



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

**CLASES FUNCIONALES DE SEGUIMIENTO DE REGLAS:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS EN ENTORNOS ORGANIZACIONALES**

**TESIS DE MAESTRÍA
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:
MARIO ANDRÉS AMELCO BERNAL**

**TUTORA PRINCIPAL:
DRA. SANDRA IVONNE MALDONADO MUÑOZ
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR:

**DRA. CYNTHIA ZAIRA VEGA VALERO – FES IZTACALA, UNAM
DRA. ROSALVA CABRERA CASTAÑÓN – FES IZTACALA, UNAM
DR. DAVID JAVIER ENRÍQUEZ NEGRETE – FES IZTACALA, UNAM
DR. ARTURO SILVA RODRÍGUEZ – FES IZTACALA, UNAM**

Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla Edo. de México. Septiembre, 2024



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

Deseo agradecer la libertad para seguir mis sueños que me ha dado mi familia: Ofelia, mi madre.

Adicionalmente deseo agradecer la compañía que me brindaron mis amigos:

Muchas gracias a la Dra. Sandra Maldonado por su valioso acompañamiento y apoyo durante este proceso de titulación.

Muchas gracias a la Dra. Zaira Vega, por sus enseñanzas y retroalimentación para realizar esta tesis.

Muchas gracias a la Dra. Rosalva Cabrera, por su confianza y valiosas aportaciones para completar este trabajo.

Muchas gracias al Dr. David Enríquez, por sus valiosas clases y comentarios para ampliar este documento.

Muchas gracias al Dr. Arturo Silva, por sus consejos y tiempo para apoyarme revisando el presente trabajo.

Muchas gracias al Dr. David Ruíz, por su dedicación para difundir la psicología basada en evidencia y siempre estar dispuesto a apoyar a otros.

Deseo agradecer de manera especial al Mtro. Oscar García, a la Mtra. Alejandra, y a la Mtra. Diana Reza; por trasmitirme la pasión por hacer ciencia y mantener vivo mi espíritu académico cuando todo era gris en el horizonte.

Muchas gracias a los profesores de la Residencia en Gestión Organizacional de la FES Iztacala, por todos los conocimientos que nos transmitieron en las clases.

Deseo agradecer a la Universidad Nacional Autónoma de México por ser mi alma mater desde preparatoria y hasta este punto.

Muchas gracias CONAHCYT por proporcionarme la beca CVU: 1222508

Índice

Resumen	1
Introducción	3
Objetivos	23
Objetivos generales	23
Objetivos específicos.....	23
Método	24
Participantes	24
Instrumentos de medición e indicadores	25
Procedimiento.....	27
Resultados	31
Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)	31
Cuestionario de Rastreo Generalizado (GTQ)	35
Análisis descriptivo de puntuaciones de los instrumentos	39
Correlación de los instrumentos con otras variables de desempeño	46
Discusión	48
Conclusiones	58
Referencias	61
Apéndice 1	75
Apéndice 2	77

Resumen

En el contexto de las actividades militares, una característica conductual importante es el seguimiento sistemático de indicaciones y valores establecidos en el ejército. Desde el análisis conductual, este tipo de comportamientos son instancias de conducta gobernada por las reglas (Malott & Glenn, 2006). Desde la RFT Zettle & Hayes (1982) propusieron diversas clases funcionales para explicar el seguimiento de reglas, siendo las más relevantes el *cumplimiento* y el *rastreo*.

Ruiz et al (2020) construyeron instrumentos de medición para estimar la prevalencia de este tipo de comportamientos en las personas: el Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9) (Ruiz et al., 2018) y el Cuestionario de Rastreo Generalizado (GTQ) (Ruiz et al., 2020); dichos instrumentos han mostrado consistencia de medición en poblaciones hispanohablantes a lo largo de distintos estudios (Harte & Barnes-Holmes, 2021; Ruiz et al., 2018; Ruiz et al., 2020).

Diversos autores argumentan que es necesaria una medida válida de comportamiento o autoinforme de cumplimiento o seguimiento (Harte & Barnes-Holmes, 2021; Ruiz et al., 2018; Ruiz et al., 2020), por lo cual el objetivo del presente trabajo fue validar los instrumentos GPQ y GTQ mediante una exploración factorial y validez convergente con indicadores de desempeño en población militar.

Los puntajes obtenidos en las variables de *cumplimiento generalizado* presentaron una correlación negativa con el cumplimiento de responsabilidades militares (-.2), mientras que las puntuaciones de *rastreo generalizado* mostraron una correlación positiva con el cumplimiento de responsabilidades militares (.5).

Los resultados de la exploración factorial y validez convergente fueron favorables, por lo cual se puede considerar que las medidas derivadas de los instrumentos adaptados son válidas y confiables para la población militar.

Palabras clave:

Cumplimiento generalizado, rastreo generalizado, conducta gobernada por reglas, clases funcionales, militar.

Introducción

Una extensa parte de la conducta humana es regulada por diversos estímulos verbales (Hayes et al., 1986). De acuerdo con Skinner (1966), los estímulos verbales son aquellos productos generados por la conducta verbal (el habla, la escritura, el canto, etc.); y cuando un estímulo verbal especifica contingencias, mismas que regulan el desempeño de un escucha o lector, se habla de un fenómeno conocido como: Conducta gobernada por reglas (Pierce & Cheney, 2017; Ruiz et al., 2018).

Skinner acuñó el concepto de conducta gobernada por reglas en 1966 y desde su desarrollo, el análisis teórico y empírico del concepto se volvió una de las principales líneas de investigación en el análisis conductual y sus derivaciones modernas, como la ciencia contextual conductual (Ruiz et al., 2020). Skinner (1969) originalmente definió las reglas como estímulos discriminativos que especifican contingencias. Por su parte, Cerutti (1989) conceptualizó a las reglas como re combinaciones o secuencias de estímulos discriminativos encontrados previamente. Posteriormente, Schlinger (1993) mencionó que las reglas podrían verse como estímulos que “alteran funciones”, pues detallan la relación entre un antecedente, una respuesta y una consecuencia (Catania et al., 1989); es decir, son una descripción verbal de una contingencia de tres términos (Schlinger & Blakely, 1987). En la cotidianidad las reglas, las instrucciones, los consejos y las leyes son estímulos verbales que afectan una amplia cantidad de acciones de los humanos (Pierce & Cheney, 2017); y su propiedad en común es que ese tipo de estímulos describen contingencias operantes de reforzamiento, es decir, las reglas, instrucciones, consejos, y leyes son estímulos que describen las relaciones $S^D: R \rightarrow S^r$ del día a día (Skinner, 1969).

Considerando que las reglas son la descripción verbal de una contingencia, la conducta gobernada por reglas es aquella controlada por lo enunciado en la regla más que por

reforzamiento o castigo de la conducta de acuerdo con la contingencia que describe (Malott et al., 1992). Por lo tanto, la conducta gobernada por reglas es un tipo de conducta controlada por estímulos verbales antecedentes, que provienen de otras personas o de uno mismo; así que, una misma persona puede actuar como hablante y escucha al mismo tiempo (Hayes y Hayes, 1989). Una instancia de conducta gobernada por reglas puede ser en un individuo siguiendo la regla de un investigador; por ejemplo: “Tu obtendrás dinero presionando la tecla “P” después de un minuto de espera”; o de su propia regla derivada, por ejemplo: “Yo ganaré dinero presionando la tecla “P” después de cierto tiempo” (Ruiz et al., 2020).

Por otra parte, se deben señalar las diferencias que existen entre la conducta gobernada por reglas y la conducta moldeada por contingencias, pues sus características ocasionan que sus métodos de estudio sean diferentes entre sí (Ruiz et al., 2020). La conducta moldeada por las contingencias es conducta controlada por sus consecuencias directas y es un tipo de aprendizaje que se puede presentar en humanos y animales no humanos (Catania et al, 1982; Skinner, 1966). Mientras que en la conducta gobernada por reglas se considera que las reglas afectan la conducta por su descripción de la relación contingente entre antecedentes, respuestas, y consecuencias (Catania et al., 1989; Schlinger & Blakely, 1987); además este tipo de conducta se presenta de forma exclusiva en los seres humanos (Pierce & Cheney, 2017). Sin embargo, se debe señalar que la definición de conducta gobernada por reglas expuesta por Skinner (1966) no brinda una explicación técnica de porque algunas reglas son efectivas y otras no (Hayes y Hayes, 1989).

La literatura refiere a que el reforzamiento afecta únicamente a la frecuencia de respuesta, mientras que las reglas afectan la topografía de dicha respuesta; las diferencias de desempeño en programas de reforzamiento entre distintos organismos dan cuenta de ello (Pierce & Cheney, 2017). Después de cierto contacto con un programa de reforzamiento, una rata se comportará de

acuerdo con las contingencias establecidas en un entorno determinado (Catania et al., 1989); sin embargo, en el caso de los humanos ocurre un fenómeno particular, pues la conducta verbal es mediadora de la respuesta en conjunto con las contingencias del entorno (Pierce & Cheney, 2017). Cuando se pone en contacto a niños preverbales con programas de reforzamiento diversos, su patrón de respuesta se asemeja al presentado por animales no humanos, pero cuando humanos verbales son puestos en contacto con programas de reforzamiento de intervalo fijo o variable, presentan un patrón de respuesta que difiere de aquel emitido por animales no humanos y humanos preverbales en programas de reforzamiento iguales (Pierce & Cheney, 2017).

Las diferencias en el desempeño entre humanos preverbales y humanos verbales, bajo las circunstancias antes mencionadas fue atribuida a la interferencia provocada por las *verbalizaciones internas* de los participantes durante el experimento en forma de reglas (Pierce & Cheney, 2017; Ruiz et al., 2018). Una de las formas principales para investigar dicho fenómeno ha consistido en comparar el desempeño de participantes humanos verbales bajo distintos arreglos experimentales y diversas reglas verbales. Por ejemplo, se puede comparar el desempeño de los participantes bajo una condición de control instruccional (conducta gobernada por reglas) contra el desempeño moldeado por las contingencias. En ese caso el investigador puede proporcionar patrones de respuesta a seguir, que en ocasiones son óptimos (llevan a obtener el mayor número de reforzadores posible) y en ocasiones no; a partir de ello se analiza el apego a la regla establecida o a las contingencias del programa de reforzamiento por parte de los participantes (Ruiz et al., 2020). Los hallazgos en este campo de investigación han encontrado que los participantes que son instruidos con alguna regla tienden a mostrar mayor insensibilidad a los cambios en las contingencias de reforzamiento; en contraste con los participantes que son

moldeados únicamente por las contingencias; el fenómeno descrito se ha identificado como *insensibilidad a las contingencias* (Hayes et al., 1986).

Es importante señalar que, aunque se dice que las reglas describen una contingencia, se puede no estar en contacto inmediato con la contingencia especificada en la regla (Malott, 1992; Weatherly & Malott, 2008). Cuando una regla especifica una consecuencia demorada en el tiempo o cuando el escucha no tiene una historia de contacto directo con la consecuencia, es difícil explicar su efecto como función de las contingencias directas (Houmanfar et al., 2010). Debido a las limitaciones que presentaba el enfoque conceptual centrado en los efectos de los estímulos verbales en la conducta humana (Kissi et al., 2017), otros investigadores trataron de determinar qué significaba “especificar” verbalmente una contingencia, o cómo las reglas llegaron a adquirir sus propiedades de “alteración de la función”, por lo cual centraron su atención en aquellas clases de respuesta que pueden describirse como bajo control de instrucción (Zettle y Hayes, 1982).

La investigación analítica de la conducta ha encontrado que, en ciertas circunstancias, la conducta gobernada por reglas tiende a ser más sensible a consecuencias socialmente reguladas que a las contingencias ambientales inmediatas (Ruiz et al., 2018); por ello se distinguieron tres tipos de reglas (*plys*, *tracks* y *augmentals*) que gobiernan tres clases distintas de comportamiento gobernado por reglas (*cumplimiento*, *rastreo* y *aumento*) (Kissi et al., 2017).

Una regla que especifica una consecuencia que puede ser administrada por otra persona o personas (como una regla mediada socialmente), es conocida como *ply*; por otra parte, una regla que especifica una consecuencia que ocurre naturalmente como parte de la interacción con el ambiente, ha sido llamada *track* (Hayes et al. 1989). En ocasiones las reglas sirven para cambiar la función de los estímulos, e impactan en la conducta del escucha (Houmanfar et al., 2010); las

reglas que cambian el grado en que una consecuencia es reforzante o aversiva han sido llamadas *augmentals* y pueden ser clasificados en *formativos* y *motivadores* (Hayes et al., 1989).

Un ejemplo de una *ply* puede ser cuando a un empleado se le dice que el administrador desaprueba el dejar ropa tirada en lugar de trabajo, pues la consecuencia es administrada por otra persona. Un ejemplo de una *track* puede ser cuando a un empleado se le dice que la ropa tirada en el piso del taller tiende a engancharse en el equipo y puede ocasionar lesiones en el lugar de trabajo; esto debido a que la consecuencia ocurriría naturalmente como parte de la interacción con el ambiente (Houmanfar et al., 2010). Ambos tipos de reglas pueden ser efectivas, sin embargo, una *ply* tiende a ser menos efectiva cuando el contexto social está ausente, pues sugiere una disminución del contacto con la consecuencia social; por otra parte, una *track* tiende a mantener su efectividad independientemente de la presencia o ausencia de un contexto social (Hayes et al. 1989).

Los *augmentals formativos* establecen a un estímulo neutral previo como un reforzador o castigo (Hayes et al., 1989). Un ejemplo de un *augmental formativo* puede ser la regla: “si mantenemos los gastos por debajo de \$100,000 durante el mes, los empleados recibirán un bono”, pues esta regla probablemente genere que los empleados busquen retroalimentación en los gastos de la compañía (lo que antes era un estímulo neutro), e intenten mantenerse por debajo del límite de gastos establecidos (Houmanfar et al., 2010). Los *augmentals motivadores*, por otra parte, afectan la efectividad de un estímulo cambiando su función como consecuencia (Hayes et al., 1989). Un ejemplo de un *augmental motivador* puede ser la afirmación “las ventas son el pilar de nuestra compañía, si no vendemos, no hacemos dinero”, pues puede ocasionar que un estímulo (hacer una venta) que ya funcionaba como un reforzador para los vendedores

incremente su efectividad como reforzador ante la posibilidad de no generar más dinero (Houmanfar et al., 2010).

Siguiendo la lógica de la fuente de las consecuencias por seguir una regla, Zettle y Hayes (1982) propusieron una clasificación de clases funcionales de seguimiento de reglas para explicar la insensibilidad a las contingencias: *Cumplimiento (Pliance)*, *Rastreo (Tracking)* y *Aumento (Augmenting)*. De acuerdo con los autores, las clases funcionales más fundamentales e importantes de seguimiento de reglas son el *cumplimiento* y el *rastreo*.

