

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo



**EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL
MODELO DE THEODORE MILLON EN EL ÁMBITO
LABORAL**

**MEMORIA PRESENTADA PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTOR POR**

Marta Evelia Aparicio García

Bajo la dirección de la Doctora:
María del Pilar Sánchez López

Madrid, 2001

ISBN: 84-669-2363-2

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL MODELO DE
THEODORE MILLON EN EL ÁMBITO LABORAL**

Tesis presentada en la Universidad Complutense de Madrid

Autora: Marta Evelia Aparicio García

Directora de la Tesis: Dra. M^a Pilar Sánchez López

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL MODELO DE
THEODORE MILLON EN EL ÁMBITO LABORAL**

Programa de Doctorado:

Desarrollos en Investigación e Intervención Aplicada: Laboral y Diferencial

Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

AGRADECIMIENTOS

El capítulo de agradecimientos es un momento siempre difícil a la hora de terminar un trabajo. Sin embargo, no puedo dejar de mencionar a algunas personas que han sido especialmente relevantes a la hora de terminarlo.

En primer lugar, quiero agradecer a la Dra. M^a Pilar Sánchez López todo su esfuerzo por alentar mi trabajo y motivarme continuamente en mi desarrollo como investigadora y ayudarme a encauzar mi vida profesional. Pero sobre todo, quiero agradecerle el cariño que siempre me ha mostrado y el apoyo que me ha prestado en cualquier andadura que he iniciado. Nunca se lo agradeceré lo suficiente.

También es lícito mencionar a los miembros del grupo de trabajo “Estilos Psicológicos”, tanto a los actuales como a los que ya no están, por su interés constante por la investigación y por permitir que salieran adelante tantos proyectos y trabajos. A los del principio, Juan Francisco Díaz Morales, Celeste Dávila de León y Mónica Cárdenas; y a los nuevos: Ana M^a Fuentes Alcañiz, Laura Lázaro Hortal, Javier Luque Hoyos, Alejandro Moreno Galindo, Miguel Ángel Muñoz Sánchez, Ruth Nieto Badorrey, María de la O Olmedo Babé, Beatriz Pascual Fernández, Cristina de la Peña Álvarez, Ana Sánchez Musculin, Mercedes Sánchez Tallafigo y Yojana Pavón Bonilla. Además quiero particularizar mi agradecimiento a Juan Francisco Díaz Morales después de tantos años juntos en esto de la investigación, ya que su motivación constante ha colaborado en mi continuación en este campo.

El apoyo que siempre me ha prestado el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo como institución y sus miembros en la labor personal, es un punto que no quiero dejar de mencionar. Les agradezco a todos los miembros del Departamento en general su apoyo e interés por mi trabajo y, en particular, a la Dra. M^a Ángeles Quiroga Estévez, por ayudarme en los “malos” momentos estadísticos, al Dr. Jesús Martín García, al Dr. Jose María Prieto Zamora y al Dr. Santiago Pereda Estévez por sus correcciones y aportaciones al trabajo; a la Dra. Violeta Cardenal Herráez por su ánimo constante; y a la

Profesora Rosario Rodríguez de Tembleque por su amistad, cariño y colaboración en mi formación personal y profesional.

Por último, quiero dedicarle este trabajo a Pedro, a mis padres, a Diego y a toda mi familia por apoyarme y ayudarme para que este trabajo saliera adelante.

ÍNDICE

PARTE I. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

Capítulo 1. Introducción	Pág. 1
---------------------------------------	--------

Capítulo 2. Modelo de Personalidad de Theodore Millon	Pág. 8
--	--------

2.1. Concepción de la personalidad.....	Pág. 12
2.2. Teoría del desarrollo de la personalidad según Theodore Millon	Pág. 22
2.3. Continuidad entre personalidad normal y patológica.....	Pág. 29
2.4. Otras aportaciones del modelo	Pág. 34

Capítulo 3. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad	Pág. 40
---	---------

3.1. Introducción	Pág. 42
3.2. Fundamentación teórica de las escalas del MIPS	Pág. 47
3.2.1. <i>El área de las Metas Motivacionales</i>	Pág. 47
3.2.2. <i>El área de los Estilos Cognitivos</i>	Pág. 50
3.2.3. El área de las Relaciones Interpersonales	Pág. 54
3.3. Procedimiento de construcción del cuestionario	Pág. 60
3.4. Fiabilidad y Validez del MIPS	Pág. 62
3.5. Medición de la validez	Pág. 71
3.6. Investigación aplicada con el MIPS	Pág. 73

Capítulo 4. Evaluación de la Personalidad en contexto de Selección de Personal Pág. 78

- 4.1. Desarrollo histórico de la selección de personal..... Pág. 78
- 4.2. Uso de tests de personalidad en selección de personal..Pág. 91
- 4.3. Patrones de personalidad ocupacional..... Pág. 99
- 4.4. Uso del MIPS en contexto de selección..... Pág. 101

PARTE II. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

Capítulo 5. Método..... Pág. 108

- 5.1. Predicciones Pág. 109
- 5.2. Estudios Pág. 115
 - 5.2.1. Estudio 1: Selección de Coordinadores Pág. 116
 - 5.2.1.1. *Participantes* Pág. 116
 - 5.2.1.2. *Instrumentos* Pág. 118
 - 5.2.1.3. *Procedimiento* Pág. 122
 - 5.2.2. Estudio 2: Selección de auxiliares de clínicaPág. 126
 - 5.2.2.1. *Participantes* Pág. 126
 - 5.2.2.2. *Instrumentos* Pág. 127
 - 5.2.2.3. *Procedimiento* Pág. 129
 - 5.2.3. Estudio 3: Selección de Becarios de Comercio ExteriorPág. 131
 - 5.2.3.1. *Participantes* Pág. 131
 - 5.2.3.2. *Instrumentos* Pág. 132
 - 5.2.3.3. *Procedimiento* Pág. 134

Capítulo 6. Resultados	Pág. 137
6.1. Estudio 1: Selección de Coordinadores	Pág. 141
6.1.1. <i>Comprobaciones previas</i>	Pág. 141
6.1.1.1. <i>Estudio de los índices de control</i>	Pág. 141
6.1.1.2. <i>Análisis de las variables demográficas.</i>	Pág. 142
6.1.2. <i>Correlaciones con otros cuestionarios</i>	Pág. 144
6.1.3. <i>Perfil de personalidad diferencial según el</i> <i>resultado de la selección</i>	Pág. 155
6.1.3.1. Perfil del MIPS	Pág. 155
6.1.3.2. Perfil del 16 PF-5	Pág. 156
6.2. Estudio 2: Selección de auxiliares de clínica	Pág. 157
6.2.1. <i>Comprobaciones previas</i>	Pág. 157
6.2.1.1. <i>Estudio de los índices de control</i>	Pág. 157
6.2.1.2. <i>Análisis de las variables demográficas.</i>	Pág. 157
6.2.2. <i>Correlaciones con otros cuestionarios</i>	Pág. 158
6.2.3. <i>Perfil de personalidad diferencial según el</i> <i>resultado de la selección</i>	Pág. 162
6.3. Estudio 3: Selección de Becarios de Comercio Exterior. Pág.	163
6.3.1. <i>Comprobaciones previas</i>	Pág. 163
6.3.1.1. <i>Estudio de los índices de control</i>	Pág. 163
6.3.1.2. <i>Análisis de las variables demográficas.</i>	Pág. 164
6.3.2. <i>Correlaciones con otros cuestionarios</i>	Pág. 165
6.3.3. <i>Perfil de personalidad diferencial según el</i> <i>resultado de la selección</i>	Pág. 174
6.3.3.1. Perfil del MIPS	Pág. 174
6.3.3.2. Perfil del BFQ	Pág. 175
6.3.3.3. Perfil del IPV	Pág. 176
6.4. Confirmación o refutación de hipótesis	Pág. 177
Capítulo 7. Conclusiones	Pág. 182

Capítulo 8. Perspectivas Futuras.....Pág. 190

Referencias Bibliográficas.....Pág. 193

Lista de TablasPág. 206

Capítulo 1.

Introducción



1. Introducción

Toda investigación empieza siempre con el planteamiento de uno o varios problemas que lleva a interesarse por algún ámbito poco estudiado o con aspectos a clarificar. En mi caso, la investigación se inició hace ya seis años, cuando me interesé por la posibilidad de iniciarme en la aplicación de cuestionarios que servirían para mi posterior desarrollo como psicóloga, para lo cual recurrí a la Dra. M^a Pilar Sánchez López.

Después de un tiempo entré a formar parte de un grupo de investigación: “el Grupo de Estilos Psicológicos” en el que me inicié en todos los avatares de la investigación. Los trabajos que se habían realizado, y de los cuales partimos en ese momento, investigaban las relaciones entre los estilos de vida y la satisfacción vital. En estos trabajos previos (Sánchez-López y Quiroga, 1995; Quiroga y Sánchez-López, 1997; Sánchez-López, M.P., Quiroga, M.A., Sánchez-Herrero, S. y Doblas, T., 1992) se observaba que en las relaciones entre estas variables existía un porcentaje de varianza que no se explicaba por esta relación, ni por la influencia de las variables demográficas, ya que éstas estaban controladas en dicho estudio. Por este motivo, se apuntaba que uno de los posibles factores que faltaba en esta interacción podían ser las variables personales del sujeto, es decir, las variables de personalidad (Sánchez-López y Aparicio, 2000a).

La búsqueda de un modelo de personalidad que nos permitiera indagar en las relaciones entre ambas variables nos llevó al Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) y al modelo de Theodore Millon (Millon, 1994). Este modelo, al ser un modelo integrador y un modelo construido desde la racionalidad teórica y apoyado en un sustento empírico importante, se adecuaba a nuestros intereses. Pero, sobre todo, encajaba perfectamente en nuestro modelo teórico de los Estilos Psicológicos (Sánchez-López, 1997; Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1994; y, posteriormente, Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1999), ya que medía Estilos de Personalidad y, dentro de estos, Metas Motivacionales, Modos o Estilos Cognitivos y



Relaciones Interpersonales. Es decir, era un modelo más amplio y abarcativo que nos permitía analizar mejor las relaciones con las otras dos variables estudiadas. Estas relaciones han sido puestas en evidencia en otros trabajos que, en este momento, tan sólo citamos porque no son el objeto de esta investigación. Entre ellos, se encuentra el trabajo que fue presentado como Memoria de Licenciatura de la autora (Aparicio, 1999; Sánchez-López y Díaz, 1998; Díaz, J.F., Aparicio, M., Cárdenas, M., Dávila, C., Manjón, P., Rodríguez, J. y Sánchez-López, M.P., 1998).

En todos estos años hemos avanzado en el estudio con este modelo y, sobre todo, con el cuestionario que nos ocupa, por lo cual, el trabajo que se presenta es un paso más en lo que se lleva investigando en estos últimos 4 años. Fruto del trabajo de muchas personas ha sido la recopilación reciente de las principales aportaciones del MIPS en España y Argentina en el libro de Sánchez-López y Casullo (2000). En este manual se recogen tanto la adaptación del cuestionario en ambos países, como las diferentes aplicaciones del mismo en distintos ámbitos de investigación: ámbito laboral, estudios con lateralidad, estudios con mujeres maltratadas, investigaciones en diferentes culturas, etc. Además, esto ha supuesto la próxima publicación del cuestionario a cargo de TEA ediciones (Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa).

De aquí partimos, y nos parecía interesante señalar que no es un trabajo aislado, sino el fruto de muchos años y mucho esfuerzo dedicado a la recopilación de información, muestras, estudios y demás avatares de la práctica científica. A partir de ahora, justificaremos lo que hay de nuevo en este estudio y lo que pretende añadir a lo que ya se ha realizado en la investigación, no sólo de este modelo y este cuestionario, sino de la investigación psicológica de la personalidad de los últimos tiempos.

El tema del que partimos no es nuevo. Cuando iniciamos la presente investigación nos planteamos el estudio del cuestionario MIPS en el ámbito laboral, y, más específicamente en contexto de selección de personal para comprobar dos hechos, principalmente, y que son los dos objetivos centrales



de dicho estudio. El primero, es comprobar la validez convergente del MIPS y replicar con población española los trabajos realizados por Theodore Millon en la construcción y validación del inventario. Su abordaje proviene del hecho de haber realizado ya las comprobaciones oportunas sobre fiabilidad y validez interna del cuestionario en población española con resultados positivos (Aparicio y Sánchez-López, 1999; Díaz y Sánchez-López, 2000; Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa).

Para este objetivo se realizarán los análisis estadísticos pertinentes, en este caso, análisis de las correlaciones entre el MIPS y otros inventarios. Para abordar este análisis se comparará el MIPS con uno de los cuestionarios más consolidados y de mayor prestigio internacional, además de ser el más usado en las empresas a la hora de realizar selección de personal, el 16 PF de Cattell, aunque con la versión 16 PF-5 (Russell y Karol, 1996) y con otros dos cuestionarios, el BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993) y el IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores, 1990).

Además del análisis de las correlaciones globales se presentan predicciones sobre la tendencia teórica que se espera encontrar entre el MIPS y estos cuestionarios, teniendo en cuenta tanto el significado de cada escala en cada modelo como los trabajos previos (Sánchez-López, Aparicio, Castaño y Cardenal, 1999).

El segundo objetivo será establecer perfiles diferenciales de personalidad según distintos grupos de trabajadores y según el resultado que obtienen en el proceso de selección de personal. Este objetivo es el segundo aspecto que Millon se plantea en el análisis de la validez convergente, es decir, el uso del MIPS en ámbito aplicado, y uno de los que considera es el ámbito laboral (Millon, 1994). Los perfiles de personalidad obtenidos en el ámbito laboral son interesantes porque permiten comparar los resultados de los tests en distintos grupos. En este trabajo nos centramos en el ámbito laboral y, en particular, en contexto de selección de personal. En este contexto se usan habitualmente cuestionarios e inventarios, tanto de aptitudes, como de



actitudes y de personalidad, por lo que sigue siendo un tema relevante el conocer si son adecuados para ser usados en este contexto. En el capítulo 4 conoceremos algunas de las polémicas existentes en este campo respecto al uso de cuestionarios en la selección de personal. En este trabajo veremos como son relevantes los perfiles obtenidos porque la decisión de superar o no el proceso de selección no depende de los resultados obtenidos en el MIPS, sino de la decisión de los Técnicos de Selección de las empresas u organizaciones donde se aplicaron esos cuestionarios, lo cual nos permite valorar los perfiles de personalidad obtenidos en el MIPS en otros contextos diferentes.

Por tanto, para probar la validez del MIPS para discriminar entre las personas que superan o no los procesos de selección, se aplica el cuestionario junto con otros procedimientos y cuestionarios en tres grupos diferentes de personas que se presentan a distintos puestos de trabajo. El trabajo que se presenta en este momento se compone, por tanto, de tres estudios.

En cada estudio se abordará primero los análisis de las correlaciones entre cuestionarios y a continuación se presentan los perfiles diferenciales entre las personas que superan el proceso de selección y los que no la superan. El primer estudio ha sido posible gracias a la colaboración de los trabajadores y Técnicos de Selección de la empresa Estratel, S.A., empresa dedicada al telemarketing. La investigación parte de un proceso de promoción interna de los teleoperadores para ascender al puesto de “*coordinadores*” (este puesto se definirá más adelante). El proceso de promoción tiene dos fases diferenciadas: primero pasan por una sesión selectiva de dinámica de grupo y de aplicación de tests de personalidad y después existe una segunda sesión de entrevista individual. En la selección se aplicaron conjuntamente el MIPS y el 16 PF-5.

El segundo estudio también ha sido posible gracias a la colaboración del Servicio de Selección del Instituto Vasco de Administraciones Públicas. En este estudio participan 91 personas que optan a un puesto de auxiliares de clínica.



Para ello, tienen que superar 3 fases de selección para conseguir finalmente entrar en una bolsa de trabajo, en la cual se les ordena por puntos para irse incorporando más tarde al puesto según las necesidades de personal. En la fase de aplicación de tests se aplica, junto con el MIPS, el BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), por lo que en los resultados se presentan los perfiles de personalidad que obtienen los participantes tanto en el BFQ como en el MIPS con objeto de confirmar los perfiles obtenidos y de compararlos.

Por último, el tercer estudio está compuesto de 71 personas que optan a un puesto de becarios de comercio exterior en las embajadas comerciales españolas en el extranjero. El proceso de selección tiene 3 fases para optar a un curso que determinará finalmente quién consigue dichas becas. El MIPS se aplica conjuntamente con el BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993) y el IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores, 1990). Como en el grupo de trabajo anterior se analizan los perfiles del MIPS y del BFQ principalmente para obtener un perfil de las personas que superan el proceso de selección.

Estos tres estudios pretenden, por tanto, comprobar la validez convergente del MIPS, pero también analizar perfiles diferenciales de personalidad en grupos tan heterogéneos como teleoperadores, auxiliares de clínica o becarios de comercio exterior. En ningún caso se pretende validar el MIPS en contexto de selección, puesto que para realizar esto tendríamos que conocer datos de los participantes en el proceso de selección sobre su rendimiento laboral pasados unos meses de la incorporación al puesto (ver, por ejemplo, Smith, Gregg y Andrews, 1989).

En los tres estudios, el proceso de selección venía dado por las empresas participantes y, por nuestra parte, tampoco valoramos dicho proceso de selección, sino tan sólo los perfiles de personalidad de cada grupo. Por este motivo, en el apartado dedicado al método se exponen los procesos de selección llevados a cabo y que permiten comprender y analizar los resultados posteriores.



En las páginas que siguen se justifica la relevancia teórica del estudio y su dificultad debido a la muestra con la que se cuenta. No es habitual que las empresas accedan a permitir aplicaciones fuera de las que ya tienen establecidas en su proceso de selección, así como la utilización de estos datos fuera del ámbito estrictamente confidencial de la empresa. Por ese motivo reiteramos nuestro agradecimiento a la empresa privada y al organismo público que nos permitieron tanto la aplicación como el acceso a datos confidenciales de sus candidatos o empleados.

Para realizar la justificación teórica empezaremos hablando del modelo de personalidad de Millon como una alternativa de los modelos de personalidad más centrados en los rasgos o factores, ya que aborda su concepto de personalidad desde una posición teórica y empírica muy bien delimitada y definida. El siguiente capítulo, el 3, articula los puntos más relevantes del cuestionario MIPS, uno de los instrumentos elaborados por Millon para medir personalidad normal dentro de su conceptualización teórica. En este capítulo se incluye la descripción del inventario, el análisis de las escalas del cuestionario, sus datos de fiabilidad y validez y algunas aplicaciones del mismo. En el capítulo 4 introducimos la evaluación de la personalidad en contextos de selección de personal, en el que se repasan algunas de las polémicas y dificultades de la aplicación de inventarios de personalidad y se presentan algunos trabajos donde se han buscado los factores que mejor permiten predecir el éxito o el buen rendimiento laboral de los trabajadores, objetivo que es fundamental para las empresas.

La investigación empírica se presenta en el capítulo 5 con el método de investigación y las predicciones evaluadas, así como la definición de los tres estudios que se abordarán para la comprobación o refutación de esas predicciones. En el capítulo 6 se realizan los análisis estadísticos necesarios para comprobar las predicciones propuestas, tanto los análisis de las correlaciones entre cuestionarios como los análisis discriminantes para cada estudio. Los resultados se presentan por separado para cada uno de los estudios para facilitar el seguimiento de cada uno de ellos al lector. En el



capítulo 7 se exponen las conclusiones de la investigación y se repasan los resultados a la luz de anteriores investigaciones. Por último, en el capítulo 8 presentamos algunas perspectivas futuras que surgen de este estudio.

PARTE I. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA

Capítulo 2.

Modelo de personalidad de T. Millon



2. El modelo de personalidad de Millon

El campo de estudio de la personalidad está bastante disperso teóricamente, y se han elaborado diferentes modelos, estructuras e incluso número de variables para intentar describir y explicar el comportamiento de las personas.

Según qué autores analicemos han propugnado 3, 5, 16, etc., variables para definir la personalidad. Cada uno de estos autores ha dado importancia a un aspecto diferente de la personalidad: o al modelo teórico, o al desarrollo de instrumentos de medida, al desarrollo de técnicas terapéuticas..., etc.

El modelo teórico que presentamos es relevante precisamente por intentar unir algunos de estos aspectos: la descripción teórica del modelo, la clasificación diagnóstica, los instrumentos de medida y las técnicas terapéuticas. En este sentido, ha sido considerado, por el propio autor, como un modelo integrador por la importancia que le concede a la consideración de diversos modelos teóricos a la hora de construir, lo que se ha denominado, "*teoría biopsicosocial de personalidad*". Así, este modelo se construye asentándose en los modelos biofísicos, intrapsíquicos, conductuales, fenomenológico-sociales y evolutivos, dentro de los cuales se integra esta teoría biopsicosocial.

El desarrollo de este modelo viene apuntándose ya desde la primera obra relevante de Theodore Millon en 1969 (*Psicopatología moderna*, en español en 1981), obra en la que se empiezan a sentar las bases de un modelo que se ha ido desarrollando en los últimos 30 años y que, aún hoy en día, continúa reconceptualizándose.

Otro de los puntos clave en la obra de Millon fue la publicación del "*Millon Clinical Multiaxial Inventory (MCMI)*", ya que fue el primer instrumento que incluía bases de diagnóstico clínico. Después de esto, en 1980 participó en la tercera edición del DSM (DSM-III), en el cual introdujo gran parte del su



modelo en el eje desarrollado para los trastornos de la personalidad. Con el tiempo también se incluyó en las posteriores revisiones del DSM, el DSM-IV.

Podríamos decir que el modelo ha pasado por dos etapas más o menos diferenciadas, según la consideración de Ávila-Espada y Herrero (1995) y Davis (1999): la primera etapa es en la que se realiza una formulación de un modelo funcional interpersonal y en la segunda ya aparece un modelo evolucionista integrador que marca profundamente la obra del autor.

En la primera etapa, desde 1969 a 1990, Millon habla de un modelo Biosocial y señala que existen dos factores determinantes en la construcción del estilo de personalidad: la constitución biofísica y las experiencias pasadas (se analiza en el punto 2.2.). A partir de 1990, en la obra "*Toward a new personology: an evolutionary model*", Millon reconceptualiza su modelo de personalidad. Deduce que los principios de la teoría de la evolución son esencialmente universales, expresados en función de una variedad de áreas diferentes, como son aspectos físicos, químicos, biológicos y psicológicos y que estos influyen en la conducta humana. De esta forma, su obra podría ser considerada como una teoría ontogenética con estadios neuropsicológicos en 1969 para reconceptualizarse como una teoría de la filogénesis en 1990 (Davis, 1999).

En las páginas que siguen se desarrolla el modelo partiendo de la concepción de la personalidad que toma el autor, sin distinguir entre las dos etapas mencionadas anteriormente, así como las bases fundamentales de su modelo teórico. En segundo lugar, se analiza el proceso de adquisición de la personalidad en el niño elaborado en la primera parte de su obra. En tercer lugar, se incluye, por su relevancia en el desarrollo del modelo, la continuidad entre la personalidad normal y anormal. Por último, se estudian otras aportaciones relevantes del modelo, entre las que se encuentran la importancia de la clasificación en psicopatología, la elaboración de instrumentos de medida de la personalidad y la terapéutica que se deriva en los últimos años de este modelo teórico.



2.1. Concepción de la personalidad

En la psicología actual, lejos ya de estudiar aspectos parciales de la conducta humana, se tiende hacia el eclecticismo o la integración de los conocimientos aportados por las distintas áreas de la psicología para construir un modelo explicativo del comportamiento humano. Pese a la necesidad del estudio de áreas del individuo como el aprendizaje, la memoria, la atención, etc., es necesaria la integración de dichos conocimientos dentro de un modelo que pueda responder a por qué las personas nos comportamos de una forma determinada. Lo importante sería poder captar la esencia que nos permita entender y organizar los pensamientos, sentimientos y conductas de una persona.

Dentro de esta formulación de principios empiezan a aparecer teorías que pretenden explicar la conducta como un todo y no separada en áreas. Una de estas teorías podría ser la de Theodore Millon, denominada en sus primeros tiempos como Teoría Biopsicosocial. Este nombre responde a que, como se señalaba anteriormente, Millon se apoya en teorías previas para construir su modelo. Señala que muchas teorías de la personalidad se han desarrollado desde una teoría general concreta: psicodinámica, cognitiva, conductual, interpersonal o biofísica. Sin embargo, para Millon (1969, 1981a) estas teorías son incongruentes con la naturaleza intrínseca de la personalidad, puesto que ésta implica una conjunción de variables a través de las que se conforma una matriz de la persona, lo que no tienen en cuenta estas teorías, puesto que abordan únicamente una parcela de la compleja matriz psicológica que constituye la personalidad.

Por eso, en el mismo sentido en que las técnicas conductuales parecen más eficaces para la modificación de acciones problemáticas, los métodos cognitivos óptimos para reorganizar las distorsiones fenomenológicas y las técnicas intrapsíquicas especialmente aptas para la resolución de los procesos inconscientes, Millon propone que el modelo integrador es el más adecuado para explicar y tratar la personalidad y sus trastornos (Millon y Klerman, 1986;



Millon, Everly y Davis, 1995). Es decir, si cada modelo nos permite explicar mejor un área de la persona, un modelo que realmente integre conocimientos de la mayor parte de estos modelos nos permitiría entender mejor a la persona como a un todo.

Las principales críticas de Millon hacia las anteriores teorías de personalidad se centran en que son asistemáticas, los conceptos son a menudo vagos y los procedimientos por los que se derivan consecuencias empíricas son tenues. Los principios ambiguos en los que se basan hacen imposible derivar hipótesis sistemáticas y lógicas. Algunas teorías en personalidad y psicopatología han generado brillantes deducciones, pero algunas de esas ideas pueden ser atribuidas a su estructura, que clarifica sus principios centrales, la precisión de sus conceptos o sus procedimientos formales para la derivación de hipótesis. Es en esto donde los conceptos y leyes y ciencias adyacentes pueden llegar a modelos así como a teorías substantivas y datos que pueden aportar principios paralelos y observaciones de campo (Millon, 1991a). Por eso, para Millon una teoría coherente con el constructo de personalidad debería basarse en principios que trasciendan los diversos dominios de la persona.

Otros autores han intentado desarrollar modelos eclécticos, pero Millon se opone a este tipo de modelos por entender que un modelo de personalidad debe ir más allá de la coexistencia de dos o más orientaciones o técnicas previamente discordantes. Defiende, por tanto, una teoría integradora (ver, por ejemplo, Millon, 1969, 1981a; 1990; 1994).

Un análisis de la irrelevancia del eclecticismo, principalmente en la psicoterapia, lo podemos encontrar en Millon y Davis (1997a). El surgimiento de esta postura parte del estudio en las últimas décadas del siglo XX de dos tradiciones históricas en el estudio de la personalidad: nomotética e idiográfica.

La perspectiva nomotética tiene como su mejor representante las ideas de Allport (1937) quien propone su estudio centrándose en las generalizaciones



y las leyes aplicables a una población. Se centra en el análisis de necesidades, motivos, mecanismos, esquemas y defensas. La perspectiva idiográfica enfatiza el peso de las diferencias individuales. La personalidad del sujeto se entiende como fruto de la relación sujeto-medio, por lo que un análisis adecuado sería necesariamente biográfico. Por tanto, cualquier utilización de constructos sería sólo aceptada como punto de partida del análisis de la personalidad.

Tanto la perspectiva nomotética como la idiográfica de la personalidad no son satisfactorias en sus formas extremas para muchos autores (para una revisión, ver Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1999). Millon aporta en esta línea que la perspectiva nomotética no reconoce la singularidad de la persona y, por lo tanto, pierde la visión del pensamiento de partida, el deseo de entender al individuo. El enfoque idiográfico no reconoce que cada individuo debe ser comparado y contrastado con los demás. Cada persona es concebida en última instancia como el resultado de una historia transaccional única entre factores contextuales y constitucionales, que nunca ha existido antes ni volverá a existir en el futuro. Aunque cada biografía es única y muy relevante, por sí sola pierde la visión y la capacidad de generalización que esperamos de la conducta. Los constructos no pueden existir sin individuos con los que ser comparados ni los individuos pueden ser entendidos si no es a través de los constructos (Millon y Davis, 1996).

La perspectiva integradora propuesta por Millon busca una síntesis de estas dos grandes tradiciones en los modelos de personalidad. Idealmente, ambos aspectos de nuestra cultura deberían integrarse de forma que no sólo poseyésemos un conocimiento exhaustivo de cada constructo de la personalidad y su relación con otros a través de todos los ámbitos de la personalidad, sino también un conocimiento profundo del universo de mecanismos transaccionales a través de los cuales las personalidades individuales se transforman durante su desarrollo. Debe reconocerse, en primer lugar, que es necesario un punto de partida para comprender al individuo y, en segundo lugar, que las verdades universales y las particulares no pueden



reconciliarse completamente, pues en última instancia el individuo es un fenómeno singular que sólo es accesible parcialmente a la ciencia y a sus métodos. Cada teoría científica debe ser juzgada de acuerdo con el grado en que es, de forma simultánea, una explicación completa y parsimoniosa del comportamiento. Es difícil, según Millon, que los modelos que son una cosa u otra resulten tan productivos como los que satisfacen en gran manera ambos criterios (Millon y Davis, 1996).

En este sentido, la teoría sería integradora en la medida en que propone una serie de estilos y prototipos que son esencialmente nomotéticos dado que incorporan constructos desarrollados por modelos evolutivos (polaridades básicas humanas que después analizaremos) a los que suma un rango de subtipos de personalidad fruto de un estudio más específico e idiográfico (Millon y Davis, 1996). Hay unas características comunes a todas las personas, pero también hay un patrón individual de comportamiento y reacción ante los acontecimientos. Por tanto, una persona será resultado de una historia única de transacciones entre factores constitucionales neurobiológicos y contextuales que nunca antes existió y que no volverá a repetirse, puesto que la persona es única (op. Cit.). Sin embargo, los constructos requieren la comparación entre sujetos, ya que no podemos entender a la persona si no es por comparación con su entorno y con conceptos bien definidos.

La integración es, por tanto, un sistema sintetizado y sustantivo cuyo significado diferencial deriva de una antigua propuesta: el conjunto es mayor que la suma de sus partes (Millon, Everly y Davis, 1995; Millon y Davis, 1997a; Millon, 2000a). La personalidad es una combinación interconectada de conductas, cogniciones, procesos intrapsíquicos, etc., que fluyen a través de una maraña de bucles en feedback y de concatenaciones que se despliegan en series y que emergen en diferentes momentos como configuraciones dinámicas y cambiantes. Cada componente de estas configuraciones tiene un papel y un significado alterado en virtud del lugar que ocupa dentro de estas constelaciones en continua evolución (Millon y Davis, 1996).



Partiendo de esta concepción, Millon en los últimos años propone el concepto de “sistema” porque ofrece un nivel óptimo de precisión y alcance si se pretende crear un puente entre las perspectivas nomotética e idiográfica. Por definición, un sistema es un constructo integrador que contiene elementos estructurales y funcionales. La parte y el todo se unen mediante procesos autorreguladores. La unidad de análisis apropiada en los sistemas no es el rasgo ni la taxonomía, sino la limitación, que actúa para disminuir el número de estados o configuraciones que pueden asumir otras partes del sistema (Millon y Davis, 1996). La personalidad como un sistema (constructo) puede ser concebida como el equivalente psicológico del conjunto de estructuras y funciones del sistema biológico. Así, nuestro cuerpo como un todo está construido como un sistema de estructuras relativamente estables que se conectan funcionalmente de una forma eficiente y coherente; la personalidad representaría un sistema psíquico de estructuras y funciones que funcionan paralelamente al cuerpo. No es una unión de rasgos o conductas, sino que se construye como estructuras organizadas y estables y funciones coordinadas. El “sistema” es la suma y sustancia de lo que se entiende por personalidad (Millon y Klerman, 1986).

Siguiendo su modelo, la esencia de la personalidad residiría en su holismo implícito. Cada persona desarrollará un estilo de personalidad, según sus necesidades, motivos, mecanismos, rasgos, esquemas y defensas que forman parte de la personalidad, aunque individualmente nunca constituyen la historia completa del individuo. Como constructo, la personalidad busca englobar la matriz entera de la persona con el fin de diferenciar, del remolino de comportamientos, algunos principios subyacentes, lógicos y organizadores que engloban precisamente el funcionamiento individual. La personalidad nos lleva a observar los comportamientos manifiestos no uno a uno como si fuesen simplemente elementos de una lista, aislados a partir de un todo más amplio, sino que nos conmina a examinar los comportamientos en conexión uno con otro como medio por el cual inferir algún tema o unidad de propósito subyacente con el cual cada aspecto del todo es de algún modo numerable. Como constructo, la personalidad nos lleva más allá de la superficie, para sacar



conclusiones e integrar las diversidades manifiestas basadas en principios lógicos latentes (Millon y Davis, 1996).

Así, la personalidad se compone de múltiples aspectos que aisladamente no conforman al individuo, pero que unidos dan un patrón de comportamiento que se puede designar como personalidad. Sin embargo, estos rasgos de los que se compone la personalidad no son un popurrí de percepciones, pensamientos y conductas sin relación, sino una ajustada unión de actitudes, hábitos y emociones. Aunque al nacer podemos tener sentimientos y reacciones, más o menos aleatorias, las secuencias repetidas de experiencias reforzantes a las que estamos expuestos nos proveen de estrategias que empiezan a destacar y caracterizar nuestra personalidad distintiva y nuestra forma de afrontamiento con los demás y con nosotros mismos (Millon, 1981b). Este aspecto del desarrollo de la personalidad se expone más extensamente en el punto 2.2.

Finalmente, la personalidad para Millon engloba *“las características psicológicas más internas, ocultas y menos aparentes del individuo”*. Se concibe la personalidad como un patrón complejo de características psicológicas profundamente arraigadas, que son en su mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar y que se expresan automáticamente en casi todas las áreas de funcionamiento del individuo. Estos rasgos intrínsecos y generales surgen de una complicada matriz de determinantes biológicos y aprendizaje, y, en última instancia, comprenden el patrón idiosincrásico de percibir, sentir, pensar, afrontar y comportarse de un individuo (Millon, 1990; Millon y Davis, 1996).

Millon desarrolla esta teoría de aprendizaje biosocial con el objeto de obtener el establecimiento y reconocimiento de categorías de personalidad a través de deducciones formales (Millon, 1981b). Con esta teoría se pretende simplificar y ordenar el ámbito terminológico tan extenso en los últimos tiempos. Partiendo de los mismos principios que Darwin en la evolución de las especies, Millon propone derivar a partir de la observación clínica la estructura y estilo de



cada trastorno de personalidad en el DSM-III (Millon, 1981b; Millon, 1990; Millon, 2000b). Según Millon, un modelo de aprendizaje biosocial podría desarrollarse para clasificar estilos de vida en términos de tipos de refuerzo, los recursos que dan esos refuerzos y las conductas instrumentales que los individuos han aprendido a emplear para conseguirlos (Davis, 1999).

De esta manera, Millon parte de la concepción de que todas las especies buscan los mismos principios básicos, alimentarse, sobrevivir a otras especies y reproducirse para transmitir su herencia. Sin embargo, cada especie tiene su medio de adaptarse y estilo de supervivencia. En esta línea, la personalidad podría ser concebida como el estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro de una especie presenta para relacionarse con su gama típica de ambientes (Millon, 1990; 1994; 2000b). De este modo, podría señalarse un paralelismo entre la filogénesis de la evolución genética de las especies y el desarrollo ontogenético de las estrategias individuales de adaptación (es decir, el estilo de personalidad).

Con el fin de obtener una base conceptual acorde con estas ciencias y construir un modelo preliminar sobre los estilos normales y anormales de la personalidad, Millon (1990; 2000b) utilizó cuatro esferas en las que podrían aplicarse los principios evolutivos y ecológicos, denominadas “existencia”, “adaptación”, “replicación” y “abstracción”.

“Existencia” se refiere a la transformación causal de los estados menos organizados en estados con estructuras distintivas de mayor organización. Tiene que ver con la formación y mantenimiento de fenómenos discernibles, con los procesos de evolución que mejoran y preservan la vida y con la bipolaridad psicológica placer / displacer, que veremos a continuación.

“Adaptación” hace referencia a los procesos homeostáticos utilizados para sobrevivir en los ecosistemas abiertos. Se relaciona con el modo cómo los organismos se adaptan a sus ecosistemas circundantes, a los mecanismos



empleados para modificar o acomodar esos ambientes y a la bipolaridad psicológica actividad / pasividad.

“Replicación” pertenece a los estilos de reproducción que maximizan la diversificación y la selección de los atributos ecológicamente efectivos. Se refiere a las estrategias utilizadas para reproducir organismos efímeros, a los métodos que tienden a maximizar el individualismo y la protección de la progenie y a la bipolaridad psicológica sí mismo / otros. “Abstracción” tiene que ver con la aparición de capacidades que fomentan la planificación anticipada y la toma de decisiones basada en el razonamiento.

A partir de este esquema tripartito, Millon (1969, 1981a) derivó patrones de personalidad de afrontamiento que, en último término, se correspondían detalladamente con cada uno de los trastornos de la personalidad oficiales del DSM-III, de tal forma que a partir de las tres polaridades se podían derivar todos los trastornos de personalidad enumerados en el Eje II del DSM. Estas polaridades recurren a principios evolutivos básicos y a estrategias de supervivencia para proporcionar las hipótesis explicativas sobre las formas normales y clínicas de la personalidad.

Respecto a los objetivos de la existencia, indica que existen dos tendencias opuestas en equilibrio, la dimensión placer-dolor reconoce que, en último término, las motivaciones apuntan hacia una de dos direcciones: tendencia hacia los acontecimientos que son atractivos o que nos refuerzan positivamente, frente a la tendencia a alejarse de los que son aversivos o son reforzados negativamente. La segunda se refiere a las estrategias de replicación, e implica la polaridad sujeto-objeto que se refiere a que entre todos los objetos de nuestro entorno existen dos que destacan entre los demás por su poder para afectarnos: nosotros mismos y los otros. Es decir, se basa en dónde busca la persona la fuente del refuerzo y la satisfacción, en sí mismo promocionando y extendiendo el propio “yo” o en los otros, protegiéndolos. La tercera de las áreas se relaciona con los modos de supervivencia primarios y se representa por la polaridad actividad-pasividad. Esta polaridad se refiere a



que el amplio abanico de comportamientos en los que puede verse involucrada una persona puede ser agrupado en función de si el individuo toma la iniciativa para configurar los acontecimientos que le rodean o si su comportamiento es básicamente reactivo a ellos. Se caracteriza por tener un estilo “pasivo”, inerte, reactivo y estático frente a una actitud “activa”, alerta, emprendedora y móvil.

Lo que la teoría afirma es que a partir del conocimiento de los defectos o desequilibrios en estas tres polaridades es posible derivar de forma deductiva los trastornos incluidos en la taxonomía de la personalidad.

A partir de estas tres polaridades, Millon (1969, 1981a) derivó una taxonomía de aprendizaje biosocial que combinaba en una matriz 4X2, con lo que obtenía ocho tipos básicos a los que se añadieron tres trastornos graves para formar un total de 11 patrones de personalidad teóricos.

En 1990 Millon redefinió su modelo de la personalidad y sus trastornos. El cambio fundamental reflejaba una reevaluación de las características más profundas o latentes en las que se basa el funcionamiento humano. Millon tomó la decisión de desviar su foco de atención desde la psicología a las expresiones de la naturaleza que caen fuera de este campo, con lo que llegó a la conclusión de que la mejor manera de explicar las leyes más profundas del funcionamiento humano consistía en examinar los principios universales derivados de manifestaciones no psicológicas de la naturaleza. Mediante estas redefiniciones, Millon dedujo que los principios y procesos de la evolución eran esencialmente universales, aunque se expresaran de diversas formas, por ejemplo, en la física, la química, la biología y la psicología.

En estrecha relación con las tareas evolutivas que se presentan en el punto 2.2. y relacionadas con etapas neurobiológicas específicas, Millon propone el estudio de los estilos de la personalidad en función de tres ejes centrales: metas motivacionales, procesos cognitivos y vínculos psicosociales. A partir de estos tres ejes elabora el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS).



El último concepto que Millon incluye en su concepción de la personalidad es el concepto de sinergia (Millon, 1999a, 2000b), que surge para unir los diferentes ámbitos que componen actualmente el campo de estudio de la personalidad y que Millon venía explicando desde el inicio de su modelo. Estas áreas son las siguientes:

1. Teorías conceptuales de las cuales se pueden derivar deducciones proposicionales.
2. Estas teorías deberían llevar al desarrollo de taxonomías coherentes con las que se caractericen los rasgos centrales de su dominio.
3. Estas ciencias deben poseer una serie de instrumentos empíricos con los que se pueden identificar y cuantificar los conceptos contenidos en sus teorías.
4. Además de la teoría, la nosología y las herramientas diagnósticas, las ciencias clínicas maduras poseen técnicas de intervención orientadas hacia el cambio, terapéuticamente óptimas para modificar los elementos patológicos de su campo.

A continuación hablaremos sobre el desarrollo de la personalidad vista desde el modelo de Millon y abordaremos los tres últimos puntos de este concepto de sinergia o Psicodinergia que plantea Millon.



