esta “mal” hecho desde un punto de vista de valores morales.

Factor I (SENSIBILIDAD)

Muestran una tendencia a ser empáticos con los demás, es decir esta tendencia les permite saber por medio de la identificación personal lo que otros experimentan. Tienden a reaccionar con fuertes respuestas emocionales sin embargo esta tendencia en combinación con el factor de estabilidad emocional equilibra este tipo de sentimientos ya que es difícil que a pesar de ser empáticos y “sentimentales” expresen subjetividad y sus impresiones a los demás. En otras palabras en situaciones emocionalmente complejas toman las decisiones pertinentes aunque esto represente un estado pasajero de “malestar” provocado por la sensibilidad que tienden a experimentar.

Factor M (ABSTRACCIÓN)

Tienen una tendencia a internalizar la información percibida de situaciones problema (ambiente) y organizarla en un esquema interno de pensamientos moldeados por especulaciones y búsqueda de significados subliminales u ocultos. Su tipo de organización cognitiva es concreto y obvio, es decir desechan las inferencias conceptuales complejas y prefieren ser más objetivos y prácticos; en otras palabras se puede decir que tienden a deducir lo obvio y partir de este análisis hacia objetivos definidos. También tienden a tener cierta angustia por realizar las cosas “bien”, están atentos a los problemas prácticos, tienden a preocuparse por los detalles y en ocasiones pudieran carecer de imaginación; son sensibles al ambiente externo mas que hacia el interno.

Factor Q1 (APERTURA AL CAMBIO)

Son personas que tienen tendencia a presentar dificultades de adaptación a los cambios, es decir mientras se sientan cómodos con sus circunstancias presentes, encuentran complejo abandonar su “zona de confort” derivando en una marcada resistencia al cambio. Tienden a presentar dificultad de abandonar los lazos presentes en su vida para entablar nuevos, esto último es probable que venga

acompañado de pequeñas crisis experimentando incertidumbre, extrañeza y/o confusión.

Factor Q2 (AUTODEPENDENCIA)

Tienen una ligera tendencia a ser autosuficientes y a mostrar un elevado nivel de confianza al tomar sus propias decisiones, esto deriva en buenos resultados que involucre estudios independientes; también tienden a no hacer lo que los demás hacen, es decir son “diferentes” porque no necesitan aceptar o hacer las cosas de manera establecida o convencional.

Factor Q3 (PERFECCIONISMO)

Se muestran como personas que se esfuerzan por mantener el respeto hacia si mismos y por ser considerados o tomados en cuenta de manera positiva por los demás. Están al pendiente de que su conducta sea socialmente “correcta” y son muy interesados en su aspecto social; sus modelos o estándares de auto aprobación y respeto son muy altos por lo que rara vez se sienten totalmente satisfechos consigo mismos. Esto último puede representar la ausencia de valorarse a si mismos por el simple hecho de vivir conforme a sus ideales; por el contrario, la asignación de su propio valor esta en función de los reconocimientos sociales y lo que el ambiente externo pueda proporcionarles, lo que desencadena en un control de la vida personal volátil. Este rasgo con el factor de independencia demuestra que dependiendo de las circunstancias externas puede haber conflictos internos entre tomar decisiones propias o acoplarse a lo socialmente deseable.

Factor Q4 (TENSIÓN)

Tienen una ligera tendencia a sentirse preocupados, inquietos y/o presionados en situaciones de estrés, por lo que siempre se mantienen activos realizando algo que trate de equilibrar la tensión. Esta tendencia también sugiere que suelen ser impacientes y a manifestar su malestar e inquietudes de manera abierta.

