

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DE CAMPO DE UNA ASOCIACIÓN DEDICADA
A PRESTAR SERVICIOS TÉCNICOS A EMPRESAS CAFETALERAS EN LA REGIÓN
NOROCCIDENTE DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

ELVIS DONALDO CARDONA MEJIA
CARNET 20613-11

HUEHUETENANGO, FEBRERO DE 2016
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DE CAMPO DE UNA ASOCIACIÓN DEDICADA
A PRESTAR SERVICIOS TÉCNICOS A EMPRESAS CAFETALERAS EN LA REGIÓN
NOROCCIDENTE DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
ELVIS DONALDO CARDONA MEJIA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

HUEHUETENANGO, FEBRERO DE 2016
CAMPUS "SAN ROQUE GONZÁLEZ DE SANTA CRUZ, S. J." DE HUEHUETENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. EDGAR OTONIEL ESCOBEDO GÓMEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MANUEL DE JESUS ARIAS GUZMAN

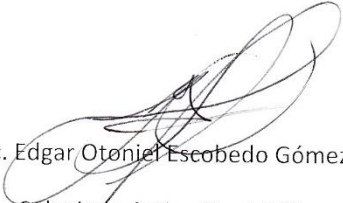
Huehuetenango, 02 de julio de 2015

A:
Consejo Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Guatemala

En cumplimiento con la asignación como asesor del trabajo de tesis del estudiante **ELVIS DONALDO CARDONA MEJÍA**, con número de carné **2061311**; me permito informar que he procedido a revisar, discutir y asesorar el anteproyecto del estudio denominado **“PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DE CAMPO DE UNA ASOCIACIÓN DEDICADA A PRESTAR SERVICIOS TÉCNICOS A EMPRESAS CAFETALERAS EN LA REGIÓN NOROCCIDENTE DE GUATEMALA”**; en función de lo cual estimo que cumple con los requisitos establecidos por la Facultad, por lo cual acepto asesorar al estudiante.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Deferentemente,



Lic. Edgar Otoniel Escobedo Gómez
Colegiado Activo No. 1,109

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante ELVIS DONALDO CARDONA MEJIA, Carnet 20613-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus de Huehuetenango, que consta en el Acta No. 05763-2016 de fecha 26 de febrero de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERSONALIDAD DE LOS COLABORADORES DE CAMPO DE UNA ASOCIACIÓN DEDICADA A PRESTAR SERVICIOS TÉCNICOS A EMPRESAS CAFETALERAS EN LA REGIÓN NOROCCIDENTE DE GUATEMALA."

Previo a conferirsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 26 días del mes de febrero del año 2016.

Dedicatoria

A mi padre, Orlando Ezequiel Cardona López, quien, hasta diciembre de 2015, me apoyó de manera incondicional en el logro de mis objetivos, y que ahora, descansa al lado del Creador.

A mi madre, Dorcas Elizabet Mejía González, quien, al igual que mi padre, me ha brindado su apoyo incondicional, y lo sigue haciendo.

A mis hermanos, Elvin Orlando y Mynor Ezequiel, y a mi hermana, Mildren Lorena, que han sido un modelo a seguir.

Agradecimiento

A mi padre, que descansa al lado del Creador, y a mi madre, por ser los mejores maestros que he tenido y cuyas enseñanzas siempre permanecerán.

A mis hermanos y hermana, que siempre están para alentarme a seguir adelante en el cumplimiento de mis objetivos.

A mis docentes, y especialmente a mi asesor, Lic. Edgar Escobedo, por la orientación brindada en la elaboración de éste proyecto.

A mis amigas, por esos momentos especiales que compartimos y que seguiremos compartiendo.

Y muy especialmente, agradezco al Creador, con quien mi padre descansa.

Gracias.

Índice

I. Introducción.....	1
1.1 La Psicología y El Trabajo	15
1.2 La Psicología Industrial Organizacional.....	16
1.3 La Personalidad.....	17
1.4 Enfoques Psicodinámicos de la Personalidad	24
1.5 Medición de la Personalidad	29
1.6 El Recurso Humano en El Mundo del Trabajo.....	37
II. Planteamiento del problema	46
2.1 Objetivos	47
2.1.1 Objetivo general.....	47
2.1.2 Objetivos específicos	47
2.2 Variable de Estudio.....	48
2.3 Definición de la variable	48
2.3.1 Definición conceptual de la variable.....	48
2.3.2 Definición operacional de la variable	48
2.4 Alcances y límites	48
2.5 Aporte.....	49
III. Método	51
3.1 Sujetos	51
3.2 Instrumento.....	51
3.3 Procedimiento	52
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	54
IV. Presentación de resultados.....	55

V. Discusión de resultados	62
VI. Conclusiones.....	69
VII.Recomendaciones.....	71
VIII. Referencias.....	72
ANEXOS.....	i
Ficha Técnica del Cuestionario Big Five.....	ii
Cuestionario Big Five.....	iii
Valores T obtenidos en la Escala D (Distorsión) y en cada Dimensión del BFQ.....	x
Escala de Distorsión e Interpretación de las Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario Big Five.....	xi
Croquis	xviii

Resumen

El objetivo de la presente investigación, de tipo descriptiva, fue conocer la personalidad de los colaboradores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala. El grupo de colaboradores estuvo conformado por 35 sujetos de sexo masculino, comprendidos entre las edades de 18 a 56 años. El instrumento utilizado, fue el Cuestionario Big Five, elaborado por Caprara, Barbaranelli y Borghogni, el cual evalúa 5 dimensiones de la personalidad y una escala de distorsión.

Los resultados indicaron que la Dimensión de Energía es la dominante en el grupo, seguida por las dimensiones de Estabilidad Emocional y Tesón, las tres clasificadas en un grado Alto; finalizando con las dimensiones de Afabilidad y Apertura mental, estas clasificadas en un grado Promedio. También se identificó que acorde al aumento de edad, también aumenta la Estabilidad Emocional de los sujetos.

Se concluyó que, la personalidad de los colaboradores de campo en torno a los cuales giró la presente investigación, es dominada por la energía y dinamismo, ya que son personas consideradas como muy activas según el cuestionario utilizado. Además, poseen marcados rasgos de reflexión y perseverancia, por consiguiente, son colaboradores poco vulnerables ante el afrontamiento de situaciones de incomodidad.

Se recomendó utilizar los resultados de la presente investigación en la administración del recurso humano dedicado a las actividades de campo, prestando especial atención en las dimensiones de la personalidad que sobresalen tanto en la totalidad del grupo como en los diferentes rangos de edad.

I. Introducción

El recurso humano se ha convertido en un tema sobresaliente en el mercado laboral, pues es sin lugar a duda uno de los motores que hacen funcionar a toda empresa, determinando el rumbo de la misma. Sin embargo, para que dicho recurso se desempeñe efectivamente, debe ser orientado de acuerdo a las capacidades que posee y a las necesidades de la empresa.

Para lograr lo anterior, es preciso conocer al recurso humano con el que se trabaja, y es aquí donde el estudio de la personalidad entra en juego, pues en tanto más se conoce a cada colaborador, mejor se puede orientar para que realice efectivamente las funciones para las que es contratado.

En este sentido, es importante mencionar que el estudio de la personalidad, permite fortalecer las bases de las empresas y por consiguiente garantizar el éxito de las mismas, al ampliar el conocimiento que ya se tiene sobre los colaboradores.

Partiendo de lo anterior, el estudio de la personalidad en el ambiente laboral, es un elemento de suma importancia en el desarrollo de toda empresa, sin importar las actividades a las que ésta se dedique, pues como se mencionó anteriormente, el recurso humano es el motor de las mismas.

En el contexto nacional aumenta el número de empresas que toma conciencia del importante papel que desempeñan los colaboradores en el crecimiento de las mismas, enfocándose en conocer a cada individuo para poder aprovechar al máximo el potencial de cada uno de ellos, y para lograrlo, cada vez es más común estudiar la personalidad del recurso humano.

Para dicho estudio existen diferentes herramientas, como cuestionarios o inventarios de personalidad, tal es el caso del Cuestionario de Personalidad 16PF, el Inventario de Estilos de Personalidad MIPS, el Inventario de Personalidad Neo Revisado NEO PI-R, entre otros, y el Cuestionario Big Five o BFQ por sus siglas en inglés (Big Five Questions), mismo que fue utilizado en la presente investigación.

Como se puede apreciar, el estudio de la personalidad en el ambiente laboral es de suma importancia para el crecimiento constante de las empresas, por tal razón la finalidad de la presente investigación es conocer la personalidad de un grupo de colaboradores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras; permitiendo además, extender el estudio de la personalidad en el ambiente laboral.

En el contexto nacional, se han realizado investigaciones que se relacionan con la variable del presente estudio (La Personalidad); y con la finalidad de conocer más sobre la misma y los diferentes medios en los que se ha estudiado, se cita a continuación una serie de dichos estudios.

Alas (2005) realizó una investigación de tipo descriptivo y diseño pre experimental, con el objetivo de determinar si existen diferencias estadísticamente significativas en las características de personalidad de las Impulsadoras Estrella y las Impulsadoras Promedio de una Agencia de Promociones de la ciudad capital de Guatemala. Para la investigación se utilizó un universo conformado por 54 impulsadoras divididas en dos grupos, puesto que la agencia evaluó previamente su desempeño. El primer grupo pertenecía a las impulsadoras promedio y el segundo grupo a las impulsadoras estrella. Todos los sujetos de género femenino, oscilaban en una edad de 18 a 35 años y poseían una escolaridad mínima de sexto grado de primaria. Se utilizó como instrumento el Cuestionario 16PF. Los resultados de los factores evaluados por el 16PF varían de acuerdo

con los puntos obtenidos; en este caso los factores de emotividad, credibilidad, actitud negativa, conciencia y estado de ansiedad, indican que entre más bajos sean, sugieren un perfil de personalidad más adaptado; mientras que los factores de expresividad emocional, inteligencia, fuerza del yo, dominancia, impulsividad, lealtad grupal, aptitud situacional, sutileza, posición social, certeza individual y autoestima, se consideran deseables mientras más altos sean. Se concluyó que existe una diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en los factores de personalidad de inteligencia, dominancia, lealtad grupal, emotividad, credibilidad, actitud cognitiva y sutileza entre el grupo de impulsadoras estrella y el grupo de impulsadoras promedio. Se recomendó evaluar la personalidad de las impulsadoras de la Agencia de Promociones con un test distinto al 16PF con el objeto de determinar si por medio de otro instrumento se establecen más diferencias estadísticas significativas entre ambos grupos de Impulsadoras.

Otro estudio, es el realizado por Fuentes un año después (2006), quién realizó una investigación de tipo ex post factum, con el propósito de encontrar los rasgos de personalidad que presentan los vendedores exitosos de una empresa de servicios de anuncios publicitarios de la ciudad capital (Guatemala). La muestra estuvo constituida por 30 vendedores de la empresa, de ambos sexos, con un año de estabilidad laboral, entre las edades de 22 a 50 años. Se utilizó como instrumento el Inventario de Personalidad MIPS. Los resultados de la investigación, revelaron que los rasgos de personalidad en los que hay una mayor diferencia entre los grupos de sujetos, son los rasgos de individualidad, protección, extraversión, intuición, sentimiento, innovación, sociabilidad, discrepancia, sumisión y dominio. Se concluyó que sí existe diferencia estadísticamente significativa entre el punteo del MIPS del grupo de vendedores clasificados como exitosos y el punteo del grupo de vendedores clasificados como promedio. Se recomendó utilizar la prueba MIPS como apoyo en la empresa en la que se realizó el estudio, para establecer un

sistema de selección de vendedores, conocer a sus aspirantes y determinar si llenan los requisitos del vendedor exitoso de anuncios publicitarios.

También en el año 2006, Pazos, utilizando una investigación de tipo descriptiva, realizó un estudio con el objetivo de elaborar un Baremo del Cuestionario 16PF, orientado a trabajadores que laboran en una Institución de Supervisión Financiera y Banca Central de la ciudad de Guatemala. Para ello se contó con una población de 1117 trabajadores y se obtuvo una muestra representativa de 823 sujetos, de los cuales 406 eran de género femenino y 417 de género masculino, mayores de edad y de diversas carreras universitarias. La comparación de los resultados entre el baremo guatemalteco femenino y masculino, demuestra que hay una diferencia significativa entre dichos baremos; además, la comparación realizada de los baremos guatemaltecos (femenino y masculino) con los baremos mexicanos (femenino y masculino respectivamente), revelaron que existe diferencia en la Baremación para cada país. Se concluyó que deben utilizarse los baremos propuestos para el género femenino y para el género masculino, y aplicarlos a una población que posea características similares a las del estudio realizado. Se recomendó utilizar los baremos para personas de género femenino y masculino propuestos, logrando con esto un resultado más representativo de la población guatemalteca, especialmente para las instituciones con características similares de donde se extrajo la muestra de estudio.

En 2008, Girón realizó una investigación de tipo pre experimental de diseño de un solo grupo con pre test y post test, con el objetivo de evaluar si un seminario de trabajo en equipo según personalidad influye en la mejora del clima laboral de un departamento de recursos humanos de una empresa de telecomunicaciones guatemalteca. La muestra estuvo constituida por 30 sujetos pertenecientes únicamente al área administrativa con nivel académico que va desde el nivel primario hasta el grado de maestría, de ambos sexos, comprendidos entre los 18 y 55 años

de edad. Se utilizó la prueba Success Insights o DISC y la encuesta validada por la empresa, basada en el sistema de Likert para la obtención de resultados; los cuales revelaron que el clima laboral mejora luego de llevar a cabo un seminario de trabajo en equipo según la personalidad, por lo cual Girón concluyó que el seminario de trabajo en equipo según personalidad influye de manera estadística en los resultados del clima laboral del departamento de recursos humanos. Recomendó utilizar la herramienta de personalidad para evaluar el desempeño individual de los sujetos, así como llevar a cabo talleres vivenciales para reforzar los temas de trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, y así esto aporte mejoras tanto al clima laboral como en el desempeño y la productividad.

Otro estudio sobre la personalidad, es el realizado por Morales (2010), el cual fue de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de verificar la relación existente entre las escalas de la prueba de Personalidad C.E.P. y la adicción al trabajo en empleados de una empresa productora de cajas y empaques de la ciudad de Guatemala. Para el estudio se utilizó una muestra de 32 sujetos de nivel administrativo y gerencial, de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 20 a 60 años, a quienes se les aplicó la prueba de personalidad C.E.P. y la Escala de Adicción al Trabajo. Los resultados mostraron una correlación negativa baja, entre la escala de *control* y la adicción al trabajo, indicando que, a menor control, mayor es la adicción al trabajo, o bien que, a mayor control, menor es dicha adicción; también se encontró una correlación moderada entre la escala de *número de interrogantes* con la adicción al trabajo, indicando esta que, a mayor indecisión, mayor adicción al trabajo, o por el contrario, a menor indecisión, menor es la adicción. Morales concluyó que los resultados obtenidos indicaron que sí existe correlación entre la escala de *Control* y *Número de Interrogantes* de la prueba de personalidad C.E.P. y la adicción al trabajo. Adicionalmente se muestra que los sujetos poseen un nivel promedio de

adicción al trabajo. Recomendó implementar programas de sensibilización en la organización que permitan al colaborador detectar hábitos de conducta que podrían convertirse en adicción al trabajo.

Por su parte, Beteta (2011) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con el objetivo de encontrar si existía relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño de los vendedores de una agencia de corretaje de seguros de la ciudad de Guatemala. Para ellos se obtuvo una muestra de 15 vendedores de la empresa, 6 de género masculino y 9 de género femenino, de los cuales se contaba con registro de desempeño en ventas durante el último trimestre del año 2010. Para realizar el estudio se aplicó el test IPV o Inventario de la Personalidad de los Vendedores. Los resultados de la investigación, revelaron que ninguno de los rasgos de personalidad evaluados por el test IPV alcanza el valor mínimo (0.514) para indicar que existe correlación estadísticamente significativa. Beteta concluyó que dicha correlación estadística es inexistente entre los rasgos de la personalidad y el desempeño en ventas. Sin embargo, se observó correlación positiva moderada entre el rasgo de personalidad de control de sí mismo y el desempeño en ventas. Se recomendó que la empresa tomara en cuenta a personas con seguridad y control en sí mismas para la contratación de personal de ventas en el futuro; así como procurar el desarrollo de dichos rasgos en los integrantes del departamento de ventas de la empresa, todo ello con el fin de incrementar su desempeño.

En ese mismo año (2011) Ceballos realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de correlacionar el inventario de Personalidad Neo Revisado (NEO PI-R) y la permanencia en el puesto de los colaboradores de una empresa emisora de tarjetas de crédito de la ciudad de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 80 sujetos, casados y solteros de género masculino y femenino, entre un rango de edad de 18 a 65 años, de los distintos departa-

mentos en puestos de operación, servicio o gerencia; 37 de los cuales son de mandos medios, 26 operativos y 17 de gerencia, con una estadía en la empresa que oscila entre 73 y 4552 días. La distribución fue de 44 hombres y 36 mujeres. Luego de someter los resultados al análisis de correlación de Pearson, se determinó que las dos variables de estudio tienen una correlación negativa débil, casi nula, por lo que no depende una de la otra. La conclusión de Ceballos, es que no existe correlación entre el resultado del inventario de Personalidad Neo Revisado (NEO PI-R) y la permanencia en el puesto de los colaboradores de la institución. Recomendó que la empresa tome en cuenta las particularidades de la personalidad de los candidatos, no para determinar su permanencia laboral, pues en este caso no existe relación alguna, pero si como un soporte y factor de importancia para una contratación idónea en los diferentes puestos de trabajo.