2.2. Teoría del desarrollo de la personalidad según Theodore Millon

La etiología del desarrollo de la personalidad que plantea el autor como Teoría Biosocial se basa en la afirmación de que no existe separación entre los factores biogénicos y psicogénicos en el desarrollo de la personalidad, sino que actúan en reciprocidad y evolucionan. El autor señala lo siguiente: *“La etiología en psicopatología puede considerarse como un proceso de desarrollo en el que fuerzas intraorganísmicas y ambientales despliegan no sólo una reciprocidad y circularidad de influencia, sino también una continuidad ordenada y proseguida a través de toda la vida del individuo”* (Millon, 1974a). Es decir, el desarrollo de la personalidad es función de una interacción compleja de los factores biológicos y ambientales (Millon y Everly, 1994). El impacto relativo que cada grupo de factores tendrá sobre el desarrollo de la personalidad de un individuo dependerá de la potencia y cronicidad de la influencia de cada factor. Estas influencias variarán de individuo a individuo, aunque es muy probable que los factores biológicos sean los que establezcan los fundamentos que guíen el desarrollo de la personalidad, y los ambientales actúen para dar forma a su expresión. Esta interacción entre fuerzas intraorganísmicas y ambientales empieza con la concepción del niño y continúa a través de toda su vida (Millon, 1981b), de tal forma que al nacer estamos dispuestos genéticamente para ser similares a nuestros padres y con el paso del tiempo cada niño evoluciona según un ritmo propio, teniendo cada niño una velocidad de desarrollo (Millon, 1974a).

En los párrafos siguientes analizamos en primer lugar las influencias biológicas y en segundo lugar el desarrollo ambiental del niño.

1. Influencias biológicas:

En la obra de Millon se pone de manifiesto la importancia que tienen las características morfológicas, endocrinas, fisiológicas y químicas del cerebro en el desarrollo y la conducta. Los biólogos saben que el cerebro tiene como función decidir cómo y cuándo los hechos van a ser experimentados. El



sistema nervioso de cada persona selecciona, transforma y registra hechos objetivos de acuerdo a las características biológicas distintivas. Aunque está lejos todavía encontrar cómo actúa este complejo sistema, se sabe que los aspectos biológicos influyen en la constitución de la personalidad (Millon, 1981b).

Dentro de las influencias biológicas se ha investigado el papel de la herencia, del temperamento y de la individualidad biofísica. El papel de la herencia se ha tenido en cuenta principalmente en estudios que comparaban rasgos de miembros de la misma familia, observándose coincidencias importantes entre ellos. Pese a encontrar esta influencia de la herencia, los psicólogos de la personalidad insisten en que las disposiciones genéticas pueden ser modificadas por los factores ambientales. La mayor prueba radica en que los factores genéticos predisponen a ciertos rasgos, pero no los determinan (Millon, 1981b).

En cuanto a las disposiciones de temperamento con las que nace un niño sabemos que al nacer posee un patrón distintivo de disposiciones y sensibilidad ante el mundo que es lo que se considera su temperamento. Sin embargo, los niños se diferencian en algunos aspectos que describe Millon (1981b): difieren en la regularidad de sus funciones vitales; en su reactividad autonómica; en la reactividad ante la estimulación y la adaptación al cambio; en los estados de ánimo característicos como claramente positivos o negativos; muestran diferentes niveles e intensidad de respuesta y en la distractibilidad y persistencia. Aunque estos comportamientos tempranos se modifiquen en la infancia, esta continuidad no puede ser atribuida enteramente a la persistencia de la dotación innata, sino que las experiencias posteriores sirven para reforzar las características que se mostraban en el nacimiento. Esto ocurre en gran medida porque las conductas iniciales de los niños transforman el medio, lo que hace que intensifiquen y acentúen las conductas iniciales (Millon, 1981b).

Dentro de estas características temperamentales hay que considerar dos aspectos: por un lado el aprendizaje adaptativo y por otro el reforzamiento



recíproco. En cuanto al primero, indica que las disposiciones biológicas de maduración infantil son importantes porque aumentan la probabilidad de que ciertas clases de conducta sean aprendidas, de tal modo que se aprenderán aquellas conductas para las que el niño está predispuesto biológicamente. El reforzamiento recíproco hace referencia a que el temperamento de los niños evoca acciones de los otros que acentúan la disposición inicial. Esto es así, porque los estados de ánimo biológicos y los niveles de actividad no son sólo conductas propias de los niños, sino también de sus padres, por lo que estos tienden a actuar con comportamientos que refuerzan las conductas de los niños. Por ejemplo, si la disposición del niño es a ser adaptable y cariñoso, la madre reforzará rápidamente al niño con una actitud positiva hacia él; mientras que si el niño llora con frecuencia, está tenso y es difícil de cuidar, la madre reaccionará con fatiga, hostilidad y malestar hacia él (Millon, 1981b).

El último de los aspectos biológicos a tener en cuenta es la individualidad biofísica. En la constitución física del cerebro existen múltiples diferencias entre unos individuos y otros, lo que influye en el funcionamiento psicológico. Esto puede influir en el carácter de la experiencia y el curso del aprendizaje y el desarrollo, por lo que diferencias interindividuales en la estructura anatómica y la organización pueden dar lugar a un amplio espectro de efectos psicológicos relevantes (Millon, 1981b). Además de las diferencias anatómicas habría que tener en cuenta la influencia de la bioquímica cerebral en el desarrollo de las funciones psicológicas. La idea de un espectro de variaciones constitucionales naturales en la estructura neurológica y funcionamiento bioquímico puede aportar información al estudio de los factores biogenéticos que aparecen con los trastornos y disfunciones.

2. Desarrollo precoz:

En el anterior apartado de influencias biológicas hemos señalado cómo Millon hacía hincapié en que estas influencias pueden afectar a las manifestaciones conductuales de una persona, pero es evidente que no las determinan, puesto que con las mismas disfunciones orgánicas hay personas



que viven adaptadas en su ambiente mientras que otras no. Las conductas patológicas que son consecuencia de una anomalía biológica no son simples productos de éstas, sino que surgen a través de una compleja secuencia de interacciones que incluyen experiencias ambientales y aprendizaje social.

La interacción entre factores biológicos y ambientales no es unidireccional, especialmente en el caso del desarrollo precoz. La maduración biológica depende de la experiencia ambiental favorable y el desarrollo del sustrato biológico puede interrumpirse por privación estimular en períodos sensibles del desarrollo neurológico, que tiene una continuidad intrínseca a través de la vida. El autor defiende que los acontecimientos vividos en la infancia son más significativos para la formación de la personalidad que los acontecimientos recientes y que las conductas actuales están relacionadas con la experiencia temprana (Millon, 1981b).

En el desarrollo precoz hay dos aspectos significativos que son la plasticidad maduracional y los “estímulos nutrientes”. La plasticidad maduracional se refiere a que existen determinadas conductas que pueden conllevar consecuencias psicológicas que afecten tan profundamente al desarrollo de las estructuras biológicas que las transformen completamente. En este sentido, las experiencias cercanas son centrales para el desarrollo de las experiencias posteriores ya que los períodos de maduración estructural ocurren en estados prenatales y continúan en los primeros años de vida (Millon, 1981b). Los estímulos nutrientes se refieren no sólo a la nutrición básica y obvia, sino a los estímulos que durante la maduración del organismo afectan a la composición química, a su tamaño final y a las vías de conexiones neuronales en el cerebro. La creencia de que la maduración del organismo requiere periódicos estímulos nutrientes para el desarrollo sugiere que el organismo busca un nivel óptimo de estimulación principalmente en los primeros años de vida (op. Cit.).



A partir de estos conceptos, Millon (1969, 1981a) ha desarrollado una teoría de las etapas de crecimiento neurológico que considera el desarrollo como moldeado por estímulos nutricionales durante las etapas importantes del crecimiento neurológico. La noción de que existen períodos “sensibles” del desarrollo neurológico implica que existen períodos limitados de tiempo durante los cuales son necesarios estímulos particulares para el total desarrollo madurativo. Estas etapas neuropsicológicas del desarrollo son:

1. Fijación sensorial (0-18 meses): en esta etapa se produce una maduración rápida de sustratos neurológicos para los procesos sensoriales, así como el apego y dependencia del bebé hacia los otros.
2. Anatomía sensoriomotora (12 meses a los 6 años): diferenciación rápida de las capacidades motoras, que se coordinan con las funciones sensoriales establecidas.
3. Iniciativa intracortical (4 años y toda la adolescencia): rápido desarrollo de los centros corticales superiores, lo que permite al niño reflexionar, proyectar y actuar independientemente de la vigilancia paterna.

A partir de lo dicho anteriormente y tal y como se concibe el desarrollo, Millon expone cómo se configuran la maduración y los aprendizajes significativos. En el primer año de vida, los niños se ocupan en una gran variedad de respuestas conductuales. Aunque los niños mostrarán lo que parecen ser características constitucionales de nacimiento, la manera de reaccionar hacia sí mismos y hacia su entorno tiende, al principio, a ser cambiante e impredecible para el observador. Parece que estas respuestas conductuales tienen una función exploradora. A través del aprendizaje por “ensayo y error” el niño aprende qué respuestas son efectivas y cuáles no lo son. Descubre qué respuestas le conducen hacia un refuerzo (placentero) y qué respuestas son inefectivas o castigadas (no placenteras). A medida que el niño se desarrolla y madura, tienen lugar un proceso moldeador. Los que observan al niño pueden ver que empieza a practicar respuestas conductuales



específicas bastante consistentes en situaciones diferentes. El niño está demostrando un hábito. Mientras el niño continúa madurando, comienza a mostrar un grupo repetitivo de hábitos. Estos pueden ser considerados como un rasgo. Finalmente, la conducta de los niños cristaliza en un patrón preferido de comportamientos. Estos patrones no sólo se vuelven resistentes a la extinción, sino que el hecho de que hayan tenido éxito en el pasado hace a estos patrones de respuesta altamente prioritarios. Así, dada una continuidad en el desarrollo biológico básico y un rango de experiencias para seleccionar y adoptar respuestas conductuales, el niño puede estar capacitado para desarrollar un patrón distintivo de interacción intrapersonal y con el entorno que es profundamente incorporado y no fácilmente erradicable. En resumen, según Millon, estas características son la esencia y la suma de la personalidad del niño (Millon y Everly, 1994). El hecho de que las conductas tempranas contribuyan de forma desproporcionada a la conducta aprendida se debe a que son difíciles de extinguir por el hecho de que es un aprendizaje presimbólico, fortuito y generalizado. Esto es debido al carácter repetitivo de la experiencia, la tendencia de las relaciones interpersonales a reforzarse recíprocamente y la perseverancia de componentes tempranos de carácter (Millon, 1974a).

Las disposiciones biológicas del niño en vías de maduración son importantes porque refuerzan la probabilidad de que determinadas clases de conducta sean aprendidas (Millon, 1974a). Por tanto, el patrón de aprendizaje biosocial que defiende el autor proviene en gran parte de la tesis de que el patrón constitucional del niño conforma sus experiencias de refuerzo social y actúa en reciprocidad con las mismas.

El aprendizaje en el niño se asienta en dos ejes principales: el aprendizaje interpersonal y el aprendizaje de las estrategias de afrontamiento intra e interpersonal. El aprendizaje interpersonal y de las actitudes sobre sí mismo está categorizado por tres etapas: el aprendizaje de la confianza en los otros, el aprendizaje de la competencia y el aprendizaje de la identidad personal, donde culmina el proceso de integración del concepto de sí mismo, imagen y esquema corporal. El aprendizaje de las estrategias de afrontamiento



intra e interpersonal da lugar al predominio de un estilo básico de personalidad en cada individuo, aunque se adquieran características de diversos estilos que son utilizadas de manera complementaria o alternativa (Ávila-Espada y Herrero, 1995).



2.3. Continuidad entre personalidad normal y patológica

La importancia de este punto para el desarrollo del modelo requiere un apartado separado del resto de la teoría. Para Millon, la personalidad está orientada en un continuo, en el cual encontramos en un lado la personalidad normal y en el otro la patológica, insistiendo en que no existe una línea que separe tajantemente lo normal y lo patológico, ya que la patología tiene los mismos determinantes que el funcionamiento normal. Esto lo justifica en cada una de sus obras (Millon, 1974a; Millon, 1974b; Millon, 1981b; Millon y Everly, 1994, etc.). Explica que la psicopatología está conformada según los mismos procesos y principios que los que intervienen en el desarrollo normal y el aprendizaje; sin embargo, debido a diferencias en el carácter, el tiempo, la intensidad o la persistencia de determinadas influencias, algunos individuos adquieren hábitos y actitudes mal adaptados, en tanto que otros no lo hacen (Millon, 1974a; Millon, 1974b). Según Millon (1974a), la línea que separa la conducta normal de la anormal es tan fina que la persona puede tener un funcionamiento normal en algunas áreas mientras que en otras no, además de que las circunstancias ambientales pueden ser tan cambiantes que determinadas estrategias pueden ser saludables en un momento y no en otro.

Señala este autor que el criterio más común a la hora de distinguir entre normalidad y anormalidad es el criterio estadístico, que indica que la normalidad está determinada por aquellos comportamientos que son más frecuentes en el grupo social, y la anormalidad por las características más infrecuentes en dicha población (Millon, 1981b). Las distinciones entre normalidad y patología son en parte construcciones sociales o artefactos culturales. Debido a su carga social, los aspectos positivos de la normalidad están ejemplificados por los comportamientos y las costumbres que son prototípicos para el grupo de referencia del individuo. Por el contrario, la patología o la anormalidad se ejemplifican mediante comportamientos poco frecuentes, irrespetuosos u hostiles con relación al grupo de referencia. No obstante, uno podría estar en desacuerdo con la idea de que la anormalidad es un gran constructo social, cuyo origen debe ser reconocido y que además tiene



un contenido heurístico, sin reificación. Si esto fuera así, la normalidad y la patología podrían considerarse conceptos relativos y representando puntos arbitrarios en un gradiente o continuo, de tal forma que no existiría una línea divisoria clara entre el comportamiento normal y el patológico (Millon y Davis, 1996).

Entre los diversos criterios ajenos a la cultura utilizados para definir la normalidad, están la capacidad para funcionar de forma autónoma y competente, la tendencia a adaptarse de forma eficaz y eficiente al propio entorno social, la sensación subjetiva de satisfacción y la capacidad para poner en marcha o mejorar las propias potencialidades. La psicopatología, por tanto, debe entenderse como la presencia de un déficit en alguna de las cualidades antes mencionadas o de características que limitan activamente el desarrollo de estas capacidades (Millon y Davis, 1996).

Millon es partidario, por tanto, de la continuidad sindrómica en la diferenciación entre patrones de personalidad normales y patológicos. Los trastornos de personalidad podrían ser considerados de este modo como representaciones de desviaciones exageradas y patológicamente distorsionadas emanadas de una distribución de rasgos normales y saludables y no como la intromisión de alguna fuerza externa extraña sobre la personalidad del individuo (Millon y Everly, 1994).

En sus formulaciones, Millon (1969, 1981a) subraya el carácter central de los patrones de personalidad, para romper con el viejo hábito mental que induce a creer que todas las formas psicopatológicas son enfermedades, es decir, entidades identificables, ajenas al individuo; intrusos que se adhieren insidiosamente a la persona y destruyen sus funciones normales. Incide en la idea que impera en la psicopatología actual sobre el escaso crédito que tiene el concepto de enfermedad, considerándose los desórdenes y perturbaciones en términos de capacidad total del paciente para hacer frente a las tensiones. Por este motivo, en medicina se considera que la constitución del paciente (su



vitalidad y vigor) es la que determina la propensión a la enfermedad o su capacidad de resistencia a la misma (Millon, 1969, 1981a).

Pese al carácter tenue y fluctuante de la distinción entre normalidad y patología, señala que puede ser útil desarrollar algunos criterios que hagan viables estas distinciones (Millon, 1969, 1981a). La personalidad emerge como resultante de dos procesos: cómo el individuo interactúa con las demandas de su medio ambiente y cómo se relaciona consigo mismo. Cuando el individuo exhibe la capacidad de enfrentarse a su medio ambiente en forma flexible y apropiada y cuando sus percepciones y conductas características favorecen incrementos de satisfacción personal, entonces puede decirse que posee un patrón de personalidad sano y normal. De este modo, cuando se responde a las responsabilidades corrientes y a las relaciones diarias de forma rígida o deficiente, o cuando las percepciones y las conductas características del individuo favorecen un aumento de molestia personal o reducen sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo, entonces puede decirse que existe un patrón de personalidad patológico (Millon, 1969, 1981a; 1974a; Millon y Davis, 1996).

Es decir, desde el punto de vista del desarrollo, la patología de la personalidad es el resultado de las mismas fuerzas implicadas en el desarrollo del funcionamiento normal. Son las diferencias importantes en relación con el carácter, la duración y la intensidad de estas influencias las que provocan que ciertos individuos presenten elementos patológicos, mientras que otros desarrollan rasgos más adaptativos (Millon y Davis, 1996).

El resumen de este desarrollo podría ser el siguiente (Millon y Everly, 1994): Un individuo se puede considerar como normal y saludable cuando:

1. Muestra capacidad para relacionarse en su entorno de una manera flexible y adaptativa.
2. Las percepciones características del individuo de sí mismo y del entorno son fundamentalmente constructivas.



3. Los patrones de conducta manifiesta predominantes del individuo pueden ser considerados como promotores de salud.

Un individuo se puede considerar que posee una personalidad anormal cuando:

1. La persona intenta afrontar las responsabilidades y relaciones cotidianas con inflexibilidad y conductas desadaptativas.
2. Las percepciones características de sí mismo y del entorno son fundamentalmente autofrustrantes.
3. Los patrones de conducta manifiesta del individuo tienen efectos perniciosos para la salud.

Así, los patrones patológicos de personalidad se distinguen de los normales por su escasa flexibilidad de adaptación, su tendencia a crear círculos viciosos y su escasa estabilidad ante situaciones creadoras de estrés.

Cuando Millon revisa su modelo de trastornos de personalidad en los años 90, usa su modelo evolutivo para desarrollar dimensiones de medida que podrían incluirse en rasgos de personalidad normal. Sin abandonar sus ideas de los estilos de personalidad, crea 24 escalas para medir 6 metas motivacionales, 8 modos cognitivos y 10 conductas interpersonales, áreas que constituyen el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) cuestionario que se analiza más profundamente en el capítulo 3.

En su diferenciación entre personalidad normal y patológica incluye la diferenciación entre patrones y estilos. En general, usa el término patrón cuando se refiere a la personalidad patológica, mientras que usa el término estilo para hablar de personalidad normal (Millon, 1984).

Millon habla de patrón de personalidad para referirse a los modos intrínsecos y penetrantes de funcionar que surgen de la matriz entera de la historia del desarrollo individual y caracterizan ahora sus percepciones y sus maneras de comportarse con respecto a su medio ambiente. El patrón está



compuesto de conductas que provienen de una acción recíproca constante y penetrante tanto de disposiciones biológicas como de experiencia aprendida y no son mezcla de conductas, sino una organización estrecha de necesidades, actitudes y conductas. Este patrón de personalidad del individuo se convierte en el fundamento para su capacidad de funcionar en una forma mentalmente sana o enferma (Millon, 1974a; 1969, 1981a).



2.4. Otras aportaciones del modelo

Hasta ahora hemos analizado los puntos principales del desarrollo teórico planteado por Millon, pero también este autor señala la necesidad de desarrollar otros aspectos a partir de la teoría, conformando un modelo completo. De este modo, señala que es fundamental partir de un modelo teórico, a partir del cual se pueda elaborar una clasificación diagnóstica, instrumentos de medida y una psicoterapia integradora. En este momento analizamos cada uno de estos puntos.

El primer aspecto a destacar es la importancia de la taxonomía o clasificación diagnóstica en el modelo de Millon. Como se vio en el punto 2.1., el concepto de sinergia pretendía unir cuatro áreas que Millon considera inseparables en el desarrollo de modelos psicológicos. En este momento abordamos la clasificación de los trastornos de personalidad, teniendo en cuenta lo que acabamos de ver, es decir, que la personalidad normal y la patológica coexisten en un continuo.

Este autor aboga por derivar los trastornos de personalidad a partir del modelo teórico que ha ido desgranando a lo largo de los últimos 20 años. El primer intento de clasificación lo realizó en el manual diagnóstico DSM-III, donde se incluyen los trastornos de personalidad dentro del Eje II.

El sistema de clasificación, definido como un enfoque de Aprendizaje Biosocial, fue desarrollado por Millon como un intento de mejorar los defectos inherentes a los sistemas DSM previos para trastornos de personalidad. Algunos aspectos de este sistema han sido incorporados a los sistemas de clasificación DSM-IV y posteriores para los trastornos de la personalidad (Eje II) (Millon, 1981b; Millon y Everly, 1994). Defiende este sistema de clasificación porque:

1. Constituye una teoría del desarrollo y psicopatología de la personalidad coherente e integradora.



2. Reconoce la covarianza o agrupación natural que ocurre entre varios aspectos de las personalidades específicas o los trastornos de la personalidad.
3. Sensibiliza al médico con los síntomas típicos cotidianos de los trastornos de la personalidad, al tiempo que da cuenta de sus síntomas más importantes.
4. Utiliza tanto pruebas generadas empíricamente como formulaciones teóricas en apoyo de sus tipologías.
5. Tiene en cuenta la gravedad para la diferenciación de los trastornos.
6. Reconoce el valor de la descripción de la personalidad y sus trastornos mediante la utilización de criterios descriptivos situados a lo largo de una graduación descriptiva continua que colectivamente refleja un rango de síntomas potencialmente amplio y de intensidad variable en lugar de utilizar estados sintomáticos independientes para describir los trastornos de la personalidad.

En contra de las críticas que se han efectuado a la clasificación, Millon plantea que es necesaria porque sirve para simplificar la búsqueda de las características relevantes y porque sirve como punto inicial de valoración para el clínico. Argumenta que el dilema podría solucionarse con: 1) El refinamiento de los sistemas de clasificación; 2) el uso apropiado de tales sistemas; y 3) comprensión por parte de los clínicos de que las clasificaciones o etiquetas nunca pueden ser un fin por sí mismas (Millon y Everly, 1994).

En uno de sus artículos Millon define los conceptos de la clasificación en psicopatología, su lógica, las alternativas que existen y los estándares (Millon, 1991b). En este artículo señala que la clasificación es necesaria porque impide la proliferación de términos distintos para explicar conductas similares y así no incurrir en la confusión. Los procesos de definición y clasificación, son por tanto, imprescindibles para sistematizar la observación y el conocimiento científico (op.cit.).



De hecho, la inclusión de los trastornos de personalidad en el DSM-III en 1980 supuso un cambio en el esquema diagnóstico, ya que los trastornos de personalidad requerían un eje propio de los trastornos mentales. Millon lo define como una teoría coherente de clasificación diagnóstica que ha permitido ir desarrollando las nuevas revisiones del manual diagnóstico (Millon, 2000a). El DSM-III era mucho más extenso y abarcativo que sus predecesores. Su carácter sistemático y su formato multiaxial que permitía la reformulación del psicodiagnóstico dándole claridad y facilidad le convertía en un criterio de máxima utilidad para los clínicos (Millon, 1983).

El mismo Millon señala que con el paso del tiempo se ha investigado el DSM-III y se han obtenido algunos datos que indicaban su necesidad de adecuación, lo que se vio modificado en las posteriores versiones del manual diagnóstico, como el DSM-IV (Millon, 2000a). Así, señala que la fiabilidad interjueces ha mejorado en posteriores clasificaciones, aunque muchos de los criterios del DSM-III siguen obteniendo apoyo empírico (Millon, 1987).

Otra de las aportaciones del modelo es la construcción de instrumentos de medida derivados de su modelo teórico. Esta construcción se ha emprendido para garantizar la uniformidad instrumental y la calidad psicométrica de los instrumentos dedicados a evaluar su modelo teórico (Sánchez-López y Casullo, 2000).

En esta línea, Millon ha construido cuestionarios como el MCMI (Millon Clinical Multiaxial Inventory), el MAPI (Millon Adolescent Personality Inventory) el MPDC (Millon Personality Disorder Checklist), y el MIPS (Inventario Millon de Estilos de Personalidad). El MPDC y el MCMI son cuestionarios contruidos para medir estilos de personalidad clínicos. El MCMI, junto con sus reformulaciones, es el cuestionario quizá más conocido del autor y el que más referencias bibliográficas aporta en todo el mundo. Lo define como un instrumento construido explícitamente para diagnosticar y relacionar la “distimia” en la personalidad borderline o la “ansiedad generalizada” en el



trastorno “narcisista”; de tal forma, que sus instrumentos, y éste en particular, representan esa tendencia que él señala hacia herramientas holísticas de personalidad (Millon, 2000b). Se puede revisar las diferencias entre el MCMI y el MCMI-II en Millon (1992) y las reflexiones para el futuro con el MCMI-III en Millon y Davis (1997b). Recientemente ha sido adaptado en España por TEA (Ávila-Espada, 1998).

En la Universidad de Barcelona actualmente están trabajando con la adaptación del cuestionario para adolescentes, el MAPI (Pont, 1998).

Además del desarrollo de instrumentos de medida, Millon señala la importancia de generar un modelo terapéutico que permita integrar todos los conocimientos anteriores. En este punto incluye el concepto de sinergia en psicoterapia, que ya vimos en el punto 2.1. Introduce este concepto como una conexión y organización de partes diversas en la terapia, que normalmente están separadas, para crear un proceso de interrelación entre esas partes. La terapia sinérgica podría ser aplicada en diversas condiciones clínicas, pero sería en el ámbito de los trastornos de personalidad donde sería más efectiva, en la misma medida que las técnicas conductuales lo son para modificar problemas de conducta (Millon, 2000b). El tratamiento podría ser organizado sinérgicamente, en el sentido de fluir a partir de los procedimientos establecidos anteriormente: planificar la terapia a partir de las recomendaciones de los instrumentos de medida, que, a su vez, han sido contruidos para representar la taxonomía multiaxial, la cual, a su vez, deriva de una teoría acorde con ciertos principios universales de la naturaleza.

En la intervención psicodiagnóstica, Millon plantea la integración de técnicas que se utilizan en series temporales y que promueven el cambio que podría no ocurrir si usásemos solamente una técnica. La integración insiste en la primacía de una gestalt que da coherencia, da una estructura interactiva y crea un orden entre los elementos. Cada personalidad es una síntesis y sistema sustantivo: *“el todo es más grande que la suma de sus partes”*. Los problemas de los pacientes son una estructura de conductas, cogniciones,



procesos intrapsíquicos, que, juntos, dan lugar a un proceso que emerge en diferentes momentos y en una configuración dinámica y cambiante. La psicoterapia se concibe así como una configuración de estrategias en las cuales una técnica de intervención es seleccionada no sólo por su eficacia en resolver un trastorno concreto, sino por su contribución a la constelación de técnicas usadas en el tratamiento, de las cuales no es más que una parte (Millon, Everly y Davis, 1995; Millon, 1988; Davis, 1999). Millon señala que la “revolución” que plantea es que los trastornos clínicos no son exclusivamente conductuales o cognitivos o inconscientes, sino que estos no son más que una parte del “todo” que es la persona. Los rasgos y expresiones psíquicas son sistemáticos y multioperacionales, por lo que una parte del sistema no existe sin relación con los otros (Millon, 2000b). La personalidad, cuando hay un trastorno, es algo que hay que recomponer en la terapia, lo que pretende demostrar en un libro reciente (Millon, 1999b).

Algunos de los procedimientos de esta psicoterapia son, descritos por Millon (1988; 1999b; 2000b) y Davis (1999):

1. “Parejas potenciadas”: métodos de tratamiento combinados simultáneamente que superan las características problemáticas que pueden darse si cada técnica se administra por separado. Se intenta el cambio desde diversos frentes, por lo que el tratamiento está orientado a más de un dominio expresivo del trastorno clínico.
2. “Secuencia catalítica”: aquí se intenta coordinar el orden en el que se optimiza el impacto del cambio mediante la secuencia temporal. Las combinaciones terapéuticas y los progresos son diseñados para optimizar el impacto de los cambios de la manera en que puedan ser más efectivos.

Debajo de estos complejos nombres, Millon pretende una configuración de estrategias y tácticas en las que cada técnica de intervención es seleccionada no sólo por su eficacia para resolver un problema particular, sino



también por su contribución al procedimiento terapéutico global, del cual forma parte (Millon, 2000b).

Capítulo 3.

Inventario Millon de Estilos de Personalidad



3. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad

Una de las contribuciones más singulares y de mayor repercusión del modelo de personalidad propuesto por Theodore Millon es la posibilidad de desarrollar instrumentos de evaluación a partir del modelo. Según Ávila-Espada y Herrero (1995) algunas de las ventajas de estos instrumentos son:

1. Frente a los instrumentos de evaluación clínica tradicionales que emplean transformaciones de puntuaciones directas a puntuaciones típicas, al asumir la hipótesis de la distribución normal de los individuos para cada rasgo o dimensión evaluado, los instrumentos generados por Millon y sus colaboradores utilizan datos de tasas bases o índices de prevalencia para establecer las puntuaciones de corte para los verdaderos positivos y verdaderos negativos, asegurando así que los valores extremos superiores (y las configuraciones de perfil) así identificadas, corresponden fielmente al patrón actual y frecuencia de aparición de un determinado trastorno en la población objeto.
2. La selección de los ítems y el desarrollo de las escalas en estos instrumentos implica haber superado tres etapas de validación: teórica-sustantiva (concordancia o respaldo con la fundamentación teórica expuesta); estructural-interna (comprobación de su fiabilidad y consistencia interna); y de validación externa (validación mediante criterios externos, comprobando su poder discriminativo).
3. Los instrumentos presentan un mejor balance coste / beneficio en su utilización clínica: número de ítems reducido (entre 150 y 180); un sencillo formato de respuesta (verdadero / falso); tiempo de aplicación reducido (en torno a 20-30 minutos) y ofreciendo a la vez sistemas de corrección y generación del informe interpretativo básico que están completamente asistidos por ordenador.

A continuación se verán estas ventajas en el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS), que es el instrumento objeto de este trabajo.



3.1. Introducción

El Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) es un inventario compuesto por 180 ítems respecto de los cuales el sujeto debe determinar si le son aplicables contestando verdadero o falso a cada uno de ellos. Su objetivo es medir la personalidad de individuos adultos que funcionan normalmente y cuya edad sea superior a 18 años.

El autor del cuestionario original fue Theodore Millon quien lo publicó en 1994. Poco después llegó esta versión a nuestro país y el grupo de investigación al que pertenezco preparó una adaptación al contexto idiomático español. Posteriormente, en el año 2000, se realizó una traducción directa del inglés a nuestro idioma y a partir de ese momento se trabaja en la actual validación del instrumento que culminará con la publicación reciente en Tea Ediciones (Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa).

En todo este tiempo se han realizado diversas investigaciones con el cuestionario que comentaremos a continuación y que han contribuido al conocimiento y adaptación definitiva de un modelo y un cuestionario ampliamente abarcativo, como se ha visto en el capítulo anterior.

El MIPS está compuesto por 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas; la bipolaridad presente en estos pares no es una bipolaridad en el sentido psicométrico, ya que Millon construyó cada una de las escalas desde la racionalidad teórica y ambas son independientes en cuanto a los ítems que miden cada una de ellas (más adelante se comentará el procedimiento de construcción de la escala que permitirá una mejor comprensión de este punto). Los 12 pares de escalas se agrupan en tres grandes áreas: Metas Motivacionales, Estilos Cognitivos y Relaciones Interpersonales.

Los tres pares de escalas evaluados en las Metas Motivacionales miden la orientación de la persona a obtener refuerzo del medio. El primer par trata de



establecer en qué medida la conducta del sujeto está básicamente motivada por el deseo de obtener un refuerzo positivo (Expansión) o evitar una estimulación negativa (Preservación) procedentes del mundo. El segundo par evalúa en qué medida sus actividades reflejan una disposición a modificar el mundo (Modificación) o a acomodarse a él (Adecuación). El tercer par se centra en la fuente del refuerzo, evaluando en qué medida el sujeto está motivado principalmente por metas relacionadas con él (Individualidad) o relacionadas con los demás (Protección).

Los cuatro pares de escalas incluidos en los Estilos Cognitivos examinan los estilos de procesamiento de la información. Los dos primeros, Extraversión o Introversión y Sensación o Intuición, evalúan las estrategias empleadas para recolectar información. Los dos pares restantes, Pensamiento o Sentimiento y Sistematización o Innovación, evalúan diferentes estilos de procesamiento de la información obtenida.

Los cinco pares de escalas incluidos en Relaciones Interpersonales evalúan en qué medida el estilo de relacionarse con los demás tiene que ver en general con el Retraimiento o la Sociabilidad, la Indecisión o la Decisión, la Discrepancia o la Conformismo, la Sumisión o el Dominio y el Descontento o la Aquiescencia.

En el punto siguiente se incluye una definición más amplia de estas escalas que permitirán entender el modelo y el cuestionario en su totalidad.

El cuestionario presenta, además, tres índices de validez o de control: Impresión Positiva, Impresión Negativa y Consistencia. Las dos primeras tienen como propósito establecer en qué medida el estilo de las respuestas de una persona es característico de un conjunto de respuestas de impresión positiva o negativa. La escala de Impresión Positiva (IP) incluye 10 ítems redactados con el propósito de identificar a las personas que intentan producir una impresión demasiado favorable en el test. Los ítems de esta escala son distintos de los ítems de contenido. La escala de Impresión Negativa (IN) incluye 10 ítems cuyo



propósito es identificar a las personas cuyas respuestas en el MIPS tienden a ser asociadas con una percepción negativa generalizada de sí mismas. Los ítems de esta escala fueron escogidos de entre los ítems de contenido del cuestionario basándose en la correlación entre los ítems del MIPS y la escala Manipulación de la Imagen del 16 PF. Esta decisión se tomó porque se consideraba que un instrumento para medir la personalidad normal no debía incluir ítems cuyo contenido fuera manifiestamente patológico (Millon, 1994). Por último, la escala Consistencia está formada por 5 ítems formulados de dos modos diferentes (es decir, 10 ítems en total) para evaluar el grado de consistencia en las respuestas del sujeto. La puntuación máxima es 5 y para obtener esta puntuación, la persona debe contestar de modo diferente a cada par de ítems, de tal forma que indicaría que la persona está siendo consistente en sus respuestas al mismo.

Otra de las características importantes del cuestionario es el concepto de Puntuaciones de Prevalencia (PP, a partir de ahora). Este sistema constituye una sinergia de los enfoques dimensional y clasificadorio de la medición de la personalidad. Los modelos clasificadorios agrupan a los individuos en distintas categorías. Los modelos dimensionales estiman el grado en que un individuo posee un rasgo o describen la posición que ocupa en relación con otros en una dimensión que interesa medir. Así, para representar exactamente el porcentaje en que está presente en el mundo real cada uno de los rasgos del MIPS, el método de medición comienza con una simple clasificación en grupos por rasgos, basada en datos sobre la prevalencia en la población y sigue con una estimación más refinada de la posición que ocupa el individuo, en relación con los otros miembros de ese grupo, en la dimensión subyacente (Millon, 1994).

Este sistema tiene puntuaciones de 0 a 100, diseñando las puntuaciones de tal forma que la proporción de individuos que obtiene un 50 o superior en cada escala iguala la prevalencia de individuos que poseen este rasgo en el conjunto de la población, por lo que será el punto de referencia para la interpretación de los perfiles individuales. Un individuo que obtiene un PP50 o



superior en cualquier escala es clasificado como miembro del grupo poseedor del rasgo que esa escala define. Una vez que los individuos han sido clasificados como miembros de determinados grupos, los perfiles individuales de puntuación se interpretan en función de la distancia que los separa del PP50 en cada escala. Las puntuaciones de prevalencia a PP50 indican posiciones más elevadas, dentro del grupo poseedor del rasgo, en la dimensión subyacente medida por la escala. Los individuos que obtienen puntuaciones más elevadas es posible que posean el rasgo en mayor grado y que lo exhiban con mayor frecuencia e intensidad que los que obtienen puntuaciones más bajas en el mismo grupo poseedor del rasgo. Un PP69 en cualquier escala se encuentra en la mediana, o percentil 50, de los individuos clasificados como miembros del grupo poseedor del rasgo.

Como consecuencia de los procedimientos escalares que se utilizaron para desarrollar las transformaciones de las puntuaciones de prevalencia esas puntuaciones tienen el mismo significado en todas las escalas del MIPS, de tal forma que un PP89 en la escala *Modificación* significa lo mismo a nivel de percentiles que obtener un PP89 en la escala *Decisión*. Sin embargo, la frecuencia e intensidad con que cabe esperar que un individuo exhiba un rasgo determinado no puede ser evaluada plenamente basándose en una sola escala, sino que debe ser juzgada teniendo en cuenta la puntuación obtenida por esa persona en la escala polar opuesta. Por ejemplo, dos personas con un PP60 en la escala *Sociabilidad* pueden desplegar una conducta sociable con diferente frecuencia e intensidad, dependiendo de sus puntuaciones en la escala *Retraimiento*. Si la PP en la escala *Retraimiento* es bajo, por ejemplo inferior a 40, es posible que el sujeto muestre una clara preferencia por la conducta sociable como estilo de relacionarse, mientras que si su puntuación en *Sociabilidad* y *Retraimiento* es relativamente elevada, por ejemplo de PP60 y PP50, entonces puede haber un cierto equilibrio entre estos estilos rivales, determinado por los requerimientos de la situación.

El marco de esta teoría establece una secuencia tripartita para evaluar cómo funcionan las personas en los ambientes que frecuentan lo que puede



constituir un esquema especialmente útil a los fines del análisis psicológico. Para captar la personalidad de una manera más o menos completa, debemos hallar los medios de caracterizar los tres componentes de la secuencia: los motivos profundos que orientan a las personas (Metas Motivacionales), los modos característicos que emplean para construir y transformar sus cogniciones (Estilos Cognitivos) y las conductas específicas que han aprendido a utilizar para relacionarse con los demás (Relaciones Interpersonales) (Millon, 1994). La caracterización y cuantificación de estas tres dimensiones, según el propio Millon, debería permitirnos representar las diferencias individuales de acuerdo con los principales rasgos que definen la personalidad.

A continuación se presenta la fundamentación teórica de estas tres áreas.



3.2. Fundamentación teórica de las áreas del MIPS

3.2.1. El área de las Metas Motivacionales

Las Metas Motivacionales se relacionan con la obra de Freud y presentan una gran afinidad con conceptos como “necesidad”, “pulsión”, “afecto” y “emoción” (Millon, 1994). Tienen que ver con los deseos y metas que incitan y guían a los seres humanos con los propósitos y fines que los llevan a actuar de un modo determinado. Esta área tiene tres componentes: “existencia”, “adaptación” y “replicación”. En palabras del propio Millon, se definen como sigue:

“La *existencia* se relaciona con la transformación fortuita de estados más o menos efímeros y desorganizados en otros que poseen mayor estabilidad y/u organización. Tiene que ver con la formación y mantenimiento de fenómenos discernibles, con los procesos de evaluación que mejoran y preservan la vida y con la bipolaridad psicológica placer/displacer”.

“La *adaptación* se refiere a los procesos homeostáticos utilizados para favorecer la supervivencia en los ecosistemas abiertos. Se relaciona con el modo como los organismos se adaptan a sus ecosistemas circundantes, a los mecanismos empleados para modificar o acomodar esos ambientes y a la bipolaridad psicológica actividad/pasividad”.

“La *replicación* tiene que ver con los estilos reproductivos que maximizan la diversificación y selección de atributos ecológicamente eficaces. Se refiere a las estrategias utilizadas para reproducir organismos efímeros, a los métodos que tienden a maximizar el individualismo y la protección de la progenie, y a la bipolaridad psicológica sí-mismo / otros” (Millon, 1994; Pág. 27).

A partir de estos tres componentes Millon elabora tres bipolaridades Expansión / Preservación, Modificación / Adecuación e Individualidad / Protección. Para tener una definición más clara de estas, como de las



bipolaridades de las otras dos áreas, presentamos la definición que incluye Millon en el manual del MIPS (1994).

“Expansión: Descriptivamente, las personas que obtienen puntuaciones elevadas en esta escala muestran actitudes y conductas destinadas a promover y enriquecer la vida, a producir alegría, placer, contento y satisfacción, y a aumentar de este modo su capacidad de mantenerse en buena forma, tanto en lo físico como en lo mental. Es probable que esas personas sostengan que la existencia humana demanda algo más que la preservación de la vida y la evitación del dolor. Por otra parte, las que obtienen puntuaciones muy elevadas actúan movidas por el deseo de enriquecer su vida, tener experiencias y enfrentar desafíos vigorizantes, aventurarse y explorar, todo ello con el fin de aumentar, cuando no intensificar, su vitalidad y viabilidad.

Preservación: En estas personas observamos una tendencia significativa a concentrar la atención en las amenazas potenciales a su seguridad emocional y física, una actitud de vigilancia destinada a detectar las señales de una potencial retroalimentación negativa cuya aparición prevén, lo cual puede desviar su interés de las relaciones cotidianas y las experiencias placenteras. La mayoría logran evitar los peligros y riesgos innecesarios, pero a menudo tienen que pagar por ello un precio, que es limitar la gama de sus emociones positivas y sus experiencias regocijantes. Por lo tanto, tienden a ser inhibidas, aprensivas y pesimistas, y se preocupan en exceso por los problemas de la vida (Millon, 1994; Pág. 32).

Modificación: Las personas que están en el extremo activo de la bipolaridad se caracterizan por su estado de alerta, vigilancia, vivacidad, vigor, energía, empuje y tesón para buscar estímulos. Algunas conciben estrategias y exploran alternativas para salvar obstáculos o evitar el sufrimiento que causan el castigo, el rechazo y la angustia. Otras son impulsivas, excitables, atolondradas e imprudentes y buscan mañosamente placeres y recompensas. Aunque sus metas específicas varían de vez en cuando, los modificadores activos tratan de cambiar sus vidas y de inmiscuirse en los acontecimientos en curso determinando enérgica y diligentemente sus circunstancias.