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL DERECHO

FACTOR	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A: Calidez	4	Reservado, Impersonal, Distante	*	*	*	*					*	*	*	Clido, Sociable, Atento a los demás
B: Razonamiento	5	Concreto	*	*	*	*					*	*	*	Abstracto
C: Estabilidad Emocional	7	Reactivo, Emocionalmente Inestable	*	*	*	*					*	*	*	Emocionalmente estable, adaptable, Maduro
E: Dominación	6	Atento, Cooperativo, Evita Conflictos	*	*	*	*					*	*	*	Dominante, Energico, Asertivo
F: Entusiasmo	5	Serio, Retenido, Prudente	*	*	*	*					*	*	*	Entusiasmado, Animado, Esportivo
G: Conciencia de las reglas	3	Vertigoso, Inconformista	*	*	*	*					*	*	*	Conciente de las reglas, Obediente, Respetuoso
H: Ausencia Social	6	Miedoso, Sensible a las amenazas, Timido	*	*	*	*					*	*	*	Socialmente asusto, Emprendedor
I: Sensibilidad	7	Utilitario, Objetivo, Insofrible	*	*	*	*					*	*	*	Sensitivo, Estilico, Sentimental
L: Vigilancia	6	Confiado, que acepta	*	*	*	*					*	*	*	Vigilante, suspicaz, Escéptico, Cauteloso
M: Abstracción	4	Asertivo, Práctico, Orientado a Soluciones	*	*	*	*					*	*	*	Distraido, Imaginativo, Con ideas Orientadas
N: Privacidad	5	Preso, Genial, Sensible	*	*	*	*					*	*	*	Reservado, Discreto, Encubierto
O: Aprehensión	6	Seguro de sí mismo, Despreocupado, Complaciente	*	*	*	*					*	*	*	Aprehensivo, Dudoso, Preocupado
Q1: Apertura al cambio	4	Tradicional, Entregado a la familia	*	*	*	*					*	*	*	Abierto al cambio, Experimentado
Q2: Confianza en sí Mismo	7	Orientado al Grupo, Altruista	*	*	*	*					*	*	*	Independiente, Solitario, Individualista
Q3: Perfeccionismo	8	Tolerante, Poco exigente, Flexible	*	*	*	*					*	*	*	Perfeccionista, Organizado, Autodisciplinado
Q4: Tensión	7	Relajado, Flácido, Paciente	*	*	*	*					*	*	*	Tenso, Energico, Impaciente

FACTORES GLOBALES

	STEN		← Promedio →											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
EK: Extroversión	7	Introverso, Socialmente Inhibido	*	*	*	*					*	*	*	Extroverso, Socialmente Participativo
AN: Ansiedad	5	Con baja ansiedad, Imperturbable	*	*	*	*					*	*	*	Altamente Ansioso, Perturbable
TM: Dureza	7	Receptivo, de Mente Abierta, Intuivo	*	*	*	*					*	*	*	Duro, Firme, No Explicativo
RI: Independencia	8	Complaciente, Desinteresado, Agradable	*	*	*	*					*	*	*	Independiente, Persuasivo, Mandón
IC: Auto-control	4	Si molesta, Si culpa, Sigue sus deseos	*	*	*	*					*	*	*	Autocontrolado, Inhibe deseos

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPKT)
Diseñado por el Lic. Daniel Acea Pires

PERFIL DE ECONOMIA

PERFIL GLOBAL (FACTORES DE SEGUNDO ORDEN)

INTROVERSION:

Los estudiantes de Economía se muestran como personas que disfrutan de concentrarse en sus propias ideas e imaginación. Tienden a ser introvertidos, sobrios, suspicaces y taciturnos. Sin embargo tienen tendencia a buscar una pertenencia social. A pesar de seguir sus ideas y creencias dependen en mayor o menor medida de lo que la sociedad les demande.

FACTORES PRIMARIOS

Factor B (RAZONAMIENTO)

Tienen tendencia a ser de razonamiento concreto, es decir en muchas de las situaciones problema a las que se enfrentan tienden a pasar por alto los detalles. No analizan demasiado tiempo los problemas, es decir prefieren reaccionar de manera rápida y concreta para dar una solución práctica más que analizar y ser “calculadores”.

Factor E (DOMINANCIA)

Tienen una tendencia a mantenerse “estables” en situaciones de discusiones sociales, es decir no se alteran con facilidad por escuchar los puntos de vista de los demás, por diferentes a los propios que estos sean. Se comportan de manera respetuosa hacia los demás porque no les interesa iniciar una disputa social por tratar de probar quien es “el mas fuerte” o quien es “el que tiene la razón”; tienden a comportarse de manera ecuánime y tratan de conciliar las diferencias de puntos de vista.

Esta tendencia también los hace tener un rechazo e intolerancia hacia los sentimientos de ira o enojo, por considerar estos últimos como indeseables socialmente. Tienden a evitar conflictos, incluso cediendo en algunos aspectos, no respecto a sus ideas, pero si respecto a su conducta. Esta tendencia en combinación con el factor de entusiasmo los hace parecer personas que tienden a

inhibirse e “introyectar” las condiciones prevalecientes del medio ambiente, tales como los valores convencionales de la sociedad.

Factor F (ENTUSIASMO)

Se muestran como personas serias, cautelosas, respetables y prudentes hacia las situaciones generales de la vida. Tienen indecisión cuando deben tomar decisiones riesgosas por temor a cometer errores. Siguen modelos convencionales de interacción personal y se adaptan precavida y cautelosamente al ambiente. Son responsables y toman “en serio” el trabajo y/o sus actividades; son personas que se comprometen, es decir comúnmente procuran cumplir con sus obligaciones.