El *cumplimiento* es un tipo de conducta gobernada por reglas que se encuentra bajo el control de una historia de múltiples ejemplos en los que un hablante proporciona al oyente un refuerzo que depende de la correspondencia entre la regla y el comportamiento relevante; es decir, que está motivado por las consecuencias socialmente mediadas (Barnes-Holmes et al., 2001; Hayes et al., 1989); por lo cual depende de la correspondencia entre el contenido de la regla y el comportamiento del oyente (Luciano et al., 2012; Zettle & Hayes, 1982; Barnes-Holmes et al., 2001). Es importante resaltar que, bajo algunas circunstancias, las reglas regulan el *cumplimiento* también pueden ser generadas por el individuo, esto implica que funge como hablante y oyente al mismo tiempo (Skinner, 1957).

Debido a que el *cumplimiento* se desarrolla con la interacción social, existen una gran diversidad de muestras de esta clase funcional; de igual forma esta es muy variable con respecto a la historia de contingencias mediadas por otros (Luciano et al., 2012). El *cumplimiento* es principalmente controlado por: el tipo de reforzamiento (positivo o negativo); el contacto inmediato o demorado con las consecuencias; la probabilidad de ocurrencia y aquellas consecuencias que solo se contactan simbólicamente de manera inmediata y las consecuencias

específicas por contextos (la pareja, el jefe, etc.) o situaciones (figuras de autoridad, fiestas, etc.) (Ruiz et al., 2020).

Por ejemplo, si unos padres le dicen a un niño: “Solo podrás comer postre después de comer todas las verduras” y el comportamiento de quien sigue las reglas (en este caso, comer verduras) está bajo el control de consecuencias mediadas socialmente (es decir, el acceso al postre), entonces esperaríamos observar un aumento en el consumo de verduras del niño (Kissi et al. 2017). Otro ejemplo puede ser el enunciado “sólo puedes mirar televisión después de terminar tu tarea”, hacer la tarea está bajo el control del hablante y es mediador de la consecuencia social de poder mirar televisión (Harte & Barnes-Holmes, 2021). La consecuencia (ver televisión) no necesita ser declarada explícitamente en la regla, pues puede ser implícita por el hablante e inferida por el oyente; en este caso, el oyente “entiende” que el hablante sólo permitirá el acceso a la televisión cuando la tarea esté terminada (Harte & Barnes-Holmes, 2021). En ambos casos se diría que la regla funciona como un *ply* (Hayes et al., 2001; Hayes et al., 2004; Zettle & Hayes, 1982).

La segunda clase funcional de conducta gobernada por reglas identificada por Zettle y Hayes (1982) es el *rastreo*. Esta clase funcional fue descrita como un tipo de conducta gobernada por reglas que se encuentra bajo el control de una historia de múltiples ejemplares en los que hacer lo que se establece en la regla es seguido por consecuencias naturales derivadas de la forma en que se organiza el mundo (Barnes-Holmes et al., 2001; Hayes et al., 1989); por lo cual la correspondencia entre el contenido de la regla y la conducta del oyente se ve reforzada por las consecuencias naturales que se derivan de la forma en que se organiza el mundo (Luciano et al., 2012; Zettle & Hayes, 1982); es decir, el comportamiento bajo el control de este tipo de

instrucción está mediado por el contacto (potencialmente) con las consecuencias especificadas (explícita o implícitamente) en la regla misma (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

Por ejemplo, el enunciado “toma el autobús hasta la siguiente parada para encontrar la biblioteca” puede funcionar como un *track*, si la conducta (tomar el autobús) de quien sigue la regla está bajo el control de una correspondencia aparente entre la regla y llegar realmente a la biblioteca (Kissi et al., 2017). Otro ejemplo se muestra en el enunciado “estudia mucho para obtener buenos resultados en tus exámenes y te sentirás genial”; solo si la conducta (estudiar) se encuentra bajo el control de la correspondencia entre la regla (estudiar mucho) y la consecuencia natural (obtener buenos resultados); por otra parte, la referencia a “sentirse genial” puede ser explícita o implícita por parte del hablante, pero en ambos casos dicha consecuencia adicional debe ser inferida por el oyente (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

En resumen, la principal diferencia entre el *cumplimiento* y el *rastreo* es la fuente aparente de reforzamiento para el seguimiento de reglas: social o arbitrario en el caso del *cumplimiento* y no arbitrario en el caso del *rastreo*; es decir, que el comportamiento mostrado causa la consecuencia en el *rastreo* (Ruiz et al., 2020).

Por último, el *aumento* se refiere a la conducta gobernada por reglas que puede alterar el grado en que las consecuencias especificadas por las reglas tienen propiedades reforzantes o castigadoras (Zettle & Hayes, 1982). Este tipo de conducta puede ocurrir junto con el *cumplimiento* o el *rastreo* y puede tomar dos formas: *aumentos motivacionales* y *aumentos formativos* (Zettle & Hayes, 1982; Barnes-Holmes et al., 2001). Se estableció que un *aumento motivacional* aumenta o disminuye momentáneamente el grado en que una consecuencia previamente establecida funciona como reforzador o castigo, por ejemplo, “Hoy hace mucho frío afuera y deberías usar un suéter para mantenerte abrigado” podría considerarse un *aumento*

motivacional si aumentara temporalmente el valor reforzante de ponerse un suéter (Harte & Barnes-Holmes, 2021). Por otro lado, se argumentó que un *aumentativo formativo* establecía funciones reforzantes o castigadoras para un estímulo previamente neutral; por ejemplo, “Este papel es un vale que te dará un sombrero gratis” podría considerarse un *aumentativo formativo* si estableciera al papel como un reforzador para el escucha (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

En general, al definir el *cumplimiento*, el *rastreo* y el *aumento*, es importante enfatizar que se definen como estímulos verbales antecedentes y, por lo tanto, influyen en el comportamiento de un oyente porque se refieren (explícita o implícitamente) a consecuencias "aparentes", es decir, actualizan funciones específicas en los estímulos para el oyente (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

Continuando con el desarrollo de la investigación de la conducta gobernada por reglas, otra área clave dentro de la literatura analítica de la conducta en la que el comportamiento humano a menudo se ha distinguido del de los no humanos es el de las *relaciones estímulo derivadas*, con lo cual se distinguen dos formas clave en las que el comportamiento humano y no humano diferían: las reglas y las relaciones derivadas (Harte et al., 2020; Sidman, 1994). El estudio de las *relaciones estímulo derivadas* tuvo su origen en los trabajos de Sidman (1971), con los cuales buscaba desarrollar procedimientos de enseñanza de habilidades básicas de lectura a personas con discapacidades de aprendizaje. Durante su trabajo de investigación se encontró con un importante hallazgo, ya que, tras enseñar un pequeño número de relaciones simples, surgieron varias relaciones no enseñadas (Harte et al., 2020; Sidman, 1994). Esto es, si dos estímulos abstractos se emparejaban con un tercer estímulo (p. ej., A – B y A – C), a menudo surgían respuestas previamente no emparejadas y no reforzadas (B – C y C – B); por ejemplo, si a un niño se le presentara la imagen de un león y se le enseñara a elegir la palabra escrita “león”

y la palabra escrita “rugido”. A su debido tiempo, el niño podrá relacionar espontáneamente la palabra “león” con la palabra “rugido” y la palabra “rugido” con la palabra “león” (Harte et al., 2020). A este patrón de respuestas se le identificó como una clase o relación de equivalencia (Harte et al., 2020; Sidman, 1994).

Los estudios posteriores sobre las relaciones de equivalencia produjeron modelos de laboratorio sobre conducta gobernada por reglas, los cuales conformaron lo que se conoce como Teoría de los Marcos Relacionales (RFT), la cual da cuenta de la explicación analítica funcional de las características centrales y los procesos de comportamiento involucrados en la conducta gobernada por reglas (Hayes et al., 2001). El punto crítico al respecto es que las relaciones de equivalencia fueron tratadas en la RFT como una clase de conducta operante generalizada (Harte et al., 2020). De acuerdo con la teoría, existen numerosas clases de operantes relacionales, como: la diferencia, la comparación, la oposición y las relaciones temporales (Hughes & Barnes-Holmes, 2016).

Desde la perspectiva de la RFT se considera que las reglas representan estímulos que “especifican la contingencia” y “alteran la función”; además se busca proporcionar una definición o especificación funcional clara de cómo y por qué las reglas llegan a influir en el comportamiento (Kissi et al., 2017). De acuerdo con O’Hara et al. (2004), las reglas se consideran estímulos verbales que implican transformaciones de función de acuerdo con múltiples *relaciones estímulo derivadas*, por lo cual una regla implica una red relacional compuesta en gran medida de relaciones de equivalencia entre las palabras de la regla y los eventos a los que se refieren, además de la secuencia de palabras de acuerdo con las relaciones temporales específicas (Harte et al., 2020). Considerando lo anterior, “comprender” una regla o una instrucción implica una red relacional relativamente compleja que se coordina con una

contingencia o un conjunto de contingencias que pueden ocurrir entre el comportamiento y las regularidades ambientales (Kissi et al., 2017; Harte et al., 2020). Es relevante señalar que el énfasis está en la comprensión de las reglas más que en su seguimiento, en el sentido de que un individuo puede comprender una regla, pero no seguirla (Kissi et al., 2017).

Ejemplificando lo anterior, la regla: “Cuando la luz del semáforo está en color verde, entonces puedo avanzar” implica relaciones de equivalencia entre las palabras “luz”, “verde” y “avanzar” con una luz, un color y una acción real; además de las palabras “cuándo” y “entonces” funcionando como señales para las relaciones temporales entre estos eventos (luz verde antes de avanzar) (Harte et al., 2020). De acuerdo con lo señalado por la RFT, las reglas implican redes relacionales y transformaciones de funciones que proporcionan a la regla sus propiedades de control del comportamiento, por lo cual, en el ejemplo mostrado, cuando la luz se pone color verde, puede evocar una respuesta de "avanzar" en ausencia de una historia directa de reforzamiento con esa luz en particular (Harte et al., 2020).

El punto anterior tiene una implicación muy importante para la conducta gobernada por reglas, pues la secuencia derivada de respuestas ocurrió en ausencia de una historia directa de reforzamiento; por lo tanto, proporciona un modelo potencial de una de las características definitorias del comportamiento gobernado por reglas: permite la resolución de problemas en ausencia de interacción directa con las contingencias (Harte et al., 2020). De forma general, la investigación relacionada con las *respuestas estímulo derivadas* y la RFT han servido para resaltar que la conducta gobernada por reglas oculta lo que parecen ser fenómenos relacionales altamente complejos de generalización (Stewart et al., 2006; Homanfar et al., 2010).

Como ya fue mencionado, el *cumplimiento* como una clase funcional de seguimiento de reglas fue identificado por Zettle y Hayes (1982) y fue incorporado a la teoría de los marcos

relacionales (RFT) (Hayes et al., 2001). De acuerdo con lo expresado por la teoría mencionada, el *cumplimiento* suele ser la primera clase funcional de conducta gobernada por reglas aprendida debido a su simplicidad relacional (Hayes et al., 1998).

Al ser el *cumplimiento* la primera clase funcional de seguimiento de reglas que desarrolla una persona es habitual que se generalice en exceso en algún momento de la vida; por ejemplo, en la infancia con la imitación generalizada. Sin embargo, las interacciones con otras personas suelen llevar a contextualizar el *cumplimiento* a situaciones en las que es apropiado; pero si el niño careciera de una comunidad social que proporcione de manera constante este tipo de interacciones, el *cumplimiento* seguiría siendo generalizado (Luciano et al., 2009; Törneke et al., 2008; Wulfurt et al., 1994). El cumplimiento se vuelve más complejo cuando el niño desarrolla una mayor fluidez en el encuadre relacional, lo que a la larga puede provocar que la aprobación social se convierta en la fuente principal de refuerzo para el individuo, lo que es identificado como *cumplimiento generalizado* (Ruiz et al., 2020).

Törneke et al. (2008) y Luciano et al. (2012) mencionan que, el *cumplimiento generalizado* ocurre cuando el repertorio del individuo se caracteriza por acciones dirigidas a obtener la aprobación social, que parece ser el principal reforzador en su vida, y provoca una sensibilidad reducida a otras fuentes de control de estímulos. El *cumplimiento generalizado* puede conducir a consecuencias perjudiciales para el individuo debido a la búsqueda constante de aprobación social, lo que puede impedir el contacto con las consecuencias naturales y directas de la propia conducta (Ruiz et al., 2020). Las personas que muestran *cumplimiento generalizado* son particularmente insensibles a las contingencias y esta insensibilidad se vuelve mayor en individuos con habilidades de encuadre relacional sofisticadas; porque cuanto más abstractas son

las consecuencias sociales deseadas, más difícil es que las consecuencias directas controlen el comportamiento (Luciano et al., 2012).

Por otra parte, la segunda clase funcional de seguimiento de reglas identificada por Zettle y Hayes (1982), el *rastreo*, es una clase funcional de conducta gobernada por reglas motivada por las consecuencias naturales que se siguen al realizar la regla, lo que implica que es sensible a las contingencias ambientales directas. La sensibilidad a las contingencias implica que un cambio en las mismas llevaría al individuo a comportarse en consecuencia (Ruiz et al., 2020).

Es más probable que el *rastreo* sea sensible a contingencias directas debido a la aparente relación causal entre el comportamiento real y las consecuencias contactadas; por lo cual, un cambio en la relación entre comportamiento y contingencias podría llevar al individuo a modificar su conducta (Törneke et al., 2008; Zettle & Hayes, 1982). Cuando un individuo tiene fuertes habilidades relacionales además de haber estado expuesto a múltiples interacciones en las que ha sido guiado para observar y describir relaciones funcionales entre eventos, desarrollará un patrón de seguimiento de reglas identificado como *rastreo generalizado* (Ruiz et al., 2020).

El *rastreo generalizado* implica la tendencia y la habilidad para establecer relaciones funcionales entre los comportamientos y sus consecuencias, para ajustar el comportamiento de acuerdo con ellos. También implica que el individuo se comporte como hablante y como oyente. La conceptualización de *rastreo generalizado* menciona que implica observar y describir relaciones funcionales entre eventos psicológicos (p. ej., darse cuenta de la consecuencia de un comportamiento; establecer reglas basadas en la observación) que podrían funcionar como pistas en el primer sentido. Un ejemplo podría ser modificar una receta después de haber utilizado nuevos ingredientes que la hacían aún más deliciosa (Villatte et al., 2016).

El *rastreo generalizado* involucra las siguientes características interrelacionadas: la habilidad del individuo para discriminar los cambios en el contexto y ajustar su comportamiento en consecuencia; la habilidad del individuo para ajustar su comportamiento de acuerdo con las consecuencias naturales de sus acciones; y la habilidad del individuo para permitir que su pensamiento sea moldeado por cómo funcionan las cosas.

Es importante indicar que los términos *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado* no han sido utilizados en el análisis del comportamiento o en la literatura conductual contextual, aunque han sido frecuentemente mencionado como una habilidad (Luciano et al., 2012; Luciano et al., 2009; Ruiz et al., 2020).