Adecuación: las personas orientadas a la pasividad son a menudo reflexivas y prudentes. Emplean pocas estrategias visibles para alcanzar sus fines. Se aprecia en ellas una inercia aparente, flema, tendencia a consentir y una actitud comedida. Muestran escasa iniciativa para modificar los acontecimientos; más bien dejan que las cosas sucedan y luego se acomodan a ellas. Algunas quizá no tengan el temperamento adecuado para excitarse o actuar con decisión; es posible que las experiencias del pasado les hayan privado de oportunidades para adquirir diversas competencias o confianza en su capacidad para dominar los acontecimientos de su entorno. También es posible que confíen ingenuamente en que obtendrán lo que desean sin esforzarse o con muy poco esfuerzo de su parte. Por diversas causas, entonces, las personas situadas en el extremo pasivo de la bipolaridad parecen limitarse a subsistir, siendo infrecuente que sus actividades estén directamente orientadas a intervenir en los acontecimientos o producir cambios. Parecen suspendidas, quietas, plácidas, inmóviles, contenidas y apáticas, a la espera de que las cosas sucedan para reaccionar sólo después de que ello ocurra (Millon, 1994; Pág. 34).

Individualidad: interesadas sólo en sí mismas, estas personas tienden a tomar decisiones sin consultar a nadie, ya que no perciben la necesidad de recabar opiniones ajenas ni de contar con la aprobación de los demás. En el mejor de los casos son resueltas, llenas de iniciativa y capaces de autorrealizarse; se esfuerzan por superar obstáculos que podrían impedir la actualización del potencial que creen tener. Los demás las ven como personas dotadas de un fuerte sentido de identidad; parecen controlar su vida y regular sus experiencias y su futuro con escasos aportes o interferencias ajenos. Además de confiar en sí mismas y de ser esforzadas, emprendedoras e independientes, las personas que obtienen un puntaje elevado en la escala Individualidad tratan de convertirse en lo que creen que están destinadas a ser. Sin embargo, cuando su conducta no se encauza adecuadamente, pueden llegar a ser egocéntricas, indiferentes a las necesidades y prioridades de los demás y atentas sobre todo a sus propios intereses.

Protección: las personas que obtienen una puntuación elevada en esta Meta Motivacional procuran satisfacer necesidades sociales y de pertenencia. Mantienen, con otras personas significativas de su entorno, relaciones íntimas y afectuosas en las que brindar amor es tan importante como recibirlo. Hay calidez



en su relación con los demás y no necesitan esforzarse para demostrar su afecto por sus padres, hijos, cónyuge o amigos íntimos. Se identifican con el prójimo y sienten una profunda preocupación por su bienestar. A menudo atienden las necesidades de sus familiares más cercanos y de sus amigos íntimos antes que las propias. Con frecuencia hacen extensivo su afecto a toda la humanidad, comprenden la condición humana y experimentan un sentimiento de afinidad con la mayoría de los pueblos (Millon, 1994; Pág., 37).

3.2.2. El área de los Estilos Cognitivos

Los Estilos Cognitivos se relacionan con la obra de Carl Jung. Esta dimensión de la personalidad abarca tanto las fuentes utilizadas para adquirir conocimientos sobre la vida como el modo de transformar la información. Lo que Millon evalúa son lo que denomina “estilos de cognición” opuestos, es decir, diferencias entre las personas, en primer lugar respecto de lo que toman en cuenta al experimentar y aprender sobre la vida, y luego respecto de lo que hacen habitualmente para lograr que ese conocimiento resulte significativo y útil para ellas.

Para Millon los estilos cognitivos resumen la cuarta y más reciente de las fases de la evolución. Se refiere a la capacidad de manejar abstracciones (de trascender lo inmediato y concreto, de relacionar y sintetizar la diversidad, de representar acontecimientos y procesos mediante símbolos, de ponderar, razonar y prever) implica, para los organismos, un salto cualitativo en el potencial evolutivo para el cambio y la adaptación.

El uso de términos opuestos, como nivelación / agudización, estrecho / amplio, analítico / sintético, rígido / flexible, inductivo / deductivo, abstracto / concreto y convergente / divergente se han empleado para ilustrar las diferencias estilísticas entre las funciones cognitivas, sin embargo, según Millon, y pese a que aportan distinciones importantes para la descripción de los procesos cognitivos, sólo unos pocos han sido conceptualizados teniendo en mente las diferencias de personalidad.



El modelo formulado por Jung, según Millon, se refiere a conceptos cognitivos, suponiendo que bipolaridades como Extraversión / Introversión, Pensamiento / Sentimiento y Sensación / Intuición se basan más en el ámbito de lo cognitivo que en el de lo motivacional o el de lo conductual. Millon, pone un ejemplo:

“...¿Qué quiso decir Jung con “Extraversión” e “Introversión”? La opinión que comparten sus intérpretes es que esos términos se refieren a los aspectos conductuales de la sociabilidad: la extraversión sería la expansividad social, y la Introversión, la reserva social. A mi juicio, Jung quería significar algo diferente: su orientación era esencialmente cognitiva, por lo que la Extraversión y la Introversión no se referían al estilo social de una persona sino a la dirección de su atención y su interés. La Extraversión indicaba que ambos eran extraceptivos, es decir, orientados más hacia el exterior que hacia el mundo interno; la persona tendía a confiar en los acontecimientos “objetivos” y a buscar fuentes externas de inspiración. La Introversión denotaba intraceptividad, es decir, orientación hacia el interior de la atención y el interés; incluía la subordinación de las fuentes externas de conocimiento a las originadas en la vida interior, así como la atención a los dictados internos y las inspiraciones “subjetivas”. En síntesis, la Extraversión y la Introversión, los dos conceptos junguianos más aceptados y perdurables relacionados con la personalidad, no se refieren a tipos de motivación ni a conductas interpersonales, sino más bien a estilos cognitivos” (Millon, 1994; págs. 39-40).

A partir de estas contribuciones Millon elabora 5 bipolaridades con un sentido distinto al dado por Jung, que son: Extraversión / Introversión, Sensación / Intuición, Pensamiento / Sentimiento y Sistematización / Innovación. Se expone su definición a continuación.

Extraversión: Las personas que obtienen una puntuación elevada en esta escala recurren a los demás en busca de estimulación y aliento. Sus amigos y colegas son para ellas fuente de ideas y orientación, de inspiración y energía; las ayudan a mantener alta su autoestima y la confortan con su presencia.



Introversión: Las personas con puntuaciones elevadas en esta escala prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recurso; su principal fuente de inspiración y estimulación no son los demás sino ellas mismas. A diferencia de los extrovertidos, los introvertidos experimentan una gran serenidad y comodidad manteniéndose alejados de las fuentes externas y son propensos a seguir los impulsos originados en su interior (Millon, 1994; Págs., 42-43).

Sensación: Las personas que obtienen una puntuación elevada en esta escala derivan sus conocimientos de lo tangible y lo concreto; confían en la experiencia directa y los fenómenos observables más que en el uso de la inferencia y la abstracción. Lo práctico y lo “real”, lo literal y lo fáctico son lo que las hace sentir cómodas y les inspira confianza.

Intuición: Las personas que obtienen una puntuación elevada en esta escala prefieren lo simbólico y desconocido a lo concreto y observable. No rehuyen lo intangible y disfrutan de las experiencias más misteriosas y las fuentes más especulativas de conocimiento (Millon, 1994; Pág., 44).

Pensamiento: El polo intelectual, al que se refería Jung cuando utilizaba el término “pensamiento”, indica preferencia por interpretar la experiencia a la luz de la razón y la lógica. Aunque los sucesos de la vida pueden tener un origen interno o externo y pueden ser de naturaleza tangible o intangible, el proceso de interpretación y evaluación se inclina hacia lo objetivo e impersonal, ya que los acontecimientos son analizados por medio de la razón crítica y con intervención del pensamiento racional y sensato. Aumentando la indiferencia afectiva, es decir, reduciendo el ingobernable aporte emocional de los demás y los efectos perturbadores de nuestro propio estado emocional, es posible mantener un alto grado de cohesión y continuidad cognitivas. El análisis objetivo y la indiferencia afectiva protegen contra las incursiones no deseadas en la estabilidad cognitiva, pero a menudo el precio que hay que pagar por ello es una conducta rígida, hipercontrolada e inflexible.

Sentimiento: Las experiencias procesadas afectivamente inducen estados subjetivos como los de experimentar agrado o desagrado, atribuir o negar valor, sentirse bien o mal, cómodo o incómodo, atraído o repelido, etc. A través de la resonancia empática, el camino del Sentimiento predispone al individuo a



registrar sobre todo lo que sienten los demás, y no tanto lo que piensan. El individuo que se inclina hacia el polo del Sentimiento emplea “vibraciones psíquicas” para aprender más del tono emocional que transmiten las palabras que de su contenido o su lógica. La modalidad habitual de quienes presentan un estilo afectivo es la de la realidad subjetiva, una reacción más o menos “visceral” compuesta de estados de ánimo positivos o negativos, tanto globales como diferenciados. Hay, por supuesto, individuos notablemente introspectivos que se sienten inclinados a sondear estados afectivos internos con un estilo cognitivo intelectual. Estos individuos no proceden así movidos simplemente por su interés en la psicología: en algunos casos buscan obsesivamente conocerse a sí mismos. Pero por lo general el estilo afectivo de transformación se observa en individuos que dan prueba de una modesta capacidad de análisis introspectivo, combinada con una respuesta empática franca y abierta a los demás y una sensibilidad subconsciente a las facetas emocionales de la experiencia (Millon, 1994; Pág., 45).

Sistematización: Los sistematizadores tienen sistemas de memoria bien estructurados, a los que añaden rutinariamente nuevas experiencias cognitivas. Dispuestos a actuar sin apartarse de las perspectivas establecidas, los sistematizadores se caracterizan por un alto grado de formalidad y coherencia, cuando no rigidez, en su funcionamiento. Es típico que sean predecibles, convencionales, ordenados, previsores, decididos, metódicos, exigentes, formales, disciplinados, meticulosos, firmes, leales y devotos. Por lo tanto, en términos evolutivos la polaridad asimiladora conduce a la continuidad y la tradición, o al mantenimiento del nivel existente de entropía cognitiva: este estilo cognitivo promueve una cohesión arquitectónica que no es alterada por variaciones riesgosas que podrían disminuir los niveles establecidos de orden.

Innovación: Las personas que se ubican en el polo de la Innovación se caracterizan por su disposición a formar nuevas e imaginativas construcciones cognitivas de carácter improvisado. Se sienten inclinadas a buscar ideas y soluciones creativas, a hallar nuevos modos de ordenar la información y a acumular entropía negativa, por así decirlo, apartándose de lo dado y lo conocido a fin de establecer un nivel nuevo o más elevado de organización cognitiva. Los innovadores van más allá de las perspectivas confirmadas y procuran ampliar las interpretaciones de la experiencia, sin preocuparse por demostrar su



confiabilidad. Es típico que el modo imaginativo esté relacionado con la falta de prejuicios, la espontaneidad, la improvisación, la informalidad, la adaptabilidad, la flexibilidad, la impresionabilidad, la creatividad, la inventiva y la ingeniosidad (Millon, 1994; Pág., 46).

3.2.3. El área de las Conductas Interpersonales

Esta área de las Conductas o Relaciones Interpersonales se basa en los modos interpersonales de relacionarse, las preferencias de los individuos en cuanto a la manera de interactuar con los demás. Millon señala que un estilo de conducta social deriva en parte de la interacción entre las pautas características de las metas motivacionales y los estilos cognitivos (Millon, 1994). Las aportaciones de autores como Meyer (1951) Sullivan (1953), así como Leary (1957) y el modelo de los Cinco Grandes son las bases para la elaboración posterior de las escalas del MIPS.

Adolph Meyer (1951) y su alumno Harry Strack Sullivan (1953) se centraron en el mundo psicosocial de sus pacientes y prestaron especial atención al papel de las relaciones interpersonales. Sullivan puso énfasis en el papel central de la conducta interpersonal en la personalidad y la psicopatología proponiendo tipos de personalidad basados en estas conductas.

Leary (1957) inspirándose en Sullivan y en Karen Horney (1937, 1950) construyó una tipología interpersonal basada en dos dimensiones: dominación / sumisión y odio / amor. Utilizando gradaciones y un modelo visual para representar la naturaleza bipolar de su tipología de la personalidad, Leary estableció 16 segmentos conductuales, que luego agrupó a ocho tipos interpersonales característicos. Cada tipo incluía dos variantes: una forma leve y otra extrema, por lo que se utilizaron dos términos para designar cada uno de los ocho tipos: el primero indicaba la variante leve, más adaptativa; el segundo, la variante extrema, patológica. Esta tipología fue retomada por Millon como veremos más adelante.



De estas formulaciones interpersonales de Leary partieron muchas investigaciones, entre las que se encuentra el modelo de los Cinco Grandes Factores, el cual toma las cuatro bipolaridades de Leary que se corresponden con los cuatro primeros factores de este modelo.

Para Millon, Tanto el enfoque interpersonal de Leary, basado en el de Sullivan, como la fundamentación de los Cinco Grandes Factores en términos descriptivos comunes de la interacción humana, están orientados hacia los rasgos conductuales, es decir, hacia los rasgos que caracterizan las acciones de la gente, lo que la gente hace y no lo que la motiva o el modo como funcionan cognitivamente. Por ese motivo, Millon señala lo siguiente:

“Es sorprendente, por lo menos para mí, que en los instrumentos destinados a evaluar la personalidad no se haya logrado caracterizar los rasgos cognitivos y motivacionales, concentrándose la atención casi exclusivamente en la conducta, y que sólo recientemente se hayan abordado los rasgos conductuales de tipo interpersonal” (Millon, 1994, Pág., 50).

En este área Millon incluye cinco áreas que justifica de la siguiente manera:

“Con respecto a los cinco pares, en publicaciones anteriores (Millon, 1969; Millon y Klerman, 1986) formulé una teoría biosocial / de aprendizaje basada en la naturaleza y la fuente de los reforzadores y en las estrategias instrumentales activas y pasivas. Un formato de 5x2 sirvió de base para generar 10 de los trastornos de personalidad del Eje II del DSM. Aunque este ordenamiento fue sustituido por un modelo evolutivo (Millon, 1990), la arquitectura básica de la teoría original constituye aún un marco útil para conceptualizar dimensiones interpersonales de las personalidades normales (Millon, 1991; Pág., 50)”.

La definición de estas cinco áreas, que son Retraimiento / Sociabilidad, Indecisión / Decisión, Discrepancia / Conformismo, Sumisión / Dominio, Descontento / Aquiescencia es la siguiente:



Retraimiento: las personas que obtienen una puntuación elevada tienen una mínima necesidad de dar y recibir afecto y de exteriorizar sus sentimientos. Son propensas a tener escasas relaciones y compromisos interpersonales y no establecen vínculos sólidos con otras personas. Es probable que los demás las consideren sosegadas, plácidas, imperturbables, despreocupadas y quizás indiferentes. Rara vez comunican a los demás sus sentimientos interiores o sus pensamientos y parecen sentirse muy cómodas cuando se encuentran solas. Tienden a trabajar en silencio, lenta y metódicamente, y casi siempre se mantienen en segundo plano, en actitud modesta y discreta. Se sienten a gusto haciendo su trabajo sin ayuda, y es improbable que lo que sucede a su alrededor las distraiga o las moleste. Como tienen escasa habilidad para percibir las necesidades y captar los sentimientos de los demás, es posible que se las considere socialmente torpes, o incluso insensibles, así como carentes de espontaneidad y vitalidad.

Sociabilidad: estas personas se desviven por ser populares, confían en sus habilidades sociales, están convencidas de que pueden influir en los demás y cautivarlos, y poseen un estilo personal que las hace agradables. En su mayoría disfrutan participando en actividades sociales y les encanta hacerse de nuevas relaciones y enterarse de sus circunstancias. Conversadoras, vivaces, hábiles para el trato social, suelen atraer la atención y les agrada ser el centro de acontecimientos sociales. Muchas de ellas se aburren con facilidad, especialmente cuando deben realizar tareas rutinarias y repetitivas. Caracterizadas por estados de ánimo acentuados y mudables, a las personas gregarias se las considera a veces excitables y veleidosas. Por otra parte, su entusiasmo a menudo infunde energía y motiva a los demás. Emprendedoras y de mente ágil, pueden ser muy hábiles para manipular a la gente con el fin de satisfacer sus propias necesidades (Millon, 1994; Pág., 51).

Indecisión: esta escala representa los atributos de inhibición social y alejamiento. Estas personas tienen tendencia a minimizar su capacidad, a ser tímido y sensible, y a experimentar sentimientos de ansiedad y duda. Tienden a ser sensibles a la indiferencia o el rechazo social, a sentirse inseguras y a actuar con cautela en situaciones novedosas, sobre todo las de carácter social o interpersonal. Propensas a sentirse incómodas y cohibidas, prevén que tendrán problemas para relacionarse y temen experimentar turbación. Puede



ocurrir que se pongan tensas cuando tienen que tratar con desconocidos, al imaginar que estos no se formarán una buena opinión de ellas. En su mayoría prefieren trabajar solas, o bien en pequeños grupos donde saben que son aceptadas. Cuando se sienten aceptadas deponen su reserva, son amistosas y cooperativas y alternan productivamente con los demás.

Decisión: la osadía que ponen de manifiesto en el trato interpersonal, basada en su fe en sí mismas y en su talento, es la característica de las personas que obtienen una puntuación elevada en la escala Decisión. Competitivas, ambiciosas y seguras de sí mismas, asumen con naturalidad posiciones de liderazgo, actúan con decisión y esperan que los demás reconozcan sus cualidades especiales y se esfuercen por complacerlas. A más de confiar en sí mismas, a menudo son audaces, astutas y persuasivas, y tienen suficiente atractivo como para lograr que otros las secunden en sus causas y propósitos. Lo que puede suscitar dificultades en este sentido es su falta de reciprocidad social y su convicción de que están en su derecho, es decir, de que merecen obtener cuanto deseen. Por otra parte, a menudo ven realizadas sus ambiciones y normalmente son líderes eficaces (Millon, 1994; Pág., 52).

Discrepancia: las personas que obtienen una puntuación elevada en esta escala son poco convencionales; a menudo procuran hacer las cosas a su modo y están dispuestas a aceptar las consecuencias de esta forma de proceder. Actúan como lo creen conveniente, sin importarles la opinión de los demás. Propensas a adornar u ocultar la verdad, como también a obrar en el límite de la legalidad, no son escrupulosas, es decir, no asumen las responsabilidades habituales. A menudo afirman que hay demasiadas reglas que traban a la gente que quiere actuar con libertad e inventiva y prefieren pensar y obrar de un modo independiente y con frecuencia creativo. Muchas de ellas creen que las autoridades son demasiado severas con la gente que no acata las reglas. A los inconformistas les desagrada seguir la misma rutina día tras día, y a veces actúan de modo irresponsable. Hacen lo que desean a lo que creen más apropiado sin preocuparse mucho por las consecuencias que sus acciones tengan para los demás. Sintiéndose escépticos respecto de los móviles de la mayoría de las personas y negándose a admitir obstáculos o acciones, muestran una gran necesidad de autonomía y autodeterminación.



Conformismo: los conformistas son muy respetuosos por la tradición y la autoridad y actúan de un modo responsable, apropiado y escrupuloso. Hacen todo lo que está a su alcance para apoyar las normas y reglas convencionales, cumplen estrictamente los reglamentos y tienden a criticar a quienes no lo hacen. Bien organizados y confiables, prudentes y comedios, pueden ser vistos como personas que se controlan en exceso, como formales y poco afables en sus relaciones, intolerantes con los que se desvían de la norma e inflexibles en su adhesión a las convenciones sociales. Diligentes en lo que se refiere a sus responsabilidades, les desagrada que su trabajo se acumule, se preocupen por acabar lo que han comenzado y son percibidos por los demás como muy cumplidores y aplicados (Millon, 1994; Pág., 53).

Sumisión: las personas que puntúan alto en esta escala muestran no sólo una actitud cooperativa y amistosa, sino también la disposición a obrar de un modo servil y degradante, de tal forma que permiten a los demás a aprovecharse de ellas. Son humildes y respetuosas, incluso serviles. A menudo consideran que ellas mismas son sus peores enemigos. Son timoratas y modestas y pueden llegar a sentir desprecio por sí mismas. Tienden a ocultar su talento y aptitudes. Obsequiosas y abnegadas en su interacción con los demás, puede contarse con que responderán a las expectativas de sus líderes. En su mayoría poseen aptitudes muy superiores a las que se atribuyen.

Dominio: a las personas que obtienen una puntuación elevada en esta escala les agrada dirigir e intimidar a los demás, así como ser obedecidas y respetadas. No suelen ser sentimentales y disfrutan manipulando la vida de los demás. Aunque muchas de ellas subliman su sed de poder asumiendo roles y ejerciendo profesiones que gozan de aceptación pública, sus inclinaciones se ponen de manifiesto de vez en cuando a través de actitudes intransigentes y tercas y de conductas coercitivas. A pesar de estas expresiones negativas periódicas, las personas controladoras son normalmente líderes eficaces y tienen talento para supervisar a otros y conseguir que trabajen para alcanzar metas comunes (Millon, 1994; Pág., 54).

Descontento: las personas que obtienen una puntuación alta en esta escala suelen afirmar que reciben un trato injusto, que no se valora lo que hacen y que se las culpa por faltas que no han cometido. Sus oportunidades no resultaron



como prometían y “saben” que lo bueno no dura. Resentidas por considerar que se les imponen exigencias injustas, a veces se sienten inclinadas a no afrontar sus responsabilidades tan bien como podrían. Ambivalentes en lo que respecta a su vida y a sus relaciones, pueden verse envueltas en altercados y sufrir desilusiones mientras oscilan entra la aceptación y la resistencia. Cuando las cosas marchan bien pueden inclinarse por la independencia en forma productiva y constructiva, y hablar con franqueza para remediar situaciones conflictivas.

Aquiescencia: las personas que puntúan alto en esta escala son muy serviciales y amistosas. Como no les agrada molestar a los demás, están dispuestas a adaptar sus preferencias de modo que resulten compatibles con las ajenas. Dado que confían en la bondad y la consideración de los otros, también están dispuestos a ajustar diferencias y lograr soluciones pacíficas, así como a ser comedidas y a ceder si fuere necesario. La cordialidad y el advenimiento caracterizan sus relaciones interpersonales (Millon, 1994; Pág., 55).



3.3. Procedimiento de construcción del cuestionario

La construcción y elaboración de las escalas del MIPS supuso tres fases diferentes de validación (Millon, 1994): teórico-sustantiva, interna-estructural y de validación externa.

En la primera de las etapas, la teórica-sustantiva, los ítems se redactaron con el propósito de medir constructos teóricos explícitos, es decir, partiendo del marco conceptual que se ha comentado anteriormente. De esta manera, se definieron un conjunto de ítems prototípicos (que son aquellos que mejor definen las características destacadas de cada estilo de personalidad). Para comprobar que la asignación a las diferentes áreas del cuestionario eran adecuadas, se recurrió a un grupo de jueces que asignaron los ítems a las escalas sin conocer su procedencia original. Así, si 6 de los nueve expertos agrupaban correctamente un ítem se consideraba que eran representaciones adecuadas del prototipo. Después de dos estudios piloto donde se redactaron y eliminaron algunos ítems, el cuestionario piloto quedó compuesto por 300 ítems que se aplicaron a un grupo de 100 personas. En otra fase posterior se añadieron ítems para medir los tres índices de validez.

Los ítems de esta versión fueron sometidos a un proceso de selección y ponderación que constituyen las dos siguientes etapas. En la etapa interna-estructural se analizaron los ítems relacionando cada ítem con el constructo teóricamente identificado que estaba destinado a medir. En esta primera fase se examinó la correlación parcial de cada ítem con la escala para la que había sido creado. Los ítems con baja correlación parcial y débil relación teórica con el constructo medido por la escala fueron descartados. A los ítems que eran importantes para el constructo teórico medido por la escala y tenían además una correlación parcial elevada se les asignaron 3 puntos.

La siguiente fase de la etapa interna-estructural fue examinar la correlación de cada ítem del MIPS con cada una de sus 24 escalas, como también con un examen de la matriz de intercorrelación entre las escalas del



MIPS. De este modo era posible investigar si un ítem creado originalmente para una escala resultaba adecuado para otras escalas, en los casos en que la teoría predijera relaciones entre determinados prototipos de personalidad. De este modo, se reajustaban las escalas de acuerdo con la teoría. Específicamente, cuando se determinaba en forma empírica que un ítem prototípico creado para una escala era adecuado para otra escala teóricamente concordante, se asignaba a ese ítem un peso de 2 puntos o de 1 punto en la escala secundaria, de acuerdo con la magnitud de su correlación con esa escala y la fuerza de la relación teórica.

Por último, el proceso de selección y ponderación de los ítems definitivos entró entonces en la fase de validación externa, cuyo propósito es mejorar las escalas existentes tomando como guía la relación de cada escala con criterios externos. Con este fin, Millon correlacionó cada ítem del MIPS con todas las escalas de *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16 PF; Cattell, Eber y Tatsuoka, 1970), *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI; Myers y McCaulley, 1985); *California Psychological Inventory* (CPI; Gough, 1985), *The NEO Personality Inventory* (NEO; Costa y McCrae, 1985) y *Gordon Profile-Inventory* (GPP-I; Gordon, 1978). Sobre la base de estos datos se hicieron pequeños cambios en el peso de los ítems y en la asignación a las escalas de ítems no prototípicos a fin de ajustar el patrón general de relaciones convergentes y divergentes de las escalas del MIPS con instrumentos consagrados.

Una vez finalizadas estas fases quedó estructurado el inventario como se señalaba anteriormente. A continuación se llevó a cabo el cálculo de la fiabilidad y validez del inventario. A continuación presentamos estos estudios, tanto en los datos estadounidenses como los ya disponibles en español.



3.4. Fiabilidad y Validez del MIPS

El análisis de la fiabilidad del MIPS realizada por Millon se basó en diferentes procedimientos: el primero fue el cálculo de la fiabilidad basada en la consistencia interna. En este análisis Millon presenta los datos de la fiabilidad establecida tanto por el método del coeficiente alfa de Cronbach como por el método de la división por mitades. El coeficiente alfa promedio para la muestra de adultos fue de 0´775, con un valor mínimo de 0´69 para la escala Innovación y valor máximo de 0´85 para la escala Indecisión. La fiabilidad establecida mediante el método de la división por mitades dio una fiabilidad promedio de 0´82 para la muestra de adultos, con valores que van del 0´75 de las escalas Sensación e Intuición hasta 0´87 para las escalas Modificación y Indecisión.

En varios estudios realizados previamente se encontraron unos índices de fiabilidad similares a los obtenidos por Millon. En uno de los primeros estudios que se realizaron con muestra española (565 adultos con una media de edad de 26´4 años y una desviación típica de 9´7) se obtuvieron unos índices de fiabilidad promedio mediante el coeficiente alfa de 0´72 y en el método de división por mitades de 0´71 (Aparicio y Sánchez-López, 1999).

Un estudio posterior confirmatorio (Díaz y Sánchez-López, 2000) señalaba unos índices de fiabilidad para muestra universitaria de un alfa promedio de 0´72, teniendo el mínimo la escala Individualidad con 0´63 y el máximo la escala Preservación con 0´83. Con el procedimiento de la división por mitades se obtiene una fiabilidad promedio de 0´76 con un mínimo de 0´69 en Discrepancia y un valor máximo de 0´86 en Preservación e Indecisión. Para muestra adulta el valor de alfa promedio es de 0´72, con el valor más bajo para la escala Dominio con 0´66 y el máximo para Indecisión con 0´85. Por el procedimiento de división por mitades el índice de fiabilidad promedio es de 0´77, con un mínimo de 0´72 en Protección y un máximo de 0´86 en Preservación y Indecisión.



En otros estudios realizados fuera de España con el MIPS (a parte de los estadounidenses), también se han encontrado unos índices de fiabilidad similares. En un estudio con población mexicana en el que participaron 235 estudiantes se obtuvieron unos índices de fiabilidad promedio de 0´68, tanto por el coeficiente alfa como por el método de división por mitades (Aparicio y Sánchez-López, 1998). Otro estudio realizado con población argentina (449 adultos con una edad media de 27 años y una desviación típica de 11´9) arroja unos índices de fiabilidad promedio de 0´70 tanto para el coeficiente alfa como para el método de división por mitades (Sánchez-López y Aparicio, 1998).

Estos índices de fiabilidad, similares en diferentes muestras y en diferentes países hacen pensar que el cuestionario es fiable para ser usado en población de habla hispana.

Para el análisis de la validez Millon analiza en primer lugar la validez interna del inventario y después la validez externa. Para el cálculo de la validez interna Millon tiene en cuenta que las escalas del MIPS fueron diseñadas para representar un conjunto de estilos de personalidad concordantes con la teoría, multidimensionales y parcialmente superpuestos, por lo que existe una superposición de ítems en las escalas (ya que un mismo ítem puede puntuar en varias escalas diferentes). Comprobó el grado de superposición de las escalas mediante la fórmula elaborada por Guilford (1936) y comprueba que en general, cuanto más estrecha es la relación teórica entre las escalas, mayor es el porcentaje de superposición. En las escalas polares opuestas, el porcentaje promedio de superposición de los ítems fue de -31%, con un valor máximo de -49% en las escalas Dominio y Sumisión y un valor mínimo de -11% en las escalas Sentimiento y Pensamiento.

El siguiente paso fue el cálculo de las intercorrelaciones entre las escalas del MIPS. Como era de esperar, teniendo en cuenta la teoría y los procedimientos de construcción del test, entre las escalas polares opuestas se observaron correlaciones negativas elevadas, mientras que se observaron



correlaciones positivas elevadas entre constructos teóricamente relacionados y correlaciones próximas a cero entre constructos teóricamente no relacionados.

Estos análisis de validez interna realizados por Millon también se han comprobado para grupos de sujetos españoles (Aparicio y Sánchez-López, 1999), argentinos (Sánchez-López y Aparicio, 1998), mexicanos (Aparicio y Sánchez-López, 1998) y peruanos (Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa).

Para el cálculo de la validez externa Millon analiza las correlaciones existentes con los cuestionarios de personalidad comentados en el apartado del procedimiento de construcción del inventario.

En un trabajo previo realizado con universitarios se analizaron las relaciones existentes entre el MIPS y el NEO-FFI y el MIPS y el 16 PF (Sánchez-López, Aparicio, Cardenal y Castaño, 1999). Los resultados se presentan en las tablas 1 y 2, en la que sólo se presentan aquellos índices con correlaciones significativas.

En la Tabla 1 se presentan las relaciones entre el MIPS y la versión abreviada del NEO-PI-R, el NEO-FFI (Costa y McCrae, 1999). Este test consta de cinco escalas de 12 elementos que miden cada uno de los 5 factores. Se observa que las personas que tienden a ver el lado bueno de las cosas son personas emocionalmente estables, habitualmente están tranquilos, sosegados y relajados y son capaces de enfrentarse a situaciones estresantes sin alterarse ni aturdirse; son sociables, asertivos, activos y habladores; y son altruistas, simpatizan con los demás, están dispuestos a ayudarles y creen que los otros se sienten igualmente satisfechos de hacer lo mismo. Mientras, las personas que se concentran en sus problemas agravándolos tienen tendencia a experimentar sentimientos negativos y de culpabilidad; son tímidos y antipáticos y suspicaces respecto a las intenciones de los demás y más bien opositora que cooperadora.



Tabla 1. Correlaciones entre el MIPS y el NEO-FFI en universitarios.

	Neuroticismo	Extraversión	Apertura	Amabilidad	Responsabilidad
S1A. Expansión	-0,5	0,22		0,39	
S1B. Preservación	0,61	-0,2		-0,42	
S2A. Modificación					0,31
S2B. Adecuación	0,3				-0,48
S3A. Individualidad				-0,51	
S3B. Protección		0,41		0,52	
S4A. Extraversión		0,51			
S4B. Introversión		-0,46		-0,49	
S5A. Sensación			-0,47		
S5B. Intuición			0,48		
S6A. Pensamiento				-0,39	
S6B. Sentimiento	0,31			0,37	
S7A. Sistematización	-0,25				0,6
S7B. Innovación	0,3	0,28	0,34		-0,27
S8A. Retraimiento		-0,45		-0,58	
S8B. Sociabilidad		0,39			
S9A. Indecisión	0,4	-0,4		-0,44	
S9B. Decisión	-0,4	0,16			0,28
S10A. Discrepancia	0,34			-0,58	-0,38
S10B. Conformismo			-0,41		0,33
S11A. Sumisión	0,56				-0,33
S11B. Dominio	-0,2			-0,44	
S12A. Descontento	0,34			-0,73	
S12B. Aquiescencia				0,61	

Nota: se presentan únicamente las correlaciones superiores a 0,2.

Las personas que hacen que las cosas sucedan en lugar de mantenerse pasivamente a la espera son personas responsables, voluntariosas y decididos. Mientras, las personas que se acomodan a las circunstancias creadas por otros tienen tendencia a experimentar sentimientos negativos y culpabilidad y son poco rigurosos y descuidados en luchar por sus objetivos.

Las personas que están orientadas a satisfacer sus propias necesidades son antipáticos y suspicaces respecto a las intenciones de los demás y más bien opositora que cooperadora. Mientras, las personas que tienden a satisfacer primero las necesidades de los demás son sociables, asertivos, activos y habladores y está dispuesto a ayudar a los demás, creyendo que los demás están también dispuestos a hacer lo mismo.



Las personas que recurren a los demás en busca de estimulación y atención son sociables, asertivos, activos y habladores. Mientras los que prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recurso son tímidos y antipáticos y suspicaces respecto a las intenciones de los demás, y más bien opositora que cooperadora.

Las personas que derivan sus conocimientos de lo tangible y lo concreto son personas convencionales en su comportamiento y de apariencia conservadora, prefiriendo lo familiar a lo novedoso y sus respuestas emocionales son en cierto modo apagadas. Mientras, las personas que prefieren lo simbólico y desconocido a lo concreto y observable están interesadas en ideas y valores no convencionales y experimentan tanto las emociones positivas como las negativas de manera más profunda que los sujetos que se cierran.

Las personas que procesan la información por medio de la lógica y el razonamiento analítico son antipáticas y suspicaces respecto a las intenciones de los demás. Mientras, las personas que forman sus juicios tomando en consideración sus propias reacciones afectivas tienen tendencia a experimentar sentimientos negativos y de culpabilidad y están dispuestas a ayudar a los demás.

Las personas muy organizadas y predecibles en su manera de abordar las experiencias de la vida son estables emocionalmente, tranquilos, sosegados y relajados y son capaces de enfrentarse a situaciones estresantes sin alterarse ni aturdirse; y responsables, voluntariosas y decididos. Mientras, las personas que tienden a ser creativas y asumir riesgos tienen tendencia a experimentar sentimientos negativos y culpabilidad, sociables, abiertos a los demás y a tomar en consideración ideas y valores no convencionales y son poco rigurosos y descuidados en luchar por sus objetivos.

Las personas que se caracterizan por su falta de emotividad e indiferencia social se caracterizan por ser tímidos y antipáticos y suspicaces



respecto a las intenciones de los demás, siendo más bien opositoras que cooperadoras. Mientras, las personas que buscan estimulación, excitación y atención son sociables, animosos, enérgicos y optimistas.

Las personas apocadas, tímidas y que experimentan nerviosismo en situaciones sociales tienden a experimentar sentimientos negativos y culpabilidad, son tímidos y antipáticos y suspicaces respecto a las intenciones de los demás, siendo más bien opositoras que cooperadoras. Mientras, las personas que tienden a creer que son más competentes y con más talento que las que les rodean son estables emocionalmente, tranquilos, sosegados y relajados y responsables, voluntariosas y decididas.

Las personas que tienden a actuar de modo independiente y no conformista tienden a experimentar sentimientos negativos y de culpabilidad, antipáticas y suspicaces respecto a las intenciones de los demás, siendo más bien opositora que cooperadora y son poco rigurosos y descuidados en luchar por sus objetivos. Mientras, las personas las personas conformistas y respetuosas con la autoridad son convencionales en su comportamiento y de apariencia conservadora, prefiriendo lo familiar a lo novedoso; también son responsables, voluntariosas y decididas.

Las personas sumisas y que tienden a rebajarse ante los demás y tienen tendencia a experimentar sentimientos negativos y de culpabilidad y son poco rigurosos y descuidados en luchar por sus objetivos. Mientras, las personas enérgicas y dominantes son estables emocionalmente, tranquilos, sosegados y relajados y capaces de enfrentarse a situaciones estresantes sin alterarse ni aturdirse; y son antipáticas, egocéntricas y suspicaces respecto a las intenciones de los demás, siendo más bien opositora que cooperadora.

Las personas que tienden a estar insatisfechas y sus estados de ánimo y conductas son muy variables tienden a experimentar sentimientos negativos y de culpabilidad y es antipática, egocéntrica, suspicaz respecto a las intenciones de los demás y más bien opositora que cooperadora. Mientras, las personas



que tienden a ser muy simpáticas socialmente, mostrándose receptivas y maleables en su relación con los demás tienden a ser amables, altruistas, simpatiza con los demás y está dispuesta a ayudarles.

Este análisis de correlaciones permite ver el grado de similaridad entre lo que mide el MIPS y las escalas del NEO-FFI en cuanto al contenido de las definiciones de las escalas y la dirección de dichas correlaciones.

En la Tabla 2 tenemos que las personas que tienden a ver el lado bueno de las cosas son animosas, espontáneas, activas y entusiastas, son atrevidas, seguras en sus relaciones sociales y emprendedoras y seguras, despreocupadas y satisfechas. Mientras, las personas que tienden a concentrarse en los problemas de la vida agravándolos son inestables emocionalmente y aprensivos, inseguros y preocupados.

Las personas que tienden a modificar su vida para lograr lo que quieren son animosas, espontáneas, activas y entusiastas y atrevidas, seguras en sus relaciones sociales y emprendedoras.

Las personas orientadas a satisfacer primero sus necesidades son dominantes, asertivas y competitivas y vigilantes, suspicaces, escépticas y precavidas.

Las personas que recurren a los demás en busca de estimulación y atención son animosas, espontáneas, activas y entusiastas, y atrevidas, seguras en sus relaciones sociales emprendedoras. Mientras que las personas que prefieren sus propios pensamientos y sentimientos como recurso son serias, reprimidas y cuidadosas y tímidas, temerosas y cohibidas.

Las personas que derivan sus conocimientos de lo tangible y concreto son seguras, despreocupadas y satisfechas. Mientras que las personas que prefieren lo simbólico y desconocido son aprensivas, inseguras y preocupadas.

Las personas que procesan los conocimientos por medio de la lógica y el razonamiento analítico son personas atentas a las normas, cumplidoras y



formales. Mientras, las que se caracterizan por formar sus juicios tomando en consideración de sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias son personas dominantes, asertivas y competitivas, vigilantes, suspicaces, escépticas y precavidas y aprensivas, inseguras y preocupadas.

Las personas que son muy organizadas y predecibles en su manera de abordar las experiencias de la vida se caracterizan por ser serias, reprimidas y cuidadosas y tímidas, temerosas y cohibidas. Mientras, las personas que tienden a ser creativas y a asumir riesgos se caracterizan por ser dominantes, asertivas y competitivas, animosas, espontáneas, activas y entusiastas, y atrevidas, seguras en sus relaciones sociales y emprendedoras.

Las personas caracterizadas por su falta de emotividad y su indiferencia social se caracterizan por ser reactivas e inestables emocionalmente, serias, reprimidas y cuidadosas, tímidas, temerosas y cohibidas, y aprensivas, inseguras y preocupadas.

Las personas que tienden a creer que son más competentes y con más talento que quienes les rodean son atentas a las normas, cumplidoras y formales.

Las personas que tienden a actuar de modo independiente y no conformista son tímidas, temerosas y cohibidas. Mientras, las personas que tienden a ser respetuosas con la autoridad y ser cooperativas son dominantes, asertivas y competitivas.

Por último, las personas enérgicas y a menudo dominantes son personas deferentes, cooperativas y que evitan los conflictos.

El análisis de estas correlaciones permite ver la relación existente entre las escalas del MIPS y el 16 PF, observándose direcciones en la relación claramente coherentes. Este estudio permitirá apuntar algunas predicciones para el trabajo empírico que se presenta a continuación.



Tabla 2. Correlaciones entre el MIPS y el 16 PF en universitarios.

	C	E	F	G	H	L	O
S1A. Expansión			0,24		0,23		-0,27
S1B. Preservación	-0,2						0,31
S2A. Modificación			0,2		0,37		
S2B. Adecuación							
S3A. Individualidad		0,22				0,21	
S3B. Protección							
S4A. Extraversión			0,44		0,51		
S4B. Introversión			-0,45		-0,44		
S5A. Sensación							-0,33
S5B. Intuición							0,38
S6A. Pensamiento				0,26			
S6B. Sentimiento		0,24				0,25	0,32
S7A. Sistematización			-0,45		-0,47		
S7B. Innovación		0,24	0,39		0,44		
S8A. Retraimiento	-0,21		-0,29		-0,39		0,23
S8B. Sociabilidad							
S9A. Indecisión							
S9B. Decisión				0,23			
S10A. Discrepancia					-0,22		
S10B. Conformismo		0,2					
S11A. Sumisión							
S11B. Dominio		-0,25					
S12A. Descontento							
S12B. Aquiescencia							

Nota: se presentan únicamente las correlaciones superiores a 0,2.