Un estudio más sobre la personalidad, es el realizado por Montes (2012), dicho estudio fue de tipo ex post factum, con el objetivo de establecer si existen diferencias entre las características de personalidad entre las personas que se especializan en el arte culinario y las personas que estudian la carrera de enfermería. El grupo de estudio estuvo conformado por 70 personas, de ambos sexos, entre las edades de 20 a 45 años, de los cuales 35 comprenden el grupo de estudiantes de cocina y 35 el grupo de estudiantes de enfermería. Para la obtención de resultados se utilizó la prueba de Personalidad 16PF y la Escala de Bienestar Psicológico EBP (para adultos). Los resultados estadísticos brindados por ambas pruebas indican que existe diferencia significativa menor o igual a 0.05 entre ambos grupos, sin embargo, aunque existe dicha diferencia entre grupos, no se observó diferencia significativa en el bienestar psicológico de los mismos. La conclusión de Montes, es que existen diferencias entre las características de personalidad del grupo de estudiantes de cocina en comparación al grupo de estudiantes de enfermería y que ambos grupos de estudio gozan de un bienestar psicológico encima de lo esperado. Recomendó proveer

espacios en los que los estudiantes tengan actividades de reflexión para mejorar el conocimiento de sí mismos y así lograr la conciencia de la propia persona, de sus rasgos y así obtener una vida más equilibrada en cuanto a su personalidad y por ende su bienestar psicológico.

En 2013, Díaz, M. [María] realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de establecer la relación entre las escalas de personalidad y la efectividad positiva en un grupo de estudiantes de tercer año de las carreras de Nutrición y Medicina de la URL. Se contó con 67 sujetos de género femenino y 8 de género masculino, comprendidos entre las edades de 19 a 28 años, a quienes se les aplicó el Inventario de Efectividad Positiva y Negativa (PANAS) y la escala de personalidad EPQ-R (E = extraversión, N = emotividad, P = dureza). Los resultados brindados por la escala EPQ-R, se correlacionaron con los resultados brindados por el PANAS, dicha correlación demostró que tanto la escala P como la escala E, no poseen relación estadísticamente significativa con la Efectividad Positiva ni con la Efectividad Negativa, mientras que la escala N presenta poca correlación con la Efectividad Positiva y una correlación negativa considerable con la Efectividad Negativa. Se concluyó que existe correlación negativa únicamente entre la escala N y la efectividad negativa. Se recomendó realizar una evaluación por separado al grupo de alumnos de medicina y de nutrición, tanto a los del primer año de la carrera como a los del último grado para establecer y comprender mejor el perfil del estudiante que termina cada una de las licenciaturas.

También en 2013, Pop realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, con el propósito de encontrar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza (ACE) en Cobán, Alta Verapaz. Para ello se obtuvo una muestra conformada por 24 colaboradores, comprendidos entre las edades de 19 a 40 años, siendo 8 de género masculino y 16 de género femenino. Se utilizó el cues-

tionario 16PF y las evaluaciones de desempeño de cada uno de los colaboradores. Los resultados obtenidos indicaron que de los 16 factores de la personalidad evaluados por el cuestionario 16PF solo uno (descontrolado/controlado) posee una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, mientras que 10 factores poseen una correlación positiva débil, 3 una correlación negativa débil y 2 una correlación nula, por lo que Pop concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores. Se recomendó realizar un estudio para conocer los rasgos de personalidad predominantes en los colaboradores y candidatos al puesto del área administrativa y educativa.

Dentro de las últimas investigaciones, se encuentra la de Padilla (2014), quien realizó una investigación de tipo correlacional, la cual tuvo por objetivo principal establecer si existe relación entre los resultados de la prueba de Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el desempeño laboral de un grupo de vendedores que trabajan para una empresa dedicada a comercializar los productos y servicios de telecomunicaciones en Guatemala. La investigación se realizó con una muestra a conveniencia de 40 vendedores, comprendidos entre las edades de 18 a 73 años, de diferentes sexos, con un nivel académico de diversificado y maestría, que ocupan puestos de asesores de ventas. Los resultados obtenidos del IPV y de la evaluación del desempeño, se sometieron al análisis estadístico de la r de Pearson, la cual reveló que no existe correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05, pues para ser significativa a ese nivel, con una muestra de 40 sujetos, debió ser igual o mayor a 0.312, sin embargo, ninguno de los factores del IPV (disposición general para la venta, receptividad y agresividad) alcanzó dicho valor en su relación con el desempeño laboral; siendo el más próximo el factor de Agresividad con 0.201. Se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre los factores de la prueba del Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el desempeño la-

boral. Finalmente se recomendó que se utilicen nuevas pruebas para evaluar a los candidatos que aplican al área de ventas.

Uno de los estudios más recientes, es el de Díaz (2015) quien realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, la cual tenía como objetivo principal, determinar si existe relación entre la personalidad y el estilo de liderazgo de los colaboradores pertenecientes a la cooperativa integral de ahorro y crédito Yaman Kutx, R.L. agencia Jacaltenango, departamento de Huehuetenango. La investigación se realizó con una muestra de 25 sujetos que laboran en puestos de mandos altos y medios, de los cuales 15 son de sexo masculino y 10 de sexo femenino, comprendidos entre las edades de 22 a 50 años, con un nivel socioeconómico medio, sin importar su estado civil y nivel de escolaridad. Para la obtención de resultados se utilizó el cuestionario 16PF y el Test de Liderazgo elaborado por INCAE. Los resultados indicaron que 8 de los 16 factores evaluados por el 16PF mantienen una correlación negativa muy baja con los estilos de liderazgo, mientras que los otros factores mantienen una correlación que va desde negativa moderada y baja hasta nula, por lo que Díaz, E. concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre la personalidad y el estilo de liderazgo, sin embargo, de acuerdo a los resultados determinó que la mayoría de los sujetos se encontraban con una personalidad adecuada al puesto de trabajo y que los resultados de la prueba de liderazgo sugieren una orientación hacia el estilo de liderazgo liberal en todos los sujetos; por lo que se recomendó aplicar pruebas de personalidad que puedan brindar una perspectiva general de los rasgos indispensables según el puesto de trabajo, utilizando el instrumento adecuado.

Al igual que en el contexto nacional, también en el internacional se han realizado investigaciones en las que el conocimiento de la personalidad se ve involucrado, dichas investigaciones también se han realizado en diferentes ambientes, como se puede apreciar a continuación en los antecedentes que se citan.

Rodríguez (2005) realizó una investigación cuyo objetivo estuvo dirigido al conocimiento del desarrollo de la personalidad adulta desde la perspectiva evolutiva del ciclo vital. La muestra se compuso de 1,019 participantes, escogidos al azar de la Comunidad Valenciana, España; con edades a partir de los 22 años, sin límite de edad superior. Para la obtención de resultados se utilizó el Inventario de Interrelación de Personalidad con Sucesos Vitales y Referentes Sociales, dichos resultados indicaron que los factores agradabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia (no así la extraversión) mostraron diferencias significativas entre las percepciones de uno y otro momento del desarrollo del ciclo vital (presente, pasado y futuro), por lo que Rodríguez concluyó que la agradabilidad, es una característica positiva de la personalidad muy valorada por los participantes de la muestra. Rodríguez también dice, que respecto a la percepción de las características de personalidad positiva, desde el punto de vista de las personas que formaron la muestra, que un gran porcentaje considera que la estabilidad emocional es una relevante característica de personalidad, por lo que lucharán para que su personalidad se caracterice por una estabilidad emocional de cara al futuro. La autora no da recomendaciones en la investigación.

En 2008, Useche realizó una investigación de tipo bibliográfico en la capital de Colombia, Bogotá, D.C., con el objetivo general de identificar los factores de personalidad predisponentes al síndrome de Burnout, a partir de los tipos de personalidad A (hiperactividad, irritabilidad, hostilidad), B (tranquilidad, apertura emocional, relajación) y C (introversión, obsesión,

pasividad). Los resultados indicaron que los tipos de personalidad A y B poseen factores predisponentes al síndrome de Burnout, mientras que no hay ningún factor del tipo de personalidad C con dicha predisposición. Se concluyó que cada uno de los factores de personalidad, independientemente de su categorización en una personalidad tipo A, B o C, por si mismos no podrían llegar a ser factores predisponentes del síndrome de Burnout, es necesario que estos estén acompañados de condiciones laborales, ambientales y/o familiares que favorezcan la aparición del síndrome. Se recomendó que es necesario tener en cuenta la simbiosis del trabajador con la organización pues el conocimiento de la personalidad no muestra la predisposición al síndrome de Burnout.

Otro estudio es el de Díaz, M. [Marian]. (2010) que realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El grupo de sujetos estuvo conformado por 368 trabajadores de los cuales solo 10 son mujeres; en un rango de edad de 18 a 69 años, con un nivel educativo que va desde estudios primarios hasta universitarios. Para la obtención de resultados se utilizó la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), el Cuestionario Big Five y el Cuestionario Multidimensional DECORE. Dichos resultados indicaron una correlación significativa y en sentido positivo entre el rendimiento laboral y la motivación (reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo), una correlación baja entre dicho rendimiento laboral y la personalidad (escala de estabilidad emocional y su sub factor control de las emociones) y una correlación tanto positiva como negativa del rendimiento laboral con los factores psicosociales (Positiva: demandas cognitivas. Negativa: rendimiento y apoyo organizacional, control y recompensas). Con base a dichos resultados se conclu-

yó que los diferentes análisis de regresión múltiple realizados, dan indicios de que son las variables de motivación y las demandas cognitivas percibidas en el entorno laboral, las que juegan un rol más importante a la hora de determinar el nivel de rendimiento de los vigilantes de seguridad privada mexicanos. Como se puede apreciar, la personalidad no es sobresaliente en la determinación del rendimiento laboral. La autora no da recomendaciones en la investigación.

López en 2011, realizó un estudio con el objetivo de investigar si existe un patrón definido y estable de personalidad en estudiantes del primer año de la carrera de Psicología de la Universidad Abierta Interamericana, en Rosario, provincia de Santa Fe, Argentina. El estudio fue de tipo descriptivo cuantitativo y se realizó con una muestra conformada por 15 estudiantes de psicología; 14 de medicina, 27 de ingeniería en sistemas y 10 de educación física. El instrumento utilizado fue el inventario de estilos de personalidad MIPS. Los resultados mostraron que, aunque los estudiantes de las diferentes carreras comparten rasgos de personalidad, existen rasgos sobresalientes en cada una de ellas. Se concluyó que los estudiantes de psicología poseen de forma moderada los rasgos de: firmeza, discrepancia, individualismo, introversión, intuición; y de forma marcada el rasgo de: innovación; lo que según López, quiere decir que estos rasgos están presentes en ellos y no en los alumnos de las demás carreras; el cual puede constituirse como un perfil o patrón de personalidad característico de ellos. Se recomendó utilizar muestras más grandes y la realización de investigaciones similares, para luego comparar los resultados de la investigación con otras futuras.

Gómez (2012) también realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de establecer tipologías modales multivariadas del constructo de personalidad eficaz. La muestra estuvo conformada por 676 sujetos, de ambos sexos, en un rango de edad de 18 a 22 años, pertenecientes a diferentes universidades españolas (Huelva, Oviedo, Complutense de Ma-

drid, Sevilla, Córdoba y Málaga). Se utilizó el Cuestionario de Personalidad Eficaz al Ámbito Universitario (PECED). Tras realizar el análisis factorial confirmatorio de los resultados, se encontraron datos que confirman la estructura factorial de la personalidad eficaz. Se concluye que el contexto universitario es un escenario adecuado para que se trabajen aquellos aspectos que las tipologías obtenidas en la investigación se marcan como deficitarios, y potenciar y mantener los logrados. Se recomendó que sería muy deseable la oferta de actividades de desarrollo personal, encaminadas a potenciar la Personalidad Eficaz entre estudiantes y, por tanto, entre futuros trabajadores.

Como se puede apreciar en los diferentes estudios, tanto nacionales como internacionales, cada uno posee su perspectiva y finalidad específica, pero todos compartiendo una característica común, que es el estudio de la personalidad en una de sus variables.

El estudio de la personalidad, según lo indica Andrés (2008) es de gran importancia, mencionando dos razones por las cuales lo considera así. La primera razón es el interés que algunos profesionales demuestran por el estudio de la personalidad, como psiquiatras, psicólogos clínicos, especialistas en selección de personal, criminólogos, trabajadores sociales e incluso novelistas y periodistas; y la segunda razón, es la existencia de las diferentes definiciones que se le han dado a la personalidad; por lo cual, estudiarla es conocerla mejor.

Partiendo de lo anterior, y con la finalidad de acrecentar el conocimiento de la personalidad, la misma se estudiará más a fondo en páginas posteriores. Previo a ello, se abordará de manera general, la estrecha relación de la psicología con el ambiente laboral, que es el entorno en el que la personalidad será estudiada en la presente investigación.

1.1 La Psicología y El Trabajo

Como se conoce popularmente y según lo define Feldman (2010), “la psicología es el estudio científico del comportamiento y los procesos mentales” (p. 5).

Ante tal definición, Codo (2007) hace la siguiente pregunta, ¿pero, qué comportamiento humano estudiar? Para dar una respuesta, Codo indica que observa el ambiente en el que se encuentra y se da cuenta que todo lo que lo compone tiene una característica en común; y esa característica es el resultado del trabajo humano. Continúa diciendo que, para lograr la creación de cualquier objeto en el ambiente, en algún momento se reunieron hombres y se organizaron para realizarlos.

En este sentido, Porret (2007), dice que no basta con la coordinación y el trabajo en conjunto de las personas para conseguir un objetivo, sino que es preciso vencer diferentes factores que influyen en el comportamiento humano que, a corto o largo plazo, repercuten en el trabajo que se realiza.

Con base a lo anterior, Codo (2007) encuentra la respuesta a la pregunta formulada; diciendo que lo que un psicólogo debe estudiar, es el trabajo humano. Codo, hace la siguiente observación para complementar su respuesta: “los que entiendan cómo los hombres transforman la naturaleza y cómo se organizan para producir, entenderán mucho sobre cómo y por qué el hombre se comporta como lo hace” (p. 15).

Como se puede apreciar, el trabajo de las personas es lo que da paso a la materialización de las ideas previamente concebidas. Sin embargo, para realizar dicho trabajo, es necesario dedicar una considerable cantidad de tiempo, tal como lo dan a conocer Landy y Conte (2005) al

indicar que la mayoría de adultos, pasan una gran parte de los días de la semana trabajando, algunos incluso los fines de semana.

Los mismos autores dicen que en proporción, el trabajo es la actividad humana a la que se dedica mayor tiempo y energía y que sólo por esta razón, debe asumirse que el trabajo es una de las actividades más importantes para las personas, y por supuesto, luego existe el hecho implícito de que las personas necesitan dinero y para obtenerlo, deben trabajar.

Con lo anterior, se puede apreciar la estrecha relación que existe entre la psicología y el ambiente laboral. Sin embargo, existe una rama de la psicología enfocada a dicho ambiente; esa rama, es la Psicología Industrial Organizacional, como se muestra a continuación.

1.2 La Psicología Industrial Organizacional

La definición más simple de la Psicología Industrial Organizacional es: la aplicación de los principios psicológicos de la teoría y de la investigación en el escenario laboral. La psicología industrial organizacional va más allá de los límites físicos del lugar de trabajo, ya que muchos de los factores que influyen en la conducta laboral no siempre se encuentran en dicho escenario. Estos factores incluyen cosas como las responsabilidades familiares, las influencias culturales, los aspectos leales relacionados con el empleo. Aún más significativa es *la personalidad* en la conducta laboral. Así la personalidad de un individuo puede influir en su conducta laboral. (Landy y Conte, 2005, p. 6).

Habiendo conocido lo importante que es para la psicología el estudio del ambiente laboral, específicamente el estudio de la personalidad, tal como lo indican Landy y Conte (2005) al decir que la personalidad es significativa en la conducta laboral; se profundizará más en el conocimiento de la misma.

1.3 La Personalidad

Previo a dar una definición del término personalidad, es importante conocer la diferencia que existe entre persona y personalidad.

La persona designa un individuo humano concreto; la personalidad, por el contrario, es un término científico que han formulado los psicólogos con la intención de formarse una idea de la manera de ser y de actuar que caracterizan el organismo psicofisiológico que denominamos persona (Andrés, 2008, p. 13).

Andrés (2008) también dice que, en la actualidad, al término *personalidad* se le da una gran cantidad de usos. Menciona que con el simple hecho de leer un periódico se pueden encontrar diferentes frases en las que se hace uso del término. Algunas de las frases que el autor menciona son las siguientes: –Este equipo de fútbol tiene una personalidad propia; se busca vendedor con personalidad; No deje de visitar el hotel, es único, con personalidad; etc. –

Como se puede apreciar, son diversos los ambientes en donde se utiliza el término personalidad para hacer destacar a aquello que la posee. Pero entonces ¿qué es la personalidad?

Para dar respuesta a la pregunta, los psicólogos definen la personalidad como el conjunto de formas y maneras características que tiene un individuo de enfrentarse al medio. Esta definición es muy genérica y en la psicología actual coexisten diferentes enfoques para comprender la personalidad. Cada uno de estos enfoques dispone de una definición más precisa. Estas definiciones pueden hacer hincapié en la conducta, en la vida emocional del sujeto, en sus creencias o sus sentimientos. En cualquier caso, todas están de acuerdo en aceptar que la personalidad es un constructo complejo que se refiere a la totalidad psicológica del individuo (Andrés, 2008, pp. 31 - 32).

Como es perceptible, la personalidad es un tema de estudio tan amplio; tanto así, que a lo largo de la historia se le han dado diferentes definiciones y han surgido diferentes enfoques de la misma; estos últimos llamados *Enfoques Psicodinámicos de la Personalidad*, los cuales según Feldman (2010) son definidos como “modelos teóricos según los cuales las fuerzas y conflictos internos sobre los cuales las personas tienen poco conocimiento y no tienen control, motivan la personalidad. El pionero más importante del modelo psicodinámico fue Sigmund Freud” (p. 383).