Otro aspecto relevante con respecto a las clases funcionales de seguimiento de reglas es su relación con la conducta moral. Hayes y Hayes (1994) definieron conducta moral como “un comportamiento gobernado y consistente con reglas verbales sobre lo que es social y personalmente bueno” (p. 46) y planteó una propuesta teórica que relaciona al *cumplimiento*, el *rastreo*, y los *aumentos* con el desarrollo y ejecución de la conducta moral. El mencionado modelo de desarrollo moral, aunque no se sustenta en etapas tiene similitudes con otras teorías que sí las proponen; la diferencia radica en que la secuencia involucrada surge de interacciones entre el ambiente y la conducta; por lo cual no es inherente, invariante, estructuralista o mentalista; adicionalmente, los comportamientos están ordenados en términos de la complejidad y sutileza de las contingencias en las que participan; y por último, las nuevas formas de reglas morales no necesariamente eliminan las antiguas (Hayes et al., 1998).

El modelo propone que el *cumplimiento*, el *rastreo*, y los *aumentos* implican convenciones sobre lo que es moralmente bueno y definen tres categorías funcionales de actividad moral; además que establecer estos repertorios implica el comportamiento tanto de los

hablantes como de los oyentes (Hayes et al., 1998). Tomando en cuenta lo anterior, se han definido dos categorías de análisis: el grupo de los “oyentes morales” y el grupo de los “hablantes morales”; el primer grupo se centra en el individuo como oyente, el cual se ve influenciado por las reglas y las contingencias sociales que establece el segundo grupo (Hayes et al., 1998). Debido a la naturaleza de la conducta gobernada por reglas, el grupo al cuál se hace énfasis en el presente trabajo es el de los “oyentes morales”.

Dentro de este primer grupo el *cumplimiento moral* es la forma más primitiva de conducta moral en el sentido más extenso, y se relaciona con la autoridad y el poder del hablante; adicionalmente es muy concreto, por lo cual informa muy poco al oyente sobre lo que es bueno o apropiado en cualquier sentido abstracto; sin embargo, sin este tipo de conducta sería difícil consolidar a un ser humano completamente moral (Hayes et al., 1998). Una persona que actúa bajo este tipo de clase de respuesta utiliza la llamada “regla de oro” como una estrategia para decidir que reglas seguir; esto implica que seguirá las reglas simplemente porque las autoridades castigarán la infracción de las reglas o reforzarán su seguimiento (Hayes et al., 1998). Es relevante destacar que Hayes et al. (1998) mencionan que desarrollar la capacidad de responder a reglas es beneficioso para los intereses a largo plazo tanto del oyente como de la sociedad en general, y este esquema más amplio de desarrollo se fomenta mediante reforzadores a corto plazo destinados a inculcar obediencia simple.

Cuando el *cumplimiento moral* se ha establecido, quienes dictan las reglas pueden socializar al escucha en términos de lo que es bueno y apropiado, con lo cual surge el *rastreo moral* (Hayes et al., 1998). Dicha clase de respuesta termina por describir contingencias que no pueden ser contactadas a lo largo de la vida, pues no añade consecuencias nuevas, sino que ayuda al escucha a establecer un contacto efectivo con el mundo “tal y como es”, especialmente

cuando las consecuencias son remotas o probabilísticas; sin embargo, para que el *rastreo moral* funcione, es necesaria la tercera forma de conducta moral del oyente, es decir, los *aumentos morales* (Hayes et al., 1998).

Los *aumentos morales* se dividen en dos categorías: *aumentos morales formativos* y *aumentos morales motivacionales*. Los *aumentos formativos* establecen consecuencias verbales nuevas y más abstractas, cuya base se encuentra en redes verbales completas (Hayes et al., 1998), es decir, que establecen funciones reforzantes o castigadoras para un estímulo previamente neutral utilizando las contingencias sociales establecidas por la comunidad verbal. Por su parte, los *aumentos motivacionales* ayudan a desarrollar la importancia y calidad emocional de las consecuencias abstractas y demoradas en el tiempo, adicionalmente se pueden vincular *plys* con referencias morales con ellos (Hayes et al., 1998); lo anterior implica que las reglas dictadas por la comunidad verbal tendrán el efecto de aumentar el efecto de las consecuencias demoradas en el tiempo.

Cuando las tres formas de gobernanza de reglas morales son implementadas, es posible exhibir niveles altos de conducta moral; de igual forma se pueden establecer nuevos conceptos de "bien" y "mal", además se pueden especificar y rastrear formas de producirlos (Hayes et al., 1998). Sin embargo, es importante no perder de vista que no basta con tener oyentes morales, las culturas también deben tener oradores morales (Hayes et al., 1998).

Considerando la relevancia del *cumplimiento* y el *rastreo* en la literatura analítica del análisis conductual, es relevante repasar la aplicación de los conceptos en investigación básica y aplicada. En una revisión sistemática realizada por Kissi et al. (2017) sobre la aplicación de los términos "*cumplimiento*", "*rastreo*" y "*aumento*" como clases funcionalmente independientes de conducta gobernada por reglas dentro del análisis experimental del lenguaje y la cognición

humanas se encontró que, la investigación había sido escasa y en gran medida de naturaleza conflictiva, pues diversos hallazgos se contradecían entre sí. Posteriormente, en una revisión de la literatura realizada por Harte y Barnes-Holmes (2021), se obtuvieron las mismas conclusiones.

Los resultados de la revisión sistemática realizada por Kissi et al. (2017) pueden resumirse en los siguientes puntos: En primer lugar, la investigación experimental que sobre el *cumplimiento*, el *rastreo* y/o el *aumento* es extremadamente limitada; en segundo lugar, se encontró que es difícil determinar hasta qué punto los conceptos de *cumplimiento*, *rastreo* y *aumento* permiten análisis experimentales relativamente precisos de distintas clases funcionales de conducta; y por último, el *cumplimiento* y el *rastreo* se han puesto en práctica mediante el uso de un conjunto limitado de procedimientos. Sin embargo, los términos no carecen de valor, pues, aunque los conceptos mencionados no han logrado producir los niveles de predicción e influencia que típicamente se buscarían en el análisis experimental de la conducta, puede ser posible tratarlos como ejemplos claros de conceptos de nivel medio (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

Los términos de nivel medio sirven para orientar al investigador hacia un dominio de interés en lugar de proporcionar altos niveles de precisión funcional (Barnes-Holmes et al., 2016). Derivado de lo anterior, no se debe esperar que conceptos de nivel medio, como *cumplimiento*, *rastreo* y *aumento*, participen directamente en los análisis experimentales básicos, relativamente precisos, asociados con la investigación básica (Harte & Barnes-Holmes, 2021). Kissi et al. (2017) mencionan que quizás con el tiempo, los modelos de *cumplimiento* y *rastreo* basados en laboratorio puedan surgir en la literatura, pero hasta que lo hagan, puede ser mejor considerar estos conceptos como términos de nivel medio.

Harte y Barnes-Holmes argumentan que, ante la falta de métodos específicos para trabajar con las variables mencionadas en estudios de laboratorio, una alternativa válida es su estudio empleando instrumentos psicométricos; pues, aunque no sustituyen la investigación básica, ofrecen un buen acercamiento al fenómeno. En ese sentido, diversos instrumentos psicométricos se han desarrollado en respuesta a la limitada investigación experimental centrada en las clases funcionales de seguimiento de reglas, siendo dos los instrumentos más relevantes: el *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ; Ruiz et al., 2018) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020) debido a su nivel de consistencia, validez y confiabilidad.

De forma particular, los autores de dichos instrumentos indicaron que una de las principales razones detrás de la limitada investigación experimental que emplea estos conceptos, y los hallazgos inconsistentes producidos cuando dicha investigación ha ocurrido, puede deberse a la falta de una medida válida de comportamiento o autoinforme de *cumplimiento* y *rastreo*; por otra parte, sugirieron que tal medida podría resultar útil en la investigación relacionada con la psicopatología experimental y la investigación longitudinal clínica (Harte & Barnes-Holmes, 2021; Ruiz et al., 2018; Ruiz et al., 2020). Ambos instrumentos fueron desarrollados con el objetivo de valorar población clínica, por lo cual su concepción y uso se ha limitado a dicho ámbito (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

A pesar de las dificultades antes mencionadas, la investigación enmarcada bajo la RFT ha generado resultados prominentes en relación con la conducta humana compleja, tanto el campo básico como en el aplicado (Hussey et al., 2015, Dymond et al., 2010, Gross & Fox, 2009, Hayes et al., 2001; Ruiz et al., 2022). De forma particular se pueden mencionar los esfuerzos relacionados con el ámbito organizacional, pues de acuerdo con un metaanálisis realizado por

Garner y Golijani-Moghaddam (2021), diversos instrumentos originalmente desarrollados en el campo clínico han sido aplicados en diversos contextos organizacionales obteniendo resultados consistentes en relación con otras variables relacionadas con el ámbito organizacional, como estrés laboral, fatiga laboral, o burnout. En ese contexto existe un área de oportunidad importante para instrumentos como el *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ; Ruiz et al., 2018) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020) para ser incorporados al área organizacional.

Es importante recordar que se ha reconocido ampliamente la importancia de contratar a los trabajadores adecuados para las organizaciones (Combs et al., 2006), por lo cual en muchas organizaciones, se realizan evaluaciones psicológicas durante la etapa previa a la contratación, pues se busca evaluar a los candidatos considerando sus diferencias, habilidades cognitivas, valores éticos y habilidades sociales e interpersonales; todo con la finalidad de colocar a la persona correcta en el puesto adecuado (Chadha, 2009). Como resultado, durante las últimas dos décadas, la importancia del conocimiento, las capacidades y las habilidades de los empleados se ha vuelto cada vez más evidente en el proceso de contratación (Breaugh y Starke, 2000). Sumado a lo anterior, la “internacionalización” de negocios y empresas (Alvarado-Vargas et al., 2020), además de la “guerra por el talento” que la acompaña (Michaels et al., 2001), ha ocasionado que identificar y contratar a los solicitantes más competentes y calificados sea una panacea (Fousiani et al., 2022).

De acuerdo con Fousiani et al. (2022) cuando los aspirantes a un puesto de trabajo en una organización quieren dar una buena impresión y tener la oportunidad de ser contratados, deben parecer competentes; sin embargo, las investigaciones sugieren que la competencia no es el rasgo más valorado en los procesos de formación de impresiones (Brambilla et al., 2012). Se ha

encontrado que los reclutadores y los miembros de las organizaciones tienden a otorgar más valor a los rasgos orientados a la moralidad (en contraposición a los de competencia) cuando se busca predecir comportamientos futuros relacionados con preocupación por el bienestar de los demás y actuar de acuerdo con normas morales genéricas, por ejemplo: integridad, confiabilidad, ética y sinceridad (Leach et al., 2007; Brambilla et al., 2012).

Derivado de lo anterior, la conducta moral e inmoral en el lugar de trabajo han recibido atención sustancial en las últimas décadas, muestra de ello son estudios como los de Podsakoff et al. (2009); Dufy et al. (2012); Moore et al. (2018); Bolino y Grant (2016); Chen et al. (2016); He et al. (2017); Organ (2018); o Mishra et al. (2021). Con el aumento en la cantidad de estudios relacionados con la conducta moral e inmoral en el lugar de trabajo, una amplia variedad de perspectivas para aproximarse al fenómeno se han propuesto (He et al., 2023); sin embargo, pocas se han relacionado con la medición y predicción de las conductas morales e inmorales en entornos organizacionales. Considerando lo anterior resulta relevante contar con instrumentos de evaluación válidos y confiables en los procesos de selección de personal, particularmente con relación a la conducta moral de los empleados.

Con todo lo expuesto se derivan los objetivos del presente trabajo.

Objetivos

Objetivos generales

1. Evaluar el nivel de consistencia interna y de validez del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) al ser aplicados en una organización.
2. Analizar el comportamiento de las variables *Cumplimiento Generalizado y Rastreo Generalizado* y su relación con indicadores de desempeño en una muestra organizacional.

Objetivos específicos

1. Realizar un análisis factorial exploratorio del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) con muestra de una organización.
2. Realizar un análisis descriptivo de los puntajes obtenidos en el *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) adaptados a la población de una organización.
3. Realizar una exploración de validez convergente del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) con indicadores de desempeño en una organización.

Método

Participantes

Participaron voluntariamente 250 discentes (estudiantes de algún centro de educación militar), de los cuales 144 fueron hombres (57.6%) y 106 mujeres (42.4%). El promedio de edad fue de 30 años ($S=3.95$, rango 23-47 años). El 57.6% son de Servicio (144) y el 46.3% de Arma (106); la diferencia entre ambos es que el personal de Servicio desempeña sus labores al interior de una instalación militar, y el personal de Arma realiza sus actividades directamente en campo. Con respecto de su rango militar, 9 tienen el rango de Subteniente, 91 el de Teniente, 89 el rango de Capitán 2do, 41 de Capitán 1ro, 18 el rango de Mayor y dos el rango de Teniente Coronel.

En relación con el plantel de procedencia de los discentes, 81 estaban inscritos en la Escuela Militar de graduados de Sanidad, 40 en la Escuela Militar de Ingenieros, 11 en la Escuela Militar de Medicina, 32 en la Escuela Militar de Odontología y 86 de la Escuela Superior de Guerra.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y el tamaño de la muestra se estableció con base a los requerimientos necesarios para realizar la exploración factorial de las escalas. Se consideró una muestra de al menos 200 participantes como aceptable para realizar los análisis (Lloret, et al, 2014). Se incluyeron en la muestra a cadetes que estuvieran cursando alguna carrera desde nivel licenciatura a posgrado, además debían estar activos en servicio dentro de la institución al momento de la realización del estudio.

Instrumentos de medición e indicadores

En el presente estudio fueron empleados tres instrumentos de medición y un indicador de desempeño, a mencionar: Generalized Pliance Questionnaire (GPQ-9), Generalized Tracking Questionnaire (GTQ), Escala de Responsabilidad Académico Militar (ERAM), y el número total de arrestos registrados para cada participante. Las primeras dos escalas funcionan como predictores; mientras que la tercera escala y el indicador funcionan como medidas de validez convergente.

Generalized Pliance Questionnaire (GPQ-9)

El instrumento fue desarrollado por Ruiz et al. (2018), con la finalidad de medir el *cumplimiento generalizado* y puede ser consultado en el Apéndice 1. La escala es de autoadministración y cuenta con un total de 9 reactivos con opción de respuesta de escala tipo Likert del 1 al 7, donde 1 equivale a “Nunca es verdad” y 7 “Siempre es verdad”.

La escala cuenta con una sola dimensión que evalúa si el repertorio del individuo se caracteriza por acciones dirigidas a obtener la aprobación social, que parece ser el principal reforzador en su vida, y provoca una sensibilidad reducida a otras fuentes de control de estímulos. Respecto a sus valores de alfa reportados en diversas poblaciones, oscilan entre .91 a .95; adicionalmente el estudio original cuenta con muestras de diversas poblaciones hispanohablantes (Ruiz et al. 2018).

Generalized Tracking Questionnaire (GTQ)

Este segundo instrumento también fue desarrollado por Ruiz et al. (2020), con la finalidad de medir el *rastreo generalizado* y puede ser consultado en el Apéndice 2. La escala es de autoadministración y cuenta con un total de 11 reactivos con opción de respuesta igual que la anteriormente expuesta.