Factor G (CONCIENCIA DE REGLAS)

A pesar de haber sido descritos como seguidores de patrones convencionales, tienen un rasgo que los muestra como personas que no se alinean a los valores morales de la sociedad, es decir probablemente son personas que prefieren comportarse de manera socialmente “correcta” sin embargo tienen una estructura interna de ideas que los hace seguir sus propios ideales, es decir evitan conflictos inhibiendo algún posible comportamiento hostil hacia los demás, pero se rigen por sus propias reglas y creencias. Probablemente respetan las reglas sociales porque las consideran como parte del medio cultural en el que se desenvuelven pero difieren en llevar una vida personal apegada a normas estrictas.

Factor I (SENSIBILIDAD)

Tienen una tendencia a ser empáticos con los demás, es decir mediante la identificación personal pueden inferir lo que los demás están sintiendo. Tienden a actuar de manera amable y gentil porque debido a sus fuertes respuestas emocionales les parece inadecuado comportarse de manera descortés, además de que detestan herir los sentimientos de los demás por considerarlo como socialmente inaceptable y desagradable. Tienden a ser amigables, y están en búsqueda constante de rodearse de personas simpáticas e igualmente amables.

Factor L (VIGILANCIA)

Tienen una tendencia a ser suspicaces y a estar “a la defensiva”. Tienden a ser desconfiados y en combinación con el factor de aprehensión se muestran como

personas un poco sigilosas, retraídas y aprehensivas. Muestran un nivel bajo de confianza en las relaciones interpersonales y dan poca valor a los cumplidos y/o alabanzas por considerarlos manipuladores, incluso se pueden mostrar dudosos de las percepciones positivas genuinas que otros tienen de ellos.

Factor M (ABSTRACCION)

Se muestran como personas serias, sin embargo también son interesadas en realidades objetivas y prácticas. Tratan de hacer las cosas casi inmediatamente que se les pide, son muy cumplidos y evitan retrasar sus tareas u obligaciones. Prefieren actuar de manera rápida y directa sobre el problema que se presente, es decir están alerta a las necesidades prácticas. Analizan las situaciones de manera concreta y obvia, es decir desechan los análisis sustanciosos y las inferencias conceptuales complicadas. Tienden a centrar su atención más a estímulos externos que internos.

Factor N (PRIVACIDAD)

Se muestran como personas que no les gusta ofender a la gente, se comportan de manera discreta y gentil. Prefieren el trato cortés debido en gran parte a dos posibles razones; la primera por poseer una tendencia innata a actuar de manera amable influenciada también en mayor o menor medida por el tipo de educación que recibieron en su infancia y la segunda por utilizar a este tipo de conducta socialmente “correcta” como medio de manipulación para obtener lo que desean. Sin embargo cualesquiera que sean las razones, en general son personas que utilizan sus habilidades sociales con el objeto de ponderar sus cualidades más “positivas” y de desvanecer las “negativas”.

Factor O (APREHENSIÓN)

Tienen tendencia a reaccionar de manera emocionalmente fuerte a situaciones de interés personal, es decir pueden presentar estados del comportamiento “alterados” debido a “pérdidas” o “dificultades importantes” en sus vidas. Son personas que tienden preocuparse demasiado por sus problemas, se muestran dudosos y se “dejan” influir de manera notable en su autoestima por lo que ocurre en el medio externo, ya sea “bueno” o “malo”.

Factor Q2 (AUTODEPENDENCIA)

Tienen una tendencia a actuar de manera independiente al grupo, es decir tienden a tomar sus propias decisiones. Se muestran como personas que tienden a aislarse cuando están estresados. Tienden a ejercer su soberanía tomando decisiones independientes para su vida y respetan y ven bien que los demás ejerzan ese mismo derecho en sus vidas.

Factor Q3 (PERFECCIONISMO)

Se muestran como personas perfeccionistas, es decir rara vez están completamente satisfechos con su desempeño, están en la constante búsqueda de auto realización respecto a modelos socialmente bien vistos. Son personas que tienden a volverse seguidores de modelos de "excelencia" y reconocimiento social. Sin embargo esta tendencia los hace apreciarse menos por el simple hecho de seguir su vida conforme a sus ideales, y más por los logros sociales que pudieran alcanzar a lo largo de su vida.

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

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

Nombre: _____
Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL ECONOMÍA

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

FACTORES GLOBALES

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

© 2002 (MEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. David Arco Rico

PERFIL DE DISEÑO Y COMUNICACIÓN VISUAL

PERFIL GLOBAL (FACTORES DE SEGUNDO ORDEN)

INTROVERSION:

Los estudiantes de Diseño y Comunicación Visual poseen características que los muestran como personas introvertidas, absortas en sus pensamientos, con una estructura interna moldeada por la creatividad y la imaginación. Con características poco convencionales y con la libertad para escoger lo que quieren hacer o experimentar en su vida. Con lazos poco estrechos con la sociedad y las reglas morales convencionales de la cultura en donde se desarrollan.