El motivo por el cual se ha dado lo anterior, es que la personalidad de cada individuo es diferente, esto se debe a diversos factores como lo es la edad, género, ambiente laboral, familiar o educativo, entre otros, por tal motivo es que diferentes autores la han estudiado desde diferentes perspectivas. En otras palabras, la personalidad es única en cada ser humano y para entender mejor que es la personalidad, se da conocer la definición de la misma desde la perspectiva de diferentes autores.

1.3.1. Definición de Personalidad

Feldman (2010) da la siguiente definición de personalidad, diciendo que la misma “es un patrón de características duraderas que producen consistencia e individualidad en una determinada persona” (p. 382).

Davis y Palladino (2008) previo a dar a conocer la definición que los psicólogos dan a la personalidad, también dan a conocer la etimología del término, además de una ejemplificación del mismo en la antigüedad. Indican que el término personalidad deriva del latín *persona*, que significa máscara. Los autores dicen que en la antigua Grecia y Roma los pequeños grupos de

actores utilizaban las máscaras para poder representar las características de personalidad, de los personajes que interpretaban.

La personalidad según los autores, se refería a un patrón estable de pensamiento, sentimiento y comportamiento que distingue a una persona de otra. Esta definición tiene dos componentes cardinales. Primero, el patrón de pensamiento, sentimiento y comportamiento de cada persona la hace distinta. De esta forma, cada uno de nosotros lleva una máscara que es diferente de la que llevan los demás. El segundo componente distintivo es la idea de que la personalidad de un individuo es relativamente constante (pp. 477 - 478).

Otra definición de la personalidad dice que se refiere a la dinámica de los elementos que intervienen en la formación mental de un sujeto y le dan fisonomía propia. En ella se mezclan innumerables particularidades de su constitución fisiológica, sus componentes instintivo-afectivos, sus formatos de reacción y las experiencias vividas que han ido configurando su historia (De La Fuente y Heinze, 2011, p. 111).

Vargas y Molina (2010) aportan la definición que tres personajes le han dado a la personalidad en el transcurso de la historia. El primero de ellos es Stanger (1961) quien dijo que la personalidad es un sistema contenido en una matriz de sistemas socioculturales. Es una estructura interior encajada en estructuras exteriores y en interacción con ellas.

El siguiente es Stanford (1963) quien indicó que la personalidad es el estudio de cómo la gente llega a ser lo que son. Por supuesto, la gente difiere en lo que han aprendido; la persona es única. Por último está Mischel (1979) cuyo aporte dice que la personalidad designa los patrones típicos de conducta (incluidos los pensamientos y las emociones) que caracterizan la adaptación del individuo a la situación de su vida.

Conociendo la apreciación que diferentes autores tienen de la personalidad, se desarrollan a continuación otros elementos que se relacionan directamente con la misma y que ayudan a entenderla de una mejor manera.

1.3.2. La Personalidad, El Temperamento y El Carácter

De La Fuente y Heinze (2011) también dicen que “la personalidad es una síntesis funcional del temperamento y del carácter” (p. 111), por lo que además de presentar la definición que le dan a la personalidad, también aportan la definición de temperamento y carácter; con las cuales se obtiene una apreciación más amplia, tanto de los términos por separado, como de la personalidad en su totalidad.

- ✓ **Personalidad:** es una síntesis funcional del temperamento y del carácter.
- ✓ **Temperamento:** Se refiere al estilo de comportamiento del individuo; la suposición más común es que está implicado en el desarrollo de los primeros rasgos de la personalidad. Ranger (como se cita en De La Fuente y Heinze, 2011) cita a Thomas y Choss, quienes definieron el temperamento como el *cómo* de los comportamientos, más que el *qué* o el *por qué* de los mismos.
- ✓ **Carácter:** hace referencia a los modos específicos de la relación que tiene una persona con el mundo. Al carácter corresponden el *qué* (habilidades y contenidos) y el *por qué* (motivación).

Acerca de estas esferas nucleares de la personalidad, E. Fromm opina: “El temperamento se refiere al modo de reacción y es algo constitucional e inmodificable; el carácter se forma esencialmente con base en experiencias de la persona, en especial, las de su infancia y es modifi-

cable hasta cierto punto mediante el conocimiento de sí mismo y por nuevas experiencias (De La Fuente y Heinze, 2011, p. 112).

1.3.3. Personalidad: ¿Heredada o Aprendida?

Papalia, Wendkos y Duskin (2010) dicen que algunas características son heredadas, transmitidas de los padres a sus descendientes por medio de los genes, pero que otras son desarrolladas por la interacción con el medio ambiente, a lo que las autoras se refieren como: el mundo más allá del **yo**, que como lo indican, empieza en el vientre materno y se continúa con el aprendizaje que da la experiencia.

Sin embargo, aún queda la pregunta sin responder, ¿Cuál de estos dos factores tiene más efectos en el desarrollo? Para responder a la pregunta, según lo indican Papalia, *et al.* (2010) han surgido diferentes e intensos debates, para determinar cuál de los dos factores es el más influyente.

Bermúdez, Pérez-García, Ruíz, Sanjuán y Rueda (2011) dicen que la vieja polémica de la dominancia que tiene la herencia o el ambiente sobre la personalidad, no tiene sentido, pues según lo indican los autores, son los propios genetistas los que afirman que “la expresión de los genes, que se traduce en cada una de las características que presenta un organismo, ocurre siempre en interacción con las circunstancias ambientales” (p. 115).

Es evidente, entonces, que los genes y el ambiente se interrelacionan estrechamente en la formación de la personalidad, pues de ambos factores depende aportar las características que hacen única a cada persona. El resultado de dicha interacción, la personalidad, aunque constante, marca una evolución permanente para permitir la adaptación de los individuos a los diferentes ambientes, como se muestra a continuación.

1.3.4. Adaptabilidad de la Personalidad

La adaptabilidad de los seres humanos a los diferentes ambientes en los que se desarrolla, marcan el éxito o fracaso de los mismos. Al igual que el cuerpo de una persona puede adaptarse, también lo hace su personalidad.

En este sentido Papalia *et al.* (2010) dan a conocer tres ámbitos del desarrollo humano, siendo estos, el desarrollo físico, el desarrollo cognoscitivo y el desarrollo psicosocial.

Las autoras indican que el desarrollo físico es en esencia el crecimiento del cuerpo y el cerebro, las capacidades sensoriales, las habilidades motrices y la salud. Mientras que el desarrollo cognoscitivo se conforma por aprendizaje, atención, memoria, lenguaje, pensamiento, razonamiento y creatividad. Por último, mencionan el desarrollo psicosocial, que lo conforman aspectos como las emociones, relaciones sociales y por supuesto la personalidad.

Aunque los tres ámbitos del desarrollo humano definidos por Papalia *et al.* (2010) se estudian por separado, el desarrollo positivo o negativo de cada uno afecta a los demás. Tal como lo ejemplifica Diamond, citado por las autoras: “Nuestro cerebro funciona mejor, nuestro razonamiento es más agudo, nuestro ánimo es más luminoso y nuestra vulnerabilidad a las enfermedades disminuye si estamos en buena condición física” (p. 6).

Lo anterior demuestra la estrecha relación que hay entre el desarrollo físico y psicológico de un individuo, dando a conocer que ambos se mantienen experimentando un cambio permanente. En este sentido, la personalidad no es un elemento aislado, pues debido a lo anterior, también está condicionada a adaptarse constantemente.

La personalidad sigue evolucionando a lo largo de toda la vida; y al mismo tiempo es un agente de cambio en dicha evolución, pues tal como lo indican Bermúdez *et al.* (2011) “la personalidad es potencial de acción y adaptación y como tal actúa y se actualiza en interacción con el medio” (p. 187).

Los autores también dicen que la personalidad no es un elemento que se desarrolla de manera independiente, que más bien es producto del conjunto de circunstancias que rodean la vida del individuo, como producto de los esfuerzos adaptativos de la persona; pero que, al mismo tiempo, es agente activo de la evolución y cambio de esas mismas circunstancias del ambiente; que es una parte muy activa del proceso adaptativo que toda persona experimenta en el desarrollo del ciclo vital.

Para finalizar con el tema de la adaptabilidad de la personalidad, Bermúdez *et al.* (2001), dicen que el proceso adaptativo de cada persona es complejo, diferente y único; y que esa diferencia se debe, en primer lugar, a las capacidades individuales que posee, y en segundo lugar, al siempre cambiante medio ambiente.

Como se puede apreciar en los temas sobre la personalidad desarrollados hasta el momento; la personalidad es única en cada individuo, se ve influida por los genes y el ambiente; y que además estos últimos la mantienen en una constante evolución. Dichos temas proporcionan información valiosa, sin embargo, se escudriñará un poco más sobre la personalidad, abordando los enfoques psicodinámicos de la misma.

1.4 Enfoques Psicodinámicos de la Personalidad

Como se mencionó en páginas anteriores: (Feldman, 2010) “Los enfoques psicodinámicos de la personalidad se fundamentan en la idea de que las fuerzas y conflictos internos, sobre los cuales las personas tienen poca conciencia o control, motivan la personalidad” (p 383).

1.4.1. Sigmund Freud y La Teoría Psicoanalítica

Feldman (2010) da a conocer que el médico austriaco Sigmund Freud, fue el creador de la teoría psicoanalítica a principios del siglo XX; y que además, fue el pionero más importante en el desarrollo del modelo psicodinámico de la personalidad, pues el resultado de sus estudios, inspiró a otros grandes de la psicología, como –Jung, Horney, Adler y Erikson–.

Según la teoría de Freud, la experiencia consciente es sólo una pequeña parte de nuestra composición y experiencia psicológica. Sostenía que buena parte de nuestra conducta está motivada por el inconsciente, una parte de la personalidad que contiene los recuerdos, conocimientos, creencias, sentimientos, pulsiones e instintos de los que el individuo no es consciente (Feldman, 2010, p. 383).

- **Estructura de la Personalidad: Sigmund Freud**

Feldman (2010) indica que Freud desarrolló una teoría completa con la cual describió la personalidad; dicha teoría está conformada por tres componentes: el **ello**, el **yo** y el **superyó**. Tal y como el autor lo indica, estos tres componentes funcionan de manera separada, pero que mantienen una constante interrelación, pues los eventos a los que cada uno se ve sujeto, repercuten ineludiblemente en los otros dos.

A continuación, se define cada una de las estructuras de la personalidad descritas por Freud.

- ✓ El **ello** es la parte innata, primitiva y desorganizada de la personalidad. Desde el nacimiento, el **ello** trata de reducir la tensión creada por las pulsiones primitivas relacionadas con el hambre, la sexualidad, la agresión y los impulsos irracionales.

El ello, opera según el principio del placer, de acuerdo con el cual la meta es la reducción inmediata de la tensión y la maximización de la satisfacción. Sin embargo, la realidad impide satisfacer las exigencias del principio del placer en la mayor parte de los casos: no siempre podemos comer cuando tenemos hambre.

- ✓ El **yo**, comienza a desarrollarse poco después del nacimiento, se esfuerza por equilibrar los deseos del **ello** y las realidades del mundo objetivo externo. En comparación con la búsqueda de placer del **ello**, el **yo** opera según el principio de la realidad, en el cual la energía instintiva se limita para mantener la seguridad del individuo y ayudar a que la persona se integre a la sociedad. Así en cierto sentido, el yo es el ejecutivo de la personalidad: toma las decisiones, controla las acciones y permite un pensamiento y una resolución de problemas de orden superior a lo que permiten las capacidades del **ello**.

- ✓ El **superyó**, la última estructura de la personalidad en desarrollarse en la niñez, representa lo correcto e incorrecto para la sociedad, según la concepción y moldeamiento de los padres de la persona, sus maestros y otros individuos que para ella son significativos.

El **superyó** comprende la conciencia que impide que nos comportemos en forma moralmente inapropiada al hacernos sentir culpables por actuar mal. El **superyó** nos ayuda a controlar los impulsos que provienen del ello, lo que hace que nuestra conducta sea menos egoísta y más virtuosa.

1.4.2. Carl Jung y El Inconsciente Colectivo

Según Lothane y Cassells (como se citaron en Feldman, 2010), Jung consideraba bajo una luz más positiva las pulsiones primarias del inconsciente, bajo el argumento de que representan una fuerza vital más general y positiva, la cual abarca una pulsión innata que motiva la creatividad y una resolución más positiva del conflicto (p. 389).

Feldman (2010) también dice que Jung propuso que todas las personas poseen un inconsciente colectivo universal, que básicamente es un conjunto de ideas, sentimientos, imágenes y símbolos que han sido heredados por los padres y por la humanidad en su conjunto. Jung decía que todas las personas comparten ese inconsciente y que es manifestado todo el tiempo por cada una en comportamientos y situaciones tan comunes como el amor por los seres más cercanos, por ejemplo: el amor por la madre; en la creencia en un ser supremo, misma que es compartida por un gran número de personas. Jung indicaba que el inconsciente colectivo se manifiesta incluso en conductas tan específicas como el miedo a algunos animales.

El mismo autor también indica que, a pesar de los estudios de Jung, no existe una evidencia confiable para comprobar la existencia del inconsciente colectivo, diciendo además que hasta el mismo Jung reconocía la dificultad de encontrar dichas evidencias. Sin embargo, la teoría que Jung desarrolló, ha ejercido una influencia significativa en ámbitos que van más allá de la psicología.

1.4.3. Perspectiva Neofreudiana de Karen Horney

Horney señaló que la personalidad se desarrolla en el contexto de las relaciones sociales y depende particularmente de la relación entre los padres y el hijo y qué tan bien se satisfagan las necesidades del hijo. Horney también fue de las primeras personas en destacar la importancia de

los factores culturales en la determinación de la personalidad. Por ejemplo, propuso que los rígidos roles de género de la sociedad para las mujeres hicieron que éstas experimentaran ambivalencia respecto al éxito, por temor a ganarse enemigos si eran demasiado exitosas (Feldman, 2010, pp. 389 - 390).

1.4.4. Alfred Adler y El Complejo de Inferioridad

Adler propuso que la principal motivación humana es la superación, no en términos de superioridad sobre los demás, sino como búsqueda por alcanzar el mejoramiento personal y la perfección. Adler empleó el término, complejo de inferioridad, para describir situaciones en las que los adultos no han podido superar los sentimientos de inferioridad que desarrollaron en la niñez, cuando eran pequeños, y sus conocimientos del mundo, limitados. Las relaciones sociales tempranas con los padres ejercen un efecto importante en el buen desarrollo infantil de los sentimientos de inferioridad personal y su reorientación hacia la consecución de metas más útiles, como mejorar la sociedad (Feldman, 2010, pp. 390 - 391).

1.4.5. Erik Erikson y La Teoría del Desarrollo Psicosocial

Erikson (como se citó en Feldman, 2010) dice que “el desarrollo psicosocial implica el cambio de la comprensión que las personas tienen de sí mismas, de los demás y del mundo en torno a ellas durante el curso del desarrollo” (p. 363).

El mismo autor indica que cada una de las ocho etapas del desarrollo psicosocial, que se presentan a continuación, exige la resolución de una crisis, con resultados positivos y negativos.

- ✓ **Confianza frente a Desconfianza:** Primera etapa (hasta 1 año y medio). Resultados positivos: Confianza en el apoyo del entorno. Resultados negativos: Temor y preocupación respecto de los demás.

- ✓ **Autonomía frente a Vergüenza y Duda:** Segunda etapa (año y medio a 3 años). Resultados positivos: Autosuficiencia si se fomenta la exploración. Resultados Negativos: Dudas sobre el yo, falta de independencia.
- ✓ **Iniciativa frente a Culpa:** Tercera etapa (3 a 6 años). Resultados positivos: Descubrimientos de formas de iniciar las acciones. Resultados negativos: Culpa por acciones y pensamientos.
- ✓ **Laboriosidad frente a Inferioridad:** Cuarta etapa (3 a 12 años). Resultados positivos: Desarrollo de un sentido de competencia. Resultados Negativos: Sentimiento de inferioridad, sensación de falta de dominio.
- ✓ **Identidad frente a Confusión:** Quinta etapa (adolescencia). Resultados positivos: Conciencia de la singularidad del yo, conocimiento de la función que debe desempeñarse. Resultados negativos: Incapacidad de identificar las funciones apropiadas en la vida.
- ✓ **Intimidad frente a Aislamiento:** Sexta etapa (edad adulta temprana). Resultados positivos: Desarrollo del amor, las relaciones sexuales y las amistades cercanas. Resultados negativos: Temor a las relaciones con los demás.
- ✓ **Generatividad frente a Estancamiento:** Séptima etapa (edad adulta intermedia). Resultados positivos: Sensación de contribución a la continuidad de la vida. Resultados negativos: Trivialización de las propias actividades.
- ✓ **Integridad del yo frente a Desesperación:** Octava etapa (edad adulta). Resultados positivos: Sentido de unidad en los logros de la vida. Resultados negativos: Pesar por las oportunidades perdidas en la vida.

Para finalizar con las diferentes teorías que forman parte de los enfoques psicoanalíticos de la personalidad y previo a abordar el siguiente tema, es importante mencionar la observación que hace Guibelalde (2010) sobre las diferentes teorías de la personalidad, indicando que dichas teorías comparten una característica común, que “es el intento de encontrar caracterizaciones generales o universales sobre las distintas personalidades” (p. 9).

1.5 Medición de la Personalidad

Para medir la personalidad, se han desarrollado diferentes métodos, cada uno diseñado para un ambiente o grupo de personas específicas, Davis y Palladino (2008) listan algunos de los métodos que los psicólogos utilizan para explorar la personalidad de un individuo, siendo algunos de estos: las entrevistas, observaciones naturalistas, investigaciones de laboratorio y las cada vez más conocidas y aplicadas pruebas psicológicas.

Uno de los métodos más utilizados dentro de los mencionados por Davis y Palladino, son las pruebas psicológicas, también conocidas como cuestionarios o test, dependiendo de los autores de las mismas.