La escala también cuenta con una sola dimensión que busca evaluar la motivación y la habilidad del individuo para establecer relaciones funcionales entre los comportamientos y sus consecuencias, para ajustar el comportamiento de acuerdo con ellos. Respecto a sus valores de alfa y de omega reportados, son de .89 y .90 respectivamente (Ruiz et al. 2020).

Escala de Responsabilidad Académico Militar (ERAM)

Este tercer instrumento fue desarrollado como parte de un proyecto de la institución militar con el objetivo de contar con más herramientas para evaluar el desempeño de sus miembros; por dicha razón el instrumento es de dominio privado y solo fueron proporcionados sus características generales y las puntuaciones obtenidas por los participantes.

La escala es de autoadministración y cuenta con 14 ítems destinados a evaluar una sola dimensión referida como *responsabilidad académico militar*. Sus opciones de respuesta son de 1 a 5 midiendo frecuencia de la conducta y su valor de alfa fue de .88, todo de acuerdo a la información reportada por la institución militar.

Número total de arrestos registrados

Este indicador hace referencia al total de arrestos reportados en el historial militar de los participantes. Para obtener el número se contabilizaron el número total de arrestos registrados en los expedientes de control de los participantes, esto con la previa autorización de los involucrados y la institución militar.

La variable se estableció como discreta y fueron contabilizados y sumados todos los arrestos sin distinción de gravedad o circunstancia descrita.

Procedimiento

Los participantes recibieron la información para participar en el ejercicio de evaluación dentro de las instalaciones militares por parte de sus superiores. Los centros educativos fueron los antes descritos y la aplicación la batería de pruebas se llevó a cabo en el centro de evaluación de cada institución.

Las pruebas fueron programadas en la plataforma Moodle y su aplicación la llevaron a cabo personal de la propia institución, quienes fueron capacitados previamente para la correcta ejecución de la actividad. Los participantes contestaron los instrumentos utilizados en el presente trabajo en un tiempo promedio de media hora; de igual forma, al finalizar la actividad se les mencionó que los datos obtenidos serían tratados de forma anónima y confidencial, además de que no existiría ningún tipo de represalia por la información expresada.

Análisis de datos

Los análisis estadísticos de las escalas se llevaron a cabo con los programas Factor versión 12.04.01 (Lorenzo & Ferrando, 2006) y SPSS versión 22. El primer paso fue el análisis descriptivo de los ítems, el cual se realizó evaluando la distribución de los reactivos como lo recomienda Lloret-Segura, et al (2014) y a partir del índice MSA (Medida de adecuación del muestreo) que permite valorar la pertenencia de los reactivos a un dominio particular como lo recomienda Lorenzo y Ferrando (2021). Con base en estos indicadores, se decidió mantener o eliminar los reactivos.

El análisis factorial exploratorio fue el segundo paso. Para realizar el análisis factorial de las escalas se evaluó inicialmente la adecuación de los ítems con los estadísticos KMO, Test de esfericidad de Bartlett y el valor del determinante como lo sugiere Frías-Navarro y Pascual

(2012). Una vez aceptada la adecuación de los ítems al análisis se realizó el análisis factorial exploratorio robusto con base en las recomendaciones de Lloret-Segura, et al (2014). En todos los casos se utilizó la matriz de correlaciones producto momento de Pearson y el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados robusto. Con respecto al método de rotación, se utilizó oblimín directa, pues autores como Fabrigar et al., 1999; Finch, 2006; Henson y Roberts, 2006; Matsunaga, 2010; Park et al., 2002; Preacher y Mac-Callum, 2003; señalan que este tipo de rotación produce estructuras más claras, simples e interpretables (Lloret-Segura, et al., 2014). Adicionalmente a lo ya mencionado, Lloret-Segura et al. (2014) y Fernando y Anguiano-Carrasco (2010) mencionan que casi todos los fenómenos que se estudian en las ciencias sociales y de la salud están más o menos interrelacionados entre sí, por lo cual se recomienda una rotación oblicua independientemente del modelo teórico del que se parta (factores independientes o relacionados).

Tomando en cuenta el tamaño de la muestra y la posibilidad de errores asociados al muestreo; para evitar estimaciones sesgadas, se realizó un análisis robusto al estimar las cargas factoriales utilizando el método de muestreo Monte Carlo con 500 muestras seleccionadas a partir del método de percentil por sesgo corregido y acelerado propuesto por Efron (1987), con un intervalo de confianza del 95% en las cargas factoriales. Para determinar la cantidad de dimensiones se utilizó un criterio anclado en lo teórico, de acuerdo con lo recomendado por Lloret-Segura, et al. (2014).

Para considerar como aceptable una solución factorial, el ítem debe mostrar una carga factorial de al menos .40 y hasta de .79; esto debido a que la muestra es menor de 300 casos (Lloret-Segura, et al., 2014). Para evitar que los ítems puedan pertenecer a más de una dimensión se consideró que la carga factorial debe presentar una distancia de al menos .1 con la carga en

otras dimensiones; otro criterio considerado fue que cada dimensión debía contar con al menos 3 ítems (Hair et al., 2000; Lloret-Segura et al., 2014; DeVellis, 2012). De acuerdo con lo recomendado por Lloret-Segura et al. (2014), los ítems que no cumplieron con los criterios establecidos fueron eliminados del análisis y se realizó un nuevo análisis factorial con la escala reducida tras eliminar uno de esos ítems en cada ocasión.

Como tercer paso, se evaluó la unidimensionalidad de las escalas, proporcionando evidencia adicional utilizando los estadísticos recomendados por Ferrando y Lorenzo-Seva (2018). El primero de ellos es el UniCo (Congruencia unidimensional) que al presentar valores superiores a .95 refiere que el instrumento debe ser considerado como unidimensional. El segundo es el ECV (Varianza común explicada) considerando valores superiores a .85 como evidencia de unidimensionalidad. Y el tercero es el MIREAL (Promedio de las cargas absolutas residuales del ítem), el cual teniendo valores de .3 se considera evidencia de unidimensionalidad en el instrumento.

El cuarto paso consistió en la evaluación de la consistencia interna de cada instrumento empleando el estadístico alfa de Cronbach y siguiendo las recomendaciones de Hair et al. (2000), Lloret-Segura et al. (2014), y DeVellis (2012).

Finalmente, como quinto paso se analizó la validez convergente del instrumento, siguiendo las recomendaciones de Mokking et al. (2016), por lo cual se realizó análisis descriptivo de los puntajes obtenidos por los participantes en los instrumentos de *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado*. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba de validez de constructo empleando un análisis de correlación entre los puntajes obtenidos por los participantes en el cuestionario e indicadores de desempeño (Mokking et al., 2016); para lo cual se utilizaron

los puntajes registrados en la Escala de Responsabilidad Académico Militar (ERAM) y el número total de arrestos de los participantes, registrados por la organización.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de cada uno de los procedimientos estadísticos realizados para establecer la validez y confiabilidad de cada uno de los instrumentos, en primer lugar, se describen lo referente al GPQ-9 y posteriormente el GTQ.

Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

Con los respecto a los análisis estadísticos descriptivos de los ítems del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado, realizados para cubrir el primer paso mencionado en el método; se puede apreciar que los ítems 4, 5, 6, 7, 8 y 9 presentan valores de asimetría y curtosis que exceden el valor absoluto de 1.5 como puede verse en la Tabla 1. Con respecto a la pertenencia de los ítems a un dominio, todos los reactivos presentaron valores superiores a 0.5 en el índice MSA. Considerando lo anterior se tomó la decisión de no eliminar ningún ítem en este primer análisis.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

No de Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	MSA normalizado	Intervalo de confianza 95% de MSA
Pliance generalizado						
1	3.58	3.452	0.078	-1.219	0.70945	0.613 – 0.780
2	3.236	3.02	0.336	-0.943	0.70944	0.626 – 0.762
3	1.88	1.514	1.317	0.819	0.86284	0.794 – 0.902
4	1.428	0.765	2.329	5.502	0.87795	0.821 – 0.913

5	1.7	0.986	1.861	4.56	0.91234	0.828 – 0.945
6	1.52	1.002	2.565	7.48	0.83115	0.684 – 0.895
7	1.372	0.626	2.642	7.875	0.83253	0.741 – 0.882
8	1.344	0.746	3.464	14.421	0.8986	0.815 – 0.930
9	1.472	0.865	2.822	10.299	0.92934	0.830 – 0.953

Con los ítems resultantes del análisis anterior se evaluó la adecuación de los datos a la aplicación de un análisis factorial exploratorio, con lo que se dio inicio al segundo paso establecido para el análisis general. Los índices de KMO, la prueba de esfericidad de Bartlett y el valor del determinante presentaron resultados favorables (KMO = .883, [.812 - .895], $X^2 = 1376.1(55)$, $p < .05$ y un valor de determinante diferente de cero (0.01383)). Con los datos anteriores se procedió a realizar los análisis factoriales; durante el primer análisis se eliminaron los ítems 1, 2 y 3 por tener cargas factoriales en el intervalo inferior que fueron menores a .3, esto se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2.

Primera solución factorial del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

Número de ítem	Ítem	Saturación factorial	Intervalo de confianza 95%	Correlación ítem total corregido
1	Me importa mucho lo que piensan mis amigos de mí.	-0.142	-0.247 – -0.028	0.456
2	Es muy importante para mí sentirme aceptado por los demás.	-0.146	-0.249 – -0.055	0.518
3	Necesito que la gente me valore para poder ser feliz.	0.334	0.239 – 0.420	0.701

4	Mi valía como persona depende de lo que los demás piensen y digan de mí.	0.704	0.606 – 0.780	0.674
5	Mis decisiones se ven muy influenciadas por las opiniones de otras personas.	0.539	0.377 – 0.630	0.617
6	Carecería de sentido lo que hago si los demás no pudieran verlo.	0.554	0.321 – 0.697	0.544
7	Solo merece la pena trabajar duro si los demás te lo reconocen.	0.745	0.609 – 0.827	0.631
8	Para estar bien conmigo mismo necesito que los demás me den su aprobación.	0.685	0.484 – 0.794	0.509
9	Tengo más en cuenta el consejo de los demás que mi propio criterio para tomar una decisión.	0.515	0.326 – 0.655	0.422

Tras realizar la segunda exploración factorial todos los ítems presentaron cargas factoriales superiores a .32 y correlaciones ítem totales por arriba de .50, por lo cual se consideró una solución factorial satisfactoria. En la Tabla 3, se muestra la matriz de la solución factorial final con los ítems resultantes, así como las correlaciones ítem totales corregidas de cada ítem.

Tabla 3.

Solución factorial final del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

Número de ítem	Ítem	Saturación factorial	Intervalo de confianza 95%	Correlación ítem total corregido
4	Mi valía como persona depende de lo que los demás piensen y digan de mí.	0.686	0.570 – 0.868	0.756

5	Mis decisiones se ven muy influenciadas por las opiniones de otras personas.	0.550	0.458 – 0.702	0.636
6	Carecería de sentido lo que hago si los demás no pudieran verlo.	0.682	0.472 – 0.814	0.616
7	Solo merece la pena trabajar duro si los demás te lo reconocen.	0.997	0.885 – 1.040	0.763
8	Para estar bien conmigo mismo necesito que los demás me den su aprobación.	0.658	0.438 – 0.804	0.655
9	Tengo más en cuenta el consejo de los demás que mi propio criterio para tomar una decisión.	0.475	0.329 – 0.587	0.532

Por último, para cubrir el tercer y cuarto paso establecidos previamente, se analizó la unidimensionalidad del instrumento y su confiabilidad. Sobre las pruebas de unidimensionalidad de la escala, se encontraron valores superiores al criterio que favorecen la consideración de la escala esencialmente como unidimensional (UniCo =.952 [CI 95% 0.898 – 0.986], ECV=.837 [CI 95% 783 – 0.892] y MIREAL =.289 [CI 95% 0.219 – 0.358]). El único factor tiene un autovalor de 3.61046 y explica el 60.174% de la varianza total; de tal forma que la versión final del instrumento quedó constituida por los ítems 4, 5, 6, 7, 8 y 9. El valor de alfa global obtenido fue de .855, por lo que se considera con unos índices adecuados de confiabilidad y validez factorial.

Cuestionario de Rastreo Generalizado (GTQ)

En relación con los análisis estadísticos descriptivos de los ítems del Cuestionario de Rastreo Generalizado, realizados para cubrir el primer paso establecido previamente. Los ítems 1, 2, 3, 8, 9 y 10 muestran valores de asimetría y curtosis que exceden el valor absoluto de 1.5. Con respecto a la pertenencia de los ítems a un dominio, todos los reactivos presentaron valores superiores a 0.5 en el índice MSA; mismos que pueden ser revisados en la Tabla 4. Considerando lo anterior se tomó la decisión de no eliminar ningún ítem en este primer análisis.

Tabla 4.

Estadísticos descriptivos del Cuestionario de Rastreo Generalizado (GTQ)

No de Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	MSA normalizado	Intervalo de confianza 95% de MSA
Tracking generalizado						
1	6.048	1.822	-2.057	4.386	0.87231	0.710 – 0.943
2	6.304	0.98	-2.23	6.713	0.88959	0.732 – 0.930
3	6.524	0.585	-2.125	6.373	0.8702	0.785 – 0.913
4	6.304	0.812	-1.396	2.124	0.8601	0.796 – 0.894
5	5.792	1.389	-1.166	1.806	0.87635	0.749 – 0.928
6	6.124	0.997	-1.268	1.665	0.88862	0.812 – 0.916
7	6.148	0.918	-1.423	3.486	0.88314	0.787 – 0.904
8	6.136	1.23	-1.915	4.894	0.88576	0.745 – 0.928
9	6.444	0.623	-1.506	2.118	0.92578	0.812 – 0.943
10	6.316	1.16	-2.526	8.148	0.87477	0.739 – 0.916

11	6.296	0.648	-1.096	1.027	0.89745	0.789 – 0.935
----	-------	-------	--------	-------	---------	---------------

Para comenzar con el segundo paso establecido en el análisis de datos, se tomaron los ítems resultantes del análisis anterior y se evaluó la adecuación de los datos a la aplicación del análisis factorial exploratorio. Los índices de KMO, la prueba de esfericidad de Bartlett y el valor del determinante presentaron resultados favorables (KMO = .883, [.774 - .877], $X^2 = 1049.4(36)$, $p < .05$ y un valor de determinante diferente de cero (0.00359)). Con los resultados satisfactorios de los análisis previos se procedió a realizar la exploración factorial, en la cual se eliminaron los ítems 1 y 5 por tener cargas factoriales en el intervalo inferior menores a .3. En la Tabla 5, se muestra la primer matriz factorial con los ítems, así como las correlaciones ítem totales corregidas.

Tabla 6.