AUTOCONTROL:

Son personas que siguen sus deseos sin importar lo que la sociedad piense. No sienten culpa o inseguridad por sus decisiones, es decir se rigen mediante sus propias reglas internas que no necesariamente coinciden con los modelos de reglas sociales. En pocas palabras se muestran como una parte diferente y libre de la sociedad convencional.

FACTORES PRIMARIOS

Factor A (CALIDEZ)

Los estudiantes de Diseño y Comunicación Visual se muestran como personas que tienen un aplacamiento afectivo importante, tienen una ausencia de afecto en sus relaciones interpersonales en contraste con la expresividad emocional. Disponen gran parte de su tiempo en soledad, tienen pocas amistades y ponderan el respeto que los demás pudieran demostrar por su espacio y su vida.

Factor B (RAZONAMIENTO)

Tienden a poseer un tipo de razonamiento abstracto que en combinación con el factor de calidez los hace tener una predisposición a ser sumamente creativos. Se concentran en lo que hacen y no se distraen con facilidad. Tienen tendencia a ser “brillantes” es decir, debido a que su tiempo no lo emplean en contacto social, esta tendencia los hace comúnmente que obtengan grados de excelencia académica.

Factor C (ESTABILIDAD EMOCIONAL)

Tienen tendencia a conservar un estado estable emocionalmente ya que aceptan a el esfuerzo, el fracaso, frustración, éxito y la perdida como partes inevitables de la vida misma, es decir se reconocen como personas que dependiendo de su actuar o circunstancias de la vida pueden experimentar estos sentimientos con un elevado nivel de tranquilidad y aceptación.

Factor F (ENTUSIASMO)

Tienen una tendencia a actuar de manera introspectiva y seria, es decir comúnmente reflexionan acerca de las situaciones problema a las que se pudieran enfrentar y toman con precaución las decisiones que conlleve su apreciación analítica. A veces parecen indiferentes al afecto y al contacto social, sin embargo solo son personas que prefieren ambientes más tranquilos y libres de las masas; disfrutan de pasar su tiempo haciendo cosas “tradicionales”. Además de que tienden a manifestar una dificultad a establecer una conversación fluida e intensa ya que prefieren centrarse en sus propias ideas más que en las de otros.

Factor G (CONCIENCIA DE REGLAS)

Tienen una tendencia a desacatar las reglas sociales, es decir no se sujetan a creencias o valores en los que ellos no creen, por el contrario buscan expresar su punto de vista a través de comportamientos y un estilo de vida informal. Se muestran como personas que internalizaron valores morales propios que no van con los modelos convencionales de la sociedad y que no corresponden a la cultura principal en la que se desarrollan.

Factor H (AUDACIA SOCIAL)

Se muestran como personas que tienden a ser emprendedores, es decir se comprometen con sus ideas y buscan que estas lleguen a convencer a los demás para el propósito personal. Tienden a poseer un interés emocional y artístico, también tienden a ser confiados de sus habilidades y en ocasiones aventurados para experimentar emociones fuertes no convencionales o populares. También tienen tendencia a ser persistentes en sus proyectos a largo plazo.

Factor I (SENSIBILIDAD)

Se muestran como personas que poseen un alto grado de sensibilidad emocional, es decir sienten más que pensar. Pueden comportarse como personas amables, gentiles pero también muy insistentes. Son imaginativos e intuitivos, además también tienen tendencia a ser empáticos con los sentimientos de los otros. En combinación con el factor de calidez se muestran como sujetos aislados pero emocionalmente sensibles. Probablemente debido a que son capaces de apreciar la belleza artística de las cosas que introyectan hacia ellos mismos. Son personas que esperan afecto y simpatía de las personas con quienes tienen lazos emocionales estrechos.

Factor M (ABSTRACCIÓN)

Se muestran como personas que tienden a ser poco convencionales, se interesan en el arte y comúnmente están absortos en sus ideas. Tienen una “vida interna” muy activa, es decir muestran poca atención a lo que sucede alrededor, no porque sea una decisión “consciente” prestar poca o nula atención a los estímulos externos sino porque poseen una mente imaginativa y distraída que a la vez los hace presentar ideas demasiado creativas pero que la mayoría de la gente consideraría “fuera de lugar” o “imposible” de lograr.

Factor N (PRIVACIDAD)

Poseen una mente “vaga” y distante, tienden a ser imprudentes y a ser de naturaleza espontánea. Suelen pedir de manera directa y franca lo que desean ya que poseen una capacidad práctica de percibir el mundo, es decir no son partidarios de elaboraciones complejas de conceptos que puedan explicar la mente humana. Tienden a ser genuinos, es decir no piensan en como reaccionar ante las personas, simplemente lo hacen. Esta tendencia en combinación con el factor de calidez los hace actuar de manera directa al demostrar sin mayor preocupación social su indiferencia hacia los demás.