A éste último término (test), dentro de la psicología, diferentes autores le han dado una definición: Anastasi (1970): “Medida objetiva y normalizada de una muestra de la conducta”. Anstey (1976): “Instrumento de evaluación cuantitativa de los atributos psicológicos de un individuo”. Allen y Yen (1979): “Instrumento para obtener una muestra de la conducta de un individuo” (Editorial CEP, 2011, p. 12).

Para poder medir la personalidad y describirla, los diferentes rasgos que la componen, han sido clasificados en pequeños grupos que conforman el centro de la misma. A través de di-

cha clasificación, la personalidad que posee un individuo puede ser medida y descrita con mayor exactitud que estudiando cada rasgo de manera independiente.

Para estudiar de una mejor manera que rasgos son más influyentes en el comportamiento de las personas, los psicólogos de la personalidad desarrollaron una teoría, a la cual llamaron Teoría de los Rasgos, la que según Feldman (2010) “busca explicar, en forma sencilla, las consistencias en el comportamiento de los individuos. Los rasgos son características de la personalidad y comportamientos consistentes que se manifiestan en diferentes situaciones” (p. 393).

Para Andrés (2008) “la estructura de la personalidad es un conjunto de factores psicológicos internos. Estos factores psicológicos pueden denominarse de diversas maneras: instintos, deseo, motivos, creencias, intereses, actitudes, emociones” (p. 20).

Independientemente del centro de cada teoría de los rasgos, Feldman (2010) dice que los teóricos de los rasgos no indican que las personas posean algunos rasgos y otros no, más bien, dicen que la diferencia entre una y otra, es la intensidad con la que se evidencia cada rasgo y que dicha intensidad, además de variar entre personas, puede ser medida y cuantificada.

Feldman ejemplifica las palabras de los teóricos de la personalidad, diciendo que una persona quizás sea relativamente agradable, mientras que otra tal vez sea relativamente poco agradable; pero que, sin embargo, ambas personas tienen un rasgo de cordialidad, aunque el de una persona sea más elevado que el de la otra.

A lo largo de la historia, se han realizado diferentes clasificaciones de los rasgos de la personalidad. Para conocer más sobre dicha clasificación, se presentan algunos de los personajes sobresalientes que se involucraron en el desarrollo de dicha teoría.

1.5.1. Teoría de los Rasgos de Gordon Allport

Feldman (2010) dice que el psicólogo de la personalidad Gordon Allport se dio a la tarea de estudiar de forma detallada un diccionario, con la finalidad de encontrar los diferentes términos que sirvieran para describir a la personalidad.

Según Feldman, Allport encontró aproximadamente 18000 términos que servirían para describir la personalidad, pero que logró reducir la lista a unos 4500 descriptores, luego de eliminar las palabras con el mismo significado. Sin embargo, Feldman indica que Allport aún se quedó con un problema crucial: ¿cuáles eran los descriptores fundamentales?

Feldman dice que, para responder a la pregunta, Allport propuso tres categorías básicas de rasgos: cardinales, centrales y secundarios, los cuales se describen a continuación.

- ✓ **Rasgos Cardinales:** Un rasgo cardinal es una característica única que dirige buena parte de las actividades de una persona. Por ejemplo, una mujer por completo desinteresada puede encausar toda su energía hacia actividades humanitarias, mientras que, a una persona con un deseo intenso de poder, tal vez la motive una necesidad de apremiante control.
- ✓ **Rasgos Centrales:** La mayoría de la gente no desarrolla un rasgo cardinal único completo, sino que posee varios rasgos centrales que conforman el núcleo de la personalidad. Los rasgos centrales, como la honestidad y la sociabilidad, por lo general van de cinco a diez en cualquier persona.
- ✓ **Rasgos Secundarios:** Los rasgos secundarios son características que inciden en el comportamiento en muchas menos situaciones y ejercen menos influencia que los rasgos centrales o secundarios.

1.5.2. Raymond Cattell y Eysenck

Al igual que Allport, otros psicólogos de la personalidad también realizaron estudios para clasificar los rasgos de la personalidad, en grupos más compactos, tal es el caso de Raymond Cattell (como se citó en Feldman, 2010) quien utilizó la técnica estadística conocida como análisis factorial, que resume las relaciones entre una gran cantidad de variables en patrones menos numerosos y más generales.

Con el análisis factorial, Cattell propone que 16 pares de rasgos fuente representan las dimensiones básicas de la personalidad, y basado en esos rasgos fuente, desarrolló el Cuestionario de los 16 factores de la personalidad.

Según Feldman (2010) otro psicólogo que también utilizó el análisis factorial, fue Hans Eysenck, que llegó a una conclusión muy diferente a la de Cattell. Eysenck en sus estudios descubrió que la personalidad se entiende de una mejor manera, si los rasgos que la componen se enmarcan en tres dimensiones, a las cuales llamó: extraversión, neuroticismo y psicoticismo.

Eysenck dijo que la extraversión se relaciona con el grado de sociabilidad, mientras que el neuroticismo abarca la estabilidad emocional; y que el psicoticismo alude al grado de distorsión de la realidad. Feldman (2010) dice que, al hacer uso de estas tres dimensiones en el estudio de la personalidad, Eysenck logró anticipar con gran exactitud el comportamiento de las personas en diversas situaciones.

1.5.3. Los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad

La factorización realizada por Cattell y Eysenck, son un aporte significativo para el estudio de la personalidad, sin embargo, Goldberg (como se citó en Davis y Palladino, 2008) indica que “a pesar del trabajo de Cattell y Eysenck, hay un consenso creciente de que los rasgos de la

personalidad se reducen a cinco rasgos básicos, aunque hay algún desacuerdo para la etiqueta precisa para ellos” (p. 487).

Durante las últimas décadas, el modelo de los rasgos más influyente sostiene que los cinco grandes rasgos o factores –llamados los cinco grandes– se encuentran en el núcleo de la personalidad. Con ayuda de técnicas estadísticas de análisis factorial, muchos investigadores han identificado un conjunto similar de cinco factores que subyacen a la personalidad (Feldman, 2010, pp. 394 - 395).

Davis y Palladino (2008) dan a conocer el nombre con el que se le ha llamado a cada uno de los cinco grandes factores de la personalidad: apertura mental, escrupulosidad, extraversión, afabilidad y neuroticismo. Estos son los nombres en común que manejan diferentes autores; y aunque pueden existir variaciones en la terminología utilizada para cada uno, siguen haciendo referencia al mismo rasgo de la personalidad.

Ejemplo de lo anterior, se da con la definición que Feldman (2010) presenta dos años después de Davis y Palladino (2008), pues los autores coinciden con cuatro de ellos, excepto por el primero, al cual Feldman llama Apertura a la Experiencia, mientras que Davis y Palladino lo llaman Apertura Mental; sin embargo, ambos hacen referencias al mismo rasgo de la personalidad.

A continuación, se presenta la descripción de los cinco grandes rasgos de la personalidad según Davis y Palladino (2008).

- ✓ **Apertura Mental:** Las personas que califican alto exhiben una preferencia por las experiencias nuevas y no familiares, lo que se refleja en un aprecio del conocimiento, varias formas de arte y valores no tradicionales, en contraposición como la tradición y el statu

quo. Son consideradas como sumamente introspectivas, atentas a las fantasías y los sentimientos internos, intelectuales y creativos. Las personas que califican bajo se describen como prácticas, convencionales, que prefieren la rutina y sin orientación intelectual.

- ✓ **Escrupulosidad:** Las personas que califican alto son descritas como bien organizadas, confiables, competentes y responsables. Es probable que logren que se hagan las cosas, son capaces de demorar la gratificación, exhiben un comportamiento elevadamente ético y tienen un alto nivel de aspiración. Las personas que califican bajo son descritas como desorganizadas, descuidadas, ineficientes y poco confiables.
- ✓ **Extraversión:** Las personas que califican alto se describen como poco parlanchinas y expresivas, según lo indican las expresiones faciales y los gestos. También son asertivas, gregarias, muy hábiles para usar el sentido del humor. Les gusta la excitación y la estimulación, y tienden a estar llenas de energía y a ser optimistas. Los individuos con puntuaciones bajas suelen describirse como solitarios, callados, con poca energía y reservados.
- ✓ **Afabilidad:** Las personas que califican alto son descritas como fundamentalmente altruistas. Es probable que cedan en las interacciones con otros. Los demás las ven como comprensivas, francas, cálidas y consideradas. Las personas que califican bajo son descritas como hostiles, crueles, suspicaces y antipáticas.
- ✓ **Neuroticismo:** Las personas que califican alto se describen como autoderrotistas, ansiosas y preocupadas por la aptitud personal. Están sujetas a fluctuaciones del estado de ánimo y las emociones negativas como el enojo, la culpa y la repugnancia. También son proclives a ideas irracionales, no siempre son capaces de controlar los impulsos y son menos eficientes que otros para afrontar el estrés. Las personas que califican bajo son

descritas como poco emocionales, tranquilas, ecuánimes, satisfechas y cómodas consigo mismas.

En la definición que se le da a cada uno de los cinco grandes rasgos de la personalidad, se mencionan puntuaciones altas o bajas, cuyos datos según Monroy (2008) “no tienen un significado, pero proveen la materia prima de donde se obtiene la información” (p. 12).

Dichos datos o puntuaciones, son la medición, que en este caso, se le asigna a cada uno de los cinco grandes rasgos de la personalidad. Rivera y García (2012) dicen que la medición, es la representación numérica de los atributos de un determinado objeto o evento, y que dichas representaciones numéricas son las que definen si un objeto o evento pertenece a una u otra clasificación, respecto a un estándar de medición previamente definido.

Nunnally y Bernestein (como se citó en Rivera y García, 2012) “indican que los números representan cantidades en escalas de medición, lo que significa que la cuantificación implica qué tanto de un atributo está presente en un objeto (p. 19).

Previo a abordar el siguiente tema, es importante mencionar que estos cinco grandes factores, según indican Davis y Palladino (2008) también “han sido utilizados en la investigación sobre la selección de personal; sin embargo, ¿cuáles son los factores de personalidad relacionados con el desempeño en el trabajo?” (p. 448).

Para dar respuesta, los autores citan a Gregory Hurtz y John Donovan (2000) quienes buscaron diferentes investigaciones que indagaran sobre la relación entre las medias de los cinco grandes factores y el desempeño en el trabajo. Hurtz y Donovan encontraron 26 estudios, los cuales, en su mayoría presentaban una serie de correlaciones para cada una de las cinco grandes dimensiones.

1.5.4. Cuestionario Big Five o BFQ

Aunque la observación de Monroy se da en 2008, Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1998) utilizaron dichos datos, para darle un significado a los rasgos de la personalidad con la creación del Cuestionario Big Five (BFQ) en 1993.

La factorización de los rasgos de la personalidad dio lugar a la creación de diferentes herramientas para medirla, como lo indican Caprara, Barbaranelli, y Borgogni (1998) indicando que la clasificación de Cattell consta de 16 factores y la de Eysenck consta de tres superfactores, cada uno de los cuales, al realizar su propia clasificación, también aportaron el respectivo instrumento para medirla. Otros autores también crearon clasificaciones de los rasgos de personalidad, tal es el caso de Guildford con de diez factores principales y Comrey cuya clasificación consta de ocho.

Caprara *et al.* (1998) tomando las aportaciones de los diferentes autores mencionados, proponen el Cuestionario Big Five como un intento de unificación de las distintas clasificaciones de los rasgos de la personalidad. El Cuestionario Big Five, plantea cinco dimensiones de la personalidad que se sitúan en un nivel de generalidad intermedio con respecto a los modelos de los otros autores.

Los factores que proponen Caprara *et al.* (1998) para el cuestionario Big Five, son la Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado (Agradabilidad), Tesón (Escrupulosidad), Estabilidad Emocional (Neuroticismo) y Apertura Mental (Apertura a la Experiencia), además integraron una escala de validez, a la cual llamaron Escala de Distorsión, con la finalidad de identificar los perfiles falseados. (Ver anexos: Escala de Distorsión e Interpretación de las Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario Big Five)

DIMENSIONES	Descripciones cortas
(E) Energía	Dinámico, extravertido y dominante
(A) Afabilidad	Altruista, comprensivo y tolerante
(T) Tesón	Responsable, ordenado y diligente
(EE) Estabilidad Emocional	Equilibrado, tranquilo y paciente
(AM) Apertura Mental	Creativo, fantasioso e informado
(D) Distorsión	Validez del perfil

Hasta este punto, se ha abordado el estudio de la personalidad, conociendo diferentes definiciones que ha recibido por parte de varios autores; y temas relacionados directamente con la misma, como el temperamento y el carácter, si es heredada o aprendida y la adaptabilidad que posee.

También se desarrollaron temas más complejos, como los enfoques psicodinámicos y sus principales exponentes, además de los aportes que cada uno brindó al estudio de la personalidad, finalizando con la medición de la misma. Sin embargo, es importante hacer mención del recurso humano en las organizaciones, pues como se mencionó, la psicología guarda una estrecha relación con el ambiente laboral, por tal razón se desarrollará el tema del Recurso Humano en El Mundo del Trabajo.

1.6 El Recurso Humano en El Mundo del Trabajo

La utilización de las pruebas de personalidad, desde los procesos de selección, hasta los procesos de promoción de los colaboradores, son una herramienta cada vez más utilizada, lo que ha despertado gran interés en diferentes organizaciones, desde las pequeñas y medianas empresas, hasta las más grandes e imponentes en el mundo; y partiendo de estas últimas, se abordará brevemente el tema del estudio de la personalidad en una de las empresas nombrada como la

número uno para trabajar, la cual según la revista Fortune, citada por Werther *et al.* (2014) ha merecido dicho nombramiento gracias a las diversas prestaciones que reciben los empleados, las cuales la convierten en un paraíso para laborar.

✓ **Interés por el estudio de la personalidad en Google**

Hansell (como se cita en Feldman, 2010) indica que el vicepresidente de operaciones de personal de Google, se dio cuenta que era bastante común encontrar perros en los diferentes vestíbulos de la empresa. Por tal razón, se le pidió a cada empleado de Google que había trabajado en la compañía como mínimo cinco meses, que llenara una encuesta de 300 preguntas.

Algunas de esas preguntas se enfocaban en aspectos reales: ¿con qué lenguaje de programación está familiarizado? Otras consideraban el comportamiento: ¿su espacio de trabajo está sucio o limpio? Y las que consideraban la personalidad: ¿es extrovertido o introvertido?

Feldman (2010) indica que con la aplicación de diferentes pruebas de rasgos de personalidad y comportamiento a los empleados de Google, se esperaba predecir consistentemente quiénes desempeñaban mejor un determinado puesto. Según Feldman, los ejecutivos de Google esperaban encontrar los suficientes indicadores para poder automatizar los procesos de filtración de los cientos de solicitudes que reciben y poder identificar de ésta forma a los candidatos más prometedores para poder ocupar un puesto dentro de la organización.

Como se puede apreciar, el estudio de la personalidad para la administración del recurso humano, es cada vez más notorio; pues el conocimiento de los rasgos de personalidad de los individuos, es valioso al momento de tomar decisiones.

1.6.1. La personalidad en el proceso de selección

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) dicen que no importando si la personalidad es heredada o aprendida, lo que sí es completamente cierto, es que se forma mucho antes de que una persona realice una actividad laboral. Los autores dicen que “unos cuantos rasgos de personalidad suelen determinar la forma en que se desempeña una persona” (p. 29) por tal razón es que las pruebas de personalidad son actualmente utilizadas desde que se inicia con el proceso de selección de un nuevo colaborador.

En este sentido, Franklin y Krieger (2012) dicen que “en la selección de personal toda evaluación de postulantes deberá analizar las posibilidades de éstos para adaptarse al trabajo inherente al cargo que se desea cubrir” (p. 88). Los autores dicen que se podría pensar en el proceso de selección de personal, como un juego de rompecabezas, en el que el responsable de dicho proceso, es el encargado de encontrar la pieza (colaborador) que encaje perfectamente en la empresa.

Ivancevich *et al.* (2006) también dicen que en la actualidad son muchas las empresas que utilizan las pruebas de personalidad para fomentar sus decisiones relacionadas con la selección de personal y que además las utilizan en otros procesos luego de contratar al nuevo colaborador, como lo son los planes de carrera, capacitación y asignación de personas a equipos de trabajo.

En este sentido, cuando un individuo se integra a su nuevo ambiente, según Franklin y Krieger (2012) “se adaptará y será afectado de manera diferente según su personalidad” (p. 153). Según lo indican los autores, Freud dijo que ninguna otra técnica de conducción de la vida, como lo es la insistencia en el trabajo, liga a una persona tan firmemente a la realidad y que dicha actividad (trabajo) brinda gran satisfacción cuando se ha seleccionado libremente. Como se puede

apreciar, la adecuada selección de la actividad laboral, se convierte en una afección positiva para la conveniente adaptación del individuo a su ambiente laboral.

Es por eso que las pruebas de personalidad son utilizadas para ayudar a identificar al mejor candidato a un puesto, pues ayudan a predecir como éste se comportará en el futuro, reduciendo de esta manera el riesgo de posicionar a una persona en un puesto de trabajo para el que no está calificada. Partiendo de lo anterior, Franklin y Krieger dicen que, aunque el ambiente laboral puede ser una fuente de bienestar y satisfacción, si una persona no se adapta adecuadamente al mismo, también puede ser una fuente de insatisfacción y frustración.

1.6.2. Integración de las organizaciones

Wheelen y Hunger (2007) dicen que una organización depende de tres tipos de recursos activos, que son básicamente los componentes que integran una corporación. Los autores dicen que estos activos son: los activos físicos, comprendidos por equipo y ubicación; los activos humanos, que están integrados por las personas y las capacidades que cada una posee; y los activos organizacionales, como la cultura y la reputación.