Primera solución factorial del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

Número de ítem	Ítem	Saturación factorial	Intervalo de confianza 95%	Correlación ítem total corregido
1	Cuando veo que algo no está funcionando, intento algo diferente	0.444	0.177 – 0.566	0.477
2	Disfruto descubriendo cómo funcionan las cosas y llegando a mis propias conclusiones.	0.553	0.324 – 0.666	0.623
3	Me adapto fácilmente a los cambios.	0.541	0.417 – 0.613	0.682
4	Tengo facilidad para encontrar soluciones novedosas a los problemas.	0.574	0.490 – 0.631	0.731

5	Tomo decisiones basándome en mi experiencia y no en lo que los demás dicen	0.300	0.166 – 0.398	0.411
6	Me gusta probar distintas maneras de hacer las cosas para ver cuál es mejor.	0.620	0.505 – 0.700	0.707
7	Soy hábil encontrando formas más efectivas de realizar tareas.	0.722	0.640 – 0.816	0.755
8	Si noto que algo no funciona, cambio mi forma de actuar rápidamente.	0.763	0.593 – 0.894	0.608
9	Aprendo de las consecuencias de mis acciones con facilidad.	0.732	0.583 – 0.866	0.674
10	Cuando me doy cuenta de que estoy equivocado(a), cambio mi forma de pensar y actuar.	0.776	0.630 – 0.892	0.558
11	Cuando veo que algo no está funcionando, intento algo diferente.	0.565	0.409 – 0.714	0.532

Con los ítems restantes se hizo una segunda exploración factorial, se puede observar que todos los ítems presentaron cargas factoriales superiores a .35 y correlaciones ítem totales por arriba de .52 en todos los casos, por lo cual se consideró como una solución factorial satisfactoria. La solución factorial final se puede observar en la Tabla 6.

Tabla 6.

Solución factorial final del Cuestionario de Cumplimiento Generalizado (GPQ-9)

Número de ítem	Ítem	Saturación factorial	Intervalo de confianza 95%	Correlación ítem total corregido
2	Disfruto descubriendo cómo funcionan las cosas y	0.541	0.352 – 0.669	0.579

	llegando a mis propias conclusiones.			
3	Me adapto fácilmente a los cambios.	0.540	0.453 – 0.625	0.661
4	Tengo facilidad para encontrar soluciones novedosas a los problemas.	0.568	0.490 – 0.602	0.703
6	Me gusta probar distintas maneras de hacer las cosas para ver cuál es mejor.	0.637	0.549 – 0.727	0.706
7	Soy hábil encontrando formas más efectivas de realizar tareas.	0.724	0.655 – 0.836	0.769
8	Si noto que algo no funciona, cambio mi forma de actuar rápidamente.	0.762	0.597 – 0.888	0.638
9	Aprendo de las consecuencias de mis acciones con facilidad.	0.734	0.592 – 0.888	0.694
10	Cuando me doy cuenta de que estoy equivocado(a), cambio mi forma de pensar y actuar.	0.763	0.638 – 0.878	0.600
11	Cuando veo que algo no está funcionando, intento algo diferente.	0.580	0.415 – 0.713	0.526

Como parte del paso tres establecido con anterioridad, se realizaron las pruebas de unidimensionalidad correspondientes. El valor de UniCo obtenido fue de 0.964 (CI 95% 0.941 – 0.987); siendo un valor superior al puntaje mínimo recomendado por la literatura para considerar la unidimensionalidad. El valor de ECV encontrado fue de 0.825 (CI 95% 0.783 – 0.870), por lo cual es inferior al señalado por la literatura para considerar los datos como una sola dimensión a los datos; sin embargo, su intervalo de confianza se encuentra dentro del rango esperado, por lo cual se le puede considerar aceptable. Respecto al valor de MIREAL (0.314 [CI 95% 0.259 –

0.354] muestra un puntaje global por debajo del mínimo recomendado por la literatura para considerar a los datos como una sola dimensión; sin embargo, al igual que en el caso anterior, su intervalo se encuentra dentro de los valores establecidos por la literatura. Con base en estos datos se sugiere considerar la escala como unidimensional, pero se debe valorar la necesidad en futuras aplicaciones retomar los ítems que resulten más consistentes.

Finalmente, para cubrir el cuarto paso establecido como parte del análisis de datos, se evaluó la consistencia interna del instrumento. El valor de alfa global obtenido fue de .861, lo que se considera adecuado. La versión final del instrumento incluye los ítems 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 y 11, cuenta con un único factor tiene un autovalor de 4.90444 y explica el 54.494% de la varianza total de datos.

Análisis descriptivo de puntuaciones de los instrumentos

Una vez obtenidas las versiones finales de ambos instrumentos, se procedió a realizar los análisis correspondientes al quinto paso mencionado en el método. Primero se llevaron a cabo los análisis descriptivos para identificar la manera en que se comportan las puntuaciones en la población de estudio.

Se tomaron en cuenta los ítems resultantes de la exploración factorial realizada en cada escala y se trabajó con las puntuaciones normalizadas de los participantes, esto para trabajar con los resultados más representativos de la muestra. Se encontró que los puntajes de *rastreo generalizado* presentaron los valores de media y mediana más elevados; respecto a la desviación estándar, ambas dimensiones tienen valores similares, lo que indica que tienen variabilidad similar en sus puntuaciones. En la Tabla 7 se muestran las medidas de tendencia central de las puntuaciones obtenidas por los participantes en puntuaciones normalizadas.

Tabla 7.

Medidas de tendencia central por dimensión de cada instrumento.

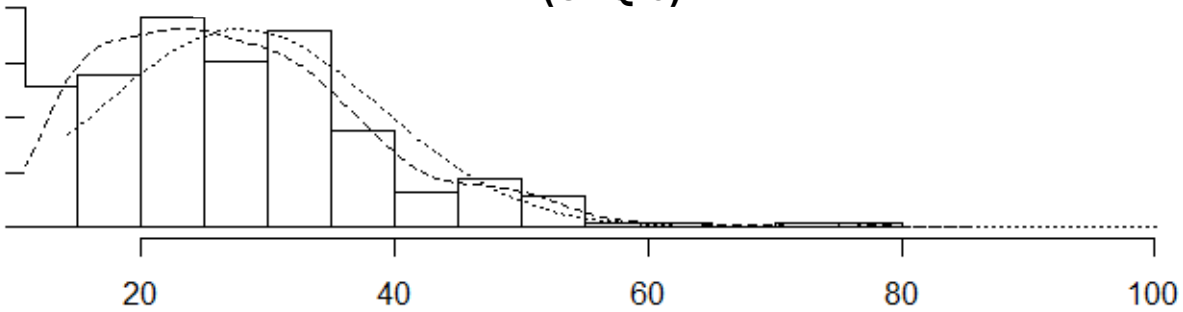
	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
Media	27.83	88.88
Mediana	25.40	90.91
Desviación estándar	11.02	09.76
Q1 – Q2	19.05 – 33.33	83.12 – 97.40
Min – Max	14.29 – 76.19	48.05 - 100
Asimetría	01.10	-0.92
Curtosis	01.77	0.82

Se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk, el cual permite analizar si existe normalidad en las distribuciones de los puntajes de cada dimensión (Nwanganga & Chapple, 2020). El resultado para la dimensión de *cumplimiento generalizado* indica que las puntuaciones se comportan con normalidad ($W = 0.918$, $p < 0.05$); por otra parte, el resultado de la dimensión de *rastreo generalizado* también indica evidencias de normalidad ($W = 0.913$, $p < 0.05$). La Figura 1 muestra los histogramas de ambas dimensiones.

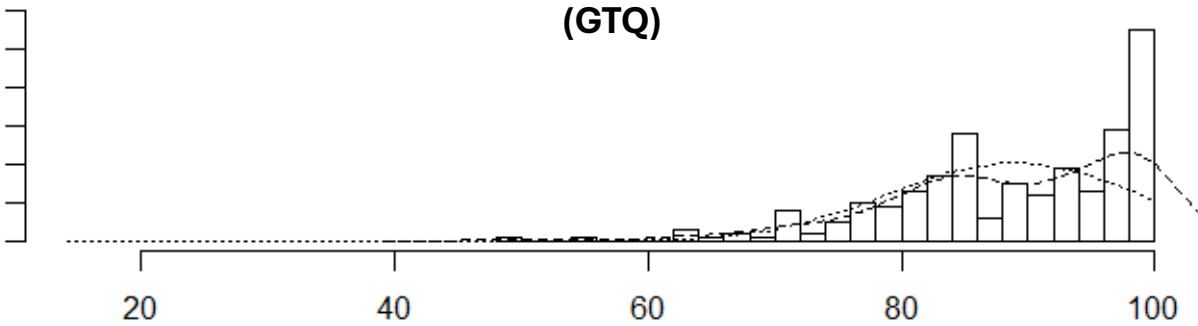
Figura 1.

Histogramas de las dimensiones.

Cuestionario de Seguimiento Generalizado (GPQ-9)



Cuestionario de Rastreo Generalizado (GTQ)



Nota: Las puntuaciones están normalizadas

Posteriormente se segmentaron los datos de acuerdo con diversos datos demográficos que podrían resultar relevantes en el análisis, estos fueron: grupo de edad, sexo, rango militar, categoría (arma o servicio), y plantel de procedencia. Se tomaron en cuenta las medias de los grupos resultantes y para evaluar si existen diferencias estadísticas entre las puntuaciones de las categorías se realizaron análisis de varianza (ANOVA).

En relación con el análisis por grupo de edad, la muestra se seccionó en tres grupos: de 20 a 29 años, de 30 a 39 años, y de 40 a 49 años. Los resultados del ANOVA con las puntuaciones de *cumplimiento generalizado* indican que no hay diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(51.584, 25.792) = 0.255, p < 0.775$); con respecto a los resultados de las diferencias entre puntuaciones de *rastreo generalizado*, tampoco se encontraron

diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(305.717, 152.858) = 1.592, p < 0.206$). En la Tabla 8 se muestran los puntajes promedio por grupo de edad.

Tabla 8.

Puntajes promedio por grupos de edad.

Grupo de edad	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
De 20 a 29 años	21.43	88.70
De 30 a 39 años	20.59	90.87
De 40 a 49 años	22.22	91.53

Nota: Las puntuaciones son promedios por grupo

En relación con el análisis por sexo, los resultados del ANOVA con las puntuaciones de *cumplimiento generalizado* indican que no hay diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(29.649, 29.649) = 0.294, p < 0.588$); con respecto a los resultados de las diferencias entre puntuaciones de *rastreo generalizado*, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(337.311, 337.311) = 3.531, p < 0.061$). En la Tabla 9 se muestran los puntajes promedio por sexo.

Tabla 9.

Puntajes promedio por sexo.

Sexo	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
Hombre	21.22	88.70
Mujer	90.45	87.64

Nota: Las puntuaciones son promedios por grupo

En relación con el análisis por rango militar, la segmentación siguió la lógica establecida en el muestreo (Subtenientes, Teniente, Capitán 2do, Capitán 1ro, Mayor, y Teniente Coronel),

en la Tabla 10 se muestran los puntajes promedios obtenidos por la muestra en ambas variables. Con respecto a los resultados obtenidos del ANOVA con las puntuaciones de *cumplimiento generalizado* indican que hay diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(1867.244, 373.449) = 3.938, p < 0.002$). Por lo anterior se realizaron pruebas Post Hoc (Tukey) para identificar entre qué grupos se encuentran las diferencias; los resultados mostraron diferencias significativas entre el grupo 6 (Teniente Coronel) y los grupos 2 (Teniente), 3 (Capitán 2°) y 4 (Capitán 1°). En la Tabla 11 se muestran las comparaciones entre grupos resultado de las pruebas Post Hoc en *cumplimiento generalizado*.

En relación con los resultados de las diferencias entre puntuaciones de *rastreo generalizado*, no se encontraron diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(424.737, 84.947) = 0.878, p < 0.496$). De esta sección se resalta la puntuación de *cumplimiento generalizado* los Tenientes Coronel, pues como ya fue mostrado en los ANOVA, son las más altas.

Tabla 10.

Diferencias entre rangos militares.

Rango militar	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
Subteniente	22.75	88.18
Teniente	21.11	89.27
Capitán 2°	19.82	90.31
Capitán 1°	20.15	91.28
Mayor	24.86	89.06
Teniente Coronel	47.62	781.57

Nota: Las puntuaciones son promedios por grupo

Tabla 11.

Comparaciones entre grupos de las puntuaciones de Cumplimiento Generalizado.

Grupo 1	Grupo 2	Estadístico	gl	p	p.signif
Subteniente	Teniente	0.481	5	0.997	ns
Subteniente	Capitán 2°	0.859	5	0.956	ns
Subteniente	Capitán 1°	0.725	5	0.979	ns
Subteniente	Mayor	-0.532	5	0.995	ns
Subteniente	Teniente Coronel	-3.267	5	0.016	*
Teniente	Capitán 2°	0.889	5	0.949	ns
Teniente	Capitán 1°	0.526	5	0.995	ns
Teniente	Mayor	-1.494	5	0.669	ns
Teniente	Teniente Coronel	-3.807	5	0.002	**
Capitán 2°	Capitán 1°	-0.178	5	1.000	ns
Capitán 2°	Mayor	-2.004	5	0.343	ns
Capitán 2°	Teniente Coronel	-3.992	5	0.001	**
Capitán 1°	Mayor	-1.713	5	0.525	ns
Capitán 1°	Teniente Coronel	-3.895	5	0.002	**
Mayor	Teniente Coronel	-3.135	5	0.023	*

En relación con el análisis segmentado por el tipo de personal (arma o servicio), los resultados del ANOVA con las puntuaciones de *cumplimiento generalizado* indican que no hay diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(1.783, 1.783) = 0.018, p < 0.894$); con respecto a los resultados de las diferencias entre puntuaciones de *rastreo generalizado*, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(363.233, 363.233) = 3.807, p < 0.052$). En la Tabla 11 se muestran los puntajes promedio por tipo de personal.

Tabla 12.

Diferencias entre tipo de personal.

Tipo de personal	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
Arma	20.96	88.80
Servicio	21.13	91.24

Nota: Las puntuaciones son promedios por grupo

Por último, respecto a los resultados del ANOVA segmentado la muestra por plantel de procedencia (Escuela Militar de Graduados de Sanidad, Escuela Superior de Guerra, Escuela Militar de Ingenieros, Escuela Militar de Medicina, Escuela Militar de Odontología.), los resultados con las puntuaciones de *cumplimiento generalizado* indican que no hay diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(154.463, 38.616) = 0.381, p < 0.822$). Por otra parte, con respecto a los resultados de las diferencias entre puntuaciones de *rastreo generalizado*, tampoco se encontraron diferencias significativas entre los promedios de los grupos ($F_G(1231.720, 307.930) = 3.310, p < 0.012$). En la Tabla 12 se muestran los puntajes promedio por plantel de procedencia; en este caso las puntuaciones de la Escuela Militar de Medicina son las más llamativas, pues tanto en *cumplimiento generalizado*, como en *rastreo generalizado* son las más altas; y aunque no hubo diferencias estadísticamente significativas, puede indicar cierta tendencia en las respuestas.

Tabla 13.

Diferencias entre plantel de procedencia.

Plantel de procedencia	Cumplimiento Generalizado	Rastreo Generalizado
EMGS	21.93	87.40
ESG	20.26	92.28
EMI	21.37	89.48

EMM	19.26	93.78
EMO	21.05	88.49

Nota: Las puntuaciones son promedios por grupo. EMGS = Escuela Militar de Graduados de Sanidad; ESG = Escuela Superior de Guerra; EMI = Escuela Militar de Ingenieros; EMM = Escuela Militar de Medicina; EMO = Escuela Militar de Odontología.

