

[10.22402/j.rdipecs.unam.5.2.2019.207.159-174](https://doi.org/10.22402/j.rdipecs.unam.5.2.2019.207.159-174)

MEDICIÓN DE LA PERSONALIDAD EN PSICOLOGÍA: UN ENSAYO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Susana Díaz Contreras, Felipe de Jesús Díaz Reséndiz, Cynthia Zaira Vega Valero

U de G, UNAM

México

RESUMEN

Aunque el comportamiento humano obedece las mismas leyes de la conducta, cada individuo se comporta de manera única. La medición de la personalidad es un tema histórico a pesar de que actualmente no se tiene certeza de confiabilidad y validez de los instrumentos de medición. En este ensayo se describen dos ejemplos de investigación en los que se utilizaron el Cuestionario 16 Factores de Personalidad (16-FP) y el Inventario *NEO-FFI*. Los resultados mostraron poca evidencia confiable de las propiedades psicométricas del 16-FP. Respecto al *NEO-FFI* se encontró que es frecuente su uso para vincular los Cinco Grandes factores de personalidad con constructos como satisfacción laboral. Dado que el *NEO-FFI* carece de los criterios mínimos para considerarse confiable, no fue posible analizar la correlación entre ambas variables. Se invita a efectuar revisiones exhaustivas de medición de personalidad antes de intentar relacionarla con otros constructos.

Palabras Clave:

medición, psicología, personalidad, 16-FP, NEO-FFI.

MEASUREMENT OF PERSONALITY IN PSYCHOLOGY: AN ESSAY OF PROFESSIONAL EXPERIENCE

ABSTRACT