Además de estas correlaciones con otros cuestionarios, Millon plantea investigación aplicada con el MIPS para validarlo externamente que, en parte, confirman tanto el modelo teórico como la estructura planteada por el autor. En estos estudios con diferentes poblaciones de EEUU (Millon, 1994) se demuestra la validez del cuestionario para presentar perfiles de personalidad que permitan seleccionar personal para diferentes puestos, como es el objetivo principal de este estudio. En el capítulo 4 se habla más extensamente de esta investigación con grupos profesionales. También se han realizado trabajos en diferentes áreas con el inventario que se presentan en el punto siguiente.



3.5. Medición de la validez

Puesto que uno de los objetivos que nos proponemos en este trabajo es el análisis de la validez convergente del Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) en España, analizamos a continuación algunos factores a tener en cuenta en el estudio de la validez de cuestionarios.

La validez, junto con la fiabilidad, son los dos aspectos principales a tener en cuenta en el desarrollo de cualquier instrumento de evaluación. Un índice de validez indica el grado en el que un test mide lo que se propone medir cuando se compara con un criterio aceptado. Los estudios de validez son necesarios y generalizables a todo tipo de tests, sea cual fuere el modelo teórico básico subyacente en el que se ha basado su construcción (Santisteban, 1990).

La validez se puede calcular por distintas vías y, fundamentalmente, todos los procedimientos para determinarla se basan en las relaciones entre los resultados de los sujetos en el test que actúa como predictor y otros hechos relativos al rasgo que se está considerando, que actúan como criterio en la predicción, que son observables independientemente (Santisteban, 1990).

La construcción y empleo de un test implica que el instrumento ha sido evaluado frente a normas aceptadas o a otros criterios que los expertos consideran que son la mejor evidencia sobre las cualidades que se quiere medir (Cortada, 1999). La primera condición necesaria para que un test sea válido es que sea fiable.

Hay diferentes clasificaciones sobre la validez (se pueden consultar en Santisteban, 1990), pero la validez que nos interesa en este trabajo es la validez convergente, que resulta útil para demostrar que la medida se correlaciona con características que son similares (pero no las mismas) a las que supuestamente mide. En este sentido, se podrían usar cuestionarios que teóricamente miden el mismo aspecto o aspectos relacionados que el que



pretendemos validar (Santisteban, 1990). Santisteban (1990), y Cook (2000) señalan la corrección del uso del término validez convergente (anteriormente se usaba el término validez externa, pero el término que mejor define lo que se pretende en este trabajo es éste).

Uno de los métodos más simples para calcular la validez consiste en obtener el índice de correlación de Pearson entre las puntuaciones del test y las puntuaciones del criterio externo.

Antes de acabar con este apartado habría que señalar que se ha comprobado que el MIPS cumple los criterios diseñados por la Comisión de Tests del Colegio Oficial de Psicólogos (COP). Esta comisión pretende revisar los tests empleados en nuestro país, con objeto de informar a los usuarios sobre su calidad técnica (puede consultarse el modelo en Prieto y Muñiz, 2000).



3.6. Investigación aplicada con el MIPS

Como se señalaba anteriormente Millon utilizó de forma aplicada el cuestionario para analizar la validez convergente, principalmente en contextos de selección de personal. En una monografía de reciente publicación, Sánchez-López y Casullo (2000) se presentan algunos estudios que han usado el MIPS en diferentes contextos de investigación, cumpliendo una vez más con los objetivos propuestos. En general, el cuestionario confirma su validez para ser usado como criterio de medida en diferentes investigaciones, realizando investigaciones analizando diferencias de sexo (Bonilla y Castro Solano, 2000), de edad (Díaz y Castro Solano, 2000), de cultura/nación, que aquí no se analizan (Aparicio, 2000b), perfiles de personalidad relacionados con hemisfericidad (Ruiz y Fusté, 2000) y perfiles de mujeres maltratadas (Patró, Fernández y Corbalán, 2000).

Un área que ha suscitado diversas investigaciones ha sido la de las diferencias de personalidad según sexo. Bonilla y Castro Solano (2000) analizan las diferencias existentes en población española en personalidad según sexo. Para este estudio la distribución demográfica indica que en el grupo de universitarios, el 62'8% de los varones y el 64'1% de las mujeres se concentran entre los 19 y 21 años y sus edades medias respectivas son de 21'2 (DT =3'32) y 20'4 años (DT =2'7). En la muestra adulta, el 47'9% de las mujeres y el 45'5% de los varones tienen edades comprendidas entre 20 y 30 años, con medias de 33'4 (DT =11'68) y 34'6 años (DT =12'92) respectivamente. La primera conclusión interesante de este estudio es que la variable sexo, tomada aisladamente, no es importante a la hora de explicar las diferencias en estilos de personalidad encontrados entre individuos, ya que la magnitud de las diferencias encontradas es, en general, moderada., 2000 Se obtienen mayor número de diferencias significativas entre los sexos en las dimensiones motivacional y conductual del MIPS, confirmando las predicciones establecidas por los autores. Escalas como Individualidad y Protección, por ejemplo, siguen cumpliendo los pronósticos establecidos por Millon, ya que las mujeres siguen siendo más protectoras que los hombres, que tienden a la



Individualidad. Las diferencias entre hombres y mujeres son significativas sobre todo en la escala de Pensamiento / Sentimiento, siendo las mujeres las que puntúan más alto en Sentimiento y los hombres en Pensamiento. También en Sumisión / Dominio, las diferencias entre sexos son significativas. Son los hombres los que obtienen puntuaciones superiores e inferiores más extremas. Las mujeres obtienen puntuaciones más moderadas, tanto en variables donde las tienen más altas (Protección, Sentimiento, Aquiescencia) como en aquellas en las que las obtienen más bajas (Individualidad, Pensamiento, Decisión y Dominio).

Se han analizado también las diferencias entre grupos de edad comparando grupos de estudiantes universitarios y adultos, estudios que se han realizado conjuntamente en población española y argentina (Díaz y Castro Solano, 2000). Trabajando con un grupo compuesto por 1015 personas, con una edad media de 24 años (18 a 65), de los cuales 425 (41´1%) son varones y 590 (58´9%) mujeres, estos autores encuentran que existen menos diferencias en edad en Argentina que en España, presentando la población española estilos de personalidad que cambian más con la edad. Pese a esto, el patrón es similar en los datos de ambos países. Con la edad las personas se vuelven más conformistas y prefieren los datos más concretos a los simbólicos. En los datos españoles aparece un mayor Retraimiento en las relaciones personales con la edad y una menor creatividad, lo que no aparece en los datos argentinos.

Otra de las áreas donde se ha usado el cuestionario ha sido en mujeres víctimas de malos tratos. Este estudio (Patró, Fernández y Corbalán, 2000) presenta unos interesantes perfiles de mujeres que acaban de ingresar en una casa de acogida y de las que llevan un tiempo viviendo en ellas. Trabajaron con un grupo de 15 mujeres maltratadas que ingresaron en estos centros de acogida después de solicitar ayuda pública. La edad media de estas mujeres es de 26 años, con un rango que oscila entre 21 y 59 años. La mayoría están casadas (53´3%) y todas tienen hijos (la mayoría entre 1 y 2). El nivel de estudios se reparte en un 33% que cursó estudios primarios, un 40% acabó la



EGB y un 26% el bachillerato. Se encuentra que las primeras tienen un perfil mucho más desadaptativo que las segundas, lo que a nuestro entender aporta dos conclusiones muy interesantes: primero, que el cuestionario es capaz de detectar patrones diferenciales de personalidad con personas en situaciones concretas y segundo, y mucho más importante aunque más alejada del estudio del inventario, es que probablemente la intervención que se está llevando a cabo en estos centros de acogida con las mujeres está permitiendo que sean capaces de cambiar su perspectiva sobre su situación y sobre sí mismas para poder continuar con sus vidas después de una situación tan compleja como la que han vivido. Así, por ejemplo, las personas que acababan de entrar en el centro de salud tendían mucho más a proteger a los demás que a sí mismas mientras que las que llevaban un tiempo en la casa de acogida tendían más a ser individualistas y pensar en sí mismas antes que en los demás. En la situación de estas mujeres esto puede ser un avance importante para cambiar la situación en la que viven.

El último área evaluada ha sido el uso del MIPS como medida de estilos de cognición y su relación con la hemisfericidad (Ruiz y Fusté, 2000). Estudiaron estos aspectos con un grupo de 207 estudiantes universitarios de Barcelona, de los cuales 89 son hombres y 118 mujeres. Ambos tipos de medidas presentan convergencia en el estudio de los estilos de cognición, tal y como se constataba en el análisis de correlación presentado en este estudio entre las diferentes medias. Este análisis ponía de manifiesto que las escalas del MIPS Innovación, Sentimiento e Intuición son las que más correlacionan con las escalas del HIPS y el HMI que evalúan el estilo cognitivo de "Hemisfericidad Holística"; siendo las escalas de polaridad opuesta, Pensamiento, Sistematización y Sensación las que mejor corresponden con el estilo cognitivo de "Hemisfericidad Analítica". Estos resultados se ven confirmados además por el análisis de componentes principales que se realizó. Con diferentes análisis se prueba la misma circunstancia: que se pueden considerar cada uno de los polos "Analítico" vs. "Holístico" de la dimensión cognitiva bipolar que representa el constructo "hemisfericidad" como un "tipo cognitivo", es decir, como una estructura cognitiva de categoría superior



integrada por componentes específicos de cognición. Tales componentes los constituirían cada uno de los aspectos evaluados por las escalas cognitivas del MIPS que mejor definen las estrategias analíticas (Introversión, Sensación, Pensamiento y Sistematización) y holísticas (Extraversión, Intuición, Sentimiento e Innovación) de procesamiento de información.

Estas investigaciones con el cuestionario ponen de manifiesto la utilidad del cuestionario en diferentes grupos de población, en diferentes contextos y con objetivos de investigación distintos. Este hecho abunda en la idea de que el cuestionario está construido de forma adecuada para medir lo que pretende, tanto en población americana, como en población de habla hispana.

Capítulo 4.

Evaluación de la personalidad en contexto de selección de personal



4. Evaluación de la personalidad en contexto de selección de personal

4.1. Desarrollo histórico de la selección de personal¹.

La necesidad de un proceso de selección y orientación de los individuos para organizar mejor la vida en sociedad y conseguir más fácilmente los objetivos de la comunidad, estaba ya presente entre los hombres desde tiempos antiguos.

Uno de los primeros procesos de selección que se conocen se remonta a China, donde se realizaba el reclutamiento de los mandarines basándose en un método análogo a la selección actual. Los sirvientes civiles mostraban sus conocimientos, habilidades y otras conductas relevantes para la música, arquería, montar a caballo, aritmética, etc. (ver, por ejemplo, Moser y Schuler, 1992).

En la Biblia, Dios ayuda a Gedeón a seleccionar guerreros de entre un grupo inicial de 32000 hombres para luchar contra los madianitas (Jueces 7:3). Dios le dijo: *“Es demasiada la gente que tienes contigo para que yo entregue en sus manos a Madián y se glorie luego Israel contra mí. Haz llegar esto a oídos de la gente: el que tema y tenga miedo, que se vuelva y se retire. Veintidós mil hombres se volvieron y quedaron sólo diez mil. (...) Todavía es demasiada la gente. Hazlos bajar al agua y allí te los seleccionaré; y aquel de quien yo te diga: ése irá contigo, y todos aquellos de quienes te diga: esos no irán contigo. Hizo bajar al agua Gedeón a la gente y dijo Yavé a Gedeón: todos los que en su mano laman el agua con la lengua, como la lamen los perros, ponlos aparte de los que para beber doblen su rodilla. Trescientos fueron los que al beber lamieron el agua en su mano, llevándola a la boca; todos los demás se arrodillaron para beber. (...). Con estos trescientos hombres que han lamido el agua os libentaré y entregaré a Madián en tus manos”*.

¹ Para la redacción de este punto nos hemos basado en: Viteles (1932), Quijano (1985), Fourgous y Lambert (1993) y Muchinsky (2001).



Estos ejemplos ilustran que la selección ha existido mucho tiempo antes de su implantación como ciencia psicológica concreta.

Es también común citar que la primera vez que en la Historia de la humanidad se concibe y se formula explícitamente un plan y un programa de Selección y Formación de Personal fue en la “República” de Platón. En la mente del filósofo la obra de un hombre será superior en calidad y en cantidad si ese hombre trabaja en una sola ocupación y ésta es la más apropiada a sus dones naturales. De este modo, siguiendo el principio de la división del trabajo y de la ocupación diferencial, basándose en las aptitudes y características de cada uno, y en función de las diferentes necesidades del Estado, Platón irá describiendo los distintos “puestos de trabajo” de la Sociedad, que en su obra identifica con la Ciudad-Estado. Así aparecen los “artesanos” con sus diferentes especialidades, los “auxiliares” o clase militar, y por encima de todos, los “guardianes” o el guardián de la Ciudad.

El primer precursor en la psicología de la selección de personal se remonta a Juan Huarte de San Juan en el siglo XVI que en su “Examen de ingenios” establece los principios básicos de la orientación profesional, tan estrechamente relacionada con la selección.

La psicología Clásica, sin embargo, como rama de la Filosofía, no podía, basándose en su carácter especulativo, dar respuesta cabal a los problemas que paulatinamente fueron siendo propuestos por el desarrollo de las Ciencias Humanas.

El comportamiento del hombre no podía ser explicado de forma completa basándose en conceptos filosóficos únicamente. Fue preciso ir introduciendo las nuevas aportaciones de las ciencias positivas en desarrollo. La Psicología Clásica cedió el paso a la Fisiología, a la Pedagogía Experimental y a la Psicología Moderna.



En sus inicios, la psicología industrial no tenía un nombre, sino que era la confluencia de tres fuerzas que habían ido tomando impulso antes de 1900, económica, social y psicológica (Viteles, 1932). Las bases económicas de la psicología industrial se basaban en la búsqueda de la eficiencia para mejorar los beneficios e incrementar la producción con los mínimos costes posibles (Viteles, 1932).

Otra de estas fuerzas era la naturaleza pragmática de algunas investigaciones psicológicas básicas. En ese momento, la mayor parte de los psicólogos eran estrictamente científicos y evitaban de forma deliberada el estudio de problemas que estuvieran fuera de las fronteras de la investigación pura. Sin embargo, un psicólogo llamado W.L. Bryan publicó un artículo sobre cómo los telegrafistas profesionales desarrollaban habilidades para enviar y recibir el código Morse. Pocos años después, en 1903, el discurso presidencial de Bryan a la Asociación Psicológica Estadounidense tocó el tema de que los psicólogos debían estudiar “actividades y funciones concretas, como aparecen en la vida cotidiana”. Bryan no abogaba por el estudio en sí de problemas existentes en la industria, sino acentuaba el examen de habilidades reales como una base sobre la cual desarrollar la psicología científica.

La tercera fuerza importante en la evolución de esta disciplina vino del deseo de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia. Estaban preocupados fundamentalmente por la economía de la producción, y por consiguiente, por la productividad de los empleados industriales. Un equipo formado por una pareja, Frank y Lillian Gilbreth, contribuyeron con información novedosa sobre tiempo y movimiento en la producción industrial. Lillian Gilbreth fue una de las psicólogas que hizo contribuciones sustanciales a la primera época de la Psicología Industrial / Organizacional (I/O, a partir de ahora).

Tres individuos destacan como los padres fundadores de la psicología I/O, Walter Dill Scott, Frederick W. Taylor y Hugo Münsterberg. Uno de los lugares fundamentales en la historia de la psicología del trabajo fue el laboratorio de psicología experimental de Leipzig fundado por Wundt en 1875.



El norteamericano Scott, antiguo alumno de Leipzig, fue pionero de la psicología del trabajo en EEUU y creó los métodos de evaluación utilizados por el ejército norteamericano durante la Primera Guerra Mundial y fundó la primera sociedad de consultores en psicología: la Scott Company, en 1901. Sus principales aportaciones fueron la insistencia en la importancia de aplicar la psicología a la publicidad y aumentar la conciencia pública hacia la psicología industrial y su credibilidad.

Taylor en 1911 impulsó la “Organización científica del Trabajo” a partir de su preocupación por mejorar el rendimiento y aumentar la productividad, analizó minuciosamente las operaciones que los trabajadores realizaban en los talleres durante el desarrollo de su trabajo, con el fin de sintetizar qué proceso resultaba más simple, rápido y económico. De este modo, demostró que los obreros que manipulaban lingotes pesados de hierro podían ser más productivos si tenían descansos en el trabajo. Entrenar a los empleados sobre cuándo trabajar y cuándo descansar incrementaba la productividad promedio por trabajador, lo que daba como resultado un aumento de sus salarios. La compañía también incrementaba drásticamente la eficiencia reduciendo los costes. Como consecuencia de este método, a Taylor lo acusaron de explotar inhumanamente a los trabajadores por un salario mayor, debido a lo cual quedarían desempleados muchos obreros, ya que se necesitarían menos. Replicó que la eficiencia incrementada llevaba a una prosperidad mayor, no menor, y que los obreros que no eran contratados para un trabajo serían llevados a otro que utilizaría mejor su potencial. Con el estallido de la Primera Guerra Mundial esta polémica se desvaneció.

Las principales aportaciones de Taylor podrían resumirse en cuatro fundamentos (recogidos en Viteles, 1932):

1. El desarrollo de una ciencia para cada elemento del trabajo de un hombre reemplaza a los antiguos métodos.
2. La selección de los mejores trabajadores para cada tarea particular permite un programa de entrenamiento para el



trabajador que reemplaza la práctica de permitir al trabajador seleccionar su propia tarea y entrenarse como mejor pueda.

3. El desarrollo de un espíritu de cooperación entre el empresario y el hombre en desarrollar sus actividades.
4. La división del trabajo en parcelas iguales entre el empresario y los trabajadores; cada departamento realiza el trabajo más apropiado, como un sustituto de la condición en la cual en todos los trabajos la responsabilidad mayor recaía en el hombre.

Los primeros análisis de Taylor sobre la organización científica del trabajo se realizaron en el ámbito de talleres analizando la fuerza muscular, la resistencia y, posteriormente, la habilidad motora. Éstas fueron las primeras aptitudes medidas y estudiadas por los seleccionadores. Posteriormente se fueron incorporando más habilidades psicomotrices según se fueron viendo otras necesidades y problemas en la industria. Además, se fueron añadiendo a estas aptitudes físicas y psicomotoras otras claramente psíquicas, como inteligencia y capacidad de razonamiento. Sin embargo, la selección parecía haberse anclado en el estudio de las aptitudes, como si el poseerlas fuera garantía de su utilización. Los hechos demostraron lo contrario y pusieron de manifiesto la insuficiencia de los principios sobre los que se basaba el estudio del comportamiento del hombre en el trabajo y sus aplicaciones concretas. Los errores cometidos fueron: haber confundido el “poder” con el “querer” ignorando la Motivación; concebir al hombre como una máquina cuyo trabajo pudiera ser diseñado en orden a una mayor productividad; y haber supuesto que los intereses de los trabajadores se identificarían automáticamente con los de la empresa.

Hugo Münsterberg, considerado el padre de la psicotecnia, definió a ésta como la rama de la psicología aplicada “destinada a obtener resultados prácticos de cuantificaciones en cualquier dominio de la actividad humana”. Fue él mismo quien, a la vista de los tranvías eléctricos, inició en 1911 una serie de estudios de las aptitudes requeridas para ese puesto de trabajo en los que desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio de un tranvía y llegó a la



conclusión de que un buen conductor debe apreciar simultáneamente todo lo que puede influir sobre el avance del vehículo.

Contemporáneos de Münsterberg son Lahy que llevó a cabo estudios sobre la selección de mecanógrafas y Camus y Neper quienes los realizaron sobre las aptitudes de los aviadores.

Las bases científicas de la psicología industrial parten de los primeros experimentos desarrollados por Wundt y, sobre todo, del estudio de las diferencias individuales (Viteles, 1932). Sir Francis Galton fue el pionero en presentar un experimento que tenía en cuenta las diferencias individuales. Las principales aportaciones a la psicología de Galton fueron (ver por ejemplo, Viteles, 1932; Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1999):

1. La concepción cuantitativa de las diferencias individuales: demostrando la aplicación de la curva de Gauss con medidas matemáticas de los alumnos de Cambridge en organismos vivos.
2. La creación de los primeros tests mentales: para demostrar la distribución normal en la mayoría de las características psicológicas recopiló gran cantidad de datos ideando instrumentos que después serían denominados tests mentales por James McKeen Cattell.
3. El empleo de los métodos estadísticos: para demostrar la forma de la distribución de esas diferencias individuales empezó a usar tablas de frecuencias e introdujo el coeficiente de correlación, así como otras técnicas desarrolladas posteriormente a partir de sus aportaciones.
4. Su preocupación por demostrar su convicción de que las diferencias individuales eran básicamente innatas y heredadas.

Galton desarrolló la idea de coeficiente de correlación o medida cuantitativa de la asociación entre dos conjuntos de datos. Su discípulo, Karl Pearson elaboró el procedimiento estadístico. El trabajo de Galton sobre la medición de las capacidades mentales lo continuó otro psicólogo británico, Carl Spearman, el cual se propuso determinar si existía algo que se pudiera llamar inteligencia general. A partir de sus investigaciones apuntó la existencia del



factor “g” de inteligencia. Este autor también desarrolló el procedimiento estadístico conocido como análisis factorial.

Otro autor relevante dentro de la medida de la inteligencia es Binet, ya que propuso medir las funciones superiores sin mediación de los resultados en pruebas sensoriales elementales ni la observación, lo que da lugar a la primera medida eficaz de la inteligencia (Escala Métrica de Inteligencia, Binet y Simon, 1905). Sus propuestas fueron desarrolladas por Terman quien adapta los tests mentales a EEUU y los populariza a través de su versión de la Escala de Stanford-Binet a partir de 1916. Terman baremó el test e incorporó el concepto de Cociente Intelectual, que había propuesto Stern.

En los EEUU los primeros experimentos de aplicación de la psicología en la industria se limitaron al desarrollo de técnicas de selección. Estudios de tests para telefonistas por McComas (1915), para telégrafos por Jones (1915) y el estudio de la entrevista como una ayuda en la selección de vendedores por Scott (1915) (citados por Viteles, 1932). Los años siguientes se usaron tests psicológicos y otras técnicas proyectivas en selección para diferentes ocupaciones y se desarrollaron otras áreas de entrenamiento, reducción de accidentes, análisis de métodos de trabajo, etc.

La Primera Guerra Mundial dio un poderoso impulso a la respetabilidad de la psicología. Los psicólogos creyeron que podían prestar valiosos servicios y algunos vieron la guerra como un medio para acelerar el progreso de la profesión. Robert Yerkes fue el psicólogo más decisivo para implicar a la psicología en la guerra. Como presidente de la APA, llevó a la profesión a cumplir misiones en el esfuerzo bélico. La APA hizo muchas propuestas, incluyendo métodos para cribar reclutas con deficiencias mentales y cómo asignar reclutas seleccionados a puestos en el ejército. Comités de psicólogos investigaban las motivaciones del soldado, su moral, los problemas psicológicos causados por incapacidades físicas y la disciplina.



El ejército se mostraba algo escéptico ante las demandas de los psicólogos y sólo aprobó algunas propuestas, fundamentalmente aquellas que implicaban la evaluación de reclutas. Yerkes y otros psicólogos revisaron una serie de tests generales de inteligencia y a la larga desarrollaron uno, que denominaron "Army Alpha". Cuando descubrieron que el 30% de los reclutas eran analfabetos, desarrollaron el test "Army Beta", especial para los que no podían leer el inglés. Mientras tanto, Walter Scott investigaba la mejor ubicación de los soldados en el ejército. Clasificó y ubicó a los alistados, llevó a cabo valoraciones del rendimiento de oficiales y desarrolló y preparó deberes laborales y cualificaciones para más de 500 puestos de trabajo.

Los planes para aplicar tests a reclutas marchaba lentamente, por lo que cuando se acabaron de organizar los resultados se firmó el armisticio, por lo que el uso real de los resultados fue mínimo. Aunque el impacto de la psicología en el esfuerzo de la guerra no fue sustancial, el proceso mismo de otorgar tal reconocimiento y autoridad a los psicólogos dio un gran impulso a la profesión. Los psicólogos fueron considerados profesionales capaces de hacer valiosos aportes a la sociedad y contribuir a la prosperidad de una compañía.

Después de la guerra hubo un gran auge en el número de firmas de consultoría y oficinas de investigación psicológica. El despacho de Investigación de los Vendedores fue desarrollado por Walter Bingham en el Instituto de Tecnología Carnegie. Este despacho pretendía resolver problemas con técnicas de investigación psicológica en colaboración con la universidad, problemas que nunca habían sido examinados científicamente. Durante varios años, el despacho se concentró en la selección, clasificación y desarrollo de persona de oficina y ejecutivo, así como de agentes de ventas.

Otra compañía influyente durante el período de entreguerras fue la Corporación Psicológica, fundada por James Cattell en 1921. Cattell la organizó como una corporación de negocios y solicitó que psicólogos adquirieran acciones de la Corporación. Su objetivo era impulsar la psicología y promover su utilidad para la industria. La corporación también servía como



banco de información. Cattell fue el que inició el uso de tests mentales para medir diferencias individuales en EEUU y reconoció la importancia de las diferencias individuales en la variabilidad en el rendimiento en el trabajo, las cuales podían medirse a través de los tests mentales para la promoción y ajuste en la empresa (Viteles, 1932).

En 1924 comentaron una serie de experimentos en la Fábrica Hawthorne, de la Western Electric Company. Aunque inicialmente parecían tener una importancia científica menor, se convirtieron en clásicos de la psicología industrial. El estudio original intentaba hallar la relación entre la iluminación y la eficiencia. Los investigadores instalaron varios juegos de lucen en salas de trabajo donde se producía equipo eléctrico. En algunos casos la luz era intensa; en otros, fue reducida hasta el equivalente a la luz de la luna. Para sorpresa de los investigadores, la productividad parecía no guardar relación con el nivel de iluminación. La productividad de los obreros aumentaba aunque la iluminación disminuyera, aumentara o se mantuviera constante. Los resultados del estudio fueron tan raros que los investigadores lanzaron hipótesis sobre otros factores responsables de la productividad.

Los resultados del primer estudio dieron lugar a otros cuatro estudios importantes, que se llevaron a cabo durante un período de 12 años. En esencia, los estudios de Hawthorne revelaron muchos aspectos de la conducta humana en el puesto de trabajo que no habían sido reconocidos anteriormente. Los investigadores hipotetizaron que los resultados de los estudios habían sido causados por el deseo de los empleados de complacerlos. Uno de los resultados más importantes de los estudios fue un fenómeno denominado el efecto Hawthorne: el rendimiento de los obreros comenzó a mejorar tras el inicio de la intervención de los investigadores y siguió mejorando debido a la novedad de la situación, o sea, los empleados respondieron positivamente al tratamiento novedoso que recibían de los investigadores; sin embargo, finalmente la novedad comenzó a desaparecer y la productividad regresó a su nivel anterior. Este fenómeno de cambio de conducta que sigue al comienzo de un tratamiento novedoso, con retorno gradual al nivel anterior de conducta



según desaparece la novedad, es el efecto Hawthorne. Tras los estudios de la empresa Hawthorne arranca el estudio de las motivaciones del hombre en el trabajo.

Cuando estalla la Segunda Guerra Mundial, los psicólogos industriales estaban mucho más preparados para el esfuerzo de guerra que lo que habían estado en 1917. Para esta época, los psicólogos habían estudiado los problemas de selección y ubicación de empleados, y habían refinado sus técnicas considerablemente.

El ejército acude a los psicólogos y una de las primeras misiones del comité fue desarrollar un test que pudiera clasificar a los nuevos reclutas en cinco categorías, basándose en sus habilidades para aprender los deberes y responsabilidades de un soldado. El test desarrollado finalmente fue el Test General de Clasificación del Ejército (AGCT).

Los psicólogos también trabajaron en el desarrollo y utilización del test de estrés situacional, proyecto en el cual se pretendía crear pruebas para evaluar candidatos para asignarlos a unidades de inteligencia militar. Durante una sesión de tres días de duración de pruebas intensivas y observación, los candidatos convivían en pequeños grupos bajo la observación casi continua del equipo de evaluación.

Otra área de trabajo era la selección y entrenamiento de pilotos para volar aviones de guerra. El comité formado para este propósito pretendía trasladar el escenario experimental tradicional de los tests del laboratorio a la cabina de mando. Se instalaron dispositivos de grabación y pantallas para valorar los problemas y reacciones de los pilotos estudiantes. Los resultados fueron dos: primero, se seleccionaron y entrenaron como pilotos buenos candidatos (el ámbito tradicional de la psicología de personal); segundo, se diseñó equipamiento para que el trabajo del piloto fuera más fácil y seguro (una contribución del nuevo campo de la psicología ingenieril).



Durante la guerra, la psicología industrial se utilizó también en la vida civil. Como la nación necesitaba una fuerza de trabajo productiva, se convocó a los psicólogos para que redujeran el absentismo laboral. La industria descubrió que muchas de las técnicas de los psicólogos industriales eran útiles, sobre todo en las áreas de selección y entrenamiento, así como diseño de maquinarias y los líderes de la industria se interesaron especialmente en la aplicación de la psicología social.

A partir de este momento, la psicología I/O fue avanzando en su especialización y en la creación de sociedades, asociaciones y revistas que han contribuido al desarrollo de esta disciplina.

Alrededor de los años 50 la selección y la medida parecían haber alcanzado su cenit y parecía haber llegado a un periodo de consolidación que empezaba a declinar. En estos años de alto empleo, los empleados más jóvenes fueron promocionados a puestos más altos dentro de la empresa. En el ámbito académico se empezaron a centrar más en otras áreas tales como la motivación, la estructura organizacional y la cualidad de la vida laboral (Smith y Robertson, 1989).

En el énfasis en el estudio de las propiedades psicométricas tales como la fiabilidad y la validez permitieron revelar que las ventajas de la buena selección eran aparentemente mínimas. El trabajo de autores como Ghiselli, en los que la exactitud de la selección se expresaba con coeficientes de correlación, parecía mostrar que un buen proceso de selección tenía una miserable correlación de 0,2 o 0,3. Por si fuera poco, esos pobres resultados parecían inestables, ya que los estudios mostraban que un test, por ejemplo, podría dar una correlación de 0,3 para una organización, y dar otra de cero para otra. La consecuencia lógica era clara: diferentes métodos de selección deberían ser probados en situaciones distintas en las que era adecuado su uso (Smith, Gregg y Andrews, 1989).



A partir de la década de los 60 con la ley de derechos civiles y la importancia de la igualdad de todos los grupos sociales, se puso de manifiesto la discriminación que provocaban algunos tests con las mujeres y otros grupos minoritarios, lo que provocó que se prestarán menos atención al desarrollo de nuevas técnicas de selección y medida y que esta área tuviera un periodo de declive (Smith y Robertson, 1989). En estos años se incrementaron los cambios tecnológicos, los tests eran mejorados y se crearon nuevos métodos. También mejoró el análisis del trabajo y se desarrollaron criterios de selección (Smith, Gregg y Andrews, 1989). También se descubrió que los resultados de Ghiselli tenían fallos importantes, que, una vez corregidos mejoraban las correlaciones.

En los años 80 el panorama cambió en este contexto. Las organizaciones empezaron a prestar mucha atención a los procesos de selección. Algunas razones fueron un mayor énfasis en la productividad y la eficiencia, que surgía a menudo por un clima de intensa competitividad. La mayor parte de los costes de las empresas recaían en los costes laborales y parte de esos costes laborales recaían en la propia selección. También influyeron los amplios porcentajes de desempleo, además de concedérsele mayor importancia a la legislación de seguridad laboral, lo que hace que se presione para la contratación de personal preparado (Smith y Robertson, 1989).

También hubo un renacimiento académico, ya que se empezó a cuestionar que los valores encontrados por Ghiselli (1966) fueran estables a través de diferentes ocupaciones. Así, parecía que algunos procesos de selección tenían poco o ningún impacto sobre grupos minoritarios o mujeres. En el ámbito académico se preocuparon de buscar estimaciones precisas de los costes y beneficios de distintos métodos de selección. En esta línea se contribuyó al desarrollo conceptual de modelos de selección y medida (Smith y Robertson, 1989).



Algunos requisitos para mejorar la comprensión de las bases científicas de la selección se basaban en el análisis de la validez y cómo mejorarla. Un estudio de validez debería tener cuatro requisitos (Smith, Gregg y Robertson, 1989):

- Una amplia representatividad de los participantes.
- Medidas de cada participante en algún método, tales como una entrevista o un test, con resultados en una puntuación en escala de 1 a 10.
- Medidas de los participantes en el rendimiento posterior en el trabajo usando, por ejemplo, una escala de 1 a 10.
- Relacionar las puntuaciones de la selección con el rendimiento posterior en el trabajo.

Uno de los errores que se cometían en los estudios como los de Ghiselli era la restricción de rango. Par un estudio ideal de validez se necesita información de la selección y el rendimiento de *todos los participantes*. Esto, en la práctica, apenas ocurría. En la mayor parte de los casos se tenía información de los candidatos que hubieran superado algún paso del proceso de selección, lo que suponía que se tuvieran datos sólo de los mejores candidatos. El efecto de esta restricción de rango es la subestimación de la validez (Smith, Gregg y Robertson, 1989). La segunda fuente de error era la contaminación de las medidas de rendimiento, ya que era incorrectamente asumido como adecuado. El puntuar a los trabajadores en una escala de 1 a 10 no es completamente objetivo. Sin embargo, el uso de medidas “objetivas” del rendimiento no siempre mejora la situación. Por ejemplo, valorar las ventas realizadas por vendedores puede estar influida por variables que estos no pueden controlar, como la diferencia en los territorios de venta (op. Cit).



4.2. Uso de tests de personalidad en selección

En el ámbito de la psicología industrial, los cambios introducidos en el mundo laboral por el impacto de la Revolución Industrial, que hace que los puestos de trabajo sean mucho más específicos y especializados, y por lo tanto, las características de los sujetos que deben ocuparlos tengan que ser mucho más especificadas, promueve el desarrollo de tests analíticos (en vez de tests globales) de las capacidades del sujeto, que permitan una selección mucho más específica (Sánchez-Cánovas y Sánchez-López, 1999).

A partir de finales del siglo XIX se ha ido produciendo un desarrollo espectacular de las técnicas de medida de características psicológicas. Las primeras pretendían medir, sobre todo, inteligencia, puesto que se desarrollaron dentro de la mentalidad occidental preocupada por el rendimiento intelectual de los sujetos y el desarrollo de su inteligencia. Galton, como se ha visto anteriormente, sienta las bases (estadísticas y metodológicas) de los laboratorios para medir características psicológicas; Binet construye una prueba que sirve para evaluar correctamente y con relativa rapidez el nivel intelectual de los niños, con lo que nace el primer test de inteligencia.

La medida de la personalidad comenzó a principios del siglo XX con Binet quien intentó clasificar a la gente en tipos (por ejemplo, teórico-práctico, literario-científico) basándose en la producción de 20 palabras que se les venían a la memoria. Las tareas de asociación libre de ideas de Jung fueron las precursoras de los tests proyectivos, tales como el Rorschach y el Test de Apercepción Temática que se usaron en contexto de selección de personal. En la Primera Guerra Mundial, la administración de cuestionarios de personalidad se usaba como un método rápido y económico de analizar qué individuos eran extremadamente inestables para el servicio militar (Maesen y Hofstee, 1989), como ya se ha comentado en el punto anterior.

Autores como Cattell y Eysenck contribuyeron al desarrollo del concepto y la medida de la personalidad a partir de su intento por identificar las



dimensiones de la personalidad que influyó también en el ámbito laboral. Cattell (1946) comenzó el estudio de la personalidad con una lista de 171 variables, a partir de las cuales y mediante el procedimiento de análisis factorial y el trabajo de muchos años desarrolló el famoso 16 PF (Cattell, Eber y Tatsuoka, 1970). Eysenck contribuyó, entre otras aportaciones, en la integración de las técnicas correlacionales y las experimentales, integrando diferentes modelos explicativos del comportamiento para la comprensión de las diferencias individuales. Propuso tres factores que incluyen diferencias individuales en diversas dimensiones emocionales (por ejemplo, sociabilidad, impulsividad, surgencia, ansiedad, depresión, tensión, timidez, etc...) (Eysenck y Eysenck, 1985). También Guilford, que estudió con Titchener se especializa en las técnicas del Análisis Factorial, que aplica a sus estudios sobre inteligencia, personalidad y creatividad.

Uno de los primeros autores que puso de manifiesto la importancia de medir la personalidad en los procesos de selección de personal fue Baumgarten (1929) que señalaba que únicamente con medir la inteligencia en los procesos de selección no era suficiente porque, aunque el “carácter de los rasgos” pueden compensar el déficit en inteligencia, un alto grado de competencia intelectual nunca sustituirá a cualidades como la honestidad o la integridad (citado por Viteles, 1932). Se señala la importancia de conocer algo sobre el “carácter” de las personas, sus hábitos de trabajo, sus reacciones en esa situación y sus motivaciones para determinar su adecuación para el trabajo (Viteles, 1932).

La discusión acerca de si el sujeto cambia o permanece estático a lo largo del tiempo provocó un intenso debate científico desde comienzos de siglo. En este debate, la crítica más fuerte hacia la concepción de la personalidad y su medida, en cualquier contexto, la protagonizó principalmente Mischel (1968), quien cuestionaba si realmente los constructos de personalidad podrían predecir la conducta humana.



En el ámbito de la selección de personal, el uso indiscriminado de los inventarios de personalidad recibieron ataques por la invasión de la intimidad del receptor del test. Guion y Gottier (1965) llegaron a la conclusión de que la evidencia sobre los inventarios de personalidad no apoyaba su utilización para la selección de personal. Guion (1989) señala que esto puede deberse a que en los procesos de selección se había buscado principalmente la estabilidad y no tanto los cambios en las personas.

Uno de los ejemplos más claros de ese uso indiscriminado fue el MMPI Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), desarrollado en 1943. Durante la Segunda Guerra Mundial surgió la preocupación por clasificar a los pacientes psiquiátricos y evitar que participaran en ella, lo que provocó que se usaran inventarios generales de personalidad desarrollados por psicólogos clínicos para pronosticar el éxito en el trabajo. Los inventarios de personalidad, como el MMPI original, fueron utilizados durante muchos años para la selección de personal; de hecho, fueron utilizados de forma excesiva o incorrecta. Se utilizaron indiscriminadamente para evaluar la personalidad del candidato, incluso cuando no había ninguna relación establecida entre los resultados del test y el rendimiento en el trabajo (ver Maesen y Hofstee, 1989; Muchinsky, 2001). El Inventario de Personalidad de California (California Personality Inventory, CPI) fue construido con ítems del MMPI para gente normal para poder discriminar entre personas en escalas como dominancia, sociabilidad, responsabilidad y autocontrol (Maesen y Hofstee, 1989).

Debido a estas críticas, se desarrollaron nuevos inventarios de personalidad diseñados exclusivamente para su utilización con las poblaciones trabajadoras. Por ejemplo, Gough (1985) desarrolló de forma satisfactoria una escala de personalidad dentro del CPI para medir el potencial de gestión, definida por factores como ser organizado, competente, maduro y seguro de sí mismo. Otros instrumentos creados son: *Personal Background Inventory* (Baehr y Burns, 1978), el *Personnel Selection Inventory* y *Employee Attitude Inventory*, editados por London House Management Consultants (1980, 1982) o el *Personnel Performance Problems Inventory* (Canfield, 1980). El Inventario de



Personalidad para Vendedores (IPV del “Centre de Psychologie Appliquée” de París, TEA, 1990) usado en esta investigación, es otro ejemplo de un inventario de personalidad adaptado para un grupo específico de trabajadores a partir del análisis del 16 PF.

Algunos autores señalan que la situación psicológica de selección de personal es una situación muy especial que puede afectar a la misma estructura interna del instrumento tal como está concebido teóricamente y como, según los pasos seguidos en su elaboración, ha quedado definido metodológicamente. La fiabilidad y validez quedan profundamente afectadas no sólo porque la situación de selección suele aumentar la motivación de los sujetos, sino porque el cuestionario en sí no suele estar capacitado para afrontar tal situación (Matesanz, 1997).

Sin embargo, la mayor parte de los autores en la actualidad, como Hogan, Hogan y Roberts (1996) aseguran que si las pruebas que miden personalidad no predicen bien el éxito en el trabajo se ha debido fundamentalmente a que no se han construido medidas adecuadas para obtener resultados fiables. Pese a esto, estos autores señalan que los datos que se tienen sobre los cuestionarios de personalidad indican que si están bien elaborados son predictores válidos del rendimiento laboral y pueden ser usados con garantías en el proceso de selección de personal. Además, para que una medida de la personalidad se considere adecuada debe ser estable y debe proporcionar evidencia de que las puntuaciones se relacionan con la conducta real de la persona. Por este motivo, estos autores señalan que lo que la gente hace es consecuencia de la clase de personas que son, de su personalidad, es decir, aunque las tareas laborales estén descritas en términos de conductas, para predecir el rendimiento es más importante conocer cómo hacen las cosas. De ahí, que la medida de la personalidad sea necesaria para ser usada en procesos de screening de selección de personal, siempre y cuando el cuestionario esté bien construido y sea suficientemente válido (op. Cit.).



Un autor tan relevante en el ámbito de la personalidad como H. J. Eysenck en el prólogo al libro de Furnham (1992) ha señalado que *“los psicólogos han realizado una contribución genuina perfeccionando los tests de aptitudes y de personalidad, los cuales son objetivos y permiten establecer predicciones mejores de las que se podrían obtener con cualquier otro método”*. Esta medida ha aportado eficacia según un procedimiento estructurado de evaluación, mientras que otras técnicas como la grafología, la astrología o las entrevistas normalmente sólo se recomiendan por su éxito en el pasado.