Correlación de los instrumentos con otras variables de desempeño

Por último, como parte final del paso cinco previamente establecido en la metodología, se evaluó la validez convergente de las puntuaciones obtenidas en los instrumentos de *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado*. Se realizaron pruebas de correlación entre las puntuaciones registradas en los instrumentos adaptados y variables asociadas con el desempeño de los miembros de la organización militar evaluada, es decir la puntuación de los participantes en la Escala de Responsabilidades Académico Militar (ERAM) y el número total de arrestos. Se utilizó el estadístico de correlación de Pearson y se complementó con pruebas de significancia para cada resultado.

Tras realizar los análisis se encontró que existe una correlación negativa significativa entre *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado*. En relación a las variables de desempeño, el cumplimiento de responsabilidades (evaluada con la puntuación del ERAM), correlacionó significativamente tanto con *cumplimiento generalizado* como con *rastreo generalizado*; siendo una correlación negativa con el primero y una positiva con el segundo. El número total de arrestos no correlacionó con ninguna otra variable de manera significativa. En la Tabla 13 se pueden observar los valores de correlación obtenidos y su significancia.

Tabla 14.

Correlación de los puntajes totales con criterios de desempeño.

Grupo 1	Grupo 2	Estadístico	gl	p	Sig.
Cumplimiento generalizado	Rastreo generalizado	-0.445	248	<0.001	***
Cumplimiento generalizado	Cumplimiento de responsabilidades	-0.263	248	<0.001	***
Cumplimiento generalizado	Arrestos totales	0.039	248	0.535	
Rastreo generalizado	Cumplimiento de responsabilidades	0.546	248	<0.001	***
Rastreo generalizado	Arrestos totales	0.045	248	0.478	
Cumplimiento de responsabilidades	Arrestos totales	0.008	248	0.906	

Nota: Cumplimiento generalizado = Puntuación normalizada obtenida en el GTQ-9; Rastreo generalizado = Puntuación normalizada obtenida en el GPQ; Cumplimiento de responsabilidades = Puntuación normalizada obtenida en el ERAM; Arrestos totales = Número de arrestos totales registrados en el historial de los participantes.

Los resultados expuestos en el quinto paso de los análisis de datos brindan evidencia de validez convergente por parte de las variables *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado*, siendo que, a mayor puntaje de la primera, menor será el puntaje en cumplimiento de responsabilidades académicas y militares; y a mayor puntaje de la segunda, mayor será el puntaje en cumplimiento de responsabilidades académicas y militares.

Discusión

Los objetivos generales del presente trabajo fueron evaluar el nivel de consistencia interna y de validez del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) al ser aplicados en una organización; además de analizar el comportamiento de las variables *Cumplimiento* y *Rastreo Generalizados* y su relación con indicadores de desempeño en una muestra organizacional.

Derivado de los objetivos mencionados, se desprendieron los objetivos específicos de realizar un análisis factorial exploratorio del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) con muestra de una organización; además de realizar un análisis descriptivo de los puntajes obtenidos en el *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) adaptados a la población de una organización; y por último, realizar una exploración de validez convergente del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ) con indicadores de desempeño en una organización.

Con lo anterior presente, es relevante comenzar por considerar las características de la población con la que se trabajó, pues el sector militar es uno donde las reglas tienen un peso considerable, y dicha población cuenta con características particulares que la hacen diferente de otros tipos de poblaciones (Richardson et al., 2020). En diversos contextos y de forma constante, la toma de decisiones que realizan los miembros del servicio militar requiere violaciones continuas de los códigos morales que la mayoría de las personas comparte (Frankfurt & Frazier, 2016); estas decisiones pueden generar intensos sentimientos de vergüenza o culpa después de su misión o servicio, lo cual puede influir en su salud física, psicológica y social (Nazarov et al., 2015). Un claro ejemplo son las situaciones de combate, donde es posible que se exija a los

miembros del servicio militar que lleven a cabo actos que serían ilegales o violarían las reglas usualmente establecidas en la mayoría de los otros contextos, como matar intencionalmente a otra persona (Drescher et al., 2011).

Adicionalmente, cómo organización, los cuerpos militares también presentan particularidades que deben ser tomadas en cuenta cuando se trabaja con ellos; esto es debido a que son considerados como una organización de administración pública, lo que implica que son gestionados por el gobierno (Yujie, 2023). Sumado a lo antes mencionado, también se debe mencionar que es una población que se encuentra cautiva en su espacio de trabajo y sus dinámicas organizacionales permean diversos ámbitos de su vida (Richardson et al., 2020).

Considerando lo antes mencionado al examinar los resultados obtenidos tras la exploración factorial del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ; Ruiz et al., 2018) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020) la primera diferencia que resulta evidente es el cambio de población, pues los instrumentos originalmente fueron creados con la participación de población estudiantil, población general y población clínica de países como Colombia o España; mientras que la población del presente trabajo fueron miembros de las fuerzas armadas mexicanas. Se debe resaltar que, aunque los instrumentos originales fueron desarrollados considerando población hispanohablante, es importante considerar posibles diferencias culturales derivadas de la redacción de los ítems (Muñiz et al., 2013); pues los países de las poblaciones con las que se realizaron las investigaciones son distintos.

Por otra parte, retomando los análisis estadísticos realizados en ambos trabajos, para la primera exploración factorial del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ), Ruiz et al (2018) emplearon el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados con rotación oblimin directa utilizando correlaciones policóricas; y para calcular el número de dimensiones

realizó un análisis paralelo basado en un análisis factorial de rango mínimo. Por otra parte, para la primera exploración factorial del *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020), los autores emplearon el método de extracción de máxima verosimilitud robusta con una matriz de correlación momento-producto de Pearson, debido a la falta de normalidad multivariada en sus datos; con respecto al número de factores, este fue calculado utilizando el mismo método que en el primer instrumento (análisis paralelo basado en el análisis factorial de rango mínimo).

En el presente trabajo, en ambos casos se utilizó el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados robusto con rotación oblimin directa y la matriz de correlaciones producto momento de Pearson, esto siguiendo las recomendaciones de Lloret-Segura, et al (2014); mientras que el número de dimensiones se estableció siguiendo el criterio teórico previamente establecido por Ruiz et al (2018) y Ruiz et al. (2020). Considerando la información, los análisis estadísticos realizados en el presente trabajo, estos se asemejan a los utilizados por Ruiz et al. (2018) en la exploración factorial del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado*; pero, son distintos a los empleados en la exploración factorial del *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (Ruiz et al., 2020). A pesar de las diferencias señaladas, la estructura factorial del instrumento es la misma casi en su totalidad; esto debido a que, en ambos casos, se obtuvo como solución óptima la estructura de un solo factor y la confiabilidad fue adecuada (alfa arriba de .90 en los instrumentos originales y en los del presente estudio), además de que se eliminaron pocos ítems durante el análisis factorial realizado en el presente estudio.

Con respecto a aquellos ítems que fueron eliminados durante la exploración factorial del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ; Ruiz et al., 2018), la solución factorial final deja de lado los ítems 1 (Me importa mucho lo que piensan mis amigos de mí), 2 (Es muy

importante para mí sentirme aceptado por los demás) y 3 (Necesito que la gente me valore para poder ser feliz); los cuales al ser comparados con el resto de los ítems del instrumento original pueden ser considerados como orientados a aspectos más personales que laborales. El contexto de la redacción de los ítems pudo influir en su capacidad para discriminar puntuaciones de *cumplimiento generalizado* dentro del contexto militar, pues este es más enfocado al trabajo.

Retomando el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020), la solución factorial final no considera los ítems 1 (Cuando veo que algo no está funcionando, intento algo diferente) y 5 (Tomo decisiones basándome en mi experiencia y no en lo que los demás dicen). La falta de discriminación de los ítems pudo deberse nuevamente a que su redacción parece relacionarse más con aspectos personales que con contextos laborales, por lo cual en el contexto militar no hacen sentido del todo.

Sobre los análisis de validez convergente, durante el proceso de creación del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (Ruiz et al., 2018), se utilizó como método de evaluación de validez las correlaciones obtenidas entre los puntajes del instrumento y los puntajes obtenidos en diversos instrumentos clinimétricos como: Cuestionario de Aceptación y Acción – II; Inventario de Depresión de Beck – II; Escalas de Actitud Disfuncional – Revisadas; Cuestionario de Fusión Cognitiva; Cuestionario de valoración; Mindfulness Attention Awareness Scale; Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés – 21; Cuestionario de Salud General – 12; Encuesta de Satisfacción con la Vida. Los resultados obtenidos fueron favorables, pues la literatura señala una fuerte relación entre el *cumplimiento generalizado* y diversas afectaciones relacionadas con el bienestar psicológico (Ruiz et al., 2018).

Con relación a los análisis de validez convergente del *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (Ruiz et al., 2020), también se utilizaron los valores de correlación entre los

puntajes de *rastreo generalizado* e instrumentos clinimétricos como: Cuestionario de Aceptación y Acción-II; Escalas de depresión, ansiedad y estrés – 21; Escala de Autoeficacia General; Cuestionario de Fusión Cognitiva; Cuestionario de valoración; Cuestionario de Pensamiento Perseverativo; Encuesta de Satisfacción con la Vida. También se incluyeron de forma adicional pruebas de funciones ejecutivas (Batería Neuropsicológica de Funciones Ejecutivas y Lóbulos Frontales – 2) para explorar sus correlaciones con los puntajes de *rastreo generalizado* obtenidos por los participantes. En este segundo caso, los resultados también fueron favorables, pues diversas investigaciones refieren una relación negativa entre *rastreo generalizado* y afectaciones relacionadas con el bienestar psicológico; mientras que existe una relación positiva entre *rastreo generalizado* y funciones ejecutivas (Ruiz et al., 2020).

En el presente trabajo esta validación se realizó utilizando indicadores de desempeño de la organización donde se realizó el estudio. Como ya fue mencionado, dichos indicadores fueron el número total de arrestos y la puntuación obtenida por los participantes en el instrumento conocido como ERAM, que mide cumplimiento de responsabilidades académicas y militares. Las correlaciones negativas entre el ERAM y el *cumplimiento generalizado*, y las correlaciones positivas entre el ERAM y el *rastreo generalizado* encontradas resultan consistentes con los hallazgos previos de la literatura conductual contextual. Ruiz et al. (2020) señalan que las puntuaciones en el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* se relacionan con pruebas de funciones ejecutivas que miden el control inhibitorio, la memoria de trabajo, la planificación y la fluidez y productividad verbal; lo que en contextos de evaluación organizacional se puede traducir en mayor capacidad de los empleados para dar respuesta a las diversas exigencias que se presentan en el cumplimiento de sus labores.

En relación con la distribución de los puntajes obtenidos por la muestra que participó en el estudio; la tendencia de presentar puntuaciones bajas en *cumplimiento generalizado* y puntuaciones altas en *rastreo generalizado* puede deberse a las características de la organización. Recapitulando, una forma en que se pueden clasificar a las organizaciones es por el enfoque de sus objetivos organizacionales, los cuales pueden ser relacionales o instrumentales; los primeros se refieren a factores subjetivos e intangibles como la armonía relacional, la necesidad de pertenencia social y las relaciones persona-organización (Bies & Moag, 1986; Tyler & Bies, 1990; King, 2009; Brienza & Bobocel, 2017); mientras que los segundos hacen referencia a factores objetivos como salario, beneficios, oportunidades de avance, maximización de ganancias y minimización de costos (Lievens & Highhouse, 2003; Katz, 1960).

Según Wojciszke y Abele (2008), en ciertos contextos organizacionales, la competencia puede prevalecer sobre la moralidad, ya que sirve mejor a los objetivos instrumentales; sin embargo, cuando los objetivos organizacionales son relacionales, los administradores de una organización tienden a otorgar más valor a los rasgos orientados a la moralidad. Lo anterior se refuerza con los hallazgos de una serie de estudios realizados por Fousiani et al. (2022), quienes encontraron que las personas consideran a los candidatos percibidos con moralidad más alta como más apropiados para el reclutamiento cuando una organización prioriza objetivos relacionales; por el contrario, cuando una organización prioriza objetivos instrumentales los candidatos percibidos como más competentes son más apropiados para la contratación.

De forma general, las organizaciones buscan predecir de forma diferencial comportamientos futuros relacionados con preocupación por el bienestar de los demás y actuar de acuerdo con normas morales genéricas; en contraposición con la maximización de los recursos y cumplimiento de objetivos organizacionales (Leach et al., 2007; Brambilla et al.,

2012). De forma adicional, los gerentes establecen controles a través de la comunicación y las reglas dentro de una organización (Malott & Glenn, 2006). La comunicación en las organizaciones se presenta usualmente en la forma de productos verbales que pasan de niveles altos de dirección a otras partes de la organización y su propósito suele ser guiar la conducta de los empleados para ser más eficientes y productivos, aportando a la eficacia y productividad global de la organización. (Houmanfar & Jhonson, 2003). Por otra parte, los estímulos organizacionales, como reglas, políticas, misión, visión, otros miembros de la organización, etc.; pueden influenciar el mantenimiento de la conducta de los miembros de la organización (Malott & Glenn, 2006).

En algunas organizaciones, como Sony, Microsoft, o Intel; donde la creatividad y la resolución de problemas son la base del éxito en los negocios, la variabilidad de respuestas y la utilización de reglas heurísticas por parte de los empleados, pueden ser condiciones óptimas que los administradores deben promover; en lugar de condiciones donde se utilizan reglas explícitas o completas (Chase & Bjarnadottir, 1992).

En contraparte, reglas incompletas pueden tener implicaciones negativas para administradores y empleados en situaciones donde la recurrencia consistente de ciertos patrones de desempeño es requerida; por ejemplo, en puestos de atención al cliente, ventas, manufactura, entre otros (Houmanfar et al., 2010). De forma general, la variabilidad de respuestas generada por reglas incompletas puede tener un impacto negativo en la productividad en el caso de tareas estandarizadas y repetitivas (Jhonson et al., 2010).

Adicionalmente es importante no perder de vista las categorías de reglas propuestas por Zettle y Hayes (1982), es decir los *plys* y los *tracks*. Se debe recordar que un *ply* es una regla que especifica una consecuencia que puede ser administrada por otras personas; y un *track* es una

regla que especifica una consecuencia que ocurre como parte de la interacción con el ambiente (Hayes et al., 1989). En la vida cotidiana y en entornos organizacionales se presentan ambos tipos de reglas de forma constante (Houmanfar et al., 2010), por lo cual entran en juego las clases funcionales de seguimiento de reglas: *Cumplimiento (Pliance)* y *Rastreo (Tracking)*.

El *cumplimiento* ocurre cuando la conducta gobernada por reglas que se encuentra bajo el control de una historia de múltiples ejemplos en los que un hablante proporciona al oyente un refuerzo que depende de la correspondencia entre la regla y el comportamiento relevante (Barnes-Holmes et al., 2001; Hayes et al., 1989). El *rastreo* es un tipo de conducta gobernada por reglas que se encuentra bajo el control de una historia de múltiples ejemplares en los que hacer lo que se establece en la regla es seguido por consecuencias naturales derivadas de la forma en que se organiza el mundo (Barnes-Holmes et al., 2001).