Factor O (APREHENSION)

Tienen a comportarse de manera flexible y tranquila, es decir confían en la buena disposición de las personas. También tienden a ser insensibles a las críticas sociales, es decir presentan características de seguridad y confianza en si mismos

que los hace actuar conforme a sus ideales y no conforme a lo preestablecido. Tienen tendencia sentirse valiosas y merecedoras de ser amadas y respetadas como seres individuales. Tienen mecanismos de defensa que los dotan de recursos para evaluarse a si mismo de manera positiva. Tienden a excluir de sus sentimientos a la culpa, la vergüenza y el arrepentimiento.

Factor Q2 (AUTODEPENDENCIA)

Tienen una tendencia a ser independientes e individualistas. Tienden a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones las cuales son ingeniosas y creativas. A veces pueden llegar a rechazar la ayuda de otros por creerse con la responsabilidad directa de sus propias acciones.

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

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

Nombre: _____

Fecha: _____

PERFIL DISEÑO Y COMUNICACIÓN VISUAL

FACTORES PRIMARIOS

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

FACTORES GLOBALES

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

Derechos Reservados © 2002 (MEC, SPN)
Diseñado por el Lic. Daniel Arco Rico

PERFIL DE LA MUESTRA GENERAL

PERFIL GLOBAL (FACTORES SECUNDARIOS)

INTROVERSION:

La muestra tiende a comportarse de manera inhibida y precavida, primero evalúa y luego actúa. Tienen poca búsqueda de contacto interpersonal, los psicólogos son los más expresivos de afecto en sus relaciones interpersonales. A excepción de los psicólogos, las demás carreras se encuentran con calificaciones bajas o moderadas en expresividad emocional.

DUREZA:

La muestra se caracteriza por tener un comportamiento empático y emotivo, son menos sensibles a los estímulos externos, a veces son subjetivos, en especial influenciados por el factor de sensibilidad preponderante en la muestra. Son de naturaleza contemplativa, es decir analizan y están al pendiente de las sutilezas y extravagancias de la vida, esto debido a las fuertes respuestas emocionales que caracterizan a la muestra.

FACTORES PRIMARIOS

Factor G (CONCIENCIA DE REGLAS)

La muestra de estudiantes universitarios se muestran como personas las cuales sus valores morales internos no esta alineados con los valores convencionales ponderados en la cultura mexicana. Esto último puede variar de individuo a individuo sin embargo existen varias razones por las cuales se haya desarrollado este rasgo. La primera de ellas se refiere a lo que se denomina *Amoralidad* y se refiere a la falta de internalización del sujeto respecto a los valores morales. La segunda es debido a una *Inmadurez moral* por parte del sujeto y se refiere a la falta de reorganización progresiva interna de los valores morales, dando como resultado que prevaezcan valores morales internalizados desde la infancia. La tercera razón y quizá la mas común en esta muestra, considerando que el grupo se encuentra conformado por estudiantes universitarios mexicanos, es que los sujetos poseen reglas morales

internalizadas las cuales pertenecen a un grupo que no corresponde a los modelos de la cultura principal. En pocas palabras tienden a regirse o guiarse mediante sus propias reglas. Una de las razones por las cuales se haya desarrollado este rasgo en la muestra es el hecho de que esta conformada por estudiantes de una universidad pública y plural, es decir no hay reglas sociales marcadas como condicionales para desenvolverse en la universidad, además de que la mayoría de los jóvenes evaluados son de edades de 20 a 29 años, justo en la etapa de reorganización interna y búsqueda de sus objetivos y/o metas en su vida.

Factor I (SENSIBILIDAD)

La muestra también tiene una ligera tendencia a ser emocionalmente sensitiva, es decir tienen la capacidad de actuar con empatía, son gentiles y amables. En sus relaciones interpersonales esperan afecto y trato con respeto, quizás este rasgo también pudiera señalar algo de dependencia o mejor dicho a mostrar apego en el aspecto emocional y sentimental. Este rasgo los hace tender a estresarse y a preocuparse en demasía en situaciones en las que no tienen control. La muestra estuvo conformada por 154 mujeres y 86 hombres y la descripción de este rasgo incluye adjetivos que han sido considerados tradicionalmente como “femeninos” en nuestra cultura por el contrario el polo opuesto es considerado “masculino” (dureza, rigidez objetividad) por lo que uno de los motivos esenciales por el cual este rasgo es preponderante en esta muestra es que es mas común que se encuentren mas mujeres con calificaciones altas en este factor que hombres. Sobre todo tomando en cuenta las diferencias que se incrementan si tomamos en cuenta la edad de los examinados que fue de un rango de entre los 20 y 29 años siendo los sujetos con mayor representación en la muestra los de edades entre 21 y 23 años.