En el meta-análisis realizado por Hunter y Schmidt (1989) se encontró que con tests modernos de personalidad (excluyendo los tests clínicos, como el MMPI) tenían mejores resultados en la selección que la entrevistas estructuradas y que, si la puntuación a un test de personalidad se combinaba con otros procedimientos, la exactitud de la puntuación mejoraba. La idea de varios criterios para la selección o de un “criterio global” se exponía en Dunnette (1976) justificado en que el rendimiento laboral está compuesto de diferentes elementos. Por ejemplo, identificó cuatro factores en vendedores y trabajadores técnicos: persistencia, compromiso, conocimientos y planificación y atención a los detalles.

Autores como Smith, Gregg y Andrews (1989) señalan que la medida a través de tests es uno de los mejores métodos para la selección, ya que los meta-análisis señalan que su validez ronda valores del 0,5. Esto contrasta con el uso de entrevista, que son usadas en el 95% de los procesos de selección y que tienen una validez aproximada de 0,2 (se basan en el trabajo citado de Hunter y Schmith, 1989). Estos datos, están basados fundamentalmente en tests de capacidades, pero no sólo. Los tests modernos de personalidad derivados empíricamente han sido probados con mucha gente y con un amplio rango de preguntas. Los resultados de los análisis empíricos con estos tests han mostrado altos índices de consistencia. Para los tests de personalidad se ha encontrado que el valor de la validez para una escala única en un test de personalidad es de 0,16 (que es un valor muy bajo). Sin embargo, cuando se



combinan escalas relevantes de los tests para un proceso de selección, la validez aumenta a 0,45 (Smith, Gregg y Andrews, 1989).

Una constante preocupación acerca de los tests de personalidad para la selección de personal es la posibilidad de que los demandantes de trabajo no den respuestas sinceras. Los demandantes pueden falsear sus respuestas para ofrecer lo que ellos creen que son respuestas socialmente deseables. Ones, Viswesvaran y Reiss (1996) examinaron esta cuestión mediante un meta-análisis de los estudios de investigación y llegaron a la conclusión de que esos falseamientos no tienen una influencia significativa en la validez de los tests de personalidad para la selección de personal.

En este contexto de selección de personal, los autores discuten también acerca de si esta deseabilidad social puede relacionarse con la inclusión de preguntas privadas (por ejemplo, acerca de la religión o la orientación sexual) en los tests de personalidad que haga que la persona tienda a dar respuestas consideradas “mejor” socialmente (Merenda, 1996). El hecho de tener en cuenta la no inclusión de estas preguntas podría mejorar los niveles de deseabilidad social obtenidos en las respuestas a los tests.

Al igual que otros autores, Hogan, Hogan y Roberts (1996) señalan que los tests de personalidad deben utilizarse junto con otra información, especialmente las destrezas técnicas, la experiencia laboral y la capacidad de aprendizaje del demandante. Más específicamente, Ackerman y Heggestad (1997) creen que las “capacidades, los intereses y la personalidad se desarrollan uno tras otro, de forma que el nivel de capacidad y los rasgos de la personalidad determinan la probabilidad de éxito en el ámbito de una tarea concreta y que los intereses determinan la motivación para intentar la tarea”. Es decir, la influencia de la personalidad en el rendimiento en el trabajo no se debe sobrevalorar, pero tampoco infravalorarse.

En un estudio de Harland, Rauzi y Biasotto (1995) se estudiaron dos hipótesis acerca del uso de los tests de personalidad en contexto de selección.



Encontraron que el procedimiento de selección que utiliza entrevista y un test de personalidad tendrá menos porcentaje de error que si sólo se utiliza la entrevista y que es poco probable encontrar en la gente una percepción negativa al usar tests de personalidad. Los resultados de las investigaciones están en la línea de defender que incluir la personalidad en el proceso de selección mejoran la validez de los resultados.

Con los estudios revisados podemos concluir que el uso de medidas de personalidad es aceptado en el contexto de selección de personal, siempre y cuando se combine con otros procedimientos de selección y que se usen las escalas adecuadas de los cuestionarios para seleccionar a las personas.

Otra de las áreas donde existe polémica con el uso de tests de personalidad es si el uso de la personalidad es un criterio válido para predecir el rendimiento laboral.

Un elemento crucial en el mantenimiento de la alta productividad en las empresas, tanto privadas como públicas, es una selección eficaz de personal idóneo. La eficacia de una selección descansa en la capacidad del seleccionador para predecir, con una cierta garantía de éxito y a través de una determinada estrategia de selección, el buen hacer de sus seleccionados una vez que hayan sido contratados por la empresa. Todo proceso de selección descansa en el poder de predicción que tienen los instrumentos que utiliza el seleccionador. Algunos de los instrumentos de los que se sirve el seleccionador son muy diversos: entrevistas, cuestionarios biográficos, juegos de simulación laboral o tests psicométricos, etc.

Algunos autores están de acuerdo en que cuando se realiza un adecuado análisis de puestos, la validez de la medida de la personalidad se incrementa (Hogan, Hogan y Roberts, 1996), puesto que los criterios de selección están más claros y se pueden definir las variables más relevantes a tener en cuenta en el análisis de la personalidad.



Algunas revisiones en el área (Ones, Viswevaran y Schmidt, 1993) apoyan esta postura pues consideran que las variables de personalidad son muy útiles de cara al pronóstico de la conducta futura en los entornos laborales. Existe importante evidencia empírica de que la personalidad afecta al rendimiento de los individuos una vez que han sido contratados por una determinada organización (Barrick y Mount, 1991; Tett, Jackson y Rothstein, 1991). En esta línea, Salgado (1997) señala en una investigación realizada en la Comunidad Europea sobre este tema, que en los últimos años se considera que la personalidad es un predictor adecuado del rendimiento laboral, línea que siguen numerosos autores. Por ejemplo, Goodstein y Lanyon (1999) señalan que las medidas de personalidad pueden predecir el rendimiento laboral y que pueden ser usadas para la selección de personal, además de en situaciones de evaluación como los “assessment centers” o en situaciones de entrenamiento laboral.

A partir de estas discusiones surgen gran cantidad de estudios que pretenden analizar cuáles son los rasgos de personalidad que permiten predecir qué aspectos del rendimiento laboral son adecuados para qué puestos de trabajo; este aspecto se desarrollará en el punto siguiente.



4.3. Patrones de personalidad ocupacional

Puesto que la personalidad de un individuo nos proporciona cierta base para entender la forma en que se comporta, también esperamos que las personas con ciertos rasgos personales se comporten en determinada forma. Por eso parecen existir patrones diferenciales de personalidad para las distintas ocupaciones. En este punto nos centramos en los estudios que se han realizado con grupos ocupacionales similares a los que se presentan en este estudio.

Algunos estudios presentan antecedentes sobre las variables que caracterizan a los teleoperadores, uno de los grupos con los que trabajamos en la parte empírica. Las características de personalidad definidas en este grupo son, según Hecht y LaFrance (1995), que las personas que tardan menos tiempo en realizar las consultas hechas por teléfono tienden a ser más entusiastas, empáticos, profesionales, amigables y sus voces son menos monótonas y con más clara pronunciación.

En otro estudio se aplicó una batería de aptitudes cognitivas y una parte del California Psychological Inventory (CPI) a 85 teleoperadores de una empresa de telecomunicaciones y se encontró que 2 habilidades cognitivas y 3 escalas del CPI (Autoestima, Socialización y Conformismo) son estadísticamente significativos como predictores del rendimiento de los teleoperadores (Hakstian, Scratchley, MacLeod, Tweed y Siddarth, 1997).

En este estudio trabajaremos con un grupo de auxiliares de clínica por lo que comentamos algunos estudios donde se pone de manifiesto el perfil de personalidad de las personas que realizan asistencia a enfermos (enfermeras). El puesto tiene componentes similares, aunque las funciones no las mismas, ya que ambos se caracterizan por la ayuda o asistencia al enfermo. En un estudio realizado por Forbes, Bott y Taunton (1997) pusieron de manifiesto, con tres tipos diferentes de enfermeras que aquellas que se dedican a cuidar enfermos



en la UVI presentan puntuaciones más altas que el resto en el factor Responsabilidad del modelo Big Five.

También se han realizado estudios con grupos de vendedores o comerciales, por los que se toman también en consideración para determinar qué variables de personalidad se ponen de manifiesto en este grupo. Se ha evaluado la incidencia de la empatía en la ejecución de los vendedores observándose que tiene tanto efectos negativos como positivos (McBane, 1995).

Algunas de las características de personalidad que han resultado buenos predictores del rendimiento de los vendedores son habilidad para elicitación de información de otros, autocontrolarse en las conversaciones y adaptarse al otro durante las conversaciones (Verbeke, 1994).

El análisis de la personalidad en comerciales también se ha realizado con el modelo del Big Five, observándose que algunos de los 5 factores, Responsabilidad, Extraversión y Agradabilidad mostraron ser buenos predictores del rendimiento laboral sólo en aquellos casos en que los empleados tenían suficiente autonomía en su trabajo, ya que en los entornos altamente estructurados el efecto de las variables de personalidad prácticamente se disuelve dejando de ser un buen predictor. Extraversión se mostraba como un buen predictor para dos trabajos en los que está implicada la interacción social, como es el de los comerciales Mount, Barrick y Stewart (1998).

Otros hallazgos con el modelo del Big Five indican que Extraversión es un rasgo válido para todas aquellas ocupaciones que estén relacionadas con versatilidad y expresión oral (Costa, 1996). Extraversión y Agradabilidad es un buen predictor para ocupaciones que requieran poner en juego habilidades personales en puestos de trabajo relacionados con ventas y con personal directivo (Barrick y Mount, 1991; Mount y Barrick, 1998).



4.5. Uso del MIPS en contexto de selección

Por último, habría que comentar algunos estudios que se han realizado con el MIPS, cuestionario objeto de esta investigación, en contexto laboral. Apenas existen estudios previos, más que las investigaciones realizadas por el propio Millon para validar el cuestionario. En estudios con diferentes poblaciones de EEUU Millon (1994) examinó datos de algunas profesiones obteniendo interesantes resultados.

En uno de estos estudios analizó los resultados de las puntuaciones y clasificaciones del MIPS para ejercicios tácticos de entrenamiento y desempeño en el terreno de 58 aspirantes a policías. Al analizar las correlaciones entre el MIPS y el MMPI-I encontró correlaciones muy bajas. En cuanto al perfil del MIPS se obtuvieron puntuaciones elevadas en la escala Dominio, Pensamiento, Decisión y Expansión. Una vez seleccionados estos policías, con los 47 que entraron en la academia se realizó un análisis del trabajo para determinar qué rasgos de personalidad se consideraban esenciales para el desempeño eficaz de un policía recién ingresado, basándose en la evaluación de cinco policías que tenían bajo su cargo el entrenamiento en la academia. Se definieron 4 dimensiones de la personalidad: 1) comportamiento ético en el trabajo; 2) Minuciosidad y atención a los detalles; 3) Sensibilidad a los intereses de los demás; y 4) Estabilidad Emocional. Para medir estas dimensiones se formaron subconjuntos de escalas del MIPS. Para medir la Minuciosidad y atención a los detalles se formó un subconjunto a partir de las escalas Sensación, Sistematización y Conformismo. En el caso de Comportamiento ético en el trabajo, el subconjunto se formó a partir de las escalas Modificación, Sistematización y Conformismo. La Sensibilidad a los intereses a los demás se midió utilizando un subconjunto que incluía las escalas Sentimiento y Protección. Por último, la Estabilidad Emocional se midió con las escalas Expansión, Sociabilidad y Decisión. Finalizados los seis meses de entrenamiento en la academia se llevó a cabo una evaluación del desempeño de los cadetes en una serie de problemas tácticos de índole policial. Se correlacionaron los resultados de esta evaluación con los



subconjuntos contruidos del MIPS. Al analizar estos resultados se comprobó que las escalas del MIPS relacionadas teóricamente con estos rasgos predecían el desempeño en diversas simulaciones de situaciones policiales tácticas durante la instrucción recibida en la academia. Estos trabajos nos permiten comprobar la validez del MIPS para extraer características de personalidad que desarrollan las personas, que es lo que se pretende en un estudio como el que nos ocupa.

En otro estudio el MIPS fue aplicado a 70 clientes que recibían asesoramiento sobre el desarrollo de sus carreras en una firma especializada en la reinserción laboral de ejecutivos. Los servicios de manejo de carreras incluían asesoramiento psicológico y vocacional, así como el desarrollo de habilidades para realizar entrevistas, trabajo en redes e intercambio de información. Las puntuaciones promedio elevadas en esta muestra se obtuvieron en la escala Expansión, Modificación, Sociabilidad y Decisión. Es decir que, en promedio, la muestra estaba compuesta por personas que buscaban activamente refuerzo positivo del entorno y mostraban decisión y sociabilidad en las relaciones interpersonales. Sus estilos preferidos de obtener la información eran la Extraversión y la Sensación, y sus modos preferidos de procesar la información eran la Pensamiento y la Sistematización.

Millon también utilizó el MIPS en una muestra de gerentes de nivel medio (51 personas) en una importante empresa de telecomunicaciones. Los gerentes participaban en un “assessment centre” (centros de evaluación) durante tres días. El perfil promedio del MIPS para esta muestra es similar al obtenido con los ejecutivos y gerentes de alto nivel que atravesaban por una etapa de transición en sus carreras. Las puntuaciones más altas se obtienen en Expansión, Decisión, Sociabilidad, Modificación y Extraversión. Las puntuaciones más bajas son las de las escalas Adecuación, Preservación, Sumisión y Descontento.

También se administró el MIPS a una muestra de obreros municipales, en su mayor parte trabajando en áreas de mantenimiento, jardinería e higiene



pública, de los que se tenían datos sobre su absentismo y sanciones disciplinarias. Las puntuaciones más elevadas en el MIPS eran Expansión, Modificación e Individualidad. Utilizaban como modo de reunir la información la Sensación y la Sistematización como estrategia para procesarla. En las Conductas Interpersonales las puntuaciones más altas son las de Sociabilidad y Decisión. Las correlaciones obtenidas con el absentismo y las sanciones disciplinarias de los 12 meses anteriores indicaban que las sanciones disciplinarias tenían una relación inversa con la escala Dominio del MIPS ($r = -0,44$), lo cual significa, en términos psicológicos, que las personas enérgicas y dominantes y que se muestran obstinadas y ambiciosas tienen menos sanciones disciplinarias. Y el absentismo también correlacionaba de forma inversa con esta escala Dominio ($r = -0,41$) y correlación positiva con la escala Indecisión ($r = 0,37$), lo que supone que las personas enérgicas y dominantes y que se muestran obstinadas y ambiciosas faltan menos al trabajo, mientras que las personas tímidas y que experimentan nerviosismo en situaciones sociales son las que tienden a faltar más al trabajo. Sobre estos datos Millon concluye que los obreros con puntuaciones más elevadas en la escala Dominio y más bajos en la escala Indecisión faltan menos al trabajo.

En varios estudios previos realizados con población argentina (Castro Solano y Casullo, 2000) se ha analizado, por un lado, los resultados ante evaluaciones psicológicas obligatorias (como es el contexto de selección de personal) y, por otro, la existencia de un patrón diferencial de estilos de personalidad entre personal directivo y personal no cualificado.

El primer estudio, tenía como propósito analizar el patrón de respuestas del MIPS de personas sometidas a un proceso de selección de personal. Castro Solano y Casullo (2000) hipotetizaron que el estilo de respuesta de los evaluados sería diferente en contextos en los que el examinado sabe que se tomará alguna decisión que depende de su actuación en la prueba. Partían de una muestra laboral de 198 candidatos que se encontraban en un proceso de selección de personal, de los cuales 93 eran mujeres (47%) y 105 varones (53%) y la edad media era de 33,8 (SD = 7,18). Esta muestra laboral la



compararon con un grupo de 198 participantes con similares características demográficas que usaron como control y que fueron seleccionados de la muestra de estandarización original del MIPS en Argentina compuesta únicamente de adultos. Realizaron un análisis discriminante y obtuvieron una función discriminante que explicaba el 35% de la varianza en las puntuaciones. Las escalas Preservación, Sistematización, Individualidad y Pensamiento discriminaban más entre los grupos. Así, las personas evaluadas de modo obligatorio tienen tendencia a:

- Presentar menos problemas personales y mostrarse más optimistas ante la vida.
- Mostrarse más independientes y asertivos, sin depender tanto de los demás para emitir un juicio.
- Procesar la información de modo más lógico y sistemático apareciendo más racionales que subjetivos.
- Agregar la información nueva a esquemas de conocimientos previos. No se presentaban como muy innovadores y creativos.

Para verificar la validez del índice de Impresión Positiva se llevó a cabo un análisis de regresión tomándose IP como variable criterio y las escalas del MIPS como predictores para así examinar qué combinación de escalas presentaban aquellos sujetos que daban una mejor imagen de sí mismos. Se obtuvo un coeficiente de regresión de $r = 0,60$, lo que quiere decir que un 36% de la varianza de las puntuaciones de este índice eran explicadas por IP. La inspección de los coeficientes Beta demuestra que sólo tres escalas eran buenas predictoras: Pensamiento ($\beta=0,36$), Sentimiento ($\beta=0,42$) y Discrepancia ($\beta=0,23$). Esto demostraba que aquellos participantes que trataban de dar una imagen mejor de sí mismos eran en general aquellos que:

- Procesaban la información de modo más lógico y sistemático.
- Eran más subjetivos y personales en la apreciación de los hechos.
- Respetaban menos las normas, la autoridad y lo establecido.



Los autores concluían que las diferencias entre las personas que estaban sometidas a un proceso de selección y las que eran mínimas, de tal forma que los evaluados tratan de dar lo mejor de sí, apareciendo con menos problemas personales, siendo menos emocionales, más lógicos y asertivos. Todas estas características son esperables en un proceso de selección, lo que no invalida el uso del MIPS en ámbitos laborales, ya que esperable una dosis de deseabilidad social al responder, lo que no invalida los protocolos (Castro Solano y Casullo, 2000).

El segundo estudio que presentan estos autores pretende examinar las diferencias individuales entre los estilos de personalidad de profesionales y personal que realiza tareas administrativas. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por Millon en grupos profesionales, Castro Solano y Casullo (2000) creen de suma utilidad contar con indicadores adicionales de la validez del instrumento utilizando el mismo con grupos de sujetos en entornos laborales para así poder demostrar, mediante un parámetro externo al mismo, si las diferentes tareas ocupacionales que realizan las personas están recogidas en las evaluaciones realizadas por el MIPS. La investigación que diseñaron partía de las siguientes predicciones:

- El perfil esperado para el grupo integrado por profesionales estará caracterizado por una búsqueda activa de refuerzo en el entorno, se espera que estas personas basen sus juicios tomando en cuenta su propio criterio. Este grupo será menos convencional y actuará según su propio juicio exhibiendo cierta dominancia en las relaciones personales.
- Del grupo que realiza tareas administrativas se espera que muestre una preferencia por la captación de estímulos de naturaleza objetiva y que procese estos estímulos lógicamente. Como pauta de relación interpersonal se espera la escrupulosidad, el orden y el respeto por las normas.

Para este estudio se consideraron 102 participantes, varones y mujeres de edades comprendidas entre 26 y 71 años que estaban empleados en



diferentes instituciones del Ayuntamiento de la ciudad de Buenos Aires (Argentina). Se agruparon a los participantes según la tarea desempeñada en el puesto de trabajo. Realizaron un análisis discriminante que sólo explicaba un 6% de la varianza, siendo la única variable que diferenciaba entre ambos grupos Discrepancia. Este resultado caracteriza al grupo de personal administrativo como más independiente y propenso a no respetar los procedimientos convencionales y las normas de trabajo asignadas, comparados con los profesionales.

La conclusión de estos estudios es que el instrumento parece captar los estilos de personalidad necesarios para la conducción de personal, elementos no necesarios en el perfil de personal que no tiene este requerimiento. En el cuestionario lo que diferencia a los grupos según la tarea desempeñada es la particular combinación de motivaciones de la cual nutren su estilo, la particular forma de captar y transformar la información en su sistema cognitivo y su relación con los vínculos interpersonales (Castro Solano y Casullo, 2000).

PARTE II.

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

Capítulo 6.

Método



5. Método

5.1. Predicciones

Una vez revisados los antecedentes teóricos, nos planteamos dos objetivos principalmente:

1. Analizar la validez convergente del MIPS para replicar el trabajo de Millon (1994).
2. Establecer perfiles diferenciales de personalidad según distintos grupos de trabajadores y según el resultado que obtienen en el proceso de selección de personal.

El primer objetivo surge del interés en validar el MIPS para población española y la replicación del trabajo original del autor (Millon, 1994). En este contexto, uno de los pasos fundamentales de la validación de cualquier cuestionario es la validez convergente, es decir, comprobar que el cuestionario correlaciona con características que son similares (pero no las mismas) a las que supuestamente mide.

La validez convergente del MIPS se puede analizar mediante el análisis correlacional de las relaciones del MIPS con otros cuestionarios de personalidad. Basándonos en la investigación previa con el MIPS y otros cuestionarios (Millon, 1994; Sánchez-López, Aparicio, Cardenal y Castaño, 1999) y el análisis de la definición de cada escala se realiza la siguiente predicción:

Predicción 1: El análisis de las correlaciones entre el MIPS y otros cuestionarios tendrán una coherencia teórica con el significado de cada escala medida.

Para lo cual predecimos correlaciones específicas para cada escala del MIPS que tendrá relación con alguna del 16 PF-5, así como la dirección de la correlación. Las correlaciones se presentan en la Tabla 3.



Tabla 3. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS y el 16 PF-5

Escala del MIPS	Correlaciones positivas con el 16 PF-5	Correlaciones negativas con el 16 PF-5
Expansión	Estabilidad Animación Atrevimiento	Aprensión
Preservación	Aprensión Ansiedad (factor de segundo orden)	Estabilidad
Modificación	Animación Atrevimiento Independencia (factor de segundo orden)	
Adecuación	Animación Atrevimiento	Autocontrol (factor de segundo orden)
Individualidad	Dominancia Vigilancia Independencia (factor de segundo orden)	
Protección		
Extraversión	Animación Atrevimiento Extraversión (factor de segundo orden)	
Introversión	Ansiedad (factor de segundo orden)	Animación Atrevimiento Extraversión (factor de segundo orden)
Sensación		Aprensión
Intuición	Aprensión	
Pensamiento	Atención a normas	
Sentimiento	Dominancia Vigilancia Aprensión	
Sistematización	Autocontrol (factor de segundo orden)	Animación Atrevimiento
Innovación	Dominancia Animación Atrevimiento	Autocontrol



Tabla 3 (continuación). Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS y el 16 PF-5

Escala del MIPS	Correlaciones positivas con el 16 PF-5	Correlaciones negativas con el 16 PF-5
Retraimiento		Estabilidad Animación Atrevimiento Extraversión (factor de segundo orden)
Sociabilidad	Extraversión (factor de segundo orden) Independencia (factor de segundo orden)	Dureza (factor de segundo orden)
Indecisión	Ansiedad (factor de segundo orden)	
Decisión	Atención a normas Independencia (factor de segundo orden)	
Discrepancia	Ansiedad (factor de segundo orden)	Atrevimiento
Conformismo	Dominancia Autocontrol (factor de segundo orden)	
Sumisión		Dominancia
Dominio	Dominancia Independencia (factor de segundo orden)	
Descontento	Ansiedad (factor de segundo orden)	
Aquiescencia		Independencia (factor de segundo orden)

Con el BFQ no hay trabajos previos que apunten sobre la dirección de las correlaciones. Sin embargo, Millon se basó en el modelo de los Big Five para construir el área de las Relaciones Interpersonales, por lo que teóricamente debería ser con esta área con la que aparecieran mayores y más altas correlaciones. En la Tabla 4 establecemos las siguientes predicciones para las correlaciones MIPS y BFQ.



Tabla 4. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS y el BFQ.

Escala del MIPS	Correlaciones positivas con el BFQ	Correlaciones negativas con el BFQ
Expansión	Dinamismo Apertura a la Experiencia	Control de Emociones
Preservación		Dinamismo
Modificación	Energía Dominancia Escrupulosidad Perseverancia Tesón	
Adecuación		Energía Dominancia
Individualidad	Energía Dinamismo Dominancia	
Protección		Dominancia
Extraversión	Dominancia Energía Afabilidad Cordialidad Cooperación	Control de Emociones
Introversión		
Sensación		
Intuición		
Pensamiento	Energía Tesón	
Sentimiento		
Sistematización	Tesón Escrupulosidad	
Innovación	Energía Apertura a la Experiencia	Distorsión
Retraimiento		Energía Dinamismo Dominancia Estabilidad Emocional
Sociabilidad	Energía Dinamismo Dominancia	
Indecisión		Energía Dominancia
Decisión	Energía Dominancia	
Discrepancia	Energía	
Conformismo	Cooperación	
Sumisión		Dominio
Dominio	Dominio	
Descontento		
Aquiescencia		



En el caso del cuestionario IPV tampoco existen antecedentes de correlaciones con el MIPS, por lo que presentamos en la Tabla 5 las predicciones propuestas.

Tabla 5. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS y el IPV.

Escala del MIPS	Correlaciones positivas con el IPV	Correlaciones negativas con el IPV
Expansión	Sociabilidad Receptividad	
Preservación		Sociabilidad Receptividad
Modificación		
Adecuación		
Individualidad		
Protección		
Extraversión		
Introversión		
Sensación		
Intuición		
Pensamiento		
Sentimiento		
Sistematización		
Innovación		
Retraimiento		Sociabilidad Disposición para la venta
Sociabilidad	Disposición para la venta	
Indecisión		
Decisión		
Discrepancia		
Conformismo		
Sumisión		
Dominio	Dominancia	
Descontento		
Aquiescencia		

El segundo objetivo surge de la revisión de los trabajos de Millon en contextos profesionales, así como los estudios realizados con grupos ocupacionales. Se analizarán otros grupos laborales con el MIPS para comprobar si sigue siendo adecuado para definir a las personas que trabajan en distintas profesiones, según las funciones que teóricamente les definen. Nos proponemos saber si el MIPS es capaz de discriminar entre las personas que superan y las que no superan el proceso de selección.



Predicción 2: *Las personas que superan un proceso de selección tendrán perfiles de personalidad significativamente distintos que las personas que no los superan.*



5.2. Estudios

Para comprobar las anteriores predicciones hemos realizado tres estudios con personas que se presentan a distintos procesos de selección de personal en distintos contextos y bajo diferentes sistemas de selección. En primer lugar se trabaja con un grupo de teleoperadores que se presentan a un proceso de promoción interna para trabajar como coordinadores. En segundo lugar, con un grupo de auxiliares de clínica que pretenden acceder al sistema vasco de salud. Y, en tercer lugar, con un grupo de personas que se presentan a un puesto de Becarios de Comercio Exterior para trabajar en las embajadas españolas en el extranjero. A continuación se presentan los datos de cada uno de los estudios.



5.2.1. Estudio 1: Selección de Coordinadores.

5.2.1.1. Participantes

Los participantes de este estudio son trabajadores de una empresa del sector de las telecomunicaciones. Esta empresa contrata principalmente teleoperadores para realizar tareas de atención al cliente para diferentes empresas. Las personas que participaron en el estudio trabajaban como teleoperadores y se presentaban a un proceso de promoción interna para el puesto de coordinador. Es conveniente que incluyamos una definición del puesto, ya que el perfil que necesitan cumplir los candidatos es muy importante para el desarrollo de este estudio.

La misión del puesto de coordinador se definía de la siguiente manera: *“supervisar que el grupo de Teleoperadores que tenga asignado atienda el/los Servicio/s según los objetivos contratados con el cliente y los parámetros de calidad prefijados por la Compañía. Ocuparse de sus operadores y de sus problemas”*.

El perfil buscado en esta empresa para el proceso de selección de coordinadores se incluye en el procedimiento.

Los teleoperadores que trabajan en esta empresa han sido seleccionados previamente con unos criterios, entre los cuales se incluyen datos demográficos. De tal modo, que se requiere que los candidatos tengan edades comprendidas entre los 20 y los 55 años y tengan un nivel cultural mínimo de BUP, ya que si sólo tuvieran nivel de estudios primarios (EGB o ESO), deberían tener además una experiencia previa en atención al cliente de 6 meses. Por tanto, la muestra siempre está previamente definida por estos dos criterios de selección que necesariamente tendrán que cumplir los trabajadores que pertenezcan a la empresa.



El sector de las telecomunicaciones es un sector con una rotación constante, de tal forma, que el puesto al que optan les permitirá una mayor estabilidad laboral. Además de los criterios de selección previos, éste es un sector en el que predominan las mujeres, por lo que la mayoría de los participantes son mujeres, pese a no ser un criterio de inclusión o exclusión para el puesto.

Una vez especificados estos puntos se describen los participantes que componen dicho estudio. Por lo anterior se deduce que es una muestra incidental, y se presentan de manera voluntaria a la selección. La muestra está compuesta por 376 personas, de los cuales 299 son mujeres (79´5%) y 75 hombres (19´9%). La media de edad es de 27´45 (SD = 5´64) con un mínimo de 20 años y un máximo de 57 años. Las personas de este grupo que tienen estudios superiores son 114 personas (30´3%) y un nivel medio 138 (36,7%); del resto de los participantes no se dispone de su nivel de estudios. Además, este grupo pertenece a tres ciudades españolas distintas, lo cual aumenta la heterogeneidad de la muestra. Estas ciudades son Madrid con 147 personas (el 39´1%), Sevilla con 140 (37´2%) y Bilbao con 83 (22´1%). De las 376 personas, 305 no superan la selección final (81´1%), mientras que sólo 71 personas sí la superan (18´9%).



5.2.1.2. Instrumentos

Los instrumentos usados en esta investigación son dos:

1. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) de Millon (1994).
2. El 16 PF-5 de Cattell (adaptado por Russell y Karol, 1996). Esta versión es una forma actualizada y revisada del 16 PF de Cattell, aunque continúa midiendo las mismas 16 escalas primarias de personalidad identificadas por este autor. Somos conscientes de que es un cuestionario suficientemente conocido, pero presentamos una breve descripción de cada una de las escalas para que después puedan ser entendidos los resultados. Las definiciones de las escalas primarias se encuentran en la Tabla 6 y los factores de segundo orden en la Tabla 7.

El uso de este cuestionario en este trabajo se justifica por lo siguiente:

- a. El instrumento original construido por Cattell intentó captar toda la riqueza de la personalidad basándose en el análisis factorial como técnica estadística que permite reducir un gran conjunto de variables en un número más reducido de ellas que expliquen satisfactoriamente el conjunto mayor. De este modo, Cattell intentaba identificar factorialmente los rasgos primarios de la conducta, aquellos que pudieran explicar el espectro total de la personalidad. Las 16 dimensiones primarias descubiertas factorialmente fueron conceptualizadas por Cattell como rasgos básicos de la personalidad.
- b. Puesto que el 16PF es una medida de tipo amplio de la personalidad normal de los adultos se ha empleado en diferentes situaciones de evaluación (escolar, clínica, orientación, industrial, organizacional y de investigación), y para medir distintos tipos de conducta.
- c. Particularmente, en contexto industrial, el 16PF tiene una larga historia de estudios destinados a descubrir el perfil característico de muy diferentes actividades profesionales (tales como pilotos de aviación, docentes, policías o vendedores). Con relación al



área de selección de personal se sabe de las relaciones entre dimensiones principales de la personalidad (como la extraversión o el grado de socialización) y diferentes criterios de comportamiento laboral (Russell y Karol, 1996).

- d. Es un instrumento lo suficientemente conocido y validado como para usarlo como cuestionario de referencia en todos los estudios de personalidad que pretendan validar cualquier otro modelo teórico.
- e. Por último, Millon (1994) usa también este cuestionario para validar el MIPS externamente, lo que justifica que se introduzca en este estudio.



Tabla 6. Descripción de las escalas primarias del 16 PF-5 mediante adjetivos*.

Escala	Los polos bajo (-) y alto (+) definen una persona...
Afabilidad	A- Fría, impersonal y distante A+ Cálida, afable, generosa y atenta a las normas
Razonamiento	B- Concreta B+ Abstracta
Estabilidad	C- Reactiva y emocionalmente cambiabile C+ Emocionalmente estable, adaptada y madura
Dominancia	E- Deferente, cooperativa y evita los conflictos E+ Dominante, asertiva y competitiva
Animación	F- Seria, reprimida y cuidadosa F+ Animosa, espontánea, activa y entusiasta
Atención a normas	G- Inconformista, muy suya e indulgente G+ Atenta a las normas, cumplidora y formal
Atrevimiento	H- Tímida, temerosa y cohibida H+ Atrevida / segura en lo social y emprendedora
Sensibilidad	I- Objetiva, nada sentimental y utilitaria I+ Sensible, esteta y sentimental
Vigilancia	L- Confiada, sin sospechas y adaptable L+ Vigilante, suspicaz, escéptica y precavida
Abstracción	M- Práctica, con los pies en la tierra y realista M+ Abstraída, imaginativa e idealista
Privacidad	N- Abierta, genuina, llana y natural N+ Privada, calculadora, discreta y no se abre
Aprensión	O- Segura, despreocupada y satisfecha O+ Aprensiva, insegura y preocupada
Apertura al cambio	Q1- Tradicional y apegada a lo familiar Q1+ Abierta al cambio, experimental y analítica
Autosuficiencia	Q2- Seguidora y se integra en el grupo Q2+ Autosuficiente, individualista y solitaria
Perfeccionismo	Q3- Flexible y tolerante con el desorden o las faltas Q3+ Perfeccionista, organizada y disciplinada
Tensión	Q4- Relajada, plácida y paciente Q4+ Tensa, enérgica, impaciente e intranquila

* Tomada de Russell y Karol (1996).



Tabla 7. Descripción de las dimensiones globales del 16 PF-5 mediante adjetivos*.

Escala	Los polos bajo (-) y alto (+) definen una persona...	
Extraversión	Ext-	Introversa, socialmente inhibida
	Ext+	Extraversa, social y participativa
Ansiedad	Ans-	Imperturbable, con poca ansiedad
	Ans+	Perturbable, con mucha ansiedad
Dureza	Dur-	Receptiva, de mente abierta, intuitiva
	Dur+	Dura, firme, inflexible, fría, objetiva
Independencia	Ind-	Acomodatiza, acepta acuerdos, cede pronto
	Ind+	Independiente, crítica, le gusta la polémica
Autocontrol	AuC-	No reprimida, sigue sus impulsos
	AuC+	Autocontrolada, contiene impulsos

* Tomada de Russell y Karol (1996).



5.2.1.3. Procedimiento

Como se ha señalado anteriormente, los participantes se presentaban a un proceso de promoción interna de la empresa en la que se realiza el estudio, por lo que especificamos en qué consiste dicho proceso de promoción.

Cuando un servicio de atención al cliente de esta empresa, o de empresas externas que contratan el servicio de ésta, necesita incorporar coordinadores, se pone en contacto con el departamento de selección de la empresa y solicita el número de trabajadores que necesita. Inmediatamente, desde este departamento se preparan unos carteles anunciadores donde se indica el perfil que se requiere para optar al puesto. Estos carteles se colocan en los tabloneros de anuncios que existen en todos los "call centers" de la empresa, de tal modo que todo el mundo pueda leerlos y participar en el proceso. El perfil que se requiere es: nivel de estudios BUP y, en algunos casos, un tiempo mínimo de experiencia en la empresa de 6 meses; normalmente se ponen algunos criterios deseables de selección, como experiencia en el trabajo en equipo, responsabilidad o capacidad de liderazgo.

Los interesados en optar al puesto rellenan una ficha de solicitud que se hace llegar al departamento de selección. En este departamento se hace una selección mínima previa de solicitudes, buscando que todos los candidatos se ajusten al perfil requerido. Una vez hecha esta selección se convoca a los candidatos a una dinámica de grupo. En esta dinámica se suelen incluir de 7 a 9 personas. Es en este momento cuando se les aplican los cuestionarios del estudio.

El proceso que se sigue el día de la primera selección es el siguiente:

1. Una presentación del puesto y del proceso de selección que se va a seguir.
2. Presentación individual de los candidatos.
3. Se contesta al Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS).



4. Se realiza la dinámica de grupo.
5. Contestan al 16 PF-5.

El orden de presentación siempre fue el mismo por dos motivos: el primero por organización interna del proceso de selección y el segundo porque las últimas preguntas del 16 PF-5 producen bastante cansancio en los candidatos, lo que podría interferir después en la dinámica de grupo. En cuanto a la dinámica de grupo, se solía alternar entre 3 diferentes para evitar comentarios y propagación del proceso entre los empleados que ya hubieran participado en el proceso de selección. Así se utilizó la dinámica de "El Globo", la dinámica de "El Barquero", o la dinámica de "El Refugio Atómico". Todas ellas se eligieron porque permitían observar los comportamientos deseados en los candidatos.

Una vez terminada esta primera etapa del proceso de selección, se citaba a una entrevista personal a aquellos candidatos que hubieran superado la dinámica. La entrevista era individual y se comprobaba que los candidatos cumplían el perfil buscado, indagando en aquellos puntos dudosos que hubieran quedado después de la entrevista o en los cuestionarios. De esta forma, una vez finalizada la entrevista, se informaba a los candidatos y a sus superiores sobre el resultado, y en el plazo más breve posible estos se iban incorporando al puesto de coordinadores.

En este estudio, por tanto, tenemos los resultados de ambos cuestionarios de personalidad además de los resultados que los Técnicos concluían del proceso de promoción interna. Los técnicos que realizaron la selección fueron 5 personas diferentes que realizaban tanto las dinámicas como las entrevistas de la segunda fase de la selección. El motivo es que el proceso de selección de coordinadores fue largo, con muchos candidatos, en diversas ciudades españolas y se realizaba continuamente en la empresa. Todos los técnicos se basaban en las siguientes características del coordinador para realizar la selección:



1. Orientación al cliente interno/externo: capacidad para desarrollar el trabajo partiendo de la premisa de la adaptación a las necesidades del cliente, ofreciendo soluciones rápidas y con un alto nivel de calidad.
 - a. Priorizar el servicio al cliente frente a otros cometidos, aunque la valoración de su trabajo esté referida a estos últimos.
 - b. Cuando participa en la interlocución con clientes, detecta las necesidades de los mismos e intenta ofrecerles soluciones adecuadas a su situación concreta.
 - c. Se preocupa por verificar si lo ofrecido al cliente se adecua realmente a las expectativas iniciales de éste.
 - d. Muestra disposición de ayuda y vocación de servicio.
 - e. No muestra una resistencia sistemática a las peticiones del cliente, sino que se presta a estudiar dicha propuesta, asumiéndola como un reto que le permita ser más creativo y desarrollar un mayor nivel de autoaprendizaje.
 - f. Se muestra colaborador con el cliente interno.
 - g. Se esfuerza por entender al cliente y adecuar sus mensajes al mismo.

2. Dinamización del trabajo en equipo: capacidad para hacer funcionar o desarrollar de una manera óptima un equipo de trabajo.
 - a. Emplea habilidades que hacen que su equipo comparta sistemáticamente los objetivos requeridos obteniendo bajo su supervisión los mejores resultados.
 - b. Mantiene una relación cercana y fluida con su equipo dedicando mayor atención a aquellos que lo requieran.

3. Flexibilidad al cambio: capacidad para modificar su comportamiento adecuando las respuestas a situaciones de cambio, ambigüedad o adversidad.
 - a. Se ajusta a demandas múltiples, cambios de prioridades, ambigüedades rápidamente cambiantes.
 - b. Acepta y se adapta a enfoques nuevos y alternativos.
 - c. Comprende y tiene en cuenta las necesidades de los demás, siendo capaz de adaptarse a sus requerimientos y modificando, si es necesario, su estrategia inicial.
 - d. Utiliza pautas de cesión cuando se encuentra en un proceso de negociación (p.ej. asignación de recursos).
 - e. Tiene facilidad para trabajar en proyectos muy distintos entre sí, aprovechando su ejecución para el aprendizaje continuo.

4. Energía: capacidad y fuerza para actuar física y mentalmente en su campo de trabajo, tanto en situaciones de cambio, ambigüedad o adversidad. Habilidad para crear y mantener un nivel de actividad apropiadamente dirigido. Capacidad para trabajar duro. Impulso.
 - a. Actúa con decisión en diferentes situaciones cambiantes o alternativas sin que su nivel de activación vital sea afectado.
 - b. La fuerza y el grado de ímpetu que trasmite a los demás se mantiene de forma prolongada en períodos de tiempo largos y no es fruto de circunstancias especiales, sino que conforma una característica de su comportamiento.

5. Responsabilidad: capacidad y aptitud para comprometerse con las funciones de su área de trabajo aceptando la responsabilidad que éstas implican.
 - a. Asume y cumple los compromisos adquiridos por el puesto.
 - b. Actúa de forma proactiva asumiendo retos adicionales.