Teniendo en cuenta lo hasta ahora expuesto, se pueden comprender los puntajes obtenidos por la muestra en *cumplimiento generalizado* y *rastreo generalizado*. Aunque en una primera instancia podría parecer que las instituciones militares buscan integrantes que sigan instrucciones al pie de la letra, se ha encontrado que aquellos miembros considerados destacados son los que han desarrollado habilidades de discriminación de contextos para utilizar los recursos disponibles de manera óptima (Mumford et al., 2000). Lo antes mencionado analizado a la luz de la clasificación de objetivos organizacionales, hace que se pueda considerar que las organizaciones castrenses persiguen los llamados objetivos instrumentales, y buscan miembros que sean capaces de solucionar problemas.

Volviendo a traer a colación los aspectos de conducta moral y su relación con las clases funcionales de seguimiento de reglas, Hayes et al. (1998) señalaron que el desarrollo de reglas verbales sobre lo que es social y personalmente bueno depende de las interacciones entre el

ambiente y la conducta; además de que los comportamientos asociados están ordenados en términos de la complejidad y sutileza de las contingencias que participan. En ese sentido es posible encontrar similitudes con características asociadas al *cumplimiento*, el cual es sumamente dependiente de la comunidad social que brinda interacción y retroalimentación ante diversas conductas y reglas (Luciano et al., 2009; Törneke et al., 2008; Wulfurt et al., 1994).

Lo anterior se traduce en que las organizaciones militares buscan el reclutamiento y desarrollo de personal que sea capaz de discriminar entre diversos contextos y cuya conducta sea moldeada por las contingencias del entorno (características del *rastreo generalizado*); en contraposición con la discriminación de personal que presenta insensibilidad a las contingencias del entorno y cuya fuente principal de reforzamiento sea social (características del *cumplimiento generalizado*). De forma particular, es importante señalar la tendencia de la población a aumentar sus valores de *rastreo generalizado* conforme aumenta su rango militar dentro de la institución, lo cual parece corroborar lo que se había mencionado con respecto a la capacidad de solución de problemas y el enfoque en los objetivos instrumentales; más que a aspectos relacionados con la conducta moral.

Tomando en consideración la información previa, en organizaciones militares, donde se requiere la solución de problemas para tener éxito; la administración promoverá la variabilidad de respuesta y reglas heurísticas; mismas que serán mejor aplicadas por personal con altos niveles de *rastreo generalizado*. Lo anterior brinda aún más sustento a la correlación hallada entre los puntajes de *rastreo generalizado* y los puntajes obtenidos en la Escala de Responsabilidades Académico Militar (ERAM)

Sin embargo, es relevante considerar que las reglas proporcionadas por la gerencia pueden tener muchas consecuencias imprevistas por lo cual, es importante considerar los

diversos aspectos que controlan el seguimiento y la ejecución de los empleados ante una regla (Houmanfar et al., 2010); lo cual se puede relacionar con el hallazgo de la correlación entre las puntuaciones obtenidas en los instrumentos de *cumplimiento generalizado* y el *rastreo generalizado* con el número total de arrestos.

Las organizaciones asumen que las reglas que establecen tendrán un impacto positivo en la conducta del empleado, que se traducirá en el cumplimiento de objetivos organizacionales (Malott, 1992; Squires & Wilder, 2010); sin embargo, es importante considerar que el tipo de regla y la historia de aprendizaje del empleado pueden tener una influencia en su conducta (Weatherly & Malott, 2008). Las variables del tipo de regla y la historia de aprendizaje se han abordado desde la RFT, donde nuevamente el núcleo central se encuentra en las clases funcionales de seguimiento de reglas (Houmanfar et al., 2010).

Otro aspecto fundamental que considerar son las prácticas de liderazgo y administración en la organización, las cuales pueden crear entornos laborales ambiguos en relación con la información, lo que ocasiona distorsión del control de estímulos que ejercen las reglas organizacionales (Houmanfar et al., 2010). En entornos militares las diversas cadenas de mando son fundamentales y muy marcadas a través de todos sus miembros (Drescher et al., 2011); por lo cual si un superior establece algún tipo de regla inadecuada el seguimiento de esta generará una gran variabilidad en la conducta de los subordinados. Este entorno de trabajo puede ocasionar que la aplicación de sanciones, cómo lo sería un arresto, sea algo más ambiguo y no necesariamente contingente con el desempeño del colaborador.

Conclusiones

Houmanfar et al. (2010) resalta la importancia de las características funcionales de las reglas en la administración de las prácticas grupales en las organizaciones; sin embargo, aunque las reglas han generado mucho interés teórico en la administración de la conducta organizacional, se ha publicado una cantidad reducida de investigación empírica desarrollada en organizaciones con empleados (Squires & Wilder, 2010). Con respecto a las conductas morales e inmorales en el lugar de trabajo, las investigaciones existentes nos han aportado conocimientos sobre los antecedentes y consecuencias de estas (He et al., 2021) y el marco más común que ha sido ampliamente adoptado para estudiar el comportamiento moral ha sido el enfoque cognitivo (Bandura, 1999). Sin embargo, diversos autores señalan que es necesario realizar más estudios sobre cuándo, cómo y por qué los empleados éticos adoptan comportamientos inmorales en el lugar de trabajo (He et al., 2023).

Es en este contexto que se enmarcó el presente trabajo, la literatura contextual propone que el *cumplimiento generalizado* y el *rastreo generalizado* tienen una amplia variedad de efectos sobre la conducta humana, entre ellos la respuesta de las personas ante diversos tipos de reglas y el desarrollo de conductas morales (Zettle & Hayes, 1982; Barnes-Holmes et al., 2001). Cómo ya fue mencionado, ante la falta de métodos específicos para trabajar con las variables mencionadas en estudios de laboratorio, se ha presentado como una alternativa válida su estudio empleando instrumentos psicométricos (Harte & Barnes-Holmes, 2021).

Se plantearon como objetivos la realización de un análisis factorial exploratorio del *Cuestionario de Cumplimiento Generalizado* (GPQ; Ruiz et al., 2018) y el *Cuestionario de Rastreo Generalizado* (GTQ; Ruiz et al., 2020) con muestra de una organización; la elaboración de un análisis descriptivo de los puntajes obtenidos en ambos cuestionarios una vez adaptados a

la población de la organización; y la verificación de validez convergente los puntajes respecto a indicadores de desempeño en una organización. Todos los objetivos fueron cubiertos, obteniendo instrumentos con buenos indicadores de validez y confiabilidad; además de presentar validez convergente respecto a indicadores de desempeño.

An (2021) menciona que, en el trabajo de gestión de recursos humanos empresariales, no tiene sentido hablar únicamente del sistema salarial o de la evaluación del desempeño, pues sólo combinando ambos indicadores con eficacia se puede lograr el objetivo estratégico del desarrollo empresarial. De forma particular, las empresas estatales (cómo lo son los cuerpos militares de nuestro país) deben optimizar aún más el sistema de gestión del desempeño con la ayuda de la cultura, fomentar un mecanismo de incentivos y formar una gestión efectiva de los empleados (Fu & Wang, 2021); lo cual solo es posible al seguir estrictamente los principios de equidad, imparcialidad y apertura, tanto al realizar evaluaciones del desempeño como al practicar mecanismos de incentivos, y mantener una actitud justa y objetiva hacia el personal de cada puesto y cada departamento, con la finalidad de formar una atmósfera positiva y clara en la organización y brindar garantías suficientes para la implementación fluida de la gestión del desempeño (Li, 2020).

Es por lo enunciado anteriormente que las organizaciones deben contar con instrumentos de medición adecuados para trabajar, radicando ahí la importancia del presente trabajo, pues como menciona Fousiani (2022), los profesionales de recursos humanos deben tener presente la necesidad de contratar personal que coincida con los objetivos de la organización y las consecuencias de tales decisiones. En ese sentido también es importante señalar que la generalización de los hallazgos del presente trabajo es limitada, debido a la población con la cual se trabajó; por ello se sugiere que futuras investigaciones realicen aplicaciones con otras

poblaciones militares para corroborar los hallazgos y lograr generalizar, además de emplear procedimientos similares a los realizados aquí para ampliar el conocimiento sobre el impacto del *cumplimiento generalizado* y el *rastreo generalizado* en entornos organizacionales.

Referencias

- Alvarado-Vargas, M., Hermans, M., & Newburry, W. (2020). What's in it for me? Local employees' anticipated career opportunities derived from firm internationalization. *J. Bus. Res.* 117, 201–211. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.06.003
- An, Y. (2021). Analysis of Improving Performance Appraisal and Salary System of State-owned Enterprises after Restructuring. *Chinese Market*, 27(19), pp. 52-53.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 3, pp. 193–209. DOI: 10.1207/s15327957pspr0303_3
- Barnes-Holmes D., O'Hora, D., Roche. B. (2001). Understanding and verbal regulation. In Hayes S, Barnes-Holmes D, Roche B, editors. *Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition*. New York: Plenum Press, 103–117.
- Barnes-Holmes, Y., Hussey, I., McEnteggart, C., Barnes-Holmes, D., & Foody, M. (2016). Scientific ambition: The relationship between relational frame theory and middle-level terms in acceptance and commitment therapy. En R. Zettle, S. Hayes, D. Barnes-Holmes, & A. Biglan (Eds.), *Handbook of contextual behavioral science* (pp.365-382). New York, NY: Wiley-Blackwell.
- Hussey, I., Barnes-Holmes, D., & Barnes-Holmes, Y. (2015). Relational Frame Theory: Finding its historical and intellectual roots and reflecting upon its future development. En S. Hayes, A. Bigland, D. Barnes-Holmes, & Zettle, R. (Eds.), *Handbook of Contextual Behavioural Science*. New York, NY: Wiley-Blackwell.

- Bies, R. & Moag, J. (1986). Interactional justice: communications criteria of fairness. En R. Lewicki, B. Sheppard & M. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*, (pp. 43 – 55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bolino, M., & Grant, A. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *Acad. Manag. Ann.* 10, 599–670. DOI: 10.5465/19416520.2016.1153260
- Brambilla, M., Sacchi, S., Rusconi, P., Cherubini, P., & Yzerbyt, V. (2012). You want to give a good impression? Be honest! Moral traits dominate group impression formation. *Br. J. Soc. Psychol.* 51, 149–166. DOI: 10.1111/j.2044-8309.2010.02011.x
- Breaugh, J., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: so many studies, so many remaining questions. *J. Manag.* 26, 405–434. DOI: 10.1177/014920630002600303
- Brienza, J. & Bobocel, D. (2017). Employee age alters the effects of justice on emotional exhaustion and organizational deviance. *Front. Psychol.* 8(479). DOI: 10.3389/fpsyg.2017.00479
- Catania, A., Matthews, B., & Shimoff, E. (1982). Instructed versus shaped human verbal behavior: Interactions with nonverbal responding. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 38, 233-248. DOI:10.1901/jeab.1982.38-233
- Catania, C., Shimoff, E., & Matthews, B. (1989). *An experimental analysis of rule-governed behavior*. En S. Hayes (Ed.). *Rule-Governed Behavior*. New York: Plenum Press; p. 119–150

- Cerutti, D. T. (1989). Discrimination theory of rule-governed behavior. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, *51*, 259-276. DOI:10.1901/jeab.1989.51-259
- Chadha, N. K. (2009). *Applied psychometry*. SAGE Publications India Pvt Ltd, DOI: <https://dx.doi.org/10.4135/9788132108221>
- Chase, P., & Bjarnadottir, G. (1992). Instructing variability: Some features of a problem-solving repertoire. En S. Hayes & I. Hayes (Eds.), *Understanding verbal relations* (pp.181-193). Estados Unidos: Context.
- Chen, M., Chen, C., & Sheldon, O. (2016). Relaxing moral reasoning to win: how organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *J. Appl. Soc. Psychol.*, *101*, 1082–1096. DOI: 10.1037/apl0000111
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Pers. Psychol.* *59*, 501–528. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2006.00045.x
- DeVellis, R. (2012). *Scale development: Theory and Applications*. SAGE: Los Ángeles California.
- Drescher, K.; Foy, D.; Kelly, C.; Leshner, A.; Schutz, K.; & Litz, B. (2011). An explanation of the viability and usefulness of the construct of moral injury in war veterans. *Traumatology*, *17*, 8–13. DOI: <https://doi.org/10.1177/1534765610395615>
- Duffy, M., Scott, K., Shaw, J., Tepper, B., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Acad. Manag. J.*, *55*, 643–666. DOI: 10.5465/amj.2009.0804

- Dymond, S., May, R., Munnely, A., & Hoon, A. (2010). Evaluating the evidence base for relational frame theory: a citation analysis. *Behav Anal.*, *33*(1), 97-117. DOI: 10.1007/BF03392206. PMID: 22479129; PMCID: PMC2867509
- Efron, B. (1987). Better Bootstrap Confidence Intervals. *Journal of the American Statistical Association*, *82*, 171 – 185. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/01621459.1987-10478410>
- Fabrigar, L., Wegener, D., MacCallum, R., y Strahan, E. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, *4*(3), 272-299.
- Ferrando, P. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, *31*(1), 18-33.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, *78*, 762-780. DOI:10.1177/0013164417719308
- Finch, H. (2006). Comparison of the performance of varimax and promax rotations: Factor structure recovery for dichotomous items. *Journal of Educational Measurement*, *43*(1), 39-52.
- Fousiani, K., Van Prooijen, J. & Armenta, B. (2022). Appearing competent or moral? The role of organizational goals in the evaluation of candidates. *Frontiers in Psychology*, *13*: 923329. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.923329
- Frankfurt, S. & Frazier, P. (2016). A review of research on moral injury in combat veterans. *Military Psychology*, *28*, 318–330. DOI: <https://doi.org/10.1037/mil0000132>

- Frías-Navarro, D., & Pascual Soler, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, *19*(1), 45-58.
- Fu, Y. & Wang, S. (2021). Reflections on improving the incentive and constraint mechanism of local government budget performance management in China. *Fiscal Supervision*, *20*(07), pp. 53-59.
- Garner, E. & Golijani-Moghaddam, N. (2021). Relationship between psychological flexibility and work-related quality of life for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Contextual Behavioral Science*, *21*, 98-112. DOI: 10.1016/j.jcbs.2021.06.007
- Gross, A., Fox, E. (2009). Relational frame theory: an overview of the controversy. *Anal Verbal Behav.* *25*(1), 87-98. DOI: 10.1007/BF03393073
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W. (2000). Análisis Multivariante. Prentice Hall: México.
- Harte, C., Barnes-Holmes, D. (2021). The Status of Rule-Governed Behavior as Pliance, Tracking and Augmenting within Relational Frame Theory: Middle-Level Rather than Technical Terms. *The Psychological Record*, *72*, 145–158. <https://doi.org/10.1007/s40732-021-00458-x>
- Harte, C., Barnes-Holmes, D., Barnes-Holmes, Y., & Kissi, A. (2020) The Study of Rule-Governed Behavior and Derived Stimulus Relations: Bridging the Gap. *Perspectives on Behavior Science*, *43*, 361–385. <https://doi.org/10.1007/s40614-020-00256-w>