Factor Q2 (AUTODEPENDENCIA)

Los jóvenes universitarios mostraron tener el rasgo de independencia y mostrarse como personas autosuficientes, una característica esencial si nos referimos a la etapa de reorganización del desarrollo y búsqueda de identidad. Es posible que haya dos razones importantes para haber encontrado este rasgo; la primera es que la mayoría de los jóvenes evaluados tengan una identidad propia y estable que les permite desarrollarse y comportarse de manera individualista e independiente y la otra es que no la tengan lo suficientemente clara y tengan tendencias muy marcadas

de aislamiento social e intelectual; por lo antes mencionado no todo es “adecuado” o “sano” cuando encontramos calificaciones altas en este factor, porque también puede representar una falta de compañerismo y de solidaridad con el grupo ya que buscan con una tendencia muy fuerte el estar solos, y centrados en sus propias ideas, que no es del todo “sano” cuando hablamos de jóvenes de veinte años, que en teoría deberían ser mas expresivos y desinhibidos que el resto de la población general, quizás solo superados por los infantes en expresividad y espontaneidad genuina e innata. Sin lugar a dudas este rasgo de independencia tan marcada representa una situación digna de estudiarse en posteriores investigaciones.

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

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

Nombre: _____
Fecha: _____

FACTORES PRIMARIOS

PERFIL MUESTRA GENERAL

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

FACTORES GLOBALES

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

Derechos Reservados © 2002 (IMEC, IPAT)
Diseñado por el Lic. Daniel Acea Ponce

NOTA: Solo se interpretan los factores que se encuentran en algunos de los polos o bien los mas característicos de los perfiles.

GRAFICAS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES POR CARRERA

A continuación se presentan 6 graficas correspondientes a las competencias profesionales genéricas que cada perfil tiende a poseer.

PSICOLOGIA

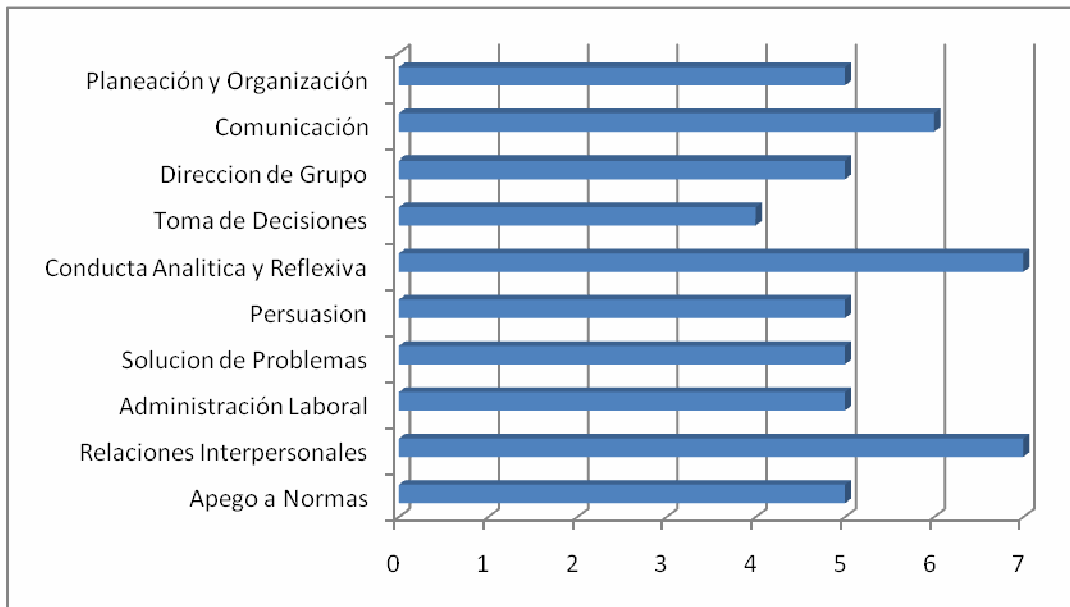


Figura 6.1 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de psicología derivada de la evaluación de 40 sujetos.