Los recursos tanto físicos, humanos u organizacionales son fundamentales para el crecimiento de toda organización, sin embargo, en la década de los noventa, el recurso humano o como lo llaman Werther, Davis y Guzmán (2014) “capital humano” (p. 6), según Sarries y Casares (2008) “se convierten en prioridad estratégica para las empresas, de forma que la empresa se convierta en un espacio donde el empleado o trabajador pueda desarrollar su vida personal en un marco de cooperación” (p. 20).

Como se puede apreciar, el interés de las empresas por el recurso humano es notorio y tal como lo indica María (2007) “las personas se convierten en el punto crítico, ya que con sus actitudes y aptitudes marcarán la tendencia evolutiva de las organizaciones” (p. 9).

Partiendo de lo anterior, y conociendo que las personas marcan la evolución de las empresas, también surge la necesidad de administrar adecuadamente a esas personas. Werther *et al.* (2014) dicen que “la administración del capital humano es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social” (p. 6).

En este sentido, el estudio y conocimiento de la personalidad del recurso humano es fundamental para marcar un adecuado crecimiento del mismo y por consiguiente de la empresa. Sin embargo, Papalia *et al.* (2010) dicen que “los que ingresan a la fuerza de trabajo enfrentan un cuadro que cambia con rapidez. La naturaleza del trabajo es cambiante y las condiciones laborales cada vez son más diversas e inestables” (p. 447).

La apreciación de Papalia *et al.* (2010) es otra de las razones por las que el conocimiento del recurso humano facilita su administración, logrando de esta manera una adaptación a las diferentes variantes que surjan en el ambiente laboral, minimizando los riesgos tanto para la empresa como para sus colaboradores; pues como ya se mencionó, la administración del recurso humano implica conocerlo, sin embargo, no hay que olvidar que todas las personas son distintas, y que el estudio de la personalidad, como lo indica José Luis Pinillo, citado por Andrés (2008) es uno de los campos más complejos de la psicología.

En este sentido, Pont (2008) dice que no existe, al menos por el momento, un método único que pueda ser utilizado para entender a una persona en su totalidad, pero como ya se vio anteriormente, han surgido diferentes herramientas para lograrlo, y algunas de esas herramientas son las evaluaciones para la personalidad, que si bien no permiten conocer a una persona en su totalidad, la describen de forma muy completa.

El conocimiento de las personas entonces, es fundamental para su adecuada administración; y Wayne y Noé (2005) dicen que la administración básicamente es el manejo de las personas con el principal interés de lograr los objetivos organizacionales.

En consecuencia y tal como lo indican Rivera y García (2012) diciendo que la investigación en el campo de la psicología, es fundamental para el entendimiento del comportamiento humano y para el desarrollo de programas e intervenciones efectivas; también dicen que un problema debe ser estudiado, indagando en diferentes aspectos y por diferentes investigadores, para que de esa forma, los resultados que se obtengan contribuyan a explicar el fenómeno de manera integral.

Tomando como punto de partida el aporte de Rivera y García y la importancia que el recurso humano tiene dentro de las empresas; y además sabiendo que la personalidad es un tema de estudio tan amplio y complejo, se puede resaltar la importancia del estudio de la misma en colaboradores inmersos en un ambiente laboral de campo.

1.6.3. Las cinco grandes dimensiones en el ambiente laboral

Dentro del campo de la psicología organizacional, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de valorar la importancia de la utilización de los cinco grandes como técnica de medición. En dicho estudio los factores que resultaron más relevantes, tras los análisis pertinentes,

fueron los siguientes: por un lado, la apertura a la experiencia junto con la extraversión resultaron los predictores más válidos de la capacitación y habilidad o pericia en todos los sectores ocupacionales que consideraron; por otro lado, el factor de escrupulosidad mostró unas correlaciones consistentes con la realización del trabajo en todos los sectores ocupacionales considerados; por último, la extraversión apareció como el mejor predictor de la interacción social (Rodríguez, 2005, p. 156).

Las investigaciones sobre las cinco grandes dimensiones de la personalidad son prometedoras debido a que las evidencias demuestran que la personalidad influye en comportamientos laborales importantes, como el desempeño en el trabajo, competencias para la capacitación y satisfacción en el trabajo. Este modelo también tiene repercusiones en la administración global y el comportamiento organizacional. Se han obtenido los cinco grandes factores en diferentes culturas y con distintos idiomas. Así, no sorprende que las relaciones entre las cinco grandes dimensiones y el desempeño en el trabajo también trasciendan las fronteras (Ivancevich *et al.*, 2006, p. 91).

El estudio de la personalidad, como clave para entender el comportamiento futuro de los colaboradores, puede ser abordado desde los cinco rasgos o dimensiones de la personalidad mencionados en páginas anteriores. Dichos rasgos se describen a continuación, ahora enfocados específicamente al ambiente laboral según Ivancevich *et al.* (2006).

- ✓ **Extroversión** (Energía): Quienes tienen un grado elevado de extroversión suelen disfrutar las pláticas e interacciones con los compañeros de trabajo, y gravitan hacia empleos en los cuales hay mucho intercambio social. Las investigaciones indican que las personas extrovertidas suelen desempeñarse bien en las ventas y los puestos directivos, se desempeñan mejor en los programas de capacitación y tienen niveles superiores de satisfacción

general en el trabajo. Esto indica que organizaciones como Avon y Sharper Image, las cuales dependen mucho de la buena capacitación y desempeño de sus vendedores, se beneficiarían con una prueba de personalidad válida para medir la extroversión como parte de un programa general de selección de personal.

- ✓ **Estabilidad Emocional** (Neuroticismo): Es la tendencia a experimentar estados emocionales positivos, como sentirse psicológicamente seguro, tranquilo y relajado. Por otra parte, la ansiedad, depresión, ira y vergüenza son características de un grado de estabilidad emocional bajo. El individuo con una estabilidad emocional baja tiene más probabilidades de experimentar estrés relacionado con el trabajo.
- ✓ **Agradabilidad** (Afabilidad): Al empleado a quien se le describe como alguien que se lleva bien con los demás, tiene un grado elevado de agradabilidad. Es una dimensión que permite que alguien se desempeñe bien como integrante de un equipo y puede resultar fructífera en puestos en los que es importante desarrollar y mantener buenas relaciones interpersonales.
- ✓ **Escrupulosidad** (Tesón): Quienes son escrupulosos también suelen perseverar, trabajar con ahínco y disfrutar la consecución y finalización de los proyectos. No es difícil entender por qué es un rasgo que valoran mucho todas las organizaciones. Los empleados con un grado bajo de escrupulosidad suelen ser ineficientes, descuidados e incluso holgazanes. Desde la perspectiva de la investigación, la escrupulosidad es la dimensión que se vincula más estrechamente al desempeño laboral.
- ✓ **Apertura Mental** (Apertura a la Experiencias): Esta dimensión refleja el grado de amplitud de interés de un individuo y hasta qué punto está dispuesto a asumir riesgos. Entre los rasgos específicos se hallan la curiosidad, amplitud de criterio, creatividad, imagina-

ción e inteligencia. Quienes tienen un grado elevado de apertura a la experiencia suelen prosperar en ocupaciones en las que el cambio es continuo y donde la innovación resulta básica.

Como se puede apreciar en los diferentes temas desarrollados, el estudio de la personalidad es bastante complejo, pero de gran importancia para alcanzar el éxito en las organizaciones, pues mientras más se conozca de la personalidad de cada individuo que forma parte del recurso humano, más fácil será su administración.

II. Planteamiento del problema

Actualmente, en gran parte de las empresas se reconoce que el recurso humano es uno de los elementos de mayor importancia para el desarrollo de las mismas; por tal razón se ha prestado especial atención al conocimiento de dicho recurso, esto con la finalidad de administrarlo con mayor facilidad.

Sin embargo, lograr el conocimiento del recurso humano no es una tarea fácil, es por eso que en diferentes empresas a nivel mundial, se han enfocado en el estudio de la personalidad, ya que las herramientas elaboradas por diferentes autores, permiten clasificar a las personas en un número determinado de factores o dimensiones, según la herramienta utilizada.

Los cuestionarios o test para la evaluación de la personalidad, son herramientas que brindan información que puede ser utilizada ampliamente, pues aunque no se pueda llegar a conocer a una persona a cabalidad, estas herramientas presentan una apreciación global de la misma y de cómo ésta puede actuar en el futuro. Lo anterior, permite a las empresas tomar decisiones más acertadas, desde el momento en el que se realiza una contratación y a lo largo de todo el proceso administrativo.

Guatemala es uno de los países en donde el estudio de la personalidad ha tomado una gran relevancia, pues se han realizado estudios en diferentes ambientes laborales, como entidades bancarias, empresas dedicadas a la telecomunicación, empresas publicitarias, etc., y al igual que estas, cada vez son más las empresas a nivel nacional que se dan cuenta de la importancia que tiene el conocimiento del recurso humano, pues dicho conocimiento permite una mejor administración.

Sin embargo, el estudio de la personalidad no se ha profundizado en empresas en las que los colaboradores entren en contacto con diferentes culturas en el área geográfica de las mismas.

Por tal razón y siendo una de las principales, la presente investigación se centra en conocer la personalidad de un grupo de colaboradores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala, además del interés en profundizar aún más en el conocimiento de la personalidad en diferentes ambientes laborales.

En consecuencia a lo anterior, se presenta la siguiente pregunta de investigación, con la finalidad de ampliar el conocimiento de la personalidad en dichos ambientes.

¿Cuál es la personalidad de los colaboradores de campo de una Asociación Dedicada a Prestar Servicios Técnicos a Empresas Cafetaleras en la Región Noroccidente de Guatemala?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Conocer la personalidad de los colaboradores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala.

2.1.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar las dimensiones de la personalidad sobresalientes en los sujetos evaluados.
- ✓ Identificar cuál de las cinco dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) se encuentra presente con mayor frecuencia en el grupo de evaluados.
- ✓ Identificar las dimensiones de la personalidad sobresalientes según rangos de edad.

2.2 Variable de Estudio

Personalidad

2.3 Definición de la variable

2.3.1 Definición conceptual de la variable

Según Feldman (2010) “la personalidad es un patrón de características duraderas que producen consistencia e individualidad en una determinada persona” (p. 382).

2.3.2 Definición operacional de la variable

La personalidad es el conjunto de características únicas de cada persona, que pueden ser clasificadas para su estudio en cinco grupos universales como: Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental; que indican de manera general como es una persona o las tendencias a las que está predispuesta, permitiendo además ser medidas con base a escalas específicas para cada agrupación. El Cuestionario Big Five elaborado en 1993 por Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1998), permite realizar dicha medición, pues para describir la personalidad de un individuo, se basa en las cinco agrupaciones mencionadas.

2.4 Alcances y límites

El estudio de la personalidad es el eje en torno al cual gira la presente investigación; para realizarlo se utilizó el Cuestionario Big Five que mide cinco dimensiones de la personalidad. Para ello se trabajó con 35 colaboradores de campo de una Asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala (Huehuetenango y Quiché). El tiempo total para realizar la investigación, desde su propuesta inicial hasta su culminación, se estimó entre los meses de febrero a noviembre de 2015. Debido a lo anterior, los resultados representan una realidad únicamente aplicable a los sujetos evaluados.

2.5 Aporte

Profundizar en el estudio de la personalidad en la presente investigación, da a conocer información que es de utilidad para todos los involucrados directa e indirectamente en el estudio.

Los resultados, serán de beneficio, principalmente para la Asociación en la que se realizará el estudio y sus colaboradores, como para la Psicología, especialmente para la Psicología Industrial/Organizacional, la Facultad de Humanidades y por ende para la Universidad Rafael Landívar, y por supuesto, para el investigador responsable de llevar a cabo dicho estudio. En general, los resultados de la presente investigación, son un aporte a la sociedad guatemalteca en los diferentes campos en donde puedan ser aprovechados; especialmente al ambiente laboral.

- ✓ La Asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala; se benefició conociendo más a profundidad a los diferentes colaboradores que para ella prestan sus servicios en las diferentes áreas geográficas de dicha región. Brindando además una oportunidad de crecimiento, centrada en el recurso humano.
- ✓ Los colaboradores de campo; detectando aspectos positivos de la personalidad que cada uno posee, que puedan o deban ser reforzados y aspectos que deban corregirse, proporcionando una herramienta que les impulse en el desarrollo personal y profesional, mismo que repercutirá en la Asociación.
- ✓ La Universidad Rafael Landívar; enriqueciendo el contenido bibliográfico con el que cuenta, para ser aprovechado por estudiantes de las diferentes facultades en su proceso de formación, así como en investigaciones futuras.
- ✓ La Facultad de Humanidades; obteniendo información sobre la personalidad, que puede ser aprovechada en sus diferentes carreras, además de dar a conocer un instrumento que

brinda información confiable sobre el estudio de la misma, que en este caso es el Cuestionario de personalidad Big Five.

- ✓ La Psicología Industrial/Organizacional; adquiriendo información que puede ser implementada para el efectivo desarrollo de las organizaciones, conociendo al recurso humano que labora en las mismas o que puede llegar a laborar en ellas.
- ✓ El investigador; llevando a la práctica los conocimientos adquiridos en el proceso de formación en la Psicología Industrial/Organizacional, siendo algunos y los más sobresalientes para el presente estudio: la aplicación, calificación e interpretación de test, el adecuado trato y manejo del recurso humano con el que se trabajó, el seguimiento de procedimientos ordenados y legales, la adecuada aplicación de procedimientos estadísticos y presentación de resultados de los mismos, redacción de informes y principalmente la adecuada ejecución de un proceso investigativo completo. Además, y primordialmente, investigando un tema (personalidad) que despierta un especial interés.

Otro beneficiado, es la sociedad guatemalteca en general, principalmente el ambiente empresarial de la misma, pues se da a conocer además de los resultados propios de la investigación, la importancia que tiene el estudio de la personalidad en el recurso humano que forma o formará parte de una organización.

III. Método

3.1 Sujetos

Los sujetos seleccionados para el proceso investigativo, fueron 35 colaboradores de campo de una Asociación dedicada a prestar Servicios Técnicos a Empresas Cafetaleras en la Región Noroccidente de Guatemala (departamentos de Huehuetenango y Quiché). El total de los sujetos es de sexo masculino, comprendidos entre las edades de 18 a 56 años, mismos que desempeñan diferentes actividades de campo en puestos de investigación, asesoramiento y promoción.

Puestos	No. de colaboradores
Investigación	2
Asesoramiento	15
Promoción	18
Total	35

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó para el estudio de la personalidad, es el Cuestionario Big Five o BFQ por sus siglas en inglés (Big Five Questions), elaborado por Caprara, Barbaranelli y Borgogni en 1993. El Cuestionario cuenta con manual, cuadernillo, hoja para respuesta, hoja para perfil y plantillas para corrección.

El Cuestionario mide 5 dimensiones (Energía, Afabilidad, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental) y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de distorsión. La escala para medir las dimensiones, subdimensiones y la escala de distorsión va desde los 25 hasta los 75 puntos de la siguiente manera (Ver anexos: Escala de Distorsión e Interpretación de las Dimensiones del Cuestionario Big Five):

Escala de clasificación		Grado de calificación
25 a 34	(Valor T inferior a 35)	Muy bajo
36 a 44	(Valor T entre 35 y 45)	Bajo
46 a 54	(Valor T entre 45 y 55)	Promedio
56 a 64	(Valor T entre 55 y 65)	Alto
66 a 75	(Valor T superior a 65)	Muy alto

3.3 Procedimiento

Para realizar la investigación, se elaboró una serie de actividades necesarias para el cumplimiento efectivo de la misma, las cuales se describen a continuación.

- ✓ Inicialmente se presentó un tema como propuesta para la investigación, mismo que debía ser de interés tanto para el investigador como para la asociación en la que se realizó dicho proceso investigativo. Es preciso mencionar también que, dicho tema debía guardar una relación estrecha con la Psicología Industrial/Organizacional. La propuesta fue revisada y aprobada para continuar con el proceso.
- ✓ Como siguiente paso, se presentó el perfil del tema de investigación, el cual incluyó las siguientes actividades:
 - Redacción de la pregunta de investigación, objetivo general y objetivos específicos.
 - Justificación de la investigación.
 - Presentación de la fundamentación teórica (búsqueda y consulta).
 - Definición de la metodología a utilizar.

- ✓ Luego de revisado y aprobado el perfil del tema, se prosiguió con la presentación de la evaluación de factibilidad del mismo. La evaluación de factibilidad dio a conocer la viabilidad del tema para su adecuada investigación, como también la preparación del investigador para poder realizarla.
- ✓ Al ser aprobado el tema de investigación, se llevó a cabo el siguiente procedimiento:
 - Se realizó el proceso formal de solicitud de permiso en la asociación para realizar el estudio.
 - Se redactó la introducción, la cual contiene la presentación del tema, estudios previos de la variable investigada (nacionales e internacionales), así como el marco teórico que sustenta el presente estudio.
 - Se redactó el planteamiento del problema, el cual contiene los objetivos de la investigación, la variable de estudio y su definición, los alcances y límites y el aporte de dicha investigación.
 - Como paso siguiente, se redactó el método de investigación, en el cual se identificó a los sujetos tomados para el proceso, el instrumento utilizado y el procedimiento seguido. Además, se define el tipo de investigación y metodología estadística.
 - Para finalizar el anteproyecto; enlistando las referencias bibliográficas consultadas y adjuntando los anexos.
- ✓ Al ser revisado y corregido el anteproyecto (cuando fue necesario), se continuó con el estudio correspondiente para la obtención de datos. Posteriormente se realizó la presentación y análisis de los mismos y se redactó la discusión. Se continuó con la redacción de las conclusiones y recomendaciones convenientes, incluyendo una vez más la lista de referencias bibliográficas consultadas y adjuntando los anexos.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La investigación utilizada es de tipo descriptiva, la que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p. 80).