- c. Se responsabiliza de los resultados de su equipo comprometiéndose a optimizarlos sistemáticamente.
6. Perseverancia: se muestra persistente en el cumplimiento de una tarea, superando obstáculos y utiliza nuevas estrategias de actuación, en caso necesario, hasta considerar que ha llegado a su conclusión.
 - a. Trabaja de forma dura y constante.
 - b. Persevera frente a los obstáculos.
 - c. Se preocupa por terminar las actividades que inicia.
 - d. Mantiene esfuerzo sostenido durante largos periodos.
 - e. Muestra capacidad para adaptarse a una tarea repetitiva o monótona.
7. Resistencia a la frustración: capacidad para mantener una actuación estable aún cuando la situación no es favorable, evitando el bloqueo de la actividad y conservando un nivel de autoestima elevado.
 - a. Trabaja bien en situaciones de dudas o poca claridad.
 - b. Asume los fracasos como un medio para favorecer el autoaprendizaje.
 - c. Establece metas a corto plazo, cuya consecución exitosa supone un refuerzo continuo.
 - d. Valora positivamente los comentarios desfavorables acerca de la ejecución de su trabajo.
 - e. Es paciente y reflexivo, analizando con calma los fracasos y el origen de los mismos, para emprender acciones de mejora.
8. Liderazgo: capacidad para guiar y dirigir un grupo y establecer y mantener el espíritu de grupo necesario para alcanzar los objetivos del mismo.
 - a. Habilidad para ejercer el liderazgo y orientar las acciones del equipo hacia unos objetivos determinados.
9. Capacidad resolutive: capacidad para identificar problemas y reconocer causas, proponiendo alternativas de solución originales y eficaces y haciéndolo en el tiempo requerido.
 - a. Tiene capacidad de identificación para proponer mejoras en su trabajo.
10. Capacidad de comunicación: capacidad para canalizar clara y comprensiblemente ideas y opiniones hacia los demás a través del discurso hablado. Habilidad para expresar la información utilizando de forma proporcional los objetivos y analizando la audiencia que recibe el mensaje.
 - a. Se comunica con claridad y de forma completa cuando expone la información requerida.
 - b. Canaliza la información eficientemente a través de comunicación tanto formal como informal.
 - c. Se adapta al interlocutor con el que se comunica, desde un punto de vista cultural y teniendo en cuenta sus expectativas.
 - d. Sabe convencer a través de argumentos o hechos.



5.2.2. Estudio 2: Selección de auxiliares de clínica

5.2.2.1. Participantes

En el estudio¹ han participado 91 personas que optaban al puesto de auxiliares de clínica. Este grupo está compuesto únicamente por mujeres con una edad media de 34,57 (SD = 7,72), con un mínimo de 22 años y un máximo de 57. En cuanto al nivel de estudios, hay 40 personas que tienen estudios primarios (44%), 27 (29,7%) con nivel de estudios de bachillerato/FP y 24 (26,4%) con nivel de estudios superior. De este grupo, fueron descartadas de la bolsa de empleo por no cumplir los criterios de la selección 27 mujeres (29,7%) y accedieron a la bolsa 64 (70,3%).

¹ Esta investigación se ha llevado a cabo gracias a la colaboración de Carmelo Basoredo Ledo, Responsable de Selección del Instituto Vasco de Administración Pública.



5.2.2.2. Instrumentos

Los instrumentos usados en esta investigación son tres:

1. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) de Millon (1994).
2. El BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1995). Este test mide 5 dimensiones y 10 subdimensiones que explicamos a continuación:
 - a. Energía (E): 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.
 - b. Afabilidad (A): 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. Se define por las subdimensiones de Cooperación / Empatía (Cp) y Cordialidad / Amabilidad (Co). La primera tiende a 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.
 - c. Tesón (T): la persona que presenta alta puntuación 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 se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido.
 - d. Estabilidad Emocional (EE): la persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. 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.



- e. Apertura Mental (AM): la persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy culta, informada, interesada por 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 refractaria al contacto con culturas y costumbres distintas. Viene definida por las subdimensiones de Apertura a la cultura (Ac) y Apertura a la experiencia (Ae). La primera pretende medir los aspectos que atañen al interés por mantenerse informados, 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.

La justificación del uso de este inventario viene dada por lo siguiente:

- a. El modelo de los “Big Five” o Cinco Grandes se propone como un intento de mediación y unificación entre los distintos puntos de vista existentes sobre los rasgos básicos de la personalidad. Propone cinco dimensiones fundamentales para la descripción y la evaluación de la personalidad que se sitúan en un nivel de generalidad intermedio con respecto a los modelos que defienden pocas dimensiones extremadamente generales (como los superfactores de Eysenck) y respecto de los modelos que prevén un mayor número de dimensiones de capacidad más específica pero de menor generalidad (como los dieciséis factores de Cattell, los trece de Guilford y los ocho de Comrey) (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1995).
- b. El modelo ha sido probado en distintas investigaciones organizacionales, así como en otros contextos profesionales, como en la psicología clínica y en psicología de la educación.



5.2.2.3. Procedimiento

Este proceso de selección se realizaba para crear una bolsa de trabajo de auxiliares de clínica de una Residencia Municipal de Ancianos de Getxo (Vizcaya). En dicha residencia pretendían formar un listado de auxiliares de unas 80 personas para tareas de sustituciones, bajas, vacaciones del personal fijo, etc., y para dicha bolsa se presentaron 572 aspirantes al primer examen de conocimientos teóricos sobre el contenido de sus tareas, de un total de más de 700 solicitantes. El referido primer examen fue superado por 107 personas, de las cuales 105 se presentaron al segundo examen o prueba de cuestionarios, la que es objeto de esta investigación.

En el resumen de las funciones publicadas en las bases de la convocatoria se decía que las auxiliares de clínica deben de tratar con amabilidad y respeto a todas las personas, particularmente a las personas ancianas residentes, atenderles en su deseo personal, distribuir las comidas por las habitaciones si están en cama, realizar los cambios posturales convenientes, hacer y cambiar las camas, comunicar a los responsables de enfermería de cuantos signos o síntomas se den cuenta, colaborar con otros profesionales de mantenimiento, rehabilitación, etc., acompañar en los traslados de residentes, atención post-mortem al residente, etc.

El perfil diseñado para el cuestionario BFQ de Caprara y cols. (1995) que aparece en las Tabla 8, señala la necesidad de obtener puntuaciones altas o muy altas en el factor de afabilidad que incluye cooperación y cordialidad, y puntuaciones promedio en el resto de los cuatro factores; o dicho de otro modo, se buscan personas amigables, generosas, cordiales, comprensivas, capaces de entender a las personas mayores poniéndose en su lugar y humanitarias para poder ayudarles en sus dificultades. Además, con cierta tolerancia a la frustración, y no muy escrupulosas, para poder hacerse cargo de situaciones que pudieran ser desagradables y molestas. Se acompaña el perfil citado para que pueda servir de ejemplo.



Tabla 8. Perfil del BFQ de competencias de tipo asistencial

	MUY BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	MUY ALTO
T	30	40	50	60	70
I. ENERGIA					
II. AFABIL.					
III. TESÓN					
IV.E.EMOC.					
V.AP.MENT					
DISTORSIÓN					
DINAMIS.					
DOMINAN.					
COOPER.					
CORDIAL					
ESCRUPUL.					
PERSEV.					
C. EMOTIV.					
C. IMPULS.					
AP. CULTUR.					
AP. EXPER.					

Los resultados en el MIPS no se tuvieron en cuenta para la toma de decisiones en el proceso de selección.

El proceso de selección completo consistía en:

1. Examen teórico.
2. Evaluación Psicotécnica.
3. Concurso de méritos por conocimientos de euskera, formación y experiencia en puestos similares.

Los datos que aquí se presentan son los de la segunda fase, es decir, los datos de las personas que superaron el examen teórico y que pasaron a la fase de cuestionarios. Los datos finales del proceso de selección se resumen en una única puntuación que es el promedio de la suma de dos puntuaciones, competencia personal y profesional. La competencia personal se obtenía por los resultados en el BFQ y en el MIPS y la competencia profesional por el concurso de méritos. Los candidatos quedaban finalmente ordenados por puntuación para formar parte de la bolsa de trabajo.



5.2.3. Estudio 3: Selección de Becarios de Comercio Exterior

5.2.3.1. Participantes

En el estudio² han participado 71 personas que optaban a una Beca de Comercio Exterior que ofrece el Gobierno Vasco para enviar personal a las embajadas comerciales de España. De los participantes, 49 son mujeres (69%) y 22 hombres (31%). La edad media es de 25,42 (SD = 1,83) con un mínimo de 22 años y un máximo de 30. Todos tienen nivel de estudios universitarios de grado superior, ya que era una exigencia previa para participar en el proceso, además de un buen dominio escrito y oral del idioma inglés, francés o alemán, así como un nivel aceptable en un segundo idioma. En esta ocasión eran 154 las personas que se presentaron a las pruebas de idioma, y de ellas 71 aprobaron dichos exámenes, teniendo la oportunidad de realizar los cuestionarios a las que este estudio se refiere. La selección final la superaron (asistieron al curso y se incorporaron como becarios) 22 personas (31%) y no superaron los 49 restantes (69%).

² Esta investigación se ha llevado a cabo gracias a la colaboración de Carmelo Basoredo Ledo, Responsable de Selección del Instituto Vasco de Administraciones Públicas.



5.2.3.2. Instrumentos

Los instrumentos usados en esta investigación son tres:

1. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) de Millon (1994).
2. El BFQ de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1995). La definición de las escalas y la justificación del uso de este cuestionario se puede ver en el segundo estudio (páginas 127-128) .
3. El IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores del “Centre de Psychologie Appliquée” de París, TEA, 1990). Es una adaptación breve del 16 PF-5. El uso de este cuestionario se justifica porque se están seleccionando personas con un perfil claramente comercial. Este test mide:
 - Disposición General para la venta (DGV): señala a sujetos con facilidad para establecer en las ventas relaciones con los demás, con un matiz de combatividad para vender, pero moderada por un control suficiente de sí mismo.
 - Dos dimensiones amplias:
 - a. Receptividad: señala a un sujeto con buenas cualidades empáticas (ponerse en lugar de los demás, escuchar, comprender, etc.) y con posibilidades de adaptación rápida y fácil a situaciones y personas diferentes, lo cual implica capacidad de control de sí y resistencia a la frustración.
 - b. Agresividad: señala la capacidad para soportar situaciones conflictivas o para provocarlas con el deseo de ganar; implica también actitud dominante, por poder o por ascendencia, en sujetos seguros, que no rechazan los riesgos por algo útil, activos y dinámicos.
 - Nueve rasgos de la personalidad:
 - a. Comprensión (I): señala a un sujeto empático y objetivo en sus relaciones humanas, intuitivo y capaz de integrar en su contexto un suceso cualquiera.



- b. Adaptabilidad (II): persona de fácil y rápida adaptación a situaciones y personas diferentes, flexible en sus actividades y capaz de desempeñar su papel y de cierto mimetismo.
- c. Control de sí mismo (III): señala a una persona controlada, dueña de sí misma y capaz de una buena administración de su potencial intelectual, psicológico o físico; es una persona organizada, perseverante y hábil para ocultar sus sentimientos.
- d. Tolerancia a la frustración (IV): persona que soporta adecuadamente las acciones frustrantes, capaz de comprender los fracasos y que no personaliza demasiado las situaciones en que se ve implicado.
- e. Combatividad (V): alude a una persona capaz de entrar en conflicto y soportar los desacuerdos; se refiere a esa persona porfiada y polémica que ejemplifica lo que se llama “agresividad comercial”.
- f. Dominancia (VI): señala al sujeto con voluntad de dominio, de ganar o manipular a los demás, persuasivo o cautivador en su entorno, dominante o con ascendencia, esa cualidad propia de personas de elevada jerarquía.
- g. Seguridad (VII): indica un sujeto seguro de sí mismo, que le gustan las situaciones nuevas o inesperadas y que es capaz de enfrentarse, si es necesario, a los riesgos.
- h. Actividad (VIII): alude al sujeto activo y dinámico en el sentido físico, que soporta mal la pasividad e inactividad.
- i. Sociabilidad (IX): se refiere al sujeto extravertido, capaz de crear nuevos contactos y convivir con los demás, que prefiere su compañía a la soledad, y sensible a la importancia de las relaciones humanas.
- j. Gusto por el juego (X): deseo de aventura y de juego, aceptación de riesgos, vivir al día, afán lúdico.



5.2.3.3. Procedimiento

Este proceso de selección se realizaba para obtener candidatos para becas de Comercio Exterior que el Gobierno Vasco envía a las oficinas comerciales de las embajadas de España.

Las áreas que se evaluaron en el proceso de selección son:

- a) Características personales, por medio de las pruebas IPV, BFQ y MIPS.
- b) Conocimientos específicos, motivación y adaptabilidad, para lo cual se empleará un *Cuestionario de datos previos a la entrevista de selección*, y también el panel de entrevista posterior a las pruebas escritas.
- c) Estilo comercial, por medio de la prueba IPV, ciertos temas del cuestionario curricular y, particularmente, el panel de entrevistas, posterior a las pruebas escritas.

La primera criba en la selección fue un examen de dos idiomas para licenciado/as en Derecho, Economía, etc. La segunda criba es la evaluación mediante el MIPS, el BFQ y el IPV, junto con un cuestionario de datos curriculares.

Una vez superadas estas cribas, de los 150-200 participantes en el proceso pasaron a una entrevista-filtro los 71 candidatos, de lo que se seleccionaron 40 para un curso de dos meses de formación específica, tras el cual, una vez superada una prueba de rendimiento, 28 personas consiguieron una beca.

De forma resumida, la misión de un/a becario/a es participar en experiencias de cooperación y coordinación de actividades encaminadas hacia el logro de una mayor internacionalización de las empresas vascas. Y para ello, las funciones que debe de desarrollar son: la elaboración de programas concretos para la gestión y desarrollo de los planes de actuación que se le



encomienden desde la Dirección de Internacionalización, la coordinación de diversas actividades comerciales, como visitas, ferias, estudios de mercado, etc., la elaboración de informes sobre las actividades desarrolladas, destacando los aspectos económicos y comerciales de relevancia y la remisión periódica de toda la información, que sea significativa.

El producto final, de algún modo, son los intercambios comerciales concretos que hayan podido derivarse de este tipo de actuaciones.

El perfil de competencias requiere que todo/a becario/a posea unas buenas habilidades sociales, una mentalidad comercial orientada hacia el logro de objetivos, una motivación por las estancias en el extranjero y una flexibilidad o capacidad de adaptación a entornos culturales diferentes del suyo.

Por habilidades sociales hay que entender, una buena empatía, afabilidad, cordialidad, comprensión de los demás, capacidad persuasiva, espíritu de cooperación y sociabilidad.

La mentalidad comercial requiere unos ciertos conocimientos específicos, una buena disposición general, empeño, tenacidad y espíritu de riesgo, dedicación, optimismo, capacidad para soportar el conflicto y los pequeños fracasos y cierto dinamismo.

Y la motivación por las estancias en el extranjero y la flexibilidad de adaptación requieren una buena apertura mental, intereses culturales variados, apertura a nuevas experiencias y adaptabilidad a distintas mentalidades y formas de pensar y de vivir.

Este perfil se puede observar en las Tablas 9 y 10.



Tabla 9. Perfil del BFQ para Becarios de Comercio Exterior

1.10	Denominación	PUNTUACIONES "T"										rasgos
		1	34	36	44	46	50	56	64	70	75	
						0						
							1					
E	Energía	-3	-2	-1	0			1	2	2	0	extravertido
di	dinamismo	-3	-2	-1	0	0	1	1	1	1	0	activo
do	dominancia	-2	-1	0	1	1	1	1	0	0	0	asertivo
A	Afabilidad	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	comprensivo
cp	cooperación	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	afectivo, tolerante
co	cordialidad	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	cortés
T	Tesón	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	responsable, ordenado
es	escrupulosidad	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	preciso
pe	perseverancia	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	perseverante
EE	Estabilidad emoc.	-3	-2	-1	1	1	2	2	2	1	1	equilibrado, tranquilo
ce	control emocional	-2	-1	1	1	1	1	1	1	0	0	domina sus emociones
ci	control de impulsos	-3	-2	-1	0	1	1	1	1	1	1	domina sus impulsos
AM	Apertura mental	0	0	0	0	0	1	2	2	2	1	creativo, informado
ac	apert. a la cultura	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	intereses culturales
ae	apert. experiencia	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	abierto a lo nuevo
D	Distorsión											

Tabla 10. Perfil del IPV para Becarios de Comercio Exterior

1.10	Denominación	DECATIPOS										rasgos			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
DGV	Disposic. general	-3	-2	-1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	facilidad para comerc.
R	Receptividad	-1		1	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	empatía y adaptación
A	Agresividad	-2	-1	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	competitiv. y riesgo
I	Comprensión	0	0	0	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	objetiv. en relac. hum.
II	Adaptibilidad	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	a situacion. y personas
III	Control de sí mismo	0	0	0	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	organizac. y persever.
IV	Toleranc.a frustrac.	-2	-1	0	0	1	1	2	2	1	0	0	0	0	soportar los fracasos
V	Combatividad	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	soportar el conflicto
VI	Dominancia	0	0	1	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	persuas. y ascenden.
VII	Seguridad	0	0	1	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	seguridad en sí mism.
VIII	Actividad	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	dinamismo físico
IX	Sociabilidad	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	cap. de nuev. contactos

Las contestaciones al MIPS no se tuvieron en cuenta en la decisión de la selección final.

Capítulo 6.

Resultados



6. Resultados

Puesto que partimos de tres estudios distintos, se presentarán los resultados separados para cada estudio. Se seguirá el mismo esquema en cada una de ellos, por lo que conviene hacer una introducción en la que se expliquen los pasos a seguir.

En primer lugar, en los tres estudios se analizarán, previamente a la presentación de análisis de datos para justificar los objetivos y predicciones propuestos, los datos de los índices de control del MIPS, ya que en muchos estudios del área de la Psicología Industrial / Organizacional se plantea que las personas que participan en los procesos de selección tienden a dar una imagen más positiva de sí mismos, principalmente en los resultados de los tests. Por ese motivo, analizaremos las medias y desviaciones típicas de Impresión Positiva, Impresión Negativa y Consistencia.

Uno de los objetivos de este trabajo es analizar la validez convergente del MIPS. Siguiendo los trabajos de Millon, este autor analizaba la validez convergente de dos maneras, con el análisis de las correlaciones existentes entre distintos cuestionarios y el MIPS y el análisis de diferentes grupos. Algunos autores, como Santisteban (1990), y Cook (2000) señalan la corrección del uso del término validez convergente para hacer referencia a la demostración de que la medida que estamos probando se correlaciona con características que son similares (pero no las mismas) a las que supuestamente mide. En este sentido, se podrían usar cuestionarios que teóricamente miden el mismo aspecto o aspectos relacionados con el que pretendemos validar. En este trabajo se usa el MIPS con otros cuestionarios que están validados para medir personalidad para comprobar la validez convergente del MIPS en población española. Millon utilizó diferentes cuestionarios para comprobar lo que él denominó validez externa, como se ha visto en el capítulo 3.



Para este análisis de la validez convergente se usarán las puntuaciones de prevalencia del cuestionario, al igual que Millon, con el fin de comparar los datos que nosotros obtenemos con los que él obtenía, realizando correlaciones entre el MIPS y el 16 PF-5, el BFQ y el IPV. Millon usó el 16 PF junto con otros tests para analizar este punto en la validación del MIPS, aunque no los otros dos cuestionarios que se incluyen en este trabajo.

Para comprobar el segundo objetivo y las predicciones derivadas de él analizaremos los perfiles de personalidad de las personas que superan la selección respecto de las personas que no las superan, así como las características de personalidad más destacadas para cada grupo en conjunto. Para ello, se analizan en primer lugar las medias y desviaciones típicas de cada grupo profesional para describir su perfil. Con este punto pretendemos seguir aportando perfiles de personalidad profesionales en la línea de los presentados por Millon (1994). Este análisis se realiza con las puntuaciones de prevalencia, tal y como lo realiza el propio Millon.

En segundo lugar, se establecerán perfiles diferenciales para cada grupo de trabajo según se supere o no el proceso de selección en el que están incluidos. Para este tipo de análisis realizaremos un análisis discriminante, siendo las variables dependientes las escalas del MIPS y la independiente el superar o no la selección de personal. Millon elabora un perfil de personalidad del puesto de trabajo según el MIPS y las características medidas en los distintos grupos profesionales y a partir de ahí intenta averiguar si ese perfil se da en los participantes en el proceso de selección o en los trabajadores de ese puesto de trabajo. Lo que se pretende, por tanto, es analizar si el MIPS es capaz de discriminar entre los sujetos que superan o no un proceso de selección de personal.

Las escalas del MIPS no cumplen el criterio de normalidad en ningún caso y no se ajustan mediante ningún procedimiento concreto de transformación, ya que, tal y como está construido el cuestionario las personas puntuarán alto o en una escala del par o en otra, por lo que siempre existe un



sesgo en las puntuaciones o hacia un lado o hacia el otro (alto o bajo) (Aparicio, 2000a). Así, por ejemplo, una persona será tendente a la Expansión (S1A), puntuando alto en esta escala o a la Preservación (S1B), aunque para medir cada escala se usen ítems independientes. Para intentar cumplir mejor este criterio, se transformaron las variables del MIPS dividiendo cada variable en tres grupos, según el percentil 33 y el 67. De esta forma, tendremos divididas las variables en alto (valor 3), medio (valor 2) y bajo (valor 3). Por tanto, para saber si existen diferencias entre las variables del MIPS en el resultado de la selección realizamos un análisis discriminante con las escalas del MIPS divididas en percentiles y usando como variable de agrupación el resultado de la selección.



6.1. Estudio 1: Selección de Coordinadores

6.1.1. Comprobaciones previas

6.1.1.1. Estudio de los índices de control.

El estudio de los índices de control para este grupo indica que para Impresión Positiva se obtiene una media de 4,438 (DT = 2,101), con un mínimo de 0 y un máximo de 10. La media de Impresión Negativa es de 1,204 (DT = 1,448), con un mínimo de 0 y un máximo de 9. El índice de control consistencia tiene una media de 3,861 (DT = 1,021), con un mínimo de 0 y un máximo de 5.

Estos datos indican que, en general, las personas consideradas en este estudio no han intentado dar una imagen ni demasiado positiva ni demasiado negativa de sí mismos. Las medias de 4,438 y 1,204 están más próxima al 0, polo que expresa que las personas no intentan dar una imagen positiva de sí mismos, ni una imagen negativa. Además, han sido consistentes en sus respuestas a lo largo del cuestionario (puntuaciones más próximas a 0 que a 5), por lo que podríamos concluir que no han intentado manipular las respuestas dadas.



6.1.1.2. Análisis de las variables demográficas

Antes de continuar con los análisis de datos, consideramos que es necesario tener en cuenta las variables demográficas. Es necesario realizar un análisis previo de las diferencias de sexo en este grupo. Siempre se ha encontrado que existen diferencias entre sexo en personalidad en multitud de investigaciones, incluso en las nuestra propias con el MIPS (Bonilla y Solano, 2000). Esta investigación se presentó en el capítulo 3. No tiene sentido realizar un análisis de edad, puesto que el grupo era relativamente homogéneo en esta variable y los análisis previos realizados encontraron que las diferencias se debían fundamentalmente a la diferenciación entre universitarios y adultos. Tampoco se considera necesario realizar un análisis discriminante entre las tres ciudades en las que se recogen los datos de este grupo, ya que no existen evidencias de que el pertenecer a una u otra provincia española implicaría personalidad diferente, sobre todo, perteneciendo a grupos de población amplios, es decir, no pudiendo establecer diferencias entre ámbito rural-urbano que sí tendría más sentido. De hacer este tipo de comparaciones entraríamos en problemas de estereotipos, más que en diferencias claras en personalidad (Aparicio, 2000b).

El análisis discriminante para las diferencias de sexo mostró que tan sólo tres variables discriminan entre hombres y mujeres. Los resultados de la función discriminante canónica fueron: valor propio = 0,081, correlación canónica = 0,273, lambda de Wilks = 0,925 ($p < 0,0001$) y $\chi^2 = 28,762$ ($p < 0,0001$). Los coeficientes de estructura de la variable no estandarizada, que diferencia a los sujetos son $y = 0,756$ pensamiento + $0,437$ retraimiento + $0,673$ Innovación. Esta función clasifica correctamente al 80,7% de los sujetos.

La función discriminante para las diferencias de sexo sería, por tanto, la combinación de Pensamiento, Innovación y Retraimiento. Los centroides de grupo son de 0,566 para los varones y de -0,142 para las mujeres. Los varones se caracterizarían por tener preferencia por interpretar la experiencia a la luz de la razón y la lógica, tener escasas relaciones y compromisos



interpersonales y no establecen vínculos sólidos con otras personas y disposición a formar nuevas e imaginativas construcciones cognitivas de carácter improvisado.



6.1.2. Correlaciones con otros cuestionarios

Como ya sabemos, el primer grupo de investigación incluía un grupo de teleoperadores que se presentaban a un proceso de selección interno para el puesto de coordinadores. En la selección de personal se les aplicaron dos cuestionarios de personalidad, el 16PF y el MIPS.

La matriz de correlaciones de los teleoperadores entre el 16PF y el MIPS se presenta en la Tabla 12, aunque también incluimos los datos de comprobación de la validez convergente de Millon recogidos en el manual del MIPS en la Tabla 11 (Millon, 1994).



Tabla 11. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el 16 PF en el grupo estadounidense (N = 1000).

Escalas MIPS	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
S1A.	0,15	0,10	0,38	0,12	0,35	0,12	0,54	-0,11	-0,14	0,12	-0,09	-0,59	-0,13	-0,34	0,32	-0,51
S1B	-0,07	-0,07	-0,37	-0,05	-0,26	-0,10	-0,46	0,12	0,23	-0,20	0,06	0,64	0,18	0,28	-0,32	0,52
S2A	0,11	-0,01	0,08	0,39	0,41	0,27	0,55	-0,13	0,17	-0,14	-0,23	-0,15	0,14	-0,18	0,31	-0,18
S2B	-0,09	-0,15	-0,15	-0,41	-0,44	-0,23	-0,67	0,19	-0,12	-0,05	0,22	0,37	0,01	0,27	-0,34	0,23
S3A	-0,11	0,07	-0,01	0,42	0,04	-0,21	0,03	-0,09	0,31	-0,07	-0,31	0,22	0,46	0,15	-0,05	0,15
S3B	0,25	-0,31	0,03	-0,25	0,05	0,26	0,04	0,18	-0,14	-0,16	0,20	-0,04	-0,27	-0,27	0,02	-0,15
S4A	0,18	-0,06	0,15	0,23	0,61	0,25	0,72	-0,02	0,11	-0,04	-0,19	-0,27	-0,09	-0,45	0,29	-0,29
S4B	-0,25	0,01	-0,28	-0,11	-0,54	-0,21	-0,68	0,08	-0,04	-0,11	0,09	0,38	0,16	0,40	-0,32	0,37
S5A	-0,02	-0,19	-0,14	-0,23	-0,18	0,17	-0,10	-0,02	-0,30	-0,19	0,28	-0,19	-0,14	-0,01	0,26	-0,22
S5B	0,04	-0,01	-0,25	0,32	0,21	-0,12	0,05	0,14	0,30	-0,02	-0,28	0,36	0,18	-0,06	-0,29	0,32
S6A	-0,22	0,04	0,06	0,27	-0,06	0,12	0,13	-0,05	-0,02	-0,06	-0,14	-0,07	0,24	0,02	0,14	-0,13
S6B	0,27	-0,27	-0,05	0,19	0,02	-0,01	-0,11	0,27	0,08	-0,12	0,09	0,23	-0,10	-0,15	-0,23	0,09
S7A	0,08	-0,11	0,23	0,08	0,26	0,46	0,49	-0,08	-0,04	-0,13	0,04	-0,30	-0,13	-0,22	0,56	-0,39
S7B	0,14	0,02	-0,09	0,44	0,39	-0,22	0,30	0,07	0,36	-0,00	-0,43	0,13	0,30	-0,19	-0,27	0,12
S8A	-0,28	-0,02	-0,17	-0,13	-0,57	-0,18	-0,63	0,11	-0,04	-0,12	0,14	0,36	0,12	0,44	-0,26	0,28
S8B	0,29	-0,06	0,11	0,36	0,61	0,22	0,71	-0,03	0,22	-0,08	-0,30	-0,21	0,10	-0,38	0,25	-0,24
S9A	-0,21	-0,06	-0,33	-0,23	-0,48	-0,20	-0,72	0,09	0,06	-0,20	0,19	0,55	0,14	0,37	0,36	0,46
S9B	0,18	0,06	0,17	0,48	0,48	0,19	0,70	-0,09	0,17	0,01	-0,28	-0,31	0,12	-0,26	0,27	-0,23
S10A	-0,18	0,01	-0,26	0,26	-0,15	-0,30	-0,35	0,07	0,29	-0,13	-0,13	0,57	0,38	0,22	-0,41	0,47
S10B	0,15	-0,30	0,20	-0,21	0,07	0,44	0,27	0,12	-0,20	-0,23	0,13	-0,19	-0,14	-0,17	0,43	-0,42
S11A	-0,12	-0,14	-0,30	-0,20	-0,36	0,07	-0,46	0,22	0,01	-0,21	0,18	0,56	-0,10	0,20	-0,33	0,41
S11B	0,01	0,07	0,04	0,66	0,28	-0,04	0,38	-0,15	0,26	0,01	-0,36	-0,05	0,37	-0,05	-0,03	0,03
S12A	-0,14	-0,04	-0,33	0,13	-0,19	-0,06	-0,31	0,10	0,35	-0,13	-0,04	0,59	0,30	0,29	-0,28	0,41
S12B	0,11	-0,22	0,01	-0,61	-0,21	0,09	-0,32	0,20	-0,6	-0,10	0,41	0,04	-0,35	-0,06	-0,02	-0,11
IP	-0,01	-0,27	0,09	-0,16	-0,16	0,15	0,05	0,14	0,05	0,03	0,18	-0,06	-0,10	-0,00	0,24	-0,41
IN	-0,04	-0,15	-0,29	-0,03	-0,25	-0,18	-0,42	0,16	0,22	-0,30	0,03	0,63	0,20	0,25	-0,32	0,42

(Tomado de Millon, 1994).

Nota: Las negritas señalan los valores superiores a 0,30.



Tabla 12. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el 16 PF-5 en el grupo de teleoperadores españoles (N = 376)

Escalas MIPS	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
S1A.	0,18	0,07	0,53	0,21	0,19	0,09	0,43	-0,11	-0,12	-0,26	-0,14	-0,36	0,11	-0,28	0,25	-0,43
S1B	-0,09	-0,10	-0,56	-0,17	-0,07	-0,12	-0,39	0,12	0,29	0,35	0,14	0,49	-0,12	0,24	-0,21	0,50
S2A	0,09	0,00	0,31	0,36	0,14	0,12	0,30	-0,10	-0,04	-0,18	-0,07	-0,15	0,17	-0,07	0,44	-0,18
S2B	0,08	-0,06	-0,37	-0,41	-0,07	-0,16	-0,37	0,17	0,16	0,28	0,12	0,24	-0,17	0,15	-0,43	0,24
S3A	-0,13	0,06	0,10	0,28	-0,08	-0,08	0,05	0,01	0,20	0,04	0,18	-0,11	0,05	0,30	0,07	0,12
S3B	0,23	-0,07	0,01	-0,13	0,14	0,13	-0,01	-0,07	-0,02	0,08	-0,18	0,24	0,04	-0,16	0,00	-0,12
S4A	0,34	-0,06	0,28	0,13	0,41	0,04	0,47	-0,03	-0,18	-0,13	-0,41	-0,13	0,20	-0,37	0,13	-0,30
S4B	-0,29	-0,01	-0,38	-0,09	-0,28	-0,11	-0,47	0,05	0,35	0,30	0,45	0,31	-0,11	0,43	-0,13	0,41
S5A	0,03	0,02	0,25	0,15	-0,11	0,24	0,07	-0,23	-0,09	-0,45	0,06	-0,25	0,23	-0,13	0,25	-0,17
S5B	0,05	-0,07	-0,27	-0,08	0,17	-0,25	-0,08	0,21	0,25	0,52	-0,05	0,32	0,24	0,17	0,25	0,26
S6A	-0,14	0,02	0,22	0,28	-0,09	0,19	0,13	-0,18	0,06	-0,24	0,20	-0,18	-0,04	0,06	0,32	-0,05
S6B	0,20	-0,06	-0,26	-0,20	0,16	-0,08	-0,15	0,14	0,13	0,35	-0,14	0,43	0,04	0,02	-0,16	0,15
S7A	0,10	0,03	0,37	0,23	-0,24	0,33	0,16	-0,15	-0,13	-0,36	-0,06	-0,16	-0,02	-0,13	0,60	-0,27
S7B	0,08	-0,08	0,23	-0,01	0,29	-0,31	0,07	0,13	0,23	0,40	-0,10	0,19	0,25	0,08	-0,29	0,21
S8A	-0,31	-0,01	-0,36	-0,09	-0,34	-0,11	-0,41	0,05	0,28	0,20	0,34	0,18	-0,15	0,46	-0,13	0,37
S8B	0,23	0,02	0,38	0,35	0,31	0,07	0,45	-0,08	-0,08	-0,14	-0,20	-0,14	0,25	-0,18	0,27	-0,25
S9A	-0,17	-0,06	-0,49	-0,25	-0,21	-0,08	-0,59	0,09	0,21	0,29	0,23	0,44	-0,13	0,26	-0,22	0,41
S9B	0,08	0,05	0,42	0,45	0,13	0,12	0,46	-0,18	-0,06	-0,23	-0,09	-0,25	0,16	-0,09	0,33	-0,21
S10A	-0,06	-0,04	-0,33	0,00	0,02	-0,24	-0,19	0,10	-0,49	0,40	0,14	0,29	0,03	0,30	-0,19	0,38
S10B	0,07	-0,02	0,35	0,12	0,00	0,38	0,11	-0,22	-0,08	-0,38	-0,00	-0,15	-0,17	-0,15	0,40	-0,30
S11A	-0,07	-0,15	0,40	-0,24	0,00	-0,08	-0,35	0,08	0,25	0,35	0,07	0,42	-0,00	0,11	-0,31	0,28
S11B	0,02	0,00	0,17	0,45	0,04	-0,01	0,24	-0,05	0,11	-0,06	0,06	-0,07	0,08	0,11	0,24	0,11
S12A	-0,03	-0,06	-0,43	-0,03	-0,03	-0,19	-0,32	0,15	0,43	0,32	0,19	0,43	-0,02	0,30	-0,16	0,52
S12B	0,11	-0,05	-0,04	-0,37	0,05	0,09	-0,12	-0,01	-0,09	0,04	-0,17	0,14	-0,07	-0,19	-0,13	-0,19
IP	0,04	0,05	0,25	0,09	-0,01	0,28	0,09	-0,13	-0,01	-0,13	-0,02	-0,13	-0,00	-0,03	0,30	-0,26
IN	-0,08	-0,15	-0,45	-0,14	-0,01	-0,16	-0,37	0,08	0,41	0,34	0,14	0,45	-0,09	0,23	-0,19	0,35

Nota: Las negritas señalan los valores significativos. Las celdillas marcadas en color coinciden con las predicciones. Las celdillas marcadas en color no coinciden con las predicciones.



En el análisis que Millon realizaba de las correlaciones entre el MIPS y el 16PF, que se presenta en la Tabla 11, dice que concuerda con las relaciones esperadas. Esto es, entre las Metas Motivacionales del MIPS, la escala Preservación (S1B) tiene una correlación muy elevada ($r = 0,64$) con el rasgo Aprensión (O) del 16PF, mientras que la correlación inversa más elevada ($r = -0,67$) es la que se da entre la escala Adecuación (S2B) del MIPS y el rasgo Atrevimiento (H) del 16PF. Con referencia a los Modos Cognitivos del MIPS, las correlaciones positivas más elevadas son las que se observan entre la escala Extraversión del MIPS y los rasgos Animación (F) ($r = 0,61$) y Atrevimiento (H) ($r = 0,72$) del 16PF; la correlación inversa más elevada ($r = -0,68$) es la que se da entre la escala Introversión (S4B) del MIPS y el rasgo Atrevimiento (H) del 16PF. También se observan correlaciones muy elevadas entre el rasgo Atrevimiento (H) del 16PF y tres escalas de Conductas Interpersonales del MIPS: Sociabilidad (S8B) ($r = 0,71$), Decisión (S9B) ($r = 0,70$) e Indecisión (S9A) ($r = -0,72$).

En la Tabla 13 se presentan las correlaciones del MIPS con los factores de segundo orden y del 16PF; en ésta Millon obtiene que el factor Extraversión del 16PF tiene correlación positiva con dos escalas del MIPS: Extraversión ($r = 0,75$) y Sociabilidad (S8B) ($r = 0,72$), y correlación negativa con otras dos: Retraimiento (S8A) ($r = -0,68$) e Indecisión (S9A) ($r = -0,62$). El factor Ansiedad del 16PF tiene correlación moderada con los constructos Preservación (S1B) ($r = 0,56$) e Indecisión (S9A) ($r = 0,50$) del MIPS, y también con la escala Impresión Negativa ($r = 0,51$). Se obtuvieron correlaciones más bajas, pero de todos modos significativas, entre el factor Dureza del 16PF y los constructos Modificación (S2A) ($r = 0,32$), Dominio (S11B) ($r = 0,28$) y Sociabilidad (S8B) ($r = 0,29$) del MIPS. El factor Independencia del 16PF presenta una correlación elevada con la escala Dominio (S11B) del MIPS ($r = 0,67$), una correlación moderada con la escala Decisión (S9B) ($r = 0,54$) y una correlación inversa con la escala Aquiescencia (S12B) ($r = -0,61$). También puede observarse en el cuadro que el factor Autocontrol del 16PF tiene correlación moderada con las escala Sistematización (S7A) ($r = 0,58$) y Conformismo (S10B) ($r = 0,50$) del MIPS.



Tabla 13. Correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS con las puntuaciones de segundo orden del 16PF en los datos estadounidenses (n = 1000).

Escalas MIPS	Extraversión	Ansiedad	Dureza	Independencia	Autocontrol
S1A.	0,49	-0,52	0,02	0,24	0,23
S1B	-0,36	0,56	0,07	-0,18	-0,22
S2A	0,47	-0,12	0,32	0,41	0,32
S2B	-0,54	0,28	-0,28	-0,45	-0,31
S3A	-0,05	0,19	0,18	0,44	-0,18
S3B	0,19	-0,09	-0,01	-0,30	0,20
S4A	0,75	-0,26	0,23	0,27	0,30
S4B	-0,66	0,38	-0,16	-0,22	-0,30
S5A	-0,12	-0,21	-0,07	-0,21	0,23
S5B	0,15	0,32	0,13	0,22	-0,22
S6A	-0,01	-0,11	0,04	0,28	0,14
S6B	0,08	0,19	-0,01	-0,24	-0,11
S7A	0,40	-0,35	0,16	0,12	0,58
S7B	0,38	0,18	0,23	0,42	-0,28
S8A	-0,68	0,33	-0,19	-0,22	-0,25
S8B	0,72	-0,19	0,29	0,42	-0,28
S9A	-0,62	0,50	-0,05	-0,36	-0,30
S9B	0,58	-0,23	0,23	0,54	0,26
S10A	-0,29	0,47	0,10	0,13	-0,40
S10B	0,23	-0,30	-0,03	-0,17	0,50
S11A	-0,39	0,43	-0,06	-0,39	-0,20
S11B	0,27	-0,02	0,28	0,67	-0,04
S12A	-0,30	0,49	0,08	0,00	-0,17
S12B	-0,16	-0,05	-0,24	-0,61	0,06
IP	-0,05	-0,14	-0,16	-0,14	0,21
IN	-0,32	0,51	0,06	-0,16	-0,27

(Tomado de Millon, 1994).

Nota: Las negritas señalan los valores significativos.

Si comparamos las correlaciones españolas (Tabla 12) con las estadounidenses (Tabla 11) obtenemos que:

- En las Metas Motivacionales del MIPS, la escala Preservación (S1B) tiene una correlación también elevada con el rasgo Aprensión (O) del 16PF-5, como en los datos estadounidenses ($r = 0,64$), aunque en menor nivel ($r = 0,49$). La correlación inversa más elevada para los datos españoles sería la que se da entre esta misma escala, Preservación (S1B) del MIPS con Estabilidad (C) del 16PF-5 ($r = -0,56$). Lo que supone que las personas que se concentran en los problemas de la vida agravándolos son



aprensivas, inseguras y preocupadas e inestables emocionalmente y reactivas ante los acontecimientos.

- La correlación inversa más elevada para los datos estadounidenses ($r = -0,67$) es la que se da entre la escala Adecuación (S2B) del MIPS y el rasgo Atrevimiento (H) del 16 PF-5, que en los datos españoles tiene un valor de ($r = -0,37$). Las personas que ponen poco empeño en dirigir o modificar su vida son tímidas, temerosas y cohibidas.
- En las MM, en los datos españoles las correlaciones más elevadas son de ($r = 0,53$) entre la escala Expansión (S1A) del MIPS con Estabilidad (C) del 16PF-5. Así, las personas que tienden a ver el lado bueno de las cosas y son optimistas en cuanto al futuro son emocionalmente estables, adaptadas y maduras.
- En los Modos Cognitivos del MIPS, las correlaciones positivas más elevadas en los datos estadounidenses son las que se observan entre la escala Extraversión del MIPS y los rasgos Animación (F) ($r = 0,61$), que en los datos españoles la correlación es ($r = 0,41$), y Atrevimiento (H) ($r = 0,72$) del 16PF-5, con un valor para los datos españoles de ($r = 0,47$). Las personas que recurren a los demás en busca de estimulación y atención son animosas, espontáneas, activas y entusiastas.
- La correlación inversa más elevada en ambos países es la que se da entre la escala Introversión (S4B) del MIPS y el rasgo Atrevimiento (H) del 16PF-5, que para los datos estadounidenses es ($r = -0,68$) y para los españoles de ($r = -0,47$). Las personas que prefieren sus propios sentimientos y pensamientos como recurso son tímidas, temerosas y cohibidas.
- En los EC la correlación más alta en los datos españoles se da entre Sistematización (S7A) del MIPS y Perfeccionismo (Q3) del 16PF-5 ($r = 0,60$). Esto indica que las personas que son muy organizadas y predecibles en su manera de abordar las



experiencias de la vida son perfeccioncitas, organizadas y disciplinadas.

- También se observan correlaciones muy elevadas entre el rasgo Atrevimiento (H) del 16PF-5 y tres escalas de Conductas Interpersonales del MIPS:
 - Sociabilidad (S8B) ($r = 0,71$) para los datos estadounidenses y ($r = 0,45$) para los españoles. Las personas que buscan estimulación, excitación y atención en los demás son atrevidas, seguras en sus relaciones sociales y emprendedoras.
 - Decisión (S9B) ($r = 0,70$) para los datos estadounidenses y ($r = 0,46$) para los españoles. Las personas que tienden a creer que son más competentes y con más talento que quienes los rodean son también atrevidas, seguras en sus relaciones sociales y emprendedoras.
 - E Indecisión (S9A) ($r = -0,72$) para EEUU y ($r = -0,59$) para España. Las personas que son apocadas, tímidas y que experimentan nerviosismo en situaciones sociales son tímidas, temerosas y cohibidas.

En la Tabla 12 se han marcado en color aquellas correlaciones que coinciden en el signo con las predicciones realizadas para este trabajo, así como las que no coinciden con las predicciones. Las correlaciones que no coinciden con las predicciones son:

- La correlación entre Adecuación del MIPS y Animación no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Adecuación del MIPS y Atrevimiento no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Adecuación del MIPS y Autocontrol no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.



- La correlación entre Sentimiento del MIPS y Dominancia no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Sistematización del MIPS y Atrevimiento no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.
- La correlación entre Innovación del MIPS y Dominancia no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa y muy baja.

Sin embargo, pese a que no existen estas coincidencias que se han señalado, la mayor parte de las predicciones coinciden, tanto en la dirección de la correlación como en el peso.

En la Tabla 14 se presentan las correlaciones del MIPS con los factores de segundo orden del 16PF-5; ésta indica que:

- En los datos españoles el factor Extraversión del 16PF-5 tiene correlación positiva con la escala Extraversión del MIPS ($r = 0,43$) y correlación negativa con dos: Retraimiento (S8A) ($r = -0,41$) e Introversión (S4B) ($r = -0,39$). Las personas con gusto por las relaciones sociales y participativas recurren a los demás en busca de estimulación y atención. Mientras que las personas introvertidas y socialmente inhibidas se caracterizan por su falta de emotividad y su indiferencia social y por preferir usar sus propios sentimientos y pensamientos como recurso.
- El factor Ansiedad del 16PF-5 tiene correlación con 5 escalas del MIPS, que son: Preservación (S1B) ($r = 0,48$), Introversión (S4B) ($r = 0,35$), Indecisión (S9A) ($r = 0,41$), Discrepancia (S10A) ($r = 0,30$) y Descontento (S12A) ($r = 0,46$), y también con la escala Impresión Negativa ($r = 0,41$). Las personas con mucha ansiedad se concentran en sus problemas agravándolos, prefieren sus pensamientos y sentimientos como recurso, son apocadas, tímidas y experimentan nerviosismo en situaciones sociales,



actúan de modo independiente y no conformista y tienden a sentirse insatisfechas.

- El factor Dureza del 16PF-5 correlaciona con el constructo Sociabilidad (S8B) ($r = -0,30$) del MIPS. Las personas receptivas, de mente abierta e intuitivas buscan estimulación, excitación y atención.
- El factor Independencia del 16PF-5 presenta una correlación positiva con las escalas Modificación (S2A) ($r = 0,36$), Individualidad (S3A) ($r = 0,32$), Sociabilidad (S8B) ($r = 0,36$), Decisión (S9B) ($r = 0,44$) y Dominio (S11B) ($r = 0,46$) y correlaciones negativas con Aquiescencia (S12B) ($r = -0,38$). Las personas independientes, críticas y a las que les gusta la polémica tienden a tomar su vida en sus manos y hacer que las cosas sucedan, están orientadas a satisfacer primero sus necesidades, buscan estimulación, excitación y atención, tienden a creer que son más competentes y con más talento que quienes les rodean y son enérgicas y a menudo dominantes y socialmente agresivas. Mientras, las personas acomodaticias, que aceptan acuerdos y que ceden pronto tienden a ser muy simpáticas socialmente, mostrándose receptivas y maleables en su relación con los demás.
- El factor Autocontrol del 16PF-5 correlaciona positivamente con las escalas Sistematización (S7A) ($r = 0,51$) y Conformismo (S10B) ($r = 0,38$) del MIPS y correlaciona negativamente con Innovación (S7B) ($r = -0,31$) y Adecuación (S2B) ($r = -0,30$). Las personas autocontroladas, que no tienen impulsos son muy organizadas y predecibles en su manera de abordar la experiencia de la vida y son honradas y con autodominio, teniendo una relación con la autoridad respetuosa y cooperativa. Las personas no reprimidas que siguen sus propios impulsos son creativas y asumen riesgos y ponen poco empeño en dirigir sus vidas, reaccionan ante los acontecimientos acomodándose a las circunstancias creadas por otros.



Tabla 14. Correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS con las puntuaciones de segundo orden del 16PF-5 en los datos españoles (N = 376).

Escalas MIPS	Extraversión	Ansiedad	Dureza	Independencia	Autocontrol
S1A.	0,16	-0,32	-0,21	0,20	0,08
S1B	-0,04	0,48	0,26	-0,09	-0,04
S2A	0,09	-0,10	-0,23	0,36	0,29
S2B	-0,08	0,20	0,26	-0,35	-0,30
S3A	-0,23	-0,00	-0,10	0,32	0,00
S3B	0,25	0,06	-0,02	-0,12	0,10
S4A	0,43	-0,22	-0,23	0,11	0,03
S4B	-0,39	0,35	0,20	-0,00	-0,04
S5A	0,00	-0,03	0,17	0,08	0,25
S5B	0,05	0,14	-0,15	0,00	-0,22
S6A	-0,16	-0,01	0,02	0,29	0,24
S6B	0,24	0,25	0,00	-0,14	-0,04
S7A	0,10	-0,03	-0,08	0,16	0,51
S7B	0,09	0,05	-0,14	0,11	-0,31
S8A	-0,41	0,26	0,19	-0,06	-0,05
S8B	0,24	-0,19	-0,30	0,36	0,14
S9A	-0,14	0,41	0,27	-0,21	-0,03
S9B	0,06	-0,21	-0,25	0,44	0,18
S10A	-0,11	0,30	0,08	0,14	-0,16
S10B	0,08	-0,02	0,11	0,08	0,38
S11A	-0,02	0,28	0,18	-0,17	-0,14
S11B	-0,02	0,04	-0,12	0,46	0,15
S12A	-0,06	0,46	0,17	0,06	-0,04
S12B	0,17	-0,02	0,08	-0,38	-0,04
IP	0,01	-0,07	-0,08	0,09	0,27
IN	-0,06	0,41	0,25	-0,04	-0,07

Nota: Las negritas señalan los valores significativos. Las celdillas marcadas en color coinciden con las predicciones. Las celdillas marcadas en color no coinciden con las predicciones.

Como se observa en la tabla, todas las correlaciones predichas en el apartado del método se cumplen con los factores de segundo orden. No existen tampoco correlaciones entre otras escalas del MIPS y los factores de segundo orden que no sean las predichas.

En resumen, el perfil observado en los datos españoles comparado con los estadounidenses presenta diferencias fundamentalmente en el peso de la correlación pero no en el signo de la misma, presentándose correlaciones más bajas en los datos españoles (una diferencia de alrededor de 0,2), como era esperable por lo obtenido en otros trabajos previos (Aparicio y Sánchez-López, 1999). Es decir, varía el peso, pero la matriz de estructura del MIPS sigue siendo similar que la estadounidense. Las mayores diferencias se encuentran



en la comparación entre los factores secundarios del 16PF-5 y el MIPS, presentándose un perfil de correlaciones diferentes entre los datos españoles y estadounidenses. Esto probablemente ocurre por la restricción de rango debida a la homogeneidad del grupo con el que trabajamos. Sin embargo, la mayor parte de las predicciones teóricas señaladas se cumplen con estos datos.



6.1.3. Perfil de personalidad diferencial según el resultado de la selección.

6.1.3.1. Perfil del MIPS

El análisis que abordamos a continuación es el de los perfiles diferenciales entre las personas que superan el proceso de selección y las que no lo superan. Para ello, realizaremos un análisis discriminante.

El análisis discriminante según el resultado de la selección tiene ésta como variable criterio o de agrupación y como variables independientes las escalas del MIPS. Los resultados de la función discriminante canónica fueron: valor propio = 0,071, correlación canónica = 0,257, lambda de Wilks = 0,934 ($p < 0,0001$) y $\chi^2 = 25,441$ ($p < 0,0001$). Clasifica correctamente al 81,6% de los sujetos. Los coeficientes estandarizados, que diferencia a los sujetos son y = 0,708 Preservación - 0,638 Modificación + 0,796 Conformidad. Esta función clasifica correctamente al 81,6% de los sujetos.

La función discriminante para las diferencias de sexo sería, por tanto, la combinación de Preservación, Conformidad y de baja Modificación. Los centroides de grupo son de 0,128 para los que no superan la selección y de - 0,550 para los que sí la superan.

Las personas que no superan la selección se caracterizan por una tendencia a concentrarse en los problemas de la vida, de tal forma que los agravan, no intentan tomar su vida en sus manos para conseguir que las cosas sucedan, por lo que suelen mantenerse a la espera de que las cosas pasen y son personas que respetan la autoridad y son cooperativas.

Las personas que superan la selección se caracterizan por no tender a concentrarse en los problemas de la vida, intentar tomar su vida en sus manos haciendo que las cosas sucedan y son personas poco respetuosas con la autoridad y poco cooperativas.



6.1.3.2. Perfil del 16PF-5

En el análisis discriminante con las variables del 16PF-5 se han obtenido unos resultados de la función discriminante de: valor propio = 0,042, correlación canónica = 0,200, lambda de Wilks = 0,960 ($p < 0,002$) y $\chi^2 = 15,171$ ($p < 0,002$). Los coeficientes de estandarización que diferencian a los sujetos son $y = 0,519$ Afabilidad – $0,750$ Aprensión + $0,536$ Apertura al cambio. Esta función clasifica correctamente al 60,9% de los sujetos. Los centroides de grupo son de 0,421 para los que superan la selección y de -0,09984 para los que no la superan.

En este cuestionario las variables que mejor discriminan en la selección de los teleoperadores son Afabilidad, Aprensión y Apertura al cambio. Las personas que superan la selección se caracterizan por ser cálidas, afables, generosas y atenta a las normas, aprensivas, inseguras y preocupadas y abiertas al cambio, con ganas de experimentar y analíticas.

Las personas que no superan la selección se caracterizarían por ser poco afables, cálidas y generosas, ser seguras, despreocupadas y satisfechas tradicionales y apegadas a lo familiar.



6.2. Estudio 2: Selección de auxiliares de clínica

6.2.1. Comprobaciones previas

6.2.1.1. Estudio de los índices de control

Se han analizado los valores de los índices de control del MIPS obteniéndose una media para Impresión Positiva de 3,846 (SD = 2,241), con un mínimo de 0 y un máximo de 9. La media de Impresión Negativa es de 1,132 (SD = 1,384), con un mínimo de 0 y un máximo de 5. El índice de control consistencia tiene una media de 3,967 (SD = 0,862), con un mínimo de 2 y un máximo de 5.

Estos datos indican que, en general, las personas consideradas en este estudio no han intentado dar una imagen ni demasiado positiva ni demasiado negativa de sí mismos. Además, han sido consistentes en sus respuestas a lo largo del cuestionario, por lo que podríamos concluir que no han intentado manipular las respuestas dadas.

6.2.1.2. Análisis de las variables demográficas.

Este estudio está compuesto únicamente por mujeres, por lo que no se analizan, obviamente, las diferencias de sexo. Al igual que en el estudio 1, no tiene sentido realizar un análisis de edad, puesto que el grupo era relativamente homogéneo en esta variable y los análisis previos realizados encontraron que las diferencias se debían fundamentalmente a la diferenciación entre universitarios y adultos. Puesto que todas pertenecen a la misma ciudad tampoco se realizan análisis en este sentido.



6.2.2. Correlaciones entre el MIPS y otros cuestionarios.

En el estudio con auxiliares de clínica se utilizó el cuestionario BFQ para analizar también sus relaciones con el MIPS. Los datos se presentan en la Tabla 15, en la cual se puede observar que existen pocas relaciones superiores a 0,30 (marcadas en negrita). Millon no usa este cuestionario para compararlo con el MIPS, por lo que no tenemos datos de los resultados estadounidenses.

Las Metas Motivacionales del MIPS señalan correlaciones con el BFQ sólo en el caso de la escala Adecuación (S2B), definida como que la persona pone poco empeño en dirigir o modificar su vida y que reacciona ante los acontecimientos acomodándose a las circunstancias creadas por otros, se relaciona con los factores del BFQ Perseverancia ($r = 0,307$) (mide aspectos que se refieren a la persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido), Control de Emociones ($r = -0,343$) (mide aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva), Control de Impulsos ($r = -0,319$) (mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro) y Estabilidad Emocional ($r = -0,349$) (personas muy ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).

En los Modos Cognitivos aparecen correlaciones únicamente entre la escala Sistematización (S7A) del MIPS y el factor Dinamismo del BFQ ($r = 0,304$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos, la facilidad de palabra y el entusiasmo).

Por último, en las Relaciones Interpersonales observamos que la escala Decisión (S9B) del MIPS se relaciona con Control de Impulsos del BFQ ($r = 0,315$) (mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro). Y Sumisión (S11A) se relaciona con Estabilidad Emocional ($r = -0,316$)



(personas muy ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).



Tabla 15. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el BFQ en el grupo de auxiliares de clínica (N = 91).

Escalas MIPS	DINA MISMO	DOMINANCIA	ENERGÍA	COOPERACIÓN	CORRALIDAD	AFABILIDAD	ESCRUPULOSIDAD	PERSEVERANCIA	TESÓN	CONTROL DE EMOCIONES	CONTROL DE IMPULSOS	ESTABILIDAD EMOCIONAL	APERTURA A LA CULTURA	APERTURA A LA EXPERIENCIA	APERTURA MENTAL
S1A	0,201	0,079	0,152	0,046	0,116	0,099	-0,006	0,132	0,07	0,109	0,226	0,178	-0,054	0,048	-0,009
S1B	-0,074	-0,032	-0,058	0,053	-0,111	-0,145	0,023	-0,043	-0,01	-0,136	-0,203	-0,18	0,081	-0,072	0,013
S2A	0,195	0,205	0,226	0,052	0,165	0,134	0,063	0,254	0,18	0,253	0,156	0,216	-0,057	0,214	0,076
S2B	-0,22	-0,287	-0,288	0,014	-0,244	-0,151	-0,064	-0,307	-0,21	-0,343	-0,319	-0,349	-0,004	-0,183	-0,099
S3A	0,052	0,108	0,092	0,114	0,061	0,098	-0,041	0,066	0,012	0,161	0,146	0,162	0,024	0,155	0,097
S3B	0,228	0,098	0,178	0,194	0,22	0,242	0,114	0,203	0,183	0,003	-0,006	-0,001	0,053	0,119	0,096
S4A	0,192	0,119	0,172	0,001	0,211	0,137	0,184	0,252	0,252	0,105	0,156	0,138	-0,015	0,093	0,039
S4B	-0,122	-0,091	-0,119	0,051	-0,09	-0,032	-0,136	-0,159	-0,171	-0,109	-0,097	-0,109	0,106	-0,026	0,053
S5A	0,177	0,062	0,13	-0,145	0,014	-0,065	-0,028	0,16	0,072	0,252	0,231	0,254	-0,07	-0,005	-0,047
S5B	-0,066	0,06	0,002	0,198	0,096	0,163	0,128	-0,104	-0,04	-0,219	-0,172	-0,206	0,146	-0,009	0,088
S6A	0,141	0,03	0,091	-0,107	-0,041	-0,081	-0,124	0,072	-0,036	0,12	0,124	0,129	0,014	0,089	0,056
S6B	0,12	0,111	0,13	0,301	0,277	0,331	0,165	0,079	0,144	-0,105	-0,058	-0,086	0,103	0,103	0,12
S7A	0,304	0,11	0,223	0,032	0,209	0,152	-0,042	0,253	0,116	0,261	0,219	0,254	-0,073	0,152	0,033
S7B	-0,005	-0,024	-0,017	0,132	0,205	0,199	0,111	-0,037	0,048	-0,103	-0,034	-0,072	0,143	0,007	0,093
S8A	-0,171	-0,115	-0,159	0,065	-0,149	-0,063	-0,103	-0,202	-0,175	-0,109	-0,144	-0,134	0,13	-0,067	0,047
S8B	0,24	0,248	0,275	0,089	0,267	0,219	0,014	0,17	0,103	0,225	0,223	0,237	0,005	0,27	0,146
S9A	-0,214	-0,222	-0,246	0,025	-0,135	-0,075	-0,047	-0,193	-0,136	-0,233	-0,296	-0,28	0,015	-0,141	-0,065
S9B	0,259	0,235	0,277	0,101	0,198	0,18	-0,013	0,245	0,129	0,247	0,315	0,298	0,061	0,252	0,171
S10A	-0,145	-0,153	-0,168	-0,02	-0,016	-0,021	0,001	-0,245	-0,136	-0,174	-0,189	-0,192	0,031	-0,084	-0,024
S10B	0,159	0,154	0,177	0,002	0,109	0,072	-0,117	0,109	-0,01	0,122	0,062	0,096	0,091	0,166	0,143
S11A	-0,184	-0,208	-0,222	-0,011	-0,118	-0,082	-0,021	-0,237	-0,145	-0,291	-0,307	-0,316	0,036	-0,167	-0,065
S11B	0,194	0,151	0,193	0,154	0,141	0,17	-0,074	0,076	-0,003	0,198	0,203	0,212	0,156	0,241	0,225
S12A	-0,099	-0,155	-0,145	0,11	-0,051	0,023	0,012	-0,205	-0,107	-0,158	-0,199	-0,189	0,156	-0,031	0,082
S12B	-0,018	-0,146	-0,097	0,094	0,07	0,093	0,031	-0,061	-0,015	-0,164	-0,162	-0,172	0,079	-0,067	0,015

Nota: Las negritas señalan los valores significativos. Las celdillas marcadas en color coinciden con las predicciones. Las celdillas marcadas en color no coinciden con las predicciones.



A la vista de la tabla podemos ver que las correlaciones predichas en el apartado del método se cumplen en su mayor parte, aunque hay algunas correlaciones pronosticadas que nos e dan en estos datos. Éstas son las siguientes:

- La correlación entre Expansión del MIPS y Control de Emociones no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.
- La correlación entre Protección del MIPS y Dominancia no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.
- La correlación entre Extraversión del MIPS y Control de Emociones no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.
- La correlación entre Pensamiento del MIPS y Tesón no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Sistematización del MIPS y Escrupulosidad no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Innovación del MIPS y Energía no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Innovación del MIPS y Apertura a la Experiencia no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva.
- La correlación entre Discrepancia del MIPS y Energía no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.



6.2.3. Perfil de personalidad diferencial según resultado de la selección

En el grupo de auxiliares de clínica se sigue el mismo procedimiento de análisis que con los teleoperadores. Por eso se analiza mediante un análisis discriminante los resultados de la selección frente a las variables del MIPS. Al realizar este análisis no aparecen diferencias en personalidad en el MIPS entre las mujeres que superan la selección y las que no en ninguna variable. Realizamos el mismo análisis con el BFQ. En este caso tampoco aparecen diferencias para ninguna variable del BFQ.

Estos resultados nos hacen pensar que la selección no dependió tanto de la personalidad como del examen teórico realizado previamente al proceso de selección, además de que es un grupo muy homogéneo (todas son mujeres, con un nivel educativo similar), por lo que se explicaría la no existencia de diferencias. Esto supone que en este tipo de procesos sería suficiente el uso de un examen teórico para realizar la selección y que los cuestionarios sólo nos ayudan para ordenar finalmente a las mujeres en la bolsa de trabajo.



6.3. Estudio 3: Selección de Becarios de Comercio Exterior

6.3.1. Comprobaciones previas

6.3.1.1. Estudio de los índices de control

Se han analizado los valores de los índices de control del MIPS obteniéndose una media para Impresión Positiva de 4,507 (SD = 1,274), con un mínimo de 2 y un máximo de 8. La media de Impresión Negativa es de 4,028 (SD = 1,393), con un mínimo de 1 y un máximo de 8. El índice de control consistencia tiene una media de 4,507 (SD = 0,673), con un mínimo de 3 y un máximo de 5.

Estos datos indican que, en general, las personas consideradas en este estudio no han intentado dar una imagen ni demasiado positiva ni demasiado negativa de sí mismos. Además, han sido consistentes en sus respuestas a lo largo del cuestionario, por lo que podríamos concluir que no han intentado manipular las respuestas dadas.



6.3.1.2. Análisis de las variables demográficas.

De las variables demográficas tenidas en cuenta en este estudio, realizamos una diferencia de sexos, al igual que en el estudio 1 y por los mismos motivos. El análisis discriminante para las diferencias de sexo encontró que tan sólo una variable diferencia a los hombres y mujeres de este estudio. Los resultados de la función discriminante canónica fueron: valor propio = 0,139, correlación canónica = 0,349, lambda de Wilks = 0,878 ($p < 0,012$) y $\chi^2 = 8,853$ ($p < 0,012$). Clasifica correctamente al 70,4% de los sujetos. Los coeficientes estandarizados que diferencian a los sujetos son $y = 0,816$ Sensación – 0,767 Protección.

La función discriminante para las diferencias de sexo sería, por tanto, la combinación de Sensación y Protección. Los centroides de grupo son de 0,549 para los varones y de –0,246 para las mujeres.

Los varones se caracterizarían por ser personas que derivan sus conocimientos de lo tangible y concreto, confían en la experiencia directa y los fenómenos observables más que en el uso de la inferencia y la abstracción y ser personas poco tendentes a tener en cuenta las necesidades de los demás.

Las mujeres se caracterizarían por tender a satisfacer primero las necesidades de los demás y no derivar sus conocimientos de la lógica y lo concreto, por lo que no confían en la experiencia directa y en los fenómenos observables.



6.3.2. Correlaciones del MIPS con otros cuestionarios.

Con el grupo de candidatos a ser becarios de comercio exterior también se ha usado como referencia de comparación el BFQ, por lo que en la Tabla 16 aparecen las correlaciones con el MIPS. En primer lugar, hay que señalar que en este grupo aparecen mayores correlaciones entre el MIPS y el BFQ que en el estudio 2. Si analizamos en primer lugar las Metas Motivacionales, podemos comprobar en la tabla cómo Expansión (S1A) del MIPS se relaciona con Dinamismo ($r = 0,403$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos), Control de Emociones ($r = -0,335$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva) y Apertura a la Experiencia ($r = -0,338$) (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 distintas).

Preservación (S1B) del MIPS se relaciona con Dinamismo ($r = -0,425$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos), Energía ($r = 0,323$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Apertura a la Experiencia ($r = 0,373$) (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 distintas) y Apertura Mental ($r = 0,336$) (personas cultas, informadas, interesadas por las cosas y experiencias nuevas, dispuestas al contacto con culturas y costumbres distintas).

La escala Modificación (S2A) del MIPS se relaciona con Dominancia ($r = 0,413$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás), Energía ($r = 0,379$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Escrupulosidad ($r = 0,33$) (personas con amor por el orden y la meticulosidad), Perseverancia ($r = 0,308$) (personas persistentes, tenaces a la hora de llevar a cabo tareas y actividades emprendidas y no faltan a lo prometido) y Tesón ($r = 0,375$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).



La escala Individualidad (S3A) del MIPS se relaciona con Dinamismo ($r = 0,457$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos), Dominancia ($r = 0,413$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás), Energía ($r = 0,52$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Apertura a la Experiencia ($r = 0,367$) (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 distintas) y Apertura Mental ($r = 0,347$) (personas cultas, informadas, interesadas por las cosas y experiencias nuevas, dispuestas al contacto con culturas y costumbres distintas).

La escala Protección (S3B) del MIPS se relaciona con Control de Emociones ($r = -0,514$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva), Control de Impulsos ($r = -0,406$) (personas con poca capacidad de mantener el control de su comportamiento) y Estabilidad Emocional ($r = -0,493$) (personas ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).



Tabla 16. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el BFQ en los Becarios de Comercio Exterior (n = 71).

Escalas MIPS	DINAMISMO	DOMINANCI A	ENERGÍA	COOPERACIÓN	CORDIALIDAD	AFABILIDAD	ESCRUPULOSIDAD	PERSEVERANCIA	TESÓN	CONTROL DE EMOCIONES	CONTROL DE IMPULSOS	ESTABILIDAD EMOCIONAL	APERTURA A LA CULTURA	APERTURA A LA EXPERIENCIA	APERTURA MENTAL
S1A.	-0,403	-0,041	-0,253	-0,181	-0,201	-0,225	0,165	-0,082	0,067	-0,335	-0,145	-0,266	-0,049	-0,338	-0,227
S1B	-0,425	0,132	0,323	0,054	0,233	0,185	-0,156	0,189	-0,006	-0,227	-0,139	-0,195	0,197	0,373	0,336
S2A	0,208	0,413	0,379	0,009	0,095	0,069	0,330	0,308	0,375	-0,041	0,130	0,049	0,051	0,041	0,055
S2B	-0,065	-0,194	-0,160	-0,120	-0,192	-0,189	-0,174	-0,110	-0,171	0,060	-0,030	0,015	-0,231	-0,086	-0,187
S3A	0,457	0,413	0,520	0,101	0,191	0,179	0,225	0,275	0,288	0,137	0,137	0,147	0,223	0,367	0,347
S3B	-0,127	0,071	-0,026	-0,030	-0,178	-0,136	0,100	0,109	0,121	-0,514	-0,406	-0,493	-0,034	-0,198	-0,136
S4A	0,175	0,306	0,293	-0,015	-0,025	-0,024	0,077	0,107	0,106	0,026	0,082	0,058	0,071	0,014	0,050
S4B	-0,175	-0,159	-0,200	0,062	-0,073	-0,020	0,108	0,068	0,106	-0,117	0,051	-0,034	0,088	-0,089	-0,001
S5A	-0,180	0,139	-0,013	-0,286	-0,524	-0,496	0,225	0,001	0,149	-0,321	-0,226	-0,292	-0,045	-0,184	-0,135
S5B	0,092	0,020	0,065	0,172	0,174	0,202	0,032	0,090	0,067	0,388	0,419	0,433	0,106	0,028	0,079
S6A	0,192	0,323	0,314	-0,102	-0,055	-0,087	0,187	0,131	0,190	-0,154	-0,085	-0,127	-0,171	-0,015	-0,110
S6B	0,004	-0,116	-0,071	0,176	0,125	0,170	-0,254	-0,058	-0,197	-0,127	-0,042	-0,090	0,268	0,235	0,297
S7A	-0,174	-0,002	-0,099	-0,186	-0,248	-0,259	0,156	-0,016	0,095	-0,524	-0,298	-0,439	0,055	-0,072	-0,010
S7B	0,198	0,123	0,190	0,245	0,276	0,306	0,231	0,293	0,301	0,119	0,214	0,180	0,257	0,043	0,178
S8A	-0,512	-0,332	-0,500	-0,222	-0,095	-0,172	-0,016	-0,249	-0,138	-0,270	-0,066	-0,178	-0,239	-0,433	-0,396
S8B	0,356	0,468	0,498	0,122	0,107	0,132	0,165	0,281	0,253	0,031	0,012	0,022	0,187	0,251	0,258
S9A	0,153	-0,129	0,005	-0,003	-0,015	-0,011	-0,045	0,049	-0,005	-0,028	0,074	0,026	-0,026	0,199	0,102
S9B	0,224	0,542	0,470	0,083	0,041	0,068	0,312	0,293	0,355	-0,035	-0,066	-0,054	0,232	0,183	0,245
S10A	0,287	0,244	0,317	0,061	-0,120	-0,052	0,415	0,329	0,441	-0,076	-0,029	-0,056	0,227	0,229	0,269
S10B	-0,050	0,144	0,063	-0,357	-0,155	-0,278	-0,107	-0,182	-0,164	-0,461	-0,357	-0,438	-0,136	-0,004	-0,083
S11A	-0,246	-0,114	-0,212	-0,157	-0,197	-0,211	-0,316	-0,291	-0,357	-0,119	-0,074	-0,103	-0,216	-0,154	-0,218
S11B	0,295	0,278	0,343	0,122	0,155	0,164	0,451	0,313	0,457	0,028	0,034	0,034	0,160	0,141	0,178
S12A	-0,068	0,204	0,091	-0,183	-0,093	-0,152	0,353	0,183	0,326	-0,031	0,152	0,067	0,109	-0,044	0,038
S12B	-0,142	-0,071	-0,125	-0,172	-0,087	-0,142	-0,464	-0,209	-0,413	-0,280	-0,238	-0,278	-0,186	-0,026	-0,125
IP	0,147	-0,081	0,031	0,143	0,057	0,108	0,100	0,094	0,114	-0,037	-0,028	-0,035	0,094	0,140	0,138
IN	0,104	0,133	0,143	-0,063	-0,025	-0,047	0,107	0,125	0,134	-0,174	-0,013	-0,099	0,075	0,104	0,106

Nota: Las negritas señalan los valores significativos. Las celdillas marcadas en color naranja coinciden con las predicciones. Las celdillas marcadas en color verde no coinciden con las predicciones.



En el área de los Estilos Cognitivos Extraversión (S4A) se relaciona con los factores del BFQ Dominancia ($r = 0,306$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás), y Energía ($r = 0,293$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces).

La escala Sensación (S5A) del MIPS se relaciona con Cooperación ($r = -0,286$) (personas con poca capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos), Cordialidad ($r = -0,524$) (personas con capacidad para ser afables, confiados y abiertos hacia los demás), Afabilidad ($r = -0,496$) (capacidad para ser cooperativos, cordiales, altruistas, amigables, generosas y empáticas) y Control de Emociones ($r = -0,321$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva).

Intuición (S5B) del MIPS se relaciona con Control de Emociones ($r = 0,388$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva), Control de Impulsos ($r = 0,419$) (personas con capacidad de mantener el control de su comportamiento) y Estabilidad Emocional ($r = 0,433$) (personas ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).

La escala Pensamiento (S6A) del MIPS se relaciona con Dominancia ($r = 0,323$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás) y Energía ($r = 0,314$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces).

La escala Sistematización (S7A) se relaciona con Control de Emociones ($r = -0,524$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva) y Estabilidad Emocional ($r = -0,439$) (personas ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).

La escala Innovación (S7B) se relaciona con Afabilidad ($r = 0,306$) (poco cooperativos, cordiales, altruistas, amigables, generosas y empáticas) y Tesón



($r = 0,301$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

En el área de las Relaciones Interpersonales, la escala Retraimiento (S8A) del MIPS se relaciona con Dinamismo ($r = -0,512$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos), Dominancia ($r = -0,332$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás), Energía ($r = -0,5$), Apertura a la Experiencia ($r = -0,433$) (disposición favorable hacia las novedades, la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y apertura favorable hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintas) y Estabilidad Emocional ($r = -0,396$) (personas ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).

La escala Sociabilidad (S8B) correlaciona con Dinamismo ($r = 0,356$) (mide aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos), Dominancia ($r = 0,468$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás) y Energía ($r = 0,498$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces).

La escala Decisión (S9B) se relaciona con Dominancia ($r = 0,542$) (capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás), Energía ($r = 0,47$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Escrupulosidad ($r = 0,312$) (aspectos relativos a la fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden) y Tesón ($r = 0,355$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

La escala Discrepancia (S10A) se relaciona con Energía ($r = 0,317$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Escrupulosidad ($r = 0,415$) (aspectos relativos a la fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden) y Tesón ($r = 0,441$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).



La escala Conformismo (S10B) se relaciona con Cooperación ($r = -0,357$) (capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos), Control de Emociones ($r = -0,461$) (mide aspectos relativos a estados de tensión asociados a la experiencia emotiva), Control de Impulsos ($r = -0,357$) (personas con poca capacidad de mantener el control de su comportamiento) y Estabilidad Emocional ($r = -0,438$) (personas ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables).

La escala Sumisión (S11A) del MIPS se relaciona con Escrupulosidad ($r = -0,316$) (personas con meticulosidad y amor por el orden) y Tesón ($r = -0,357$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

La escala Dominio (S11B) del MIPS se relaciona con Energía ($r = 0,343$) (personas dinámicas, activas, enérgicas, dominantes y locuaces), Perseverancia ($r = 0,313$) (personas con persistencia y tenacidad a la hora de llevar a cabo tareas y actividades emprendidas) y Tesón ($r = 0,457$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

La escala Descontento (S12A) del MIPS se relaciona con Escrupulosidad ($r = 0,353$) (personas con meticulosidad y amor por el orden) y Tesón ($r = 0,326$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

Y, por último, la escala Aquiescencia (S12B) del MIPS se relaciona con Escrupulosidad ($r = -0,464$) (personas con meticulosidad y amor por el orden) y Tesón ($r = -0,413$) (personas reflexivas, escrupulosas, ordenadas, diligentes y perseverantes).

En la Tabla 16 hemos marcado aquellas correlaciones que coinciden con las predicciones teóricas. Algunas no coinciden con estas predicciones en la dirección de la correlación, son las siguientes:



- La correlación entre Expansión del MIPS y Dinamismo no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Expansión del MIPS y Apertura a la Experiencia no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.
- La correlación entre Protección del MIPS y Dominancia no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva y baja.
- La correlación entre Extraversión del MIPS y Cooperación, Cordialidad y Afabilidad no coincide, puesto que se predecían correlaciones positivas y se obtienen negativas y bajas.
- La correlación entre Extraversión del MIPS y Control de Emociones no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva y muy baja.
- La correlación entre Indecisión del MIPS y Energía no coincide, puesto que se predecía una correlación negativa y se obtiene una positiva y muy baja.
- La correlación entre Conformismo del MIPS y Cooperación no coincide, puesto que se predecía una correlación positiva y se obtiene una negativa.

En este estudio se utilizó también el Inventario de Personalidad para Vendedores, por lo que presentamos también las correlaciones entre el MIPS y este inventario en la Tabla 17. La escala Expansión (S1A) (personas que tienden a ver el lado bueno de las cosas) del MIPS correlaciona con Sociabilidad ($r = -0,359$) (aptitud para establecer contactos, inteligencia social, gusto por las relaciones personales, don de gentes) y Receptividad ($r = -0,355$) del IPV. La escala Individualidad (S3A) (personas orientadas a satisfacer sus propias necesidades y deseos) correlaciona con las escalas Sociabilidad ($r = 0,365$) (aptitud para establecer contactos, inteligencia social, gusto por las relaciones personales, don de gentes), Disposición para la venta ($r = 0,411$) y Receptividad ($r = 0,33$). La escala Intuición (S5B) (preferencia por lo simbólico



y desconocido a la hora de afrontar la información) correlaciona con Disposición ($r = 0,334$) del IPV. La escala Sentimiento (S6B) (formar los juicios considerando las propias reacciones afectivas) correlaciona con la escala Combatividad ($r = 0,318$) (afán de vencer, capacidad para luchar). La escala Retraimiento (S8A) (falta de emotividad e indiferencia social) correlaciona con la escala Disposición del IPV ($r = -0,305$). La escala Sociabilidad (S8B) (buscar estimulación y atención en los demás) correlaciona también con la escala Disposición, pero en sentido positivo ($r = 0,333$). Existen menos correlaciones entre el MIPS y este cuestionario, lo que se podría explicar porque es un inventario específico para vendedores.

Como en los casos anteriores, en la Tabla 17 se marcan los valores que coinciden con las predicciones realizadas. Las correlaciones que no se cumplen son las siguientes:

- La correlación entre Expansión del MIPS y Sociabilidad del IPV no se cumple porque se predecía una correlación positiva y es negativa.
- La correlación entre Expansión del MIPS y Receptividad del IPV no se cumple porque se predecía una correlación positiva y es negativa.
- La correlación entre Preservación del MIPS y Sociabilidad del IPV no se cumple porque se predecía una correlación negativa y es positiva, aunque baja.
- La correlación entre Preservación del MIPS y Receptividad del IPV no se cumple porque se predecía una correlación negativa y es positiva, aunque baja.



Tabla 17. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el IPV en el grupo de Becarios de Comercio Exterior (n = 71).

Escalas MIPS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	DGV	R	A
S1A.	-0,232	-0,295	-0,029	-0,217	-0,099	-0,096	-0,150	-0,215	-0,359	-0,191	-0,355	-0,241
S1B	0,95	0,150	-0,117	0,036	0,171	0,084	0,047	0,102	0,040	0,181	0,083	0,182
S2A	0,149	-0,039	0,158	0,195	-0,002	0,065	-0,151	0,084	0,200	0,219	0,192	0,041
S2B	0,012	0,040	0,098	-0,206	-0,152	-0,217	0,014	0,003	0,030	-0,083	-0,011	-0,156
S3A	0,203	0,215	0,206	0,069	0,110	-0,071	0,117	0,082	0,365	0,411	0,330	0,109
S3B	-0,085	-0,031	-0,098	-0,047	-0,145	-0,029	-0,182	0,069	0,069	-0,267	-0,119	-0,127
S4A	0,057	0,140	-0,006	0,067	-0,297	-0,102	-0,089	-0,044	-0,044	-0,079	0,121	-0,244
S4B	0,040	-0,144	-0,175	-0,130	0,235	0,080	0,198	-0,003	-0,003	0,098	-0,180	0,227
S5A	-0,033	0,147	0,110	-0,021	-0,176	0,069	-0,199	-0,010	-0,010	-0,141	0,052	-0,144
S5B	0,198	0,057	0,097	0,049	0,249	-0,046	0,262	0,014	0,014	0,334	0,188	0,216
S6A	0,009	0,011	-0,013	-0,031	-0,186	-0,081	0,079	-0,092	-0,092	-0,034	-0,007	-0,134
S6B	0,221	0,117	0,065	0,077	0,318	0,023	0,037	0,125	0,125	0,091	0,225	0,237
S7A	0,035	-0,048	-0,111	-0,010	0,207	0,070	-0,172	0,057	0,157	0,126	-0,063	0,088
S7B	0,210	-0,016	0,022	0,053	-0,040	0,014	0,035	-0,012	-0,012	0,053	0,123	-0,006
S8A	-0,115	-0,166	-0,132	-0,141	-0,070	-0,061	-0,213	-0,042	-0,042	-0,305	-0,252	-0,162
S8B	0,222	0,058	0,138	0,099	0,192	0,215	0,163	0,101	0,101	0,333	0,236	0,290
S9A	-0,028	0,069	-0,083	0,007	0,030	0,106	-0,063	0,175	0,175	0,028	-0,014	0,108
S9B	0,040	0,061	0,133	0,005	0,137	0,102	-0,043	0,134	0,134	0,226	0,114	0,150
S10A	0,141	0,015	0,159	0,009	0,000	0,017	-0,118	0,140	0,140	0,222	0,153	0,121
S10B	0,025	0,056	0,077	0,042	0,082	0,033	-0,083	0,054	0,054	0,121	0,091	0,045
S11A	-0,114	-0,120	0,155	0,126	-0,065	0,133	-0,097	0,173	0,173	-0,151	-0,005	0,057
S11B	0,099	0,078	0,031	-0,052	0,027	0,081	-0,058	-0,037	-0,037	0,200	0,086	0,007
S12A	-0,217	0,057	0,122	-0,188	-0,044	0,021	-0,315	-0,102	-0,102	-0,008	-0,084	-0,183
S12B	-0,001	-0,049	0,067	-0,022	-0,147	0,017	-0,087	0,094	0,094	-0,172	-0,002	-0,061

Nota: Las negritas señalan los valores significativos. Las celdillas marcadas en **color** coinciden con las predicciones. Las celdillas marcadas en **color** no coinciden con las predicciones.



6.3.3. Perfil de personalidad diferencial según el resultado de la selección

Se presenta a continuación el perfil diferencial entre las personas que superan el proceso de selección y las que no superan según las variables del MIPS. Como en los dos estudios previos realizamos un análisis discriminante.

6.3.3.1. Perfil del MIPS

El análisis discriminante tiene como variable criterio o de agrupación el resultado de la selección y como variables independientes las escalas del MIPS. Los resultados de la función discriminante canónica fueron: valor propio = 0,202, varianza = 100%, correlación canónica = 0,410, lambda de Wilks = 0,832 ($p < 0,002$) y $\chi^2 = 12,529$ ($p < 0,002$). Los coeficientes estandarizados, que diferencia a los sujetos son $y = 0,664$ Introversión + $0,650$ Retraimiento. Esta función clasifica correctamente al 67,6% de los sujetos.

La función discriminante se caracterizaría, por tanto, por la combinación de Introversión y Retraimiento. Los centroides de grupo son de 0,297 para los que no superan la selección y de $-0,662$ para los que sí la superan.

Las personas que no superan la selección se caracterizarían por ser personas que prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recurso y por tener falta de emotividad e indiferencia social, tendiendo a ser silenciosas, pasivas y renuentes a participar.

Las personas que sí superan la selección se caracterizarían por ser personas con poca tendencia a usar sus pensamientos y sentimientos como recurso y por tender poco a ser silenciosas, pasivas o renuentes a participar.

Este perfil explicaría el resultado de la selección, puesto que las personas que no superan son las que peor se adaptarían al perfil comercial solicitado para el puesto.



6.3.3.2. Perfil del BFQ

El análisis discriminante tiene como variable criterio o de agrupación el resultado de la selección y como variables independientes las escalas del BFQ. Los resultados de la función discriminante canónica fueron: valor propio = 0,290, correlación canónica = 0,474, lambda de Wilks = 0,775 ($p < 0,091$) y $\chi^2 = 16,305$ ($p < 0,091$). Los coeficientes estandarizados, que diferencia a los sujetos son $y = -0,740$ Control de emociones + 0,664 Apertura a la experiencia + 0,619 Dominancia + 0,600 Control de Impulsos – 0,399 Apertura a la Cultura + 0,390 Cooperación - 0,371 Cordialidad + 0,257 Dinamismo – 0,192 Escrupulosidad + 0,097 Perseverancia. Este perfil clasifica correctamente al 70,4% de los sujetos. Los centroides de grupo son de 0,793 para las personas que superan la selección y de –0,356 para los que no superan.

Las personas que superan la selección se caracterizarían por tener poco control de sus emociones, ser favorables hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas, capacidad para imponerse, sobresalir y hacer valer su influencia sobre los demás, tiene capacidad para mantener el control de su comportamiento, tiene poco interés por mantenerse informados, tener capacidad para cooperar eficazmente con los demás, son poco afables, tiene comportamientos enérgicos y dinámicos, tienen poco amor por el orden y la meticulosidad y son persistentes, tenaces al llevar a cabo las tareas.

Las personas que no superan la selección se caracterizarían por tener control de sus emociones, tener poca disposición hacia las novedades, tienen poca capacidad para imponerse, tienen poco control de sus impulsos, interesados por mantenerse informados, tienen pocos comportamientos enérgicos, son meticulosos y con mucho amor por el orden y poca persistencia y tenacidad para llevar a cabo tareas.



6.3.3.3. Perfil del IPV

Al realizar este análisis no aparecen diferencias en personalidad en el IPV en las personas que superan la selección y las que no en ninguna variable.



6.4. Confirmación o refutación de las predicciones

A continuación repasamos las predicciones planteadas para ver en qué medida se cumplen o refutan cada una de ellas.

La primera predicción planteada era la siguiente:

“El análisis de las correlaciones entre el MIPS y otros cuestionarios tendrán una coherencia teórica con el significado de cada escala medida”.

En el estudio 1 se compararon el MIPS con el 16 PF-5, encontrándose diferencias en el peso de las correlaciones respecto a la muestra de comparación estadounidense. Estas diferencias probablemente son explicadas por el hecho de la diferencia idiomática con la que se usó el cuestionario en España y por la restricción de rango debida a trabajar con grupos muy homogéneos. La matriz de correlaciones presentada por Millon como significativa y esperable es siempre similar en los datos españoles en cuanto a la dirección de la correlación no existiendo resultados contrarios en estas escalas. En otras en las que Millon no señala como importantes sí existen estas diferencias, pero consideramos que puede ser debido a que existen diferencias de personalidad entre ambas poblaciones (estadounidense y española) como ya se comprobó en otros trabajos previos (Aparicio y Sánchez-López, 1999) y también a que la muestra usada por Millon era más heterogénea que la nuestra.

Respecto a las predicciones específicas para las relaciones entre el MIPS y el 16 PF basadas en los datos previos de Millon (1994) y de Sánchez-López, Aparicio, Castaño y Cardenal (1999) se puede concluir que se cumplen la mayoría, aunque ya se ha visto anteriormente que algunas correlaciones apuntadas no coinciden con los resultados. Este resultado podría deberse al grupo de personas con el que contamos.



En el segundo estudio se analizaron las correlaciones entre el MIPS y el BFQ en el grupo de auxiliares de clínica. Como Millon no utilizó el BFQ para realizar las comparaciones con el MIPS, aquí se analizan las correlaciones de forma exploratoria. Los resultados muestran pocas correlaciones entre ambos cuestionarios en este grupo. Adecuación se relaciona negativamente con Control de Emociones, Control de Impulsos y Estabilidad Emocional, y positivamente con Perseverancia, lo que indicaría que las personas que son optimistas en cuanto al futuro tenderían a ser tenaces y persistentes y no tendrían control de sus emociones, de sus impulsos y serían inestables emocionalmente. Además, en su manera de afrontar la información son sistemáticos, lo que correlacionaría positivamente con Dinamismo, es decir, tenderían a ser enérgicos y dominantes. Por último, existen correlaciones entre Decisión y Control de Impulsos, de tal forma que las personas que son seguras de sí mismas, tienden a controlar su comportamiento.

En este estudio, también se cumplen la mayor parte de las correlaciones predichas, aunque también existen algunas que no se cumplen.

En el tercer estudio el número de correlaciones entre el MIPS y el BFQ, presenta un perfil teóricamente coherente, en el sentido en que las escalas del MIPS en teoría más adaptativas tienden a correlacionar de forma negativa con aquellas escalas del BFQ que miden aspectos más negativos para la persona. Por ejemplo, una escala más adaptativa del MIPS como es la escala Modificación, que se define como personas que tienden a tomar sus propias decisiones en lugar de esperar a que otros decidan por ellos, correlaciona positivamente con Dominancia (sobresalen y se imponen a los demás), Energía (personas dinámicas, activas y enérgicas), Escrupulosidad (personas meticulosas y con amor por el orden), Apertura a la Experiencia y Apertura Mental (personas cultas, informadas e interesadas por nuevas experiencias). Mientras, una escala más desadaptativa como Protección (tendencia a preocuparse más por los demás que por sí mismos), correlaciona negativamente con Control de Emociones, Control de Impulsos y Estabilidad Emocional, es decir, serían personas a las que les costaría controlar sus



emociones e impulsos y con inestabilidad emocional. Este esquema no es tan perfecto en todas las escalas ni en todas las correlaciones, pero, en general, presenta la misma tendencia, de tal forma que existe un perfil teóricamente similar entre las escalas del MIPS y las del BFQ.

Casi todas las predicciones predichas se cumplen en este estudio.

Se dan pocas correlaciones entre el MIPS y el IPV. Respecto a las predicciones realizadas son mínimas porque existen pocas relaciones entre el MIPS y el IPV, aunque se cumplen casi todas las predichas (sólo dos no se cumplen).

Aunque con correlaciones débiles, se puede señalar que el MIPS correlaciona con otros cuestionarios de forma teóricamente coherente, principalmente con el 16 PF-5 y menos con el BFQ y el IPV. Además, casi todas las correlaciones predichas se cumplen.

Con estos resultados podríamos decir que la primera predicción puede ser confirmada, ya que las correlaciones obtenidas entre el MIPS y los otros tres cuestionarios se ajustan a relaciones coherentes teóricamente.

La predicción 2 se definía como sigue:

“Las personas que superan un proceso de selección tendrán perfiles de personalidad significativamente distintos que las personas que no los superan”.

Para comprobar esta predicción se han realizado análisis discriminante con cada estudio teniendo como variable independiente el resultado de la selección. En el estudio 1, las personas que no superan la selección se caracterizan por una tendencia a concentrarse en los problemas de la vida, de tal forma que los agravan, no intentan tomar su vida en sus manos intentando lograr que las cosas sucedan, por lo que suelen mantenerse a la



espera de que las cosas pasen y son personas que respetan la autoridad y son cooperativas.

Las personas que superan la selección se caracterizan porque no tienden a concentrarse en los problemas de la vida, intentar tomar su vida en sus manos haciendo que las cosas sucedan y son personas poco respetuosas con la autoridad y poco cooperativas.

Tres variables de las veinticuatro del MIPS (Preservación, Modificación y Conformidad) diferencian entre las personas que superan y las que no el proceso de selección, teniendo en cuenta que éste es un criterio de decisión externo al cuestionario.

En el estudio 2 no aparece ninguna escala que permita diferenciar a las personas que superan la selección de las que no superan.

En el estudio 3, diferencia entre las personas que superan y las que no las escalas Introversión y Retraimiento.

Las personas que no superan la selección se caracterizarían por ser personas que prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recurso y por tener falta de emotividad e indiferencia social, tendiendo a ser silenciosas, pasivas y renuentes a participar.

Las personas que sí superan la selección se caracterizarían por ser personas con poca tendencia a usar sus pensamientos y sentimientos como recurso y por tender poco a ser silenciosas, pasivas o renuentes a participar.

A la vista de estos resultados, la predicción puede ser confirmada, aunque con reservas, ya que aunque se diferencia entre los que superan el proceso y los que no lo superan en dos de los estudios, lo cierto es que el número de escalas que nos permite diferenciar es mínimo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, puesto que se ha aplicado el MIPS con otros



cuestionarios, en los demás, tampoco aparecen diferencias entre ambos grupos en muchas escalas, lo que nos llevaría a pensar que no es tanto el MIPS el que no permite discriminar, sino los criterios de selección buscados y las características de los grupos estudiados.

Capítulo 7.
Conclusiones



7. Conclusiones

El trabajo presentado pretendía comprobar la validez convergente del MIPS en el ámbito laboral, trabajando para ello con tres grupos de personas distintos. Además, se intentaba averiguar si el MIPS discriminaba entre las personas que superaban un proceso selectivo de las que no, teniendo en cuenta que los resultados en este test no suponían un criterio previo para la toma de decisiones en esa selección.

El interés por la consecución de estos objetivos, provenía de estudios previos donde se mostraba la capacidad del inventario para discriminar entre grupos de personas y que lo autorizaban para ser usado en población española (Sánchez-López y Casullo, 2000; Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa). Además, los datos del propio Millon muestran índices adecuados de fiabilidad y validez, y demostraba ser válido para predecir el rendimiento y los resultados en poblaciones laborales diversas, desde policías a obreros municipales (Millon, 1994).

En el análisis convergente se han analizado las correlaciones del MIPS con otros cuestionarios, analizando principalmente aquellas correlaciones que teóricamente se esperaban en función de la definición de las escalas de esos cuestionarios. Así, por ejemplo, se esperaba que la escala Extraversión del MIPS debería correlacionar positivamente con la escala Extraversión (factor de segundo orden) del 16 PF-5, o la escala Afabilidad del BFQ. Para cada uno de esos estudios se comprobaban las correlaciones y las direcciones previstas y hemos encontrado que, en la mayor parte de los casos estas previsiones se cumplen. En el caso de las correlaciones entre el MIPS y el 16 PF-5, se comprueba que las direcciones de las correlaciones propuestas por Millon se dan también en nuestros datos, aunque el peso de estas correlaciones es más bajo para nuestro grupo que para el de Millon. Este resultado se explica porque Millon cuenta con una muestra mayor y más heterogénea que la nuestra, con lo que la restricción de rango no le influye a él tanto como a nosotros.



Con los datos obtenidos en este trabajo y los realizados en investigaciones previas (Aparicio y Sánchez-López, 1999; Sánchez-López y Díaz, 2000; Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa) podemos señalar que el MIPS tiene niveles adecuados de fiabilidad y validez para ser usado en población española, en cuanto a la valoración de los índices psicométricos.

En el análisis de la capacidad del MIPS para discriminar entre grupos de personas, ya se han realizado estudios previos analizando diferencias entre sexos (Bonilla y Castro Solano, 2000), diferencias de edad (Díaz y Castro Solano, 2000), perfiles de mujeres maltratadas (Patrón, Fernández y Corbalán, 2000), perfiles de personalidad relacionados con hemisfericidad (Ruiz y Fusté, 2000) y diferencias entre poblaciones de habla hispana (Sánchez-López y Aparicio, 1998; Aparicio y Sánchez-López, 1998; Aparicio, 2000b). En este estudio se analizan diferencias entre personas que se presentan a un proceso de selección y se estudian los perfiles de las personas que superan el proceso comparadas con las personas que no superan esa selección. En los tres grupos con los que trabajamos, Teleoperadores, Auxiliares de clínica y Becarios de comercio exterior, se han realizado análisis discriminantes para comprobar la predicción propuesta.

En el estudio realizado con teleoperadores que se presentan a promoción interna para trabajar como coordinadores el MIPS permite discriminar entre los que superan y los que no con tres variables del inventario: Preservación, Modificación y Conformidad. El 16 PF-5 también tres escalas diferencias entre ambos grupos: Afabilidad, Aprensión y Apertura al cambio.

En el MIPS las personas que superan la selección se caracterizarían por no tener tendencia a concentrarse en los problemas de la vida, intentando tomar su vida en sus manos para que las cosas sucedan. Son personas poco respetuosas con la autoridad y poco cooperativas. En el 16 PF-5 los teleoperadores se definirían como personas cálidas, afables, generosas y atentas a las normas. Son personas aprensivas, inseguras y preocupadas, con ganas de experimentar cosas nuevas.



Las personas que no superan la selección, en el MIPS se caracterizarían por ser personas que se concentran en los problemas, no intentado dirigir su vida. Son personas que respetan la autoridad y son cooperativas. En el 16 PF-5 se caracterizan por ser personas poco afables, cálidas y generosas, seguras, despreocupadas y satisfechas, a la vez que tradicionales y apegadas a lo familiar.

Comparando ambas definiciones de los teleoperadores se observa que no se parecen demasiado, es decir, en el MIPS y el 16 PF-5 las escalas que discriminan no son semejantes. Sin embargo, analizándolas según las competencias medidas ambas definiciones tienen sentido, ya que se buscaban personas que fueran flexibles al cambio (Apertura al cambio) y con alto liderazgo (baja Conformidad).

En el segundo estudio se trabaja con personas que optan a un curso de formación para trabajar como becarios de comercio exterior en las embajadas de otros países. En este grupo tan sólo dos variables discriminan entre las personas que superaron la selección y las que no, Introversión y Retraimiento.

En el MIPS, las personas que superan la selección se caracterizan por ser personas que tienen poca tendencia a usar sus pensamientos y sentimientos como recurso y no son silenciosas, pasivas o renuentes a participar. En el BFQ, se caracterizan por tener poco control de sus emociones, son favorables a las novedades, tienen capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas, tienen capacidad para imponerse, mantienen el control de su comportamiento, poco interés por mantenerse informados, son cooperadores, poco afables, tienen comportamientos enérgicos y dinámicos y son poco meticulosos.

Las personas que no superan la selección, en el MIPS se definen como personas que prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recursos y son personas pasivas y renuentes a participar. En el BFQ se caracterizan por controlar sus emociones, tener poca disposición hacia las



novedades, tienen poca capacidad par imponerse, poco control de sus impulso, están interesados por mantenerse informados, tienen pocos comportamientos enérgicos y son meticulosos y ordenados.

En este estudio, el BFQ discrimina más entre los becarios que el MIPS, encontrándose perfiles acordes con lo esperado, es decir, las personas que superan la selección tienden a implicarse con las cosas y a participar en los acontecimientos (bajo Retraimiento), teniendo poca tendencia a estar solos (baja Introversión).

En el segundo estudio, con las auxiliares de clínica, no aparecen diferencias en ninguna escala ni del MIPS, ni del BFQ. Los resultados, por tanto, no podrían explicarse por la baja capacidad de discriminación de estos cuestionarios, puesto que con otros grupos sí diferencian a los sujetos, sino que la explicación podría deberse a la gran homogeneidad de este grupo, a ser pocas mujeres y a venir más seleccionadas previamente que en los otros dos estudios.

Estos resultados indican que se han encontrado diferencias tan sólo en algunas variables del MIPS, lo cual podría apuntar en la línea de que, como comentábamos, las personas ya vienen seleccionadas previamente por otras fases del proceso de selección: procesos de selección previos (como es el caso de los teleoperadores que optan a otro puesto, o las auxiliares de clínica o los becarios que tienen que aprobar un examen previo a los tests), o por el nivel de estudios previo que era necesario que tuvieran para formar parte de estos procesos de selección (como es el caso de los Becarios). Así, las auxiliares de clínica antes de contestar a los cuestionarios habían pasado previamente por una selección previa en la que tenían que superar una prueba de conocimientos. Lo mismo ocurrió con los becarios, los cuales primero habían superado una criba de idiomas, además de no poder presentarse a este puesto si no tenían un nivel de estudios de universitarios de grado superior. Los teleoperadores, por su parte, ya habían pasado una selección previa para este puesto, el cual ejercían en el momento de la selección actual y se les exigían



unos requisitos previos para presentarse a este puesto. Sin embargo, es en este grupo donde los requisitos eran menos estrictos que en los anteriores, lo cual explicaría las mayores diferencias encontradas.

También habría que tener en cuenta que la variable “Resultado en la selección” que se ha considerado para realizar los análisis discriminantes que acabamos de comentar, no es una variable controlada por nosotros. Siempre han existido criterios ajenos a nuestro control para la toma de decisiones sobre la selección, no influyendo los resultados obtenidos en el MIPS para la toma de decisiones. Como se apuntaba en el capítulo 4, las valoraciones de los procesos de selección no siempre están sujetas a procedimientos fiables, válidos y comprobados, sino que, en muchos casos, se ven influidas por la valoración de los Técnicos de Selección, cuyos juicios no siempre coinciden en las valoraciones interjueces. Cuanto más claros están los criterios de la selección, mayor acuerdo existe entre los jueces, aunque esto tampoco asegura el 100% de coincidencia entre ellos. Esto puede llevar a que, en procesos donde existan varios técnicos los resultados puedan verse influidos por juicios subjetivos, no señalados en el proceso de selección (como puede ser el caso de los datos de los teleoperadores). Esto influiría en los resultados finales del proceso, que, finalmente, ha sido la variable tomada en cuenta para realizar los análisis expuestos en el capítulo 6.

En el capítulo 4 se han analizado algunas polémicas sobre el uso de los tests de personalidad en procesos de selección. Una de estas polémicas es si la deseabilidad social influye en las respuestas que las personas dan a dichos cuestionarios (Ones, Viswesvaran y Reiss, 1996; Merenda, 1996; Hogan, Hogan y Roberts, 1996). En la población española (Sánchez-López, Díaz y Aparicio, en prensa), los valores medios del índice de control Impresión Positiva (tendencia a dar una imagen más positiva de sí mismo) están en torno a un valor de 5-6 puntos sobre 10, dependiendo del nivel de estudios del grupo. En nuestros tres estudios, los valores de Impresión Positiva siempre están por debajo de estos valores, situándose entre 4 y 5. Esto quiere decir que, pese a encontrarse en una situación de selección de personal las personas han sido



coherentes con sus respuestas, lo que se confirma en los valores que obtienen en el índice de control Consistencia (responde de forma coherente a ítems redactados de formas distintas) con medias de 3´8, 3´9 y 4´5 en los tres estudios presentados. Es decir, que pese a intentar dar una imagen más positiva de sí mismos en un proceso de selección (cosa que todo el mundo intenta hacer) esta tendencia es mínima en estos grupos.

El análisis de grupos profesionales tiene relevancia en la bibliografía puesto que es un tema recurrente en los estudios analizados el evaluar en personalidad a personas de distintas profesiones y que ejercen cargos distintos en el mundo laboral. Los antecedentes sobre grupos profesionales similares a los utilizados en este estudio apuntan en la misma línea que los datos que se obtienen. Los estudios sobre teleoperadores (Hecht y LaFrance, 1995; Hakstian, Scratchley, MacLeod, Tweed y Siddarth, 1997) muestran perfiles para este grupo como entusiastas, empáticos, amigables, con altos niveles de autoestima, socialización y conformismo. Los teleoperadores de nuestro estudio son personas que no tienden a concentrarse en los problemas de la vida, intentan tomar su vida en sus manos para que las cosas sucedan y son poco respetuosas con la autoridad y poco cooperativas; además, son personas cálidas, afables, generosas y atentas a las normas, aprensivas, inseguras y preocupadas y con ganas de experimentar cosas nuevas.

En el tercer estudio, la labor de este grupo es cooperar y coordinar actividades encaminadas hacia el logro de una mayor internacionalización de las empresas vascas. Su función no es estrictamente comercial, sino también de organización de actividades y gestión de planes de actuación, es decir, tareas más administrativas. Los antecedentes de comerciales comentados (McBane, 1995; Verbeke, 1994) indican que las características que los definen son la habilidad para elicitación de información de otros, autocontrolarse en las conversaciones y adaptarse al otro durante las conversaciones. En nuestros datos los becarios son personas que tienen poca tendencia a usar sus pensamientos y sentimientos como recurso y no son silenciosas, pasivas o renuentes a participar; tienen poco control de sus emociones, son favorables a



las novedades, tienen capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas, tienen capacidad para imponerse, mantienen el control de su comportamiento, poco interés por mantenerse informados, son cooperadores, poco afables.

Para finalizar, se ponen de manifiesto algunas de las conclusiones principales que se pueden obtener de este trabajo. En primer lugar, el recelo mostrado por algunos expertos en el área laboral acerca del uso de medidas de personalidad para valorar a los candidatos está, sólo en parte, fundado. Cuando la definición del puesto es adecuada, los criterios de selección están claros y se usan distintas medidas del rendimiento, los resultados tienden a permitir mejor la predicción del rendimiento. Por tanto, los tests de personalidad formarían parte de esta maraña de técnicas que, bien usadas, validadas y comprobadas, permitirían mejor eficacia en los procesos de selección. La revisión constante y el esfuerzo de los profesionales por validar este tipo de tests les hacen más válidos y fiables que otras técnicas más reconocidas en el sector laboral, como la entrevista (ver Hunter y Schmidt, 1989).

Capítulo 8.

Perspectivas futuras



8. Perspectivas futuras

En los objetivos que nos planteamos en un futuro, algunos derivan directamente de los estudios analizados y otros de nuevos planteamientos de investigación a partir de la realizada. En primer lugar, sería interesante comparar estos tres grupos entre sí en el MIPS para probar si discrimina entre grupos profesionales. Es decir, buscar si existen variables del MIPS en las que cada grupo puntúa más alto que los otros y que permita diferenciarlos.

En segundo lugar, la investigación realizada debería ser repetida con más grupos profesionales, principalmente para el establecimiento de perfiles para cada puesto en el que se pretenda usar el cuestionario como un criterio a tener en cuenta en el proceso de selección. En colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública se proyectan nuevos procesos de selección en los que se administrará el instrumento validado en este estudio. El uso del MIPS nunca se ha usado ni se usará en próximos procesos como un criterio único para la toma de decisiones laborales, sino que se utilizará como una puntuación más a tener en cuenta para el resultado final.

Esto lleva a plantear, en tercer lugar, como otro trabajo futuro la necesidad de validación del uso de distintos medios de evaluación de los candidatos que se presentan a un proceso de selección. Sería muy útil medir el alcance real y la potencialidad de usar distintos procedimientos en la selección de personal, aspecto que siempre se apunta como recomendable. Así, se podría investigar acerca de la fiabilidad y validez de procedimientos combinados de entrevistas, tests (de aptitudes y personalidad) y pruebas de conocimientos.

Por último, habría que analizar el MIPS en contexto de selección de personal usando un criterio externo al resultado de la selección de los Técnicos. El más comentado por todos los autores revisados es tener un criterio de rendimiento laboral pasados unos meses desde la incorporación de los trabajadores al puesto de trabajo. Así, se valora a los candidatos a los 6



meses, al año y a los dos años de incorporación y con esas medidas de rendimiento se comprobaría la utilidad del MIPS para realizar una selección adecuada de los candidatos aptos, aunque así no se podría afirmar que se han dejado en el camino candidatos válidos para el puesto. En este sentido, el trabajo futuro con el cuestionario irá encaminado a obtener medidas de rendimiento de los trabajadores seleccionados en distintos procesos de selección con el fin de poder valorar realmente si el cuestionario permite elegir a los mejores candidatos para un puesto, o, por lo menos, que los candidatos que superen el proceso de selección se adapten adecuadamente a él.

Referencias bibliográficas

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Ackerman, P.L. y Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality and interests: evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121 (2), 219-245.

Allport, G.W. (1937). *Personality: a Psychological Interpretation*. New York: Holt, Rinehart and Winston. (Traducción al español: *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós, 1974).

Aparicio, M. (1999). *Relaciones entre la Satisfacción Vital, los Estilos de Vida y las Variables de Personalidad*. Memoria de Licenciatura. Universidad Complutense de Madrid.

Aparicio, M. (2000a). ¿Cómo somos, en qué ocupamos nuestro tiempo y cuán felices nos sentimos?. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(2), 154-154.

Aparicio, M. (2000b). Estilos diferenciales de personalidad según la cultura y/o nación. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M. *Estilos de personalidad. Una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Aparicio, M. y Sánchez-López, M.P. (1998). Medida de la personalidad a través del Inventario Millon de Estilos de Personalidad en España y México. *Revista Mexicana de Psicología*, 15 (2), 103-117.

Aparicio, M. y Sánchez-López, M.P. (1999). Los estilos de personalidad: su medida a través del Inventario Millon de Estilos de Personalidad. *Anales de Psicología*, 15 (2), 191-211.

Ávila-Espada, A. (1998). *MCMII-II. Inventario Clínico Multiaxial de Millon-II: Manual*. Madrid: TEA Ediciones.



Ávila-Espada, A. y Herrero, J.R. (1995). La personalidad y sus trastornos: aproximación a la obra de Theodore Millon. *Clínica y Salud*, 6 (2), 131-159.

Baehr, M.E. y Burns, F.M. (1978). *Personal Background Inventory*. Chicago, Ill: Human Resources Center.

Barrick, M.R. y Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 41, 1-26.

Baumgarten, F. (1929). Die Charakterfestellung bei den Eignungsprüfungen. *Psychoterapy*, 4, 114.

Binet, A. y Simon, H. (1905). Le developpement de l'intelligence chez les enfants. *L'Année Psychologique*, 14, 1-90.

Bonilla, A. y Castro Solano, A. (2000). Estilos diferenciales de personalidad según sexo. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Caldwell, D.F. y Burger, J.M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51 (1), 119-136.

Candfield, A.A. (1980). *Personnel Performance Problems Inventory*. Rochester, MI: Humanics Media.

Caprara, G.V., Barbanelli, C. & Borgogni, L. (1995). *Cuestionario "Big Five"*. Madrid: TEA Ediciones.

Castro Solano, A. y Casullo, M.M (2000). Los estilos de personalidad en el ámbito laboral. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.



Cattell, R.B. (1946). *Description and measurement of personality*. New York: World Book.

Cattell, R.B., Eber, H.W. y Tatsouka, M.M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Cortada, N. (1999). *Diseño estadístico*. Buenos Aires: Eudeba.

Costa, P.T. (1996). Work and Personality: use of the NEO-PI-R in Industrial/Organisational Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 45 (3), 225-241.

Costa, P.T. Jr. y McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P.T. y McCrae, R.R. (1999). *Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R). Inventario NEO Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)*. Madrid: TEA Ediciones.

Davis, R. (1999). Millon: Essentials of His Science, Theory, Classification, Assessment, and Therapy. En Strack, S. (coord.). Special Series: Millon's Evolving Personality Theory and Measures. *Journal of Personality Assessment*, 72 (3), 330-352.

Díaz, J.F., Aparicio, M., Cárdenas, M., Dávila, C., Manjón, P., Rodríguez, J. y Sánchez-López, M.P. (1998). Satisfacción vital y estructura del MIPS. En M.P. Sánchez-López y M.A. Quiroga (1998). *Perspectivas actuales en la Investigación Psicológica de las Diferencias Individuales*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Díaz, J.F. y Castro Solano, A. (2000). Estilos diferenciales de personalidad según edad. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Marta Evelia Aparicio García

Evaluación de la personalidad mediante el Modelo de Millon



Díaz, J.F. y Sánchez-López, M.P. (2000). Adaptación del MIPS en España. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Dunnette, M.D. (1976). *Hdbook of Industrial and Organisational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.

Eysenck, H.J. y Eysenck, M.W. (1985). *Personality and individual differences: a natural science approach*. New York: Plenum Press. (Trad. Castellana en 1987. Madrid: Pirámide).

Forbes, S.A., Bott, M.J. y Taunton, R.L. (1997). Control over nursing practice: a construct coming of age. *Journal of nursing measurement*, 5 (2), 179-190.

Fourgous, J.M. y Lambert, H.P. (1993). *Evaluar a las personas*. Bilbao: Deusto.

Furnham, A. (1992). *Personality at Work. The role of individual differences in the workplace*. Routledge. (Traducido al español: Personalidad y diferencias individuales en el trabajo. Madrid: Pirámide).

Furnham, A., Jackson, C.J. y Miller, T. (1999). Personality, learning style and work performance. *Personality and Individual Differences*, 27 (6), 1113-1122.

Goldberg, L.R. (1990). An alternative description of personality: the big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.

Goodstein, L. y Lanyon, R. (1999). Applications of personality assessment to the workplace: A review. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3), 291-322.

Gordon, L.V. (1978). *Gordon personal Profile Inventory Manual* (ed. Rev.). San Antonio, TX: The Psychological Corporation.

Gough, H.G. (1985). A work orientation scale for the California psychological inventory. *Journal of Applied Psychology*, 70, 505-513.



Guilford, J.F. (1936). *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill.

Guion, R.M. (1989). Comments on Personnel Selection Methods. En M. Smith y I.T. Robertson. *Advances in Selection and Assessment*. New York: John Wiley & Sons.

Guion, R.M. y Gottier, R. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-165.

Ghiselli, E.E. (1966). *The validity of Occupational Aptitude Tests*. New York: Wiley.

Hakstian, A.R., Scratchley, L.S., MacLeod, A.A., Tweed, R.G. y Siddarth, S. (1997). Selection of telemarketing employees by standardized assessment procedures. *Psychology and Marketing*, 14 (7), 703-726.

Harland, L.K., Rauzi, T. y Biasotto, M.M. (1995). Perceived fairness of personality tests and the impact of explanations for their use. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8 (3), 183-192.

Hecht, M.A. y LaFrance, M. (1995). How (fast) can I help you? Tone of voice and telephone operator efficiency in interactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 25 (23), 2086-2098.

Hogan, R., Hogan, J. y Roberts, B.W. (1996). Personality Measurement and Employment Decisions. *American Psychologist*, 51 (5), 469-477.

Horney, K. (1937). *The neurotic personality of our time*. New York: Norton.

Horney, K. (1950). *Neurosis and human growth*. New York: Norton.

Hunter, J.E. y Schmidt, F.L. (1989). Meta Anaysis: Facts and theories. En J.M. Smith y I.T. Robertson. *Advances in Selection and Assessment*. New York: John Wiley & Sons.



IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores). (1990). Centre de Psychologie Appliquées de Paris. Madrid: TEA Ediciones.

Jones, E.S. (1917). The Woolley Test Series Applied to the detection of Ability in Telegraphy. *Journal of Educational Psychology*, 8, 27-34.

Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality: A functional theory and methodology for personality evaluation*. New York: The Ronald Press.

London House Management Consultants (1980). *London House Personnel Selection Inventory*. Park Ridge, IL.

London House Management Consultants (1982). *London House Employee Attitude Inventory*. Park Ridge, IL.

Maesen, P. y Hofstee, W.K.B. (1989). Personality Questionnaires and inventories. En P. Herriot. *Assessment and selection in organizations*. Methods and practice for recruitment and appraisal. New York: John Wiley and Sons.

Matesanz, A. (1997). *Evaluación estructurada de la personalidad*. Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.

McBane, D.A. (1995). Empathy and the salesperson: A multidimensional perspective. *Psychology and Marketing*, 12 (4), 349-370.

McComas, H.C. (1914). Some Tests for Efficiency in Telephone Operating. *Journal of Philosophy of Psychology and Scientific Method*, 11, 293-294.

Meyer, A. (1951). *The collected papers of Adolf Meyer*. (Vol. 3) (E. E. Winters, comp.). Baltimore, MD: The Johns Hopkins Press.

Merenda, P.F. (1996). Political correctness and psychological assessment for selection: does it always violate our privacy rights? *Journal of social distress and the homeless*, 5 (2), 185-189.



Millon, T. (1969). *Modern psychopathology; A biosocial approach to maladaptive learning and functioning*. Philadelphia: Saunders. (Millon, T. (1981a). *Psicopatología Moderna: enfoque biosocial de los aprendizajes erróneos y de los disfuncionalismos*. New York: Wiley Interscience.

Millon, T. (1974a). Un modelo de Aprendizaje biosocial. En T. Millon (Ed.). *Psicopatología y Personalidad*. México: Interamericana.

Millon, T. (1974b). *Abnormal Behavior and Personality: A biosocial learning approach*. Philadelphia: Saunders Company.

Millon, T. (1981b). *Disorders of personality: DSM-III, Axis II*. New York; John Wiley & Sons.

Millon, T. (1983). The DSM-III: An insider's Perspective. *American Psychologist*, 38 (7), 804-814.

Millon, T. (1984). On the renaissance of personality assessment and personality Theory. *Journal of Personality Assessment*, 48 (5), 450-466.

Millon, T. (1987). Personality disorder criteria: empirical or theoretical? *Journal of Personality Disorders*, 1 (1), 73-81.

Millon, T. (1988). Personologic Psychotherapy: ten commandments for a posteclectic approach to integrative treatment. *Psychotherapy*, 25 (2), 209-219.

Millon, T. (1990). *Toward a new personalogy: An evolutionary model*. New York: Wiley.

Millon, T. (1991a). Normality: What may we learn from evolutionary theory? En D. Offer y M. Sabshin (comps.). *The diversity of normal behavior*. Nueva York: Basic Books.



Millon, T. (1991b). Clasificación en Psicopatología: rationale, alternativas and standards. *Journal of Abnormal Psychology*, 100 (3), 245-261.

Millon, T. (1992). Millon Clinical Multiaxial Inventory: I & II. *Journal of Counseling & Development*, 70, 421-433.

Millon, T. (1994). *Millon Index of Personality Styles*. San Antonio: The Psychological Corporation.

Millon, T. (1999a). Reflections on Psychosynergy: A model for integrating science, theory, classification, assessment, and therapy. En S. Strack. Special series: Millon's Evolving Personality Theory and Measures. *Journal of Personality Assessment*, 72 (3).

Millon, T. (1999b). *Personality-guided therapy*. New York: Wiley-Interscience.

Millon, T. (2000a). Reflections on the future of DSM Axis II. *Journal of Personality Disorders*, 14 (1), 30-41.

Millon, T. (2000b). Toward a new model of integrative psychotherapy: Psychosynergy. *Journal of Psychotherapy Integration*, 10 (1), 37-53.

Millon, T. y Davis, R.D. (1996). *Disorders of personality: DSM-IV and beyond*. New York: Wiley-Interscience. (Traducido al español: *Trastornos de la personalidad: más allá del DSM-IV*. Barcelona: Masson).

Millon, T. y Davis, R.D. (1997a). Synergistic Psychotherapy: Post-eclectic forms of therapy for Axis II. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 27 (4), 385-405.

Millon, T. y Davis, R.D. (1997b). The MCMI-III: Present and Future Directions. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 69-85.

Millon, T. y Everly, G.S. (1994). *La personalidad y sus trastornos*. Barcelona:

Martínez Roca, S.A.

Marta Evelia Aparicio García

Evaluación de la personalidad mediante el Modelo de Millon



Millon, T., Everly, G.S. y Davis, R.D. (1995). ¿Cómo puede facilitarse la integración de la psicoterapia mediante el conocimiento de la psicopatología? Una perspectiva a partir de los trastornos de personalidad. *Clínica y Salud*, 6 (2), 109-129.

Millon, T. y Klerman, G. I. (comps.). (1986). *Contemporary directions in psychopathology: Toward the DSM-IV*. Nueva York: Guilford. (Caps. 30 y 31).

Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. New York: Wiley.

Moser, K. y Schuler, H. (1989). The nature of psychological measurement. En P. Herriot. *Assessment and selection in organizations*. Methods and practice for recruitment and appraisal. New York: John Wiley and Sons.

Mount, M.K. y Barrick, M.R. (1998). Five reasons why the “Big Five” article has been frequently cited. *Personnel-Psychology*, 51 (4), 849-857.

Mount, M.K., Barrick, M.R. y Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11 (2-3), 145-165.

Muchinsky, P.M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.

Myers, I.B. y McCaulley, M.H. (1985). *Manual: A Guide to the development and use of the Myers Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Ones, D.S., Viswesvaran, C. y Reiss, A.D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: the red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 660-679.

Patró, R., Fernández, E. y Corbalán, F.J. (2000). El MIPS en mujeres víctimas de malos tratos. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Marta Evelia Aparicio García

Evaluación de la personalidad mediante el Modelo de Millon



Pont, N. (1998). *Adaptación y baremación de un listado de adjetivos para la autoevaluación de la personalidad adolescente*. Tesis Doctoral presentada en la Universitat de Barcelona.

Prieto, G. y Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, 76, 41-49.

Quijano, S. (1985). *Un enfoque sistémico para la selección de personal*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona (Cap. 1).

Quiroga, M.A. y Sánchez-López, M.P. (1997). Análisis de la Insatisfacción familiar. *Psicothema*, 9 (1), 69-82.

Ruiz, J. y Fusté, A. (2000). El MIPS como medida de estilos de cognición y su relación con la Hemisfericidad. En Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (Eds.). *Los estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Russell, M.T. y Karol, D.L. (1996). *16 PF-5*. Manual. Madrid: TEA Ediciones.

Salgado, J. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 30-43.

Sánchez-Cánovas, J. y Sánchez-López, M.P. (1994). *Psicología Diferencial: diversidad e individualidad Humanas*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.

Sánchez-Cánovas, J. y Sánchez-López, M.P. (1999). *Psicología de la diversidad humana*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.

Sánchez-López, M.P. (1997). El estilo psicológico como base del estudio de la diversidad humana: un ejemplo basado en los estilos de vida. *Revista de Psicología*, XV (2), 223-252.



Sánchez-López, M.P. y Aparicio, M.E. (1998). Inventario Millon de estilos de Personalidad: su fiabilidad y validez en España y Argentina. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 4 (2), 87-110.

Sánchez-López, M.P. y Aparicio, M.E. (2000). La distribución del tiempo como medida operativa del estilo de vida. *Revista Científica del Colegio de Psicólogos de Madrid*, 2 (2), 36-53.

Sánchez-López, M.P. y Casullo, M.M. (2000). *Estilos de personalidad: una perspectiva iberoamericana*. Madrid: Miño y Dávila.

Sánchez-López, M.P. y Díaz, J.F. (1998). Relaciones entre estilo de vida y satisfacción vital. *Revista de Psicología*, VXI (1), 104-121.

Sánchez-López, M.P., Díaz, J.F. y Aparicio, M.E. (en prensa). Manual del Inventario Millon de Estilos de Personalidad. Madrid: TEA Ediciones.

Sánchez-López, M.P. y Quiroga, M.A. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de Psicología*, 11 (1), 65-78.

Sánchez-López, M.P., Quiroga, M.A., Sánchez-Herrero, S. y Doblas, T. (1992). *El reparto de responsabilidades del hogar entre los miembros de la pareja en tres tipos de pareja*. Informe de Investigación. Instituto de la mujer.

Santisteban, C. (1990). *Psicometría: Teoría y práctica de la construcción de tests*. Madrid: Ediciones Norma.

Scott, W.D. (1915). Scientific Selection of Salesmen. *Advertising and Selling*, 5, 6 y 7.

Smith, M., Gregg, M. y Andrews, D. (1989). *Selection & Assessment. A new appraisal*. London: Pitman Publishing.



Smith, M. y Robertson, I.T. (1989). *Advances in Selection and Assessment*. Cap. 1. New York: John Wiley & Sons.

Sullivan, H.S. (1953). *Conceptions of modern psychiatry* (2ª Ed.). New York: W.W. Norton.

Tett, R. Jackson, D. y Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Verbeke, W. (1994). Personality characteristics that predict effective performance of sales people. *Scandinavian Journal of Management*, 10 (1), 49-57.

Viteles, M.S. (1932). *Industrial Psychology*. New York: Norton & Company.

Lista de Tablas



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Correlaciones entre el MIPS y el NEO-FFI en universitarios Pág. 65

Tabla 2. Correlaciones entre el MIPS y el 16 PF en universitarios Pág. 70

Tabla 3. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS
y el 16 PF-5 Págs. 110-111

Tabla 4. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS
y el BFQPág. 112

Tabla 5. Predicciones de la dirección de las correlaciones entre el MIPS
y el IPV Pág. 113

Tabla 6. Descripción de las escalas primarias del 16 PF-5 mediante
adjetivos Pág. 120

Tabla 7. Descripción de las dimensiones globales del 16 PF-5 mediante
adjetivosPág. 121

Tabla 8. Perfil del BFQ de competencias de tipo asistencial..... Pág. 130

Tabla 9. Perfil del BFQ para Becarios de Comercio Exterior..... Pág. 136

Tabla 10. Perfil del IPV para Becarios de Comercio ExteriorPág. 136

Tabla 11. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS
y el 16 PF en el grupo estadounidense (N = 1000) Pág. 145

Tabla 12. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS
y el 16 PF-5 en el grupo de teleoperadores (N = 376) Pág. 146

Tabla 13. Correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS
con las puntuaciones de segundo orden del 16 PF en los
datos estadounidenses (N = 1000) Pág. 148

Tabla 14. Correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS
con las puntuaciones de segundo orden del 16 PF-5 en los
datos españoles (N = 376) Pág. 153



Tabla 15. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el BFQ en el grupo de auxiliares de clínica (N =91) Pág. 160

Tabla 16. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el BFQ en el grupo de Becarios de Comercio Exterior (N = 91) Pág. 167

Tabla 17. Matriz de correlaciones de las puntuaciones de prevalencia del MIPS y el IPV en el grupo de Becarios de Comercio Exterior (N = 71) Pág. 173