BIOLOGIA

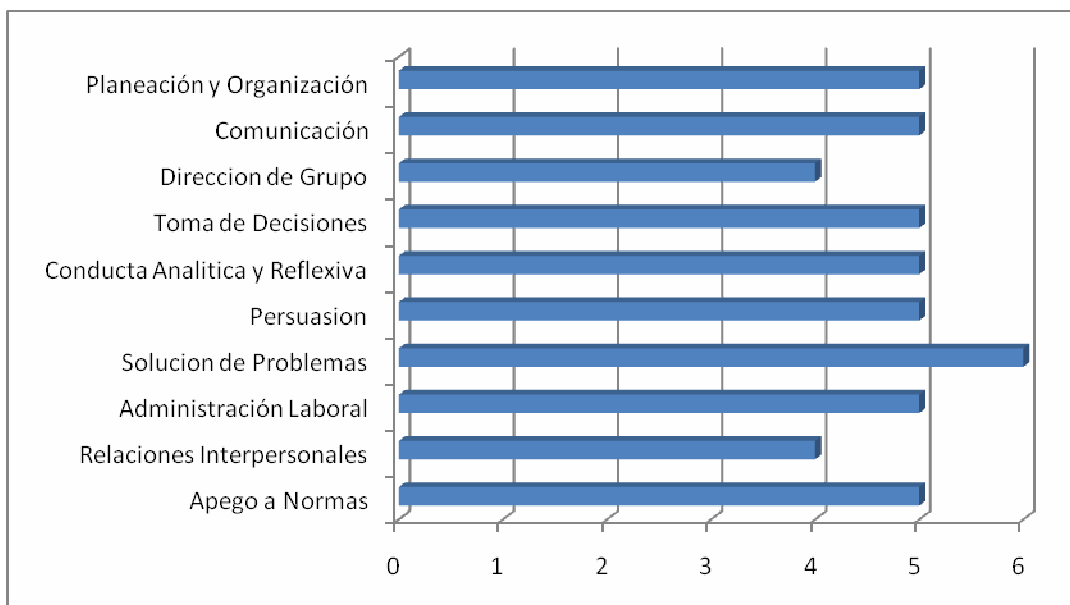


Figura 6.2 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de Biología derivada de la evaluación de 40 sujetos.

FISICA



Figura 6.3 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de Física derivada de la evaluación de 40 sujetos.

DERECHO



Figura 6.4 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de Derecho derivada de la evaluación de 40 sujetos.

ECONOMIA



Figura 6.5 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de Economía derivada de la evaluación de 40 sujetos.

DISEÑO Y COMUNICACIÓN VISUAL



Figura 6.6 Gráfica de competencias genéricas del perfil general de Diseño y Comunicación Visual derivada de la evaluación de 40 sujetos.

NOTA: La escala de calificación está dividida en 10, donde los puntajes 5 y 6 representan el promedio en el cual se encuentra la mayoría de la gente con similares características a los evaluados.

DISCUSION

Los perfiles encontrados en cada carrera son diferentes en rasgos de personalidad y competencias profesionales. El 16 PF Quinta Edición pudo discriminar los perfiles entre las diferentes carreras evaluadas y por consiguiente con este estudio se apoya y confirma su uso certero y viable en la orientación vocacional y selección de personal. Como se revisó en el capítulo 2 el uso de herramientas como el 16 PF Quinta Edición contribuye enormemente a disminuir la subjetividad en la selección de personal, ya que apoyándose en otro tipo de herramientas como la entrevista y el centro de evaluación (Assessment Center) se puede llegar a emplear un procedimiento exitoso de búsqueda de talento en las organizaciones y por ende hacer crecer la productividad en las organizaciones realizando una inserción y evaluación correcta de los recursos humanos.

Las características generales de personalidad son claramente diferentes entre las carreras, sin embargo es importante señalar que hay un elemento de independencia y búsqueda de identidad respecto a sus propias reglas presente en la muestra general. Estas características son propias de los universitarios ya que demuestran tener puntos de vista particulares e independientes.

CONCLUSIONES

1.- Los propósitos esenciales de esta investigación fueron cubiertos; se confirma la validez predictiva del 16 PF ya que fue capaz de diferenciar los rasgos de personalidad correspondientes a cada carrera sometida a evaluación, es decir, como se esperaba, los perfiles fueron diferentes entre sí.

2.- Por otro lado las competencias genéricas fueron evaluadas y se mostró en que proporción la muestra de cada carrera posee estas competencias profesionales, derivado del análisis por combinación de puntuaciones en los rasgos de personalidad del 16 PF.

3.- No se elaboró una nueva tabla normativa a partir de la muestra de investigación debido a que el tamaño de la muestra y la composición por carreras no ameritaba la elaboración de la misma.

4.- Esta investigación apoya, sin lugar a dudas, la importancia del adecuado uso de las pruebas psicológicas en cualquier ámbito de la psicología. Gracias a una herramienta como lo es el 16 PF 5ª edición se ha podido evaluar algunas de las competencias profesionales en los perfiles generales de cada carrera y así comprobar la utilidad del instrumento en la selección de personal y la orientación vocacional.

A pesar de haber sido una investigación relacionada al campo laboral de la psicología no se debe dejar de mencionar que el 16 PF 5ª edición brinda una amplia gama de posibilidades de uso para la psicología en general.

Indudablemente el campo de investigación en pruebas psicológicas esta totalmente abierto y apenas comenzando por lo que seguramente será el preámbulo de mas investigaciones alrededor de las mismas en diferentes ramas de la psicología

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

El presente estudio fue realizado con control de las variables extrañas que pudieran haber causado alguna alteración o inconsistencia importante en los resultados, sobre todo en el momento de la aplicación del instrumento; cabe señalar que la prueba por si misma nos brinda un importante indicador de que tan manipulados pudieron haber sido los resultados y como se revisó en las escalas de validez de la prueba, no se encontraron evidencias importantes que pudieran haber afectado los resultados del estudio. Sin embargo es conveniente tener en cuenta que no todos los instrumentos psicométricos utilizados en México cuentan con una adaptación mexicana, es decir que pocos pueden arrojar perfiles certeros debido a una falta de propiedades psicométricas en la mayoría de ellos. Es importante tener presente que este tipo de pruebas solo nos dan una aproximación subjetiva del perfil de las personas y que solo con investigaciones, estandarizaciones y/o adaptaciones se puede contribuir de manera notable a reducir en el rubro psicométrico en México la subjetividad y la falta de credibilidad de gremios externos en la psicología.

Desafortunadamente, en una industria organizacional mexicana cada vez mas globalizada y con el argumento de minimizar tiempos y costos se sigue haciendo uso en el 90% de los casos de pruebas con pocos argumentos psicométricos, son pruebas que sin las propiedades psicométricas correspondientes de poco sirven para garantizar un apoyo firme en la selección de personal. Me parece que como psicólogos debemos tener muy presente cual es la naturaleza de nuestra profesión, es decir, nosotros a diferencia de otras profesiones que también se integran al área de los recursos humanos, tenemos la formación y el conocimiento de que es lo que aporta una prueba psicológica al ser administrada, por lo que es esencial elegir entre mantener una actitud pasiva dentro del gremio organizacional y seguir usando pruebas de poca utilidad o bien invertir tiempo, ética y dedicación en cuestionar los procesos de selección de personal por pruebas psicométricas en las organizaciones y emprender proyectos que tengan por objetivo mejorar la calidad de las propiedades psicométricas de las mismas. Cuando este tipo de investigaciones sean financiadas por mas instituciones como el Instituto Mexicano de Evaluación y Consejería, el cual hasta este momento es la única institución dedicada a la investigación psicométrica en México, será un paso fundamental tanto para la psicometría en específico como para la psicología en general, que solamente podrá derivar en un afianzamiento de la psicología como ciencia confiable y práctica.

REFERENCIAS DOCUMENTALES Y/O BIBLIOGRAFIA

Adrian Furnham (2001)

“Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones”
México: Oxford University Primera edición, 746 p.p.

Anne Anastasi y Susana Urbina (1998).

“Tests Psicologicos” México: Prentice Hall, Séptima edición, p.p.744

Claude Levy-Leboyer (2003)

“Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas” Barcelona, España: Gestión 2000 S.A. Primera edición, 161 p.p.

Fernando Arias Galicia (1989)

“Administración de recursos humanos”(3ª ed.) México: Trillas 535 p.p.

Gardner Lindzey y Calvin S. Hall (1974).

“La Teoría Factorial de la Personalidad: Cattell” Buenos Aires, Argentina: Paidós
Primera edición, 75 pp.

Gardner Lindzey y Calvin S. Hall (1970).

“La teoría del refuerzo operante y la personalidad” México: Paidós
Primera edición, 91 p.p.

Gardner Lindzey y Calvin S. Hall (1970).

“La teoría existencialista de la personalidad” Buenos Aires, Argentina: Paidós
Primera edición, 65 p.p.

Gardner Lindzey y Calvin S. Hall (1970)

“La teoría psiconalítica de la personalidad” Buenos Aires, Argentina: Paidós
Primera edición, 112 p.p.

Lawrence A. Pervin (1999).

“La ciencia de la personalidad” Madrid, España: McGraw-Hill
Primera edición, p.p. 504

Ledford S. Bischof (1985).

“Interpretación de las teorías de la personalidad” México: Trillas
Primera edición p.p.690

Morales María Luisa (1975)

“Psicometría aplicada” México: Trillas Primera edición, p.p. 249

Viktor E. Frankl (1984)

“Ante el vacío existencial. Hacia una humanización de la psicoterapia”
Barcelona, España: Herder Tercera **edición 152 p.p.**

Fuentes, G.M. (1997). Escalas de validez del 16 PF de Cattell y la escala de distorsión motivacional de Winder O'dell y Karsons. UNAM. Tesis de licenciatura.