La tabulación y el proceso estadístico en general, tanto para calcular las medidas de tendencia central y de dispersión y la realización de tablas y gráficas estadísticas precisas, se realizó en Microsoft Office Excel 2013, haciendo uso de las respectivas Funciones Estadísticas de dicha aplicación, así como de las Herramientas de Análisis de Datos (para análisis de datos de estadística descriptiva) de los Complementos de Aplicación Activos en la misma (Aplicación Microsoft Office Excel 2013).

IV. Presentación de resultados

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer cuál es la personalidad de un grupo de colaboradores de campo, que prestan servicios técnicos a empresas cafetaleras; para lo cual se utilizó el Cuestionario Big Five, como instrumento de evaluación de la misma. Dicho instrumento da a conocer cinco dimensiones de la personalidad, las cuales permiten identificar características únicas en los evaluados y en el grupo en su totalidad.

La población tomada para realizar el estudio, fue un grupo conformado por 35 colaboradores, todos de sexo masculino, en un rango de edad comprendido de los 18 a los 56 años, desempeñando actividades de campo en puestos de investigación, asesoramiento y promoción.

La información requerida, fue proporcionada por la totalidad del grupo sin restricción alguna, lo que facilitó ampliamente la aplicación del instrumento para la recolección de los datos, logrando además, el nivel de veracidad requerido para considerar la validez de dicha información, tanto para cada sujeto, como para la totalidad del grupo.

A continuación, se presentan los cuadros que muestran los Valores T obtenidos; y las tablas y gráficas estadísticas que permiten una fácil apreciación de los resultados, además de los grados de clasificación y un listado de referencias para las abreviaciones utilizadas.

Referencias de las cinco dimensiones y escala de distorsión del Cuestionario Big Five

Abreviación utilizada	
E	Dimensión de Energía
A	Dimensión de Afabilidad
T	Dimensión de Tesón
EE	Dimensión de Estabilidad Emocional
AM	Dimensión de Apertura Mental
D	Escala de Distorsión
Valor T	Valor Total

Grados de clasificación utilizados en el Cuestionario Big Five

Grado	Valor
(MB) Muy bajo	25 a 34
(B) Bajo	36 a 44
(P) Promedio	46 a 54
(A) Alto	56 a 64
(MA) Muy alto	66 a 75

Cuadro 4.1

Estadística descriptiva de los Valores T obtenidos en la escala D (Distorsión) y las cinco dimensiones que conforman el Cuestionario Big Five

	D	E	A	T	EE	AM
Media	58.74	59.77	54.49	57.20	57.49	52.46
Mediana	63	60	56	57	58	53
Moda	63	66	43	73	58	60
Desviación Estándar	6.66	9.26	10.65	9.71	9.37	9.08
Mínimo	37	37	37	40	37	34
Máximo	63	73	73	73	73	73
N	35	35	35	35	35	35

En los resultados obtenidos, según la estadística aplicada, se puede apreciar la siguiente información. En la **Escala D**, misma que sirve para determinar la validez de los resultados, se observa una media de **58.74**, clasificando en un grado **Alto**, el cual se establece como aceptable para considerar dicho **Valor T** como válido.

También se aprecia en dicha escala **D**, un valor **mínimo** de **37** y un **máximo** de **63**, lo que coloca al total de los sujetos entre los grados de clasificación **Bajo** y **Alto**, cuyos límites aceptables son **36** y **64** respectivamente, según los grados de clasificación establecidos en el Cuestionario Big Five.

En la dimensión **E** (Energía), específicamente, se observa una **media** de **59.77** y una **desviación estándar** de **9.26**, correspondiendo a esta dimensión un grado de clasificación **Alto** de energía según la media obtenida.

En la dimensión **A** (Afabilidad), se observa una **media** de **54.49** y una **desviación estándar** de **10.65**, correspondiendo a esta dimensión un grado de clasificación **Promedio** de afabilidad según la media obtenida.

En la dimensión **T** (Tesón), se observa una **media** de **57.20** y una **desviación estándar** de **9.71**, correspondiendo a esta dimensión un grado de clasificación **Alto** de tesón según la media obtenida.

En la dimensión **EE** (Estabilidad Emocional), se observa una **media** de **57.49** y una **desviación estándar** de **9.37**, correspondiendo a esta dimensión un grado de clasificación **Alto** de estabilidad emocional según la media obtenida.

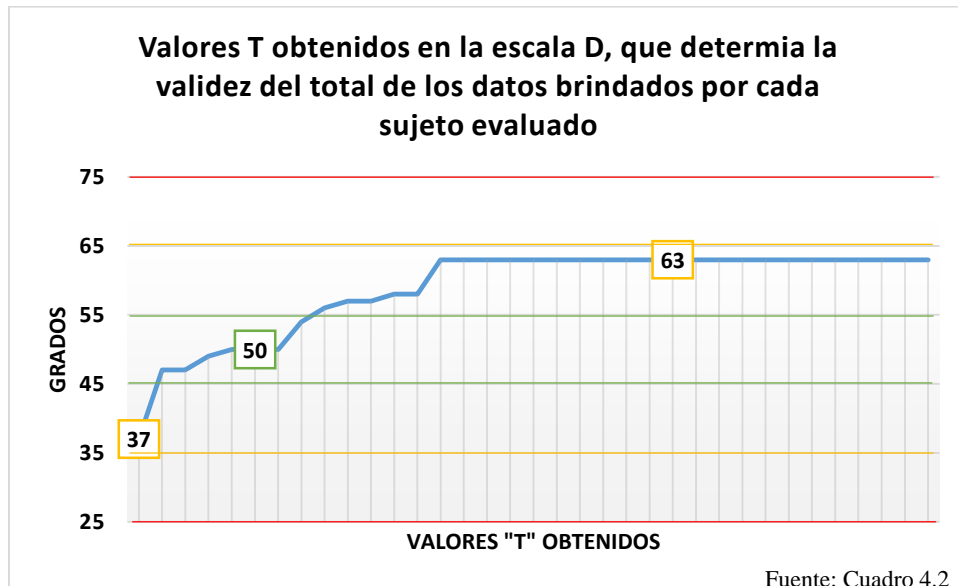
Por último, en la dimensión **AM** (Apertura Mental), se observa una **media** de **52.46** y una **desviación estándar** de **9.08**, correspondiendo a esta dimensión un grado de clasificación **Pro-medio** de apertura mental según la media obtenida.

Cuadro 4.2

Valores T obtenidos en la escala D, que determina la validez del total de los datos brindados por cada sujeto evaluado (orden ascendente)

No.	Valor T	No.	Valor T	No.	Valor T	No.	Valor T	No.	Valor T
1	37	8	54	15	63	22	63	29	63
2	47	9	56	16	63	23	63	30	63
3	47	10	57	17	63	24	63	31	63
4	49	11	57	18	63	25	63	32	63
5	50	12	58	19	63	26	63	33	63
6	50	13	58	20	63	27	63	34	63
7	50	14	63	21	63	28	63	35	63

Gráfica 4.1



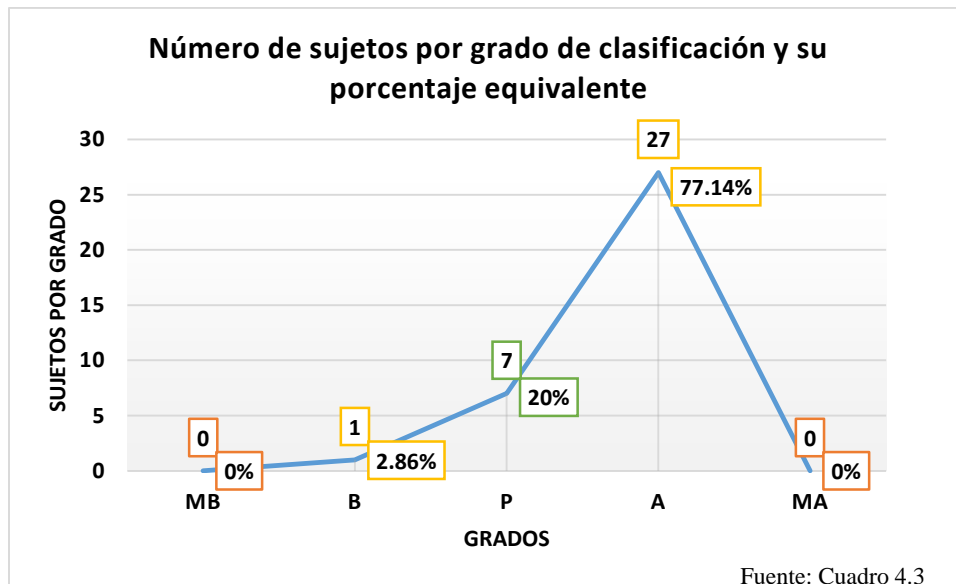
Los Valores T obtenidos, indican que los datos son válidos según los grados de clasificación del Cuestionario Big Five, pues como se puede apreciar en la gráfica, el Valor T más bajo es igual a 37, al cual corresponde un grado Bajo, y el valor más alto es igual a 63, correspondiéndole un grado Alto, indicando un cierto sesgo negativo y positivo respectivamente, dichos valores, que aun no siendo los ideales, son considerados aceptables para la validez de los datos según los grados de clasificación del Cuestionario Big Five.

Cuadro 4.3

Número de sujetos por grado de clasificación y su porcentaje equivalente

	Grado de Clasificación				
	MB	B	P	A	MA
Sujetos por Grado	0	1	7	27	0
Porcentaje	0%	2.86%	20%	77.14%	0%

Gráfica 4.2



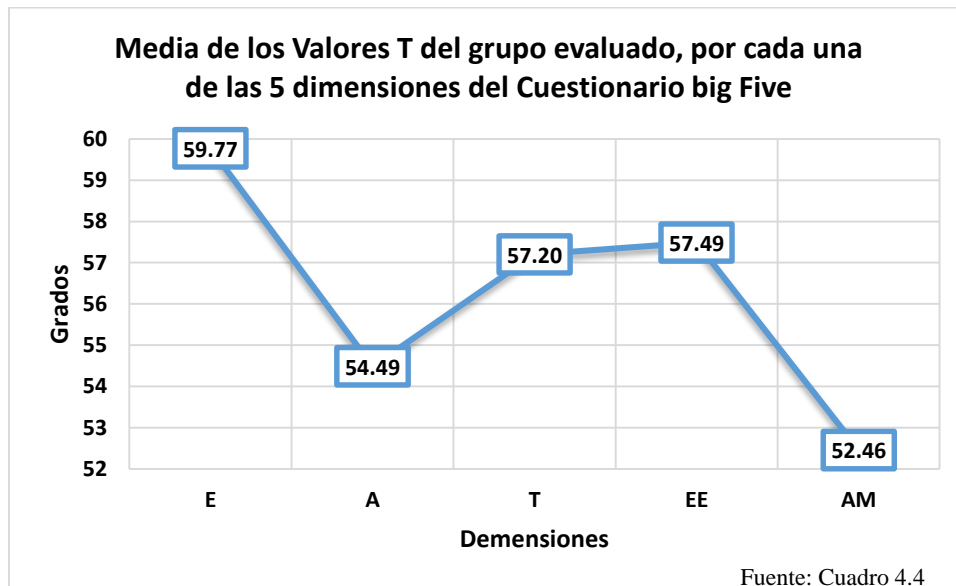
Como se puede apreciar, en el grado de clasificación Bajo, se cuenta un único sujeto, correspondiente al 2.86% del total evaluado, al cual corresponde un Valor T de 37, y en el grado de clasificación Alto, se cuenta un total de 27 sujetos, correspondiente al 77.14% del total, con Valores T, que van desde el 56 hasta el 63; mientras que en el grado de clasificación Promedio, se cuentan únicamente 7 sujetos, a los cuales corresponde un 20%, con valores T, que van del 47 al 54. (Ver Valores T en el Cuadro 4.2).

Cuadro 4.4

Media de los Valores T del grupo evaluado, por cada una de las 5 dimensiones del Cuestionario Big Five

	Dimensiones				
	E	A	T	EE	AM
Valores T	59.77	54.49	57.20	57.49	52.46

Gráfica 4.3



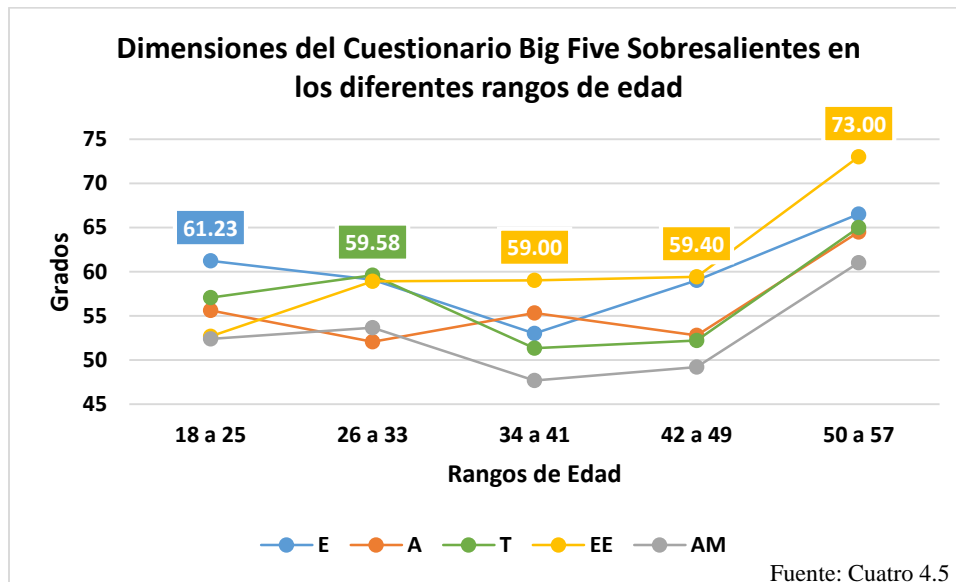
Las dimensiones E (Energía), T (Tesón) y EE (Estabilidad Emocional) se clasifican dentro del grado Alto, indicando que el grupo en su totalidad posee un alto nivel de energía, tesón y estabilidad emocional; en tanto que las dimensiones A (Afabilidad) y AM (Apertura Mental) se clasifican dentro del grado Promedio, indicando que el grupo en su totalidad no sobresale en dichas dimensiones. De las anteriores, la dimensión sobresaliente, sobre las demás, es la dimensión E, como dimensión dominante en el grupo.

Cuadro 4.5

Dimensiones del Cuestionario Big Five sobresalientes en los diferentes rangos de edad

Dimensiones	Rango de edad				
	18 a 25	26 a 33	34 a 41	42 a 49	50 a 57
E	61.23	59.08	53.00	59.00	66.50
A	55.62	52.08	55.33	52.80	64.50
T	57.08	59.58	51.33	52.20	65.00
EE	52.69	58.92	59.00	59.40	73.00
AM	52.38	53.67	47.67	49.20	61.00

Gráfica 4.4



La dimensión EE (Estabilidad Emocional) es la que presenta Valores T sobresalientes en tres de los cinco rangos de edad, siendo dichos Valores de 59 en el rango de 34 a 41 años, 59.40 en el rango de 42 a 49 años y de 73 en el rango de 50 a 57 años, siendo este último en el que puntúa más alto la escala EE (Estabilidad Emocional), con una diferencia de 14 y 13.60 respectivamente sobre los anteriores, obteniendo un grado de clasificación Muy alto y un grado Alto para los otros dos. Seguidamente se encuentra la dimensión E (Energía) con un Valor T de 61.23 en el rango de 18 a 25 años y la dimensión T con un Valor de 59.58 en el rango de 26 a 33 años, ambos rangos con un grado de clasificación Alto.

V. Discusión de resultados

Con el objetivo de conocer la personalidad de los colaboradores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras en la región noroccidente de Guatemala, se evaluó a 35 sujetos de dicha empresa, ya que estos entran en contacto con diferentes culturas en el área geográfica de las mismas.

En este sentido, la presente investigación permite ampliar el conocimiento de la personalidad en esta área específica, diferente a las investigaciones de algunos autores que se han enfocado en colaboradores administrativos, tal es el caso de Girón (2008) quien evaluó específicamente a un grupo de 30 sujetos del área administrativa de una empresa de telecomunicaciones; o el caso de Díaz (2015) que evaluó a un grupo de 25 sujetos que laboran en mandos altos y medios de una cooperativa de ahorro y crédito.

Además, y como ya se mencionó al inicio de esta investigación, el conocimiento de la personalidad es fundamental para tomar decisiones más certeras en cuanto a la administración del recurso humano, iniciando desde la contratación del mismo, tal como lo recomendó Ceballos (2011) a la empresa en donde realizó su investigación (Empresa emisora de tarjetas de crédito de la ciudad de Guatemala), indicando que se deben tomar en cuenta las particularidades de la personalidad de los candidatos como un soporte de importancia para una contratación idónea.

Sabiendo entonces que la personalidad desempeña un importante papel en las empresas, se muestra a continuación que los resultados de la presente investigación, luego de aplicar los procesos estadísticos, dieron a conocer, en primer lugar, que la información brindada por los sujetos es aceptable, pues la validez de los perfiles de personalidad de cada uno fue verificada

con base a la Escala D (Distorsión), la cual, según lo mencionan Caprara *et al.* (1998) en el Cuestionario Big Five, está diseñada para identificar los perfiles falseados.

Inicialmente, la estadística descriptiva reveló que los datos de la totalidad del grupo son válidos, pues la media obtenida en la Escala D (Distorsión) es igual a 58.74, que califica en un grado Alto, el cual aun no siendo el ideal, es admisible, ya que se encuentra dentro de los límites establecidos como aceptables por el Cuestionario Big Five, indicando que el grupo en su totalidad presentó un cierto sesgo positivo al dar respuesta a los cuestionamientos, revelando que los sujetos tienden a negar defectos personales.

El grado de calificación anterior (Alto) se debe principalmente a que las personas, según las necesidades del medio en el que se desenvuelvan, presentan (Papalia *et al.* 2010) características desarrolladas por la interacción con el medio ambiente; esto como parte del proceso de aceptación y adaptación dentro de un grupo, todo ello logrado con el aprendizaje que da la experiencia.

Partiendo de lo anterior, el grado de clasificación ideal del Cuestionario para la Escala D (Distorsión), es el **Promedio** (de 46 a 54), el cual indica un perfil libre de sesgo en sentido positivo o negativo; sin embargo, el grado de clasificación **Bajo** (de 36 a 44), indicando un cierto sesgo en sentido negativo y el grado de clasificación **Alto** (de 56 a 64), indicando un cierto sesgo en sentido positivo, son Valores T, que también son considerados como aceptables para tomar como válida la información.

En este sentido, cuando los Valores T obtenidos en la Escala D son inferiores a 36 (Muy Bajo) o superiores a 64 (Muy Alto) deben ser rechazados, obligando a una nueva aplicación del cuestionario, pues dichos Valores T indican un perfil falseado en sentido negativo o positivo

según corresponda; lo cual no se dio en la presente investigación, pues al realizar un ordenamiento ascendente de los Valores T, se puede apreciar que ninguno de dichos valores excede los grados de clasificación aceptados por el Cuestionario Big Five. (Ver Gráfica 4.1)

Tomando como punto de partida lo anterior, se realizó un conteo de sujetos por grado de clasificación (Ver Gráfica 4.2), con lo que se pudo apreciar que únicamente 7 de los 35 sujetos se encuentran clasificados dentro del grado **Promedio** (libres de sesgo); y que el mayor número de dichos sujetos (27), obtuvieron puntajes que los clasifican dentro del grado **Alto**, indicando que los mismos propiciaron de sí, una imagen artificiosamente positiva según el Cuestionario Big Five; en tanto que solo 1 fue clasificado en el grado **Bajo**, indicando que éste sujeto, propició una imagen opuesta a los anteriores (artificiosamente negativa).

Según estos resultados, en el que la mayoría de sujetos se clasifican en un grado Alto, se puede apreciar que estos son guiados por la necesidad de presentar una imagen positiva, a lo cual Gordon Allport, (como se citó en Feldman 2010), en su teoría lo denominaría como un Rasgo Cardinal, es decir, que los sujetos presentan una característica (imagen artificiosamente positiva) que dirige buena parte de las actividades que realizan.

Por otro lado, el sujeto que presentó un sesgo negativo, según el Cuestionario, es una persona que manifiesta un comportamiento de tipo poco social, esto se puede deber a que el proceso adaptativo de cada persona, como lo mencionan Bermúdez *et al.* (2001), es complejo, diferente y único, y que esa diferencia se debe a las capacidades individuales que dicho sujeto posee.

Sin embargo, la personalidad mantiene una constante evolución a lo largo de la vida, pues tal como lo indican los mismos autores, “la personalidad es potencial de acción y adaptación y como tal actúa y se actualiza en interacción con el medio” (p. 187), además Franklin y Krieger

(2012) indican que un individuo “se adaptará y será afectado de manera diferente según su personalidad” (p. 153).

Lo anterior ayuda a entender de una mejor manera el porqué de la clasificación tanto de dicho sujeto, como la clasificación del resto de sujetos evaluados. Los mismos autores también dan a conocer el aporte de Freud, quien dijo que ninguna otra técnica de conducción de la vida, como lo es la insistencia en el trabajo, liga a un apersona tan firmemente a la realidad y que dicha actividad (trabajo) brinda gran satisfacción cuando se ha seleccionado libremente.

La estadística aplicada a los datos de la presente investigación, además de dar a conocer la media en la Escala D, también proporcionó la media del grupo evaluado en cada una de las dimensiones del Cuestionario Big Five (Ver gráfica 4.3), con lo que se pudo apreciar que las dimensiones sobresalientes son la dimensión E (Energía) con 59.77, la dimensión T (Tesón) con 57.20 y la dimensión EE (Estabilidad Emocional) con 57.49, que estando clasificadas en el grado Alto, indican que el grupo es enérgico y dinámico (E), reflexivo y perseverante (T) y poco vulnerable y poco emotivo (EE); siendo la dimensión E la destacada sobre las demás.

Por el contrario, la dimensión A (Afabilidad) con 54.49 y la dimensión AM (Apertura Mental) con 52.46, clasificaron en el grado Promedio, indicando que el grupo, aunque cooperativo y cordial (A), y dispuesto al contacto con culturas y costumbres distintas (AM), no es sobresaliente en estas dimensiones de la personalidad.

Como se puede apreciar, la dimensión de Energía es la dominante en el grupo de sujetos evaluados, con una diferencia de 2.57 sobre la dimensión más próxima (Tesón) y de 7.31 sobre la más distante, siendo ésta la dimensión de Apertura Mental, la cual se esperaba que fuese una de las sobresalientes o incluso la dominante, ya que el grupo de colaboradores realiza actividades

de campo entrando en contacto directo con diferentes culturas, aun así, dicha dimensión clasifica en un grado Promedio.

Como se observa, unas dimensiones de la personalidad predominan sobre las demás, sin embargo, es necesario el conocimiento de cada una de ellas para una adecuada administración del recurso humano, pues tal como lo recomendó Pop (2013) en su investigación, es necesario realizar un estudio para conocer los rasgos de personalidad predominantes en los colaboradores; ya que la personalidad, según Landy y Conte (2005), puede influir en la conducta laboral de un individuo.

Partiendo de la recomendación de Pop (2013) y del aporte de Landy y Conte (2005); Porret (2007) indica que no basta con la coordinación y el trabajo en conjunto de las personas para conseguir un objetivo, sino que es preciso vencer diferentes factores que influyen en el comportamiento humano, lo cual se logra estudiando y conociendo la personalidad de los sujetos, ya que, a corto o largo plazo, repercute en el trabajo que realizan.

Con base al análisis realizado hasta este punto, se puede apreciar que el rasgo de personalidad sobresaliente en el grupo de colaboradores evaluado, es el representado por la dimensión de Energía, sin embargo, también se realizó una clasificación de los sujetos en cinco rangos de edad, con la finalidad de conocer cuál es la dimensión sobresaliente en cada uno de dichos rangos (Ver Gráfica 4.4), siendo la dimensión de Estabilidad Emocional la sobresaliente en tres de los mismos, revelando un grado de clasificación Alto, con un Valor T de 59 para el tercer rango de edad (34 a 41 años) y un Valor T de 59.40 para el cuarto rango (42 a 49 años), indicando que los sujetos en dichos rangos, son poco ansiosos y poco emotivos; rasgos que se marcan aún más en el quinto rango de edad (50 a 57 años), el cual obtuvo un grado de clasificación Muy alto, con un Valor T de 73.

Como lo demuestran los resultados anteriores; en la población objeto de investigación, conforme aumenta la edad también aumenta el Valor T obtenido en dicha dimensión (Estabilidad Emocional), lo anterior se puede comparar con los resultados de la investigación realizada por Rodríguez (2005), cuyo objetivo estuvo dirigido al conocimiento del desarrollo de la personalidad adulta desde la perspectiva evolutiva del ciclo vital; en la que según el punto de vista de las personas que conformaron la muestra, la Estabilidad Emocional es una relevante característica de la personalidad, por lo que dichos participantes lucharían para que su personalidad se caracterice por una Estabilidad Emocional de cara al futuro.

El aumento del Valor T obtenido por los colaboradores de mayor edad, en la dimensión de Estabilidad Emocional, se puede deber a la experiencia de los mismos en el desarrollo del ciclo vital, por lo que el Valor T de dicha dimensión, es superior a la obtenida por sus compañeros de trabajo de menor edad. Lo anterior se puede entender de mejor manera con el aporte realizado por Erikson (como se citó en Feldman, 2010), el cual dice que “el desarrollo psicosocial implica el cambio de la comprensión que las personas tienen de sí mismas, de los demás y del mundo en torno a ellas durante el curso del desarrollo” (p. 363).

En tal clasificación, también se observó que en el primer rango de edad (18 a 25 años) la dimensión que sobresale es la de Energía, con un Valor T de 61.23, con un grado de clasificación Alto, indicando que los sujetos en este rango son enérgicos y dinámicos; finalizando con el segundo rango (26 a 33 años) en el cual la dimensión de Tesón es la sobresaliente, con un Valor T de 59.58, la cual también clasifica con un grado Alto, indicando que los sujetos en este rango, son reflexivos y perseverantes.

Los restantes Valores T que no son sobresalientes en los diferentes rangos de edad, incluidos los de las dimensiones de Afabilidad y Apertura Mental, no indican ausencia de los mismos, puesto que dichos valores en cada rango obtuvieron un grado de clasificación Promedio o Alto, indicando la presencia e influencia de los mismos en la personalidad de los sujetos.

En síntesis, la escala D (Distorsión) permitió verificar la validez de los perfiles de personalidad de los sujetos evaluados; además se pudo identificar la dimensión que se encuentra presente con mayor frecuencia en el grupo, siendo esta la dimensión de Energía. También se pudo apreciar que la dimensión sobresaliente en los diferentes rangos de edad, es la dimensión de Estabilidad Emocional, dominando en los tres rangos de mayor edad, seguida por la dimensión de Energía en el primer rango y la dimensión de Tesón en el segundo.

Para finalizar con el presente capítulo; se pudo determinar que el grupo evaluado, según la definición enfocada al ambiente laboral que Ivancevich *et al.* (2006) les dan a las cinco dimensiones, el grupo suele disfrutar las pláticas e interacciones con los compañeros de trabajo y que gravita hacia actividades laborales en las cuales hay mucho intercambio social (Energía); además que el grupo tiene pocas probabilidades de experimentar estrés relacionado con el trabajo (Estabilidad Emocional) esto probablemente por la interacción antes mencionada, lo que les ayuda a controlar los estados de tensión asociados a las actividades laborales.

Según las definiciones de los autores, el grupo de colaboradores trabaja con ahínco, es perseverante y disfruta de la consecución y finalización de los proyectos (Tesón), por tal razón, estas son cualidades que valoran mucho todas las organizaciones. Por último, aunque no sobresaliente, el grupo se desempeña bien desarrollando y manteniendo buenas relaciones interpersonales (Afabilidad), además de prosperar en las actividades en las que el cambio es continuo (Apertura Mental).

VI. Conclusiones

- ✓ La personalidad de los colaboradores de campo en torno a los cuales giró la presente investigación, es dominada por la energía y dinamismo, ya que son personas consideradas como muy activas según el cuestionario utilizado. Además, poseen marcados rasgos de reflexión y perseverancia, por consiguiente, son colaboradores poco vulnerables ante el afrontamiento de situaciones de incomodidad. El grupo de colaboradores, también presentó rasgos altruistas, y de interés por las cosas nuevas y el contacto con culturas distintas.
- ✓ Según los resultados, la validez de los 35 perfiles de personalidad (uno por cada sujeto evaluado) fue aceptada según la Escala de Distorsión del Cuestionario, la cual está diseñada para identificar los perfiles falseados.
- ✓ En general, el grupo de colaboradores evaluados, presentó una imagen artificiosamente positiva, pues un 77.14% del grupo clasificó dentro del grado Alto en la Escala D, es decir, según el Cuestionario, que son personas que tienden a negar defectos personales; en tanto que solo un 20% clasificó dentro del grado Promedio (libres de sesgo) y el restante 2.86% clasificó en un grado Bajo (Comportamiento poco social).
- ✓ Se pudo apreciar que las dimensiones de la personalidad sobresalientes en el grupo de colaboradores evaluados, son tres, siendo éstas las dimensiones de Energía (59.77), Estabilidad Emocional (57.49) y Tesón (57.20), en ese orden específico, habiendo obtenido las tres un grado de clasificación Alto.

- ✓ Se determinó, con base a la media obtenida en cada dimensión evaluada por el Cuestionario, que la dimensión de la personalidad que se encuentra presente con mayor frecuencia en el grupo de colaboradores, es la dimensión de Energía.

- ✓ Según la clasificación por rangos de edad, las dimensiones sobresalientes también son las correspondientes a Energía, Estabilidad Emocional y Tesón, siendo la destacada en ésta clasificación, la dimensión de Estabilidad Emocional, habiendo obtenido una clasificación Alta en el tercero y cuarto rango de edad (34 a 41 y 42 a 49 años, respectivamente) y una clasificación Muy Alta en el quinto rango (50 a 57 años); seguida por la dimensión de Energía en el primer rango (18 a 25) y la dimensión de Tesón en el segundo (26 a 33), ambas clasificadas en un grado Alto.

VII. Recomendaciones

- ✓ Utilizar los resultados de la presente investigación en la administración del recurso humano dedicado a las actividades de campo, prestando especial atención en las dimensiones de la personalidad que sobresalen tanto en la totalidad del grupo como en los diferentes rangos de edad.
- ✓ Conducir la Estabilidad Emocional que poseen los colaboradores de mayor edad, hacia la influencia positiva en los grupos más jóvenes, dirigiendo de esta manera la energía que dichos grupos poseen, para el efectivo cumplimiento de las actividades que desarrollan en la asociación.
- ✓ Aprovechar al máximo la energía del grupo de colaboradores para el efectivo cumplimiento de las actividades en las diferentes áreas geográficas de la región noroccidente de Guatemala, en las que actualmente se encuentra presente (Huehuetenango y Quiché).
- ✓ Prestar especial atención a la Apertura Mental de los colaboradores, para que sea desarrollada por medio de la adquisición de conocimientos (lectura), tanto del área específica de trabajo, como de áreas relacionadas con el mismo; áreas como crecimiento personal y cultura general, ampliando de este modo la visión que los colaboradores posean.
- ✓ Realizar nuevos estudios sobre la personalidad con el grupo evaluado en la presente investigación, involucrando además al personal administrativo, utilizando dicha información para una adecuada administración e integración de los colaboradores al ambiente laboral.

VIII. Referencias

- Alas, J. (2005). *Estudio comparativo del perfil de personalidad de un grupo de impulsadoras estrella y un grupo de impulsadoras promedio de una agencia de promociones*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Alas-Hernandez-Jackellin/Alas-Hernandez-Jackellin.pdf>
- Andrés, A. (2008). *La personalidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Bermúdez, M., Pérez-García, A., Ruíz, J., Sanjuán, P. y Rueda, B. (2011). *Psicología de la Personalidad*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Beteta, M. (2011). *La relación entre rasgos de la personalidad de los vendedores y su desempeño en una agencia de corretaje de seguros de la Ciudad Capital*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Beteta-Maria/Beteta-Maria.pdf>
- Caprara, G., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1998). *BFQ: Cuestionario Big Five* (2 ed., manual ampliado y revisado). Madrid: TEA Ediciones, S.A.
- Ceballos, G. (2011). *Correlación entre el inventario de personalidad Neo Revisado (NEO PI-R) y la permanencia en el puesto de los colaboradores en una empresa emisora de tarjetas de crédito de la ciudad de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/01/01/Ceballos-Gerardo/Ceballos-Gerardo.pdf>
- Codo, W. (2007). *Salud Mental y Trabajo*. México. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

- Davis, S. y Palladino, J. (2008). *Psicología* (5 ed.). México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- De la Fuente, J. y Heinze, G. (2011). *Salud Mental y Medicina Psicológica*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Díaz, E. (2015). *Relación de la Personalidad en el Estilo de Liderazgo de los colaboradores pertenecientes a la Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito Yaman Kutx, R.L. Agencia Jacaltenango, departamento de Huehuetenango*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Campus San Roque González de Santa Cruz, S.J. de Huehuetenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Diaz-Evelin.pdf>
- Díaz, M. [María]. (2013). *Relación entre factores de personalidad y la utilización de estrategias de efectividad positiva en estudiantes universitarios*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Maria.pdf>
- Díaz, M. [Marian]. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Memoria Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Editorial CEP. (2011). *Test de personalidad: Aprende a realizarlos*. España: Editorial CEP, S.L.
- Feldman, R. (2010). *Psicología con aplicación en países de habla hispana* (8 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Franklin, E. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fuentes, L. (2006). *Rasgos de personalidad de un grupo de vendedores de una empresa de servicios publicitarios*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Fuentes-Mendez-Lucrecia/Fuentes-Mendez-Lucrecia.pdf>
- Girón, A. (2008). *Influencia de un seminario de trabajo en equipo según la personalidad, en la mejora del clima laboral del departamento de recursos humanos de una empresa de Telecomunicaciones*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/65/Giron-Ana/Giron-Ana.pdf>
- Gómez, R. (2012). *Evaluación de la personalidad eficaz en población universitaria*. (Tesis Doctoral). Universidad de Huelva, Huelva. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5568/b16628056.pdf?sequence=2>
- Guibelalde, C. (2010). *Personalidad, cuadro y estilo* (1 ed.), Argentina: Encuentro Grupo Editor
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). Perú: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- López, N. (2011). *Estilos de personalidad en estudiantes que ingresan a la carrera de psicología de la Universidad Abierta Interamericana, en Rosario, provincia de Santa Fe.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Abierta Interamericana, Sede Regional Rosario. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC102415.pdf>
- María, J. (2007). *La Dirección y Desarrollo de Personas.* Barcelona: Editorial UOC
- Monroy, S. (2008). *Estadística Descriptiva.* México: Instituto Politécnico Nacional
- Montes, M. (2012). *Características de la personalidad y bienestar psicológico en personas que se especializan en arte culinario y personas que se especializan en la carrera de enfermería: estudio de tipo comparativo.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Montes-Maria.pdf>
- Morales, E. (2010). *Relación entre adicción al trabajo y personalidad en empleados de una empresa productora de cajas y empaques en la ciudad de Guatemala.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Morales-Roldan-Evelyn/Morales-Roldan-Evelyn.pdf>
- Padilla, P. (2014). *Relación entre los resultados de la prueba de Inventario de Personalidad para Vendedores (IPV) y el Desempeño Laboral en un grupo de vendedores que trabajan para una empresa dedicada a comercializar los productos y servicios de Telecomunicaciones en Guatemala.* (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Campus Central, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Padilla.Paola.pdf>
- Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2010). *Desarrollo Humano* (11 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Pazos, J. (2006). *Baremación del Cuestionario 16PF orientado a trabajadores de género femenino y masculino que laboran en una institución de supervisión financiera y banca central de la ciudad de Guatemala*. (Tesis). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/42/pazos-lemus-juan/pazos-lemus-juan.pdf>
- Pont, T. (2008). *La comunicación no verbal*. Barcelona: Editorial UOC
- Pop, B. (2013). *Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Campus San Pedro Claver, S.J. de La Verapaz. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Porret, M. (2007). *Recursos Humanos* (2 ed.). España: ESIC Editorial.
- Rivera, S. y García, M. (2012). *Psicología de la salud: Aplicación de la estadística a la psicología*. México: Miguel Ángel Porrúa, Librero-editor
- Rodríguez, S. (2005). *Características relevantes autodefinidas de la personalidad y su influencia auto percibida en el desarrollo vital*. (Tesis Doctoral). Universidad de Huelva, Huelva. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2724>
- Sarries, L. y Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. España: ESIC Editorial
- Useche, M (2008). *Factores de personalidad relacionados con el síndrome de burnout a partir de los tipos de personalidad A, B y C*. (Tesis de Grado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis06.pdf>
- Vargas, D. y Molina, J. (2010). *Ejercicios psicotécnicos II: test de personalidad, memoria y razonamiento*. Madrid: Editorial CEP, S.L.

Wayne, R. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Werther, W., Davis. K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano* (7 ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.

Wheelen, T. y Hunger, J. (2007). *Administración estratégica y políticas de negocios: Conceptos y casos* (10 ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

ANEXOS

Ficha Técnica del Cuestionario Big Five

Autores	Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli y Laura Borgogni
Procedencia	Organizzazioni Speciali (OS), Florencia.
Adaptación	José Bermúdez, Catedrático de Psicología, UNED, Madrid.
Aplicación	Individual y colectiva, adolescentes y adultos; tiempo: variable entre 20 y 30 minutos.
Finalidad	Evaluación de 5 dimensiones y 10 subdimensiones de la personalidad y una escala de Distorsión.
Material	Manual (1998), cuadernillo, hoja para respuestas, hoja para perfil y plantillas para corrección.
Tipificación	Baremos en centiles y puntuaciones T para cada sexo.

Cuestionario Big Five

BBFAQ
CUESTIONARIO "BIG FIVE"⁹⁹

CUADERNILLO

G.V. Caprara
C. Barbaranelli
L. Borgogni



BFQ

CUESTIONARIO "BIG FIVE"

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 5 completamente VERDADERO para mí
- 4 bastante VERDADERO para mí
- 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 2 bastante FALSO para mí
- 1 completamente FALSO para mí

Vea cómo se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

E2. La familia es el móvil de todos mis actos.

REPRESENTACIÓN DE LA HOJA DE RESPUESTAS					
	5	4	3	2	1
E1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; la persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es "bastante falsa" para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es "completamente verdadera" para ella (señaló debajo del 5), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Vd. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja asegúrese de que el número de la frase que Vd. contesta corresponde con el número colocado al lado del espacio que Vd. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este Cuadernillo.

ESPERE A QUE SE DÉ LA SEÑAL PARA COMENZAR

- | | |
|---|---------------------------------|
| 5 | completamente VERDADERO para mí |
| 4 | bastante VERDADERO para mí |
| 3 | ni VERDADERO ni FALSO para mí |
| 2 | bastante FALSO para mí |
| 1 | completamente FALSO para mí |

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien susceptible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.

19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.

- 5 completamente VERDADERO para mí
 4 bastante VERDADERO para mí
 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
 2 bastante FALSO para mí
 1 completamente FALSO para mí

38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas. Incluso aunque haya que cumplir algún plazo. ✓
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar. ✓
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen. ✓
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos. ✓
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes. ✓
43. En general no me irrita, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello. ✓
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo. ✓
45. Cuando me enfado manifiesto mi malhumor. ✓
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto. ✓
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses. ✓
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás. ✓
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos. ✓
50. No suelo sentirme sólo y triste. ✓
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo. ✓
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía. ✓

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades. ✓
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros. ✓
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación. ✓
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias. ✓
57. Me molesta mucho el desorden. ✓
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo. ✓
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez. ✓
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia. ✓
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades. ✓
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes. ✓
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia. ✓
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien. ✓
65. No me gusta estar en grupos numerosos. ✓
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles. ✓
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos. ✓
68. No dudo en decir lo que pienso. ✓
69. A menudo me noto inquieto. ✓
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás. ✓
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención. ✓

- | | |
|---|---------------------------------|
| 5 | completamente VERDADERO para mí |
| 4 | bastante VERDADERO para mí |
| 3 | ni VERDADERO ni FALSO para mí |
| 2 | bastante FALSO para mí |
| 1 | completamente FALSO para mí |

72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras. ✓
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía. ✓
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo. ✓
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado. ✓
76. No suelo perder la calma. ✓
77. No dedico mucho tiempo a la lectura. ✓
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje. ✓
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado. ✓
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado. ✓
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos. ✓
82. Nunca he sido un perfeccionista. ✓
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente. ✓
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona. ✓
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca. ✓
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros. ✓
87. Siempre me han apasionado las ciencias. ✓
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás. ✓
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes. ✓

90. No creo que conocer la historia sirva de mucho. ✓
91. No suelo reaccionar a las provocaciones. ✓
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor. ✓
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno. ✓
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco. ✓
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros. ✓
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo. ✓
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía. ✓
98. A menudo me siento nervioso. ✓
99. No soy una persona habladora. ✓
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo. ✓
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído. ✓
102. Siempre estoy seguro de mí mismo. ✓
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma. ✓
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa. ✓
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica. ✓
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo. ✓

- 5 completamente VERDADERO para mí
4 bastante VERDADERO para mí
3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
2 bastante FALSO para mí
1 completamente FALSO para mí

107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que cumpliendo.
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.

124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125. Cuando empleo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129. Suelo culpar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

**COMPRUEBE SI HA DADO
UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES**

APELLIDOS Y NOMBRE _____

D.N.I. / NUMERO _____ **EDAD** _____ **A** _____ **B** _____ **C** _____

D.N.I. / NUMERO _____ **FECHA EXAMEN** _____

CENTRO _____

LOCALIDAD _____

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR

- Utilice lapicero (n.º 2 preferentemente)
- Marque con línea intensa
- Si se equivoca, borre totalmente
- No doble ni arrugue esta hoja

CORRECTO **INCORRECTO**

Conteste a todas las cuestiones, con una sola respuesta

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Obtención de las PD

Use las plantillas para obtener las puntuaciones en los recuadros X (son las PD positivas) y en los recuadros X (son las PD negativas).

Anote los resultados en los espacios que vienen aquí debajo. Haga las operaciones indicadas para calcular todas las PD.

Di = 36 + - =

Do = 36 + - =

E

Cp = 36 + - =

Co = 36 + - =

A

Es = 36 + - =

Pe = 36 + - =

T

Ce = 36 + - =

Ci = 36 + - =

EE

Ac = 36 + - =

Ae = 36 + - =

AM

D

BFQ

99 COPYRIGHT © 1993 by O.S. Organizzazioni Speciali, Firenze, Italia.
 100 COPYRIGHT © 1993 by TEA Ediciones, S.A., Madrid, España.
 101 Edita TEA Ediciones, S.A., Fray Bernardino de Sahagún, 24 - 28036 MADRID. Depósito legal: M - 18.485 - 1995.
 102 L.O. 2074

Valores T obtenidos en la Escala D (Distorsión) y en cada Dimensión del BFQ
(Valores ordenados por edad)

No.	Edad	D	E	A	T	EE	AM
1	18	54	73	57	73	58	66
2	19	50	50	47	42	43	51
3	20	63	69	56	66	60	44
4	20	63	54	37	51	46	53
5	21	37	66	71	73	37	50
6	21	63	44	40	40	49	43
7	22	63	68	66	66	69	60
8	22	50	73	73	58	51	57
9	22	63	68	47	66	47	53
10	22	63	56	69	54	53	58
11	22	63	49	49	49	51	51
12	24	63	63	57	54	58	53
13	25	63	63	54	50	63	42
14	27	57	63	66	71	69	73
15	27	63	66	43	57	57	60
16	27	63	57	43	68	66	60
17	28	63	37	42	53	43	40
18	28	47	71	73	73	68	63
19	28	58	58	50	53	53	53
20	30	63	66	58	68	69	60
21	31	63	71	66	66	63	58
22	31	56	63	57	57	42	49
23	31	63	60	42	51	58	50
24	31	63	54	42	54	56	44
25	32	47	43	43	44	63	34
26	34	63	56	47	47	60	49
27	38	50	57	56	60	68	60
28	39	49	46	63	47	49	34
29	42	63	66	44	57	66	60
30	47	63	50	54	58	63	44
31	48	57	66	63	54	54	44
32	48	63	56	43	42	56	49
33	49	58	57	60	50	58	49
34	53	63	60	60	57	73	53
35	56	63	73	69	73	73	69

Escala de Distorsión e Interpretación de las Dimensiones y Subdimensiones del Cuestionario Big Five

Caprara, Barbaranelli y Borgogni. (1998).

ESCALA DE DISTORSIÓN

Los test de personalidad están sujetos a numerosos tipos de distorsiones, sobre todo por parte de sujetos motivados a dar de sí una imagen favorable o (en casos muchos más raros) desfavorables.

Al contestar un cuestionario se pueden tener distintas ideas sobre qué respuestas son admisibles y cuáles no, que pueden falsear significativamente (en sentido positivo o negativo) las respuestas.

En la medida en que estas ideas pueden llevar al sujeto a presentar una imagen de sí mismo distinta de la real, también el perfil del BFQ puede resultar distorsionado o falseado.

Los perfiles falseados representan un problema sobre todo en las situaciones en las que el cuestionario es utilizado con fines de valoración (por ejemplo, en contextos de selección, promoción, etc.). En estas situaciones resulta por ello particularmente importante hacer énfasis en la conveniencia y necesidad de responder sinceramente al cuestionario.

Para reducir los intentos de falseamiento puede ser útil avisar a los sujetos que el BFQ puede detectar los perfiles falseados o distorsionados y que un perfil distorsionado tendrá un efecto negativo sobre el resultado en el test. Está demostrado, de hecho, que estas recomendaciones suelen ser eficaces para disminuir significativamente los intentos de falseamiento de las respuestas.

Como se ha señalado, se ha incluido una escala de validez D (Distorsión), con la finalidad de identificar los perfiles falseados. Esta escala permite identificar la tendencia a alterar las respuestas con el propósito de ofrecer una falsa impresión de sí mismo, particularmente en todas aquellas situaciones en que se considere se pueda obtener alguna ventaja con ello.

Los 12 elementos que componen esta escala ofrecen, de hecho, la posibilidad al sujeto de adjudicarse cualidades socialmente deseables o indeseables, en un grado poco común en relación al nivel que tales características presentan en la población general. Los elementos están formulados de manera que la respuesta de completo acuerdo o completo desacuerdo resultan sumamente improbables. A continuación, se ofrecen dos ejemplos característicos:

“Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás”

“Nunca he dicho una mentira”

Una puntuación muy elevada en esta escala se considera indicativa de la tendencia más o menos intencionada a proporcionar una imagen de sí mismo artificialmente <<positiva>>; por el contrario, una puntuación muy baja, se considera indicativa de la tendencia más o menos intencionada a proporcionar una imagen de sí mismo artificialmente <<negativa>>. Su interpretación podría hacerse de acuerdo con los criterios siguientes:

- **Puntuación muy baja en la escala D (T inferior a 35).**

Identifica la persona que proporciona un perfil probablemente falseado en sentido negativo, es decir aquella que ofrece de sí misma una imagen negativa. Esto puede ocurrir, bien porque tenga una imagen fuertemente negativa de sí mismo y exagere estos aspectos negativos, o bien porque tenga una actitud muy autocrítica, o, finalmente, porque de hecho hay estado implicada en conductas poco sociales (por ejemplo, mentir, robar, agredir, etc.).

- **Puntuación baja en la escala D (T entre 35 y 45).**

Identifica la persona que probablemente presenta un cierto sesgo negativo en sus respuestas, que es autocrítica o que ha manifestado, en realidad, algunos comportamientos de tipo poco social.

- **Puntuación promedio en la escala D (T entre 45 y 55).**

Identifica un perfil libre de sesgo en sentido positivo o negativo.

- **Puntuación alta en la escala D (T entre 55 y 65)**

Identifica la persona que probablemente introduce un cierto sesgo positivo en sus respuestas, que tiende a negar defectos personales o que es particularmente ingenua.

- **Puntuación muy alta en la escala D (T superior a 65)**

Identifica al sujeto que muy probablemente ofrece un perfil falseado en sentido positivo, en un intento de dar una imagen de sí mismo desproporcionadamente favorable. Esta puntuación pueden presentarla también personas que se consideran realmente carentes de atributos no deseables (por ejemplo, personas con una visión místico-religiosa del mundo o personas que de una u otra forma acentúan los aspectos positivos de la existencia, a menudo muy jóvenes e ingenuas). Puede identificar, por último, al sujeto que utiliza constantemente la negación como mecanismo de defensa. En estos casos la persona, más que falsear sus respuestas, miente inconscientemente sobre ella misma.

Ya que son posibles distintas interpretaciones de una puntuación elevada en la escala D, el evaluador debe efectuar análisis complementarios para identificar la verdadera razón de tal puntuación. Sin embargo, un perfil claramente falseado presentará, usualmente, varias puntua-

ciones muy elevadas (valores T superiores a 65), no sólo en la escala D, sino también en otras variables del BFQ. A este respecto, si un perfil presenta tres o más puntuaciones T superiores a 65 en las dimensiones de personalidad, además de una puntuación alta en D, es muy probable que el perfil esté falseado, sobre todo si la situación en que ha sido obtenido puede motivar ese estilo de respuesta.

INTERPRETACIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES

A continuación, se presentan la definición de las dimensiones de la personalidad medidas por el BFQ.

- **Energía (E)**

Con este factor, de acuerdo con las indicaciones de Watson y Clark (en prensa), se hace referencia a los mismos aspectos que en la literatura se asocian a los términos Extraversión (McCrae y Costa, 1987) o Surgencia (Goldberg, 1990). La denominación Energía ha parecido más apropiada en relación a los significados que a las otras denominaciones suelen asociarse en nuestro contexto lingüístico (Caprara y Perugini, 1990; 1991b).

La persona que alcanza una puntuación alta en esta dimensión, tiende a describirse como muy dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como poco dinámica y activa, poco enérgica, sumisa y taciturna.

Esta dimensión viene definida por las subdimensiones Dinamismo (Di) y Dominancia (Do). La primera tiende a medir aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos, la facilidad de palabra y el entusiasmo. La segunda tiende a medir aspectos relacionados con la capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás.

- **Afabilidad (A)**

Con este factor se hace referencia a la dimensión comúnmente identificada como Agrado (McCrae y Costa, 1987) o Cordialidad vs Hostilidad (Digman, 1990).

La persona que alcanza puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática. Por el contrario, la persona que logra puntuación baja tiende a describirse como poco cooperativa, poco cordial, poco altruista, poco amigable, poco generosa y poco empática.

Esta dimensión se define por las subdimensiones de Cooperación/Empatía (Cp) y Cordialidad/Amabilidad (Co). La primera pretende medir aspectos asociados a la capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos. La segunda mide aspectos relacionados con afabilidad, confianza y apertura hacia los demás.

- **Tesón (T)**

Con este factor se hace referencia a la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto por lo que concierne a los aspectos inhibitorios, como por lo que concierne a los aspectos proactivos (McCrae y Costa, 1989; Digman, 1990).

La persona que presenta alta puntuación en esta dimensión tiende a describirse como muy reflexiva, escrupulosa, ordenada, diligente y perseverante. Por el contrario, la persona que logra puntuación baja tiende a describirse como poco reflexiva, poco escrupulosa, poco ordenada, poco diligente y poco perseverante.

Esta dimensión se define por las subdimensiones de Escrupulosidad (Es) y Perseverancia (Pe). La primera pretende medir aspectos relativos a fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden. La segunda mide aspectos que se refieren a la persistencia y tenacidad con que llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido.

- **Estabilidad Emocional (EE)**

Con este factor se alude a características que remiten esencialmente a lo opuesto del <<afecto negativo>> (Watson y Tellegen, 1985; NcCrae y Costa, 1987).

La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como poco ansiosa, poco vulnerable, poco emotiva, poco impulsiva, poco impaciente y poco irritable. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, muy vulnerable, muy emotiva, muy impulsiva, muy impaciente y muy irritable.

Esta dimensión se define por las subdimensiones de Control de las Emociones (Ce) y Control de los Impulsos (Ci). La primera mide básicamente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva. La segunda mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro.

- **Apertura Mental (AM)**

Con este factor se hace referencia a la dimensión que otros autores han definido como Cultura (Norman, 1963), y presta particular atención a las características que en nuestro contexto lingüístico se asocian a estas diferentes denominaciones (Caprara y Perugini, 1990).

La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy culta, informada, interesada las cosas y experiencias nuevas, dispuesta al contacto con culturas y costumbres distintas. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como persona poco culta, poco informada, poco interesada por las cosas y experiencias nuevas y refractarias al contacto con culturas y costumbres distintas.

Esta dimensión viene definida por la subdimensiones de Apertura a la Cultura (Ac) y Apertura a la Experiencia (Ae). La primera pretende medir los aspectos que atañen al interés hacia la lectura e interés por adquirir conocimientos. La segunda mide aspectos de la Apertura Mental referidos a la disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintos.

Croquis