- Hayes S., & Hayes, L. (1989). *The verbal action of the listener as a basis for rule-governance*. En S. Hayes (Ed.). *Rule-Governed Behavior*. New York: Plenum Press; p. 153–190.
- Hayes, S. C., Zettle, R. D., & Rosenfarb, I. (2004). Rule-following. En S. Hayes (Ed.), *Rule-governed behavior: Cognition, contingencies, and instructional control* (pp. 191-218). Oakland, CA: Context Press
- Hayes, S., & Hayes, G. (1994). Stages of moral development as stages of rule-governance. En L. Hayes, G. Hayes, S. Moore, & P. Ghezzi (Eds.), *Ethical issues in developmental disabilities* (pp. 45-65). Reno, NV: Context Press.
- Hayes, S., Barnes-Holmes, D., & Roche, B. (Eds.). (2001). *Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition*. New York: Plenum Press.
- Hayes, S., Brownstein, A., Zettle, R., Rosenfarb, I., & Korn, Z. (1986). Rule governed behavior and sensitivity to changing consequences of responding. *Journal of Experimental Analysis of Behavior*, 45(3), 237-256. DOI: 10.1901/jeab.1986.45-237
- Hayes, S., Gifford, E., & Hayes, G. (1998). Moral behavior and the development of verbal regulation. *The Behavior Analyst*, 21(2), 253-279. DOI: 10.1007/BF03391967
- Hayes, S., Zettle, R., & Rosenfarb, I. (1989). Rule following. En S. Hayes (Ed.), *Rule-governed behavior: Cognition, contingencies, and instructional control* (pp. 269-322). New York. Plenum.
- He, P., Anand, A., Wu, M., Jiang, C., & Xia, Q. (2023). How and when voluntary citizenship behaviour towards individuals triggers vicious knowledge hiding: the roles of moral licensing and the mastery climate. *J. Knowl. Manag.* DOI: 10.1108/JKM-05-2022-0358

- He, P., Peng, Z., Zhao, H., & Estay, C. (2017). How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: a moderated mediation model based on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi. *J. Bus. Ethics.* 155, 259–274. DOI: 10.1007/s10551-017-3550-2
- Henson, R. K. y Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research. Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Houmanfar, R., Rodrigues, N., & Smith, G. (2010). Role of Communication Networks in Behavioral Systems Analysis. En T. Ludwig, & R. Haumandar (eds.), *Understanding Complexity in Organizations: Behavioral Systems* (171-189). Routledge.
- Hughes, S., & Barnes-Holmes, D. (2016). Relational frame theory: Implications for the study of human language and cognition. En S. Hayes, D. Barnes-Holmes, R. Zettle, & T. Biglan (Eds.), *Handbook of contextual behavioral science* (pp. 1-79). New York, NY: Wiley-Blackwell.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opin. Q.*, 24, pp. 163–204. DOI: 10.1086/266945
- King, G. (2009). A relational goal-oriented model of optimal service delivery to children and families. *Phys. Occup. Therapy. Pediatrics*, 29, pp. 384–408. DOI: 10.3109/01942630903222118
- Kissi, A., Hughes, S., Mertens, G., Barnes-Holmes, D., De Houwer, J., & Crombez, G. (2017). A systematic review of pliance, tracking, and augmenting. *Behavior Modification*, 41(5), 683–707. <https://doi.org/10.1177/0145445517693811>

- Leach, C., Ellemers, N., & Barreto, M. (2007). Group virtue: the importance of morality (vs. competence and sociability) in the positive evaluation of in-groups. *J. Pers. Soc. Psychol.* 93, 234–249. DOI: 10.1037/0022-3514.93.2.234
- Li, X. (2020). Reflections on the Influence of Performance Management on the Incentive Mechanism of State-owned Enterprises. *Economic Research Guide*, 16(30), pp. 95-96.
- Lievens, F. & Highhouse, S. (2003). The relation of instrumental and symbolic attributes to a company's attractiveness as an employer. *Pers. Psychol*, 56, pp. 75–102. DOI: 10.1016/j.electstud.2017.08.001
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2021) MSA: the forgotten index for identifying inappropriate items before computing exploratory item factor analysis. *Methodology European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 17(4), 296 – 306. DOI: 10.5964/meth.7185
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods*, 38(1), 88-91.
DOI:10.3758/bf03192753
- Luciano, C., Valdivia-Salas, S., & Ruiz, F. J. (2012). The self as the context for rule-governed behavior. En L. McHugh & I. Stewart (Eds.), *The self and perspective taking: Research and applications* (pp. 143-160). Oakland, CA: Context Press.

- Luciano, C., Valdivia-Salas, S., Cabello-Luque, F., & Hernández, M. (2009). Developing self-directed rules. En R. Rehfeldt & Y. Barnes-Holmes (Eds.), *Derived relational responding. Applications for learners with autism and other developmental disabilities* (pp. 335-352). Oakland, CA: New Harbinger.
- Malott, M., & Glenn, S. (2006). Targets of interventions in cultural and behavioral change. *Behavior and Social Issues, 15*(1), 31-56. <https://doi.org/10.5210/bsi.v15i1.344>
- Malott, R. (1992). A theory of rule governed behavior and organizational management. *Journal of Organizational Behavior Management, 12*(2), 45-65.
https://doi.org/10.1300/J075v12n02_03
- Malott, R., Shimamune, S., & Malott, M. (1992). Rule-governed behavior and organizational behavior management: An analysis of interventions. *Journal of Organizational Behavior Management, 12*(2), 103–116. DOI: https://doi.org/10.1300/J075v12n02_09
- Matsunaga, M. (2010). How to factor-analyze your data right: Do's, don'ts, and how-to's. *International Journal of Psychological Research, 3*(1), 97-110.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. United States: Harvard Business Press.
- Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: a systematic review and future research agenda. *J. Bus. Ethics., 179*, 63–87. DOI: 10.1007/s10551-021-04764-w

- Mokking, R., Harmsen, I., Assies, J., Koeter, M., Ruhé, H. & Schene, A. (2016). Meta-Analysis and Meta-Regression of omega-3 Polyunsaturated fatty acid supplementation for major depressive disorder. *Transl Psychiatry*, 6(3). DOI: 10.1038/tp.2016.29
- Moore, C., Mayer, D., Chiang, F., Crossley, C., Karlesky, M., Birtch, T. (2018). Leaders matter morally: the role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. *J. Appl. Soc. Psychol.*, 104, 123–145. DOI: 10.1037/apl0000341
- Mumford, M., Zaccaro, S., Harding, F., Jacobs, T. & Fleishman, E. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. *Leadership Quarterly*, 11(1), pp. 11–35.
- Muñiz, J., Elosua, P. & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los test: segunda edición. *Psicothema*, 13(2), 151-157.
- Nazarov, A., Jetly R., McNeely, H., Kiang, M., Lanius, R., & McKinnon, M. (2015). Role of morality in the experience of guilt and shame within the armed forces. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 132, 4–19. DOI: <https://doi.org/10.1111/acps.12406>
- Nwanganga, F. & Chapple, M. (2020). *Practical Machine Learning in R*. Wiley.
- O'Hara, D., Barnes-Holmes, D., Roche, B., & Smeets, P. (2004). Derived relational networks and control by novel instructions: A possible model of generative verbal responding. *The Psychological Record*, 54, 437–460. <https://doi.org/10.1007/BF03395484>.
- Organ, D. (2018). Organizational citizenship behavior: recent trends and developments. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 5, 295–306. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536

- Park, H., Dailey, R. & Lemus, D. (2002). The Use of exploratory factor analysis and principal components analysis in communication research. *Human Communication Research*, 28(4), 562–577.
- Pierce, D., & Cheney, C. (2017). *Behavior Analysis and Learning*. New York: Routledge.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., and Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.*, 94, 122–141. DOI: 10.1037/a0013079
- Preacher, K. & MacCallum, R. (2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. *Understanding Statistics*, 2, 13-32.
- Richardson, N., Lamson, A., Smith, M., Eagan, S., Zvonkovic, A. & Jensen, J. (2020). Defining Moral Injury Among Military Populations: A Systematic Review. *J Trauma Stress.*, 33(4), 575-586. DOI: 10.1002/jts.22553
- Ruiz, D., Cepeda, M., Hernández, L., Hickman, H., & Balderas G. (2022). Relational abilities index: A experimental study of the procedure at different trial durations. *Behavioural Processes*, 203. DOI: 10.1016/j.beproc.2022.104766
- Ruiz, F., García-Martín, M., Suárez-Falcón, J., Bedoya-Valderrama, L., Segura-Vargas, M., Peña-Vargas, A., Henao, Á., & Ávila-Campos, J. (2020). Development and initial validation of the Generalized Tracking Questionnaire. *PLoS One*, 15(6). DOI: 10.1371/journal.pone.0234393. PMID: 32525904; PMCID: PMC7289427.

- Ruiz, F., Suárez-Falcón, J., Barbero-Rubio, A., & Flores, C. (2018). Development and initial validation of the Generalized Pliance Questionnaire. *Journal of Contextual Behavioral Science, 12*, 189-198. DOI: 10.1016/j.jcbs.2018.03.003
- Schlinger, H. D. (1993). Separating discriminative and function-altering effects of verbal stimuli. *The Behavior Analyst, 16*, 9-23.
- Schlinger, H., & Blakely, P. (1987). Function-altering effects of contingency-specifying stimuli. *The Behavior Analyst, 10*(1), 11-15. DOI: 10.1007/BF03392405
- Sidman, M. (1971). *Reading and auditory-visual equivalences. Journal of Speech, Language, & Hearing Research, 14*, 5–13. <https://doi.org/10.1044/jshr.1401.05>.
- Sidman, M. (1994). *Equivalence relations and behaviour: A research story*. Boston, MA: Authors Cooperative.
- Skinner, B. (1966). An operant analysis of problem solving. En B. Kleinmuntz (Ed.), *Problem solving: Research, method and theory* (pp. 133-171). New York: John Wiley & Sons.
- Skinner, B. (1969). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1957). *Verbal behavior*. New York: Appelton-Century-Crofts.
- Squires, J., & Wilder, D. (2010). A preliminary Investigation on the Effect of Rules on Employee Performance. *Journal of Organizational Behavior Management, 30*(1), 57-69. DOI: 10.1080/01608060903529756

- Stewart, I., Barnes-Holmes, D., Barnes-Holmes, Y., Bond, F., Hayes, S. (2006), Relational frame theory and industrial/organizational psychology. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 55-90. DOI:10.1300/J075v26n01_03
- Törneke, N., Luciano, C., & Valdivia-Salas, S. (2008). Rule-governed behavior and psychological problems. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8(2), 141-156.
- Tyler, T. & Bies, B. (1990). Beyond formal procedures: the interpersonal context of procedural justice. En J. Carrol (Ed), *Applied social psychology and organizational settings*, (pp. 77 – 98). Hillsdale.
- Villatte M, Villatte J, Hayes S. Mastering the Clinical Conversation New York: Guilford Press; 2016.
- Weatherly, N., & Malott, R. (2008). An analysis of organizational behavior management research in terms of three-contingency model of performance management. *Journal of Organizational Behavior Management*, 28(4), 260-285.
DOI:10.1080/01608060802454643
- Wojciszke, B. & Abele, A. (2008). The primacy of communion over agency and its reversals in evaluations. *Eur. J. Soc. Psychol*, 38, pp. 1139–1147. DOI: 10.1002/ejsp.549
- Wulfurt, E., Greenway, D., Farkas, P., Hayes, S., & Dougher, M. (1994). Correlation between self-reported rigidity and rule-governed insensitivity to operant contingencies. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 27(4), 659-671. DOI: 10.1901/jaba.1994.27-659

Yujie, W. (2023) The impact of incentives on performance management in Chinese state-owned enterprises [Tesis de maestría]. SIAM University.

Zettle, R., & Hayes, S. (1982). Rule-governed behavior: A potential theoretical framework for cognitive-behavior therapy. *Advances in Cognitive-Behavioral Research and Therapy*, 1, 73-118. DOI:10.1016/B978-0-12-010601-1.50008-5

Apéndice 1

Cuestionario de Cumplimiento Generalizado - 9

Instrucciones

Debajo encontrará una lista de afirmaciones. Por favor, puntúe en qué grado cada afirmación ES VERDAD PARA USTED seleccionando una opción. Utilice la siguiente escala para hacer su elección.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca es verdad	Muy raramente es verdad	Raramente es verdad	A veces es verdad	Frecuentemente es verdad	Casi siempre es verdad	Siempre es verdad

1. Me importa mucho lo que piensan mis amigos de mí. 1 2 3 4 5 6 7
2. Es muy importante para mí sentirme aceptado por los demás. 1 2 3 4 5 6 7
3. Necesito que la gente me valore para poder ser feliz. 1 2 3 4 5 6 7
4. Mi valía como persona depende de lo que los demás piensen y digan de mí. 1 2 3 4 5 6 7
5. Mis decisiones se ven muy influenciadas por las opiniones de otras personas. 1 2 3 4 5 6 7
6. Carecería de sentido lo que hago si los demás no pudieran verlo. 1 2 3 4 5 6 7
7. Solo merece la pena trabajar duro si los demás te lo reconocen. 1 2 3 4 5 6 7
8. Para estar bien conmigo mismo necesito que los demás me den su aprobación. 1 2 3 4 5 6 7

9. Tengo más en cuenta el consejo de los demás que mi propio criterio para tomar una decisión. 1 2 3 4 5 6 7

Apéndice 2

Cuestionario de Rastreo Generalizado

Instrucciones

Debajo encontrará una lista de afirmaciones. Por favor, puntúe en qué grado cada afirmación ES VERDAD PARA USTED seleccionando una opción. Utilice la siguiente escala para hacer su elección.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca es verdad	Muy raramente es verdad	Raramente es verdad	A veces es verdad	Frecuentemente es verdad	Casi siempre es verdad	Siempre es verdad

1. Cuando veo que algo no está funcionando, intento algo diferente. 1 2 3 4 5 6 7
2. Disfruto descubriendo cómo funcionan las cosas y llegando a mis propias conclusiones. 1 2 3 4 5 6 7
3. Me adapto fácilmente a los cambios. 1 2 3 4 5 6 7
4. Tengo facilidad para encontrar soluciones novedosas a los problemas. 1 2 3 4 5 6 7
5. Tomo decisiones basándome en mi experiencia y no en lo que los demás dicen. 1 2 3 4 5 6 7
6. Me gusta probar distintas maneras de hacer las cosas para ver cuál es mejor. 1 2 3 4 5 6 7
7. Soy bueno encontrando formas más efectivas de realizar tareas. 1 2 3 4 5 6 7
8. Si noto que algo no funciona, cambio mi forma de actuar rápidamente. 1 2 3 4 5 6 7
9. Aprendo de las consecuencias de mis acciones con facilidad. 1 2 3 4 5 6 7

10. Cuando me doy cuenta de que estoy equivocado, cambio mi forma de pensar y actuar. 1 2 3 4 5 6 7
11. Tomo decisiones basándome en los resultados que he obtenido anteriormente. 1 2 3 4 5 6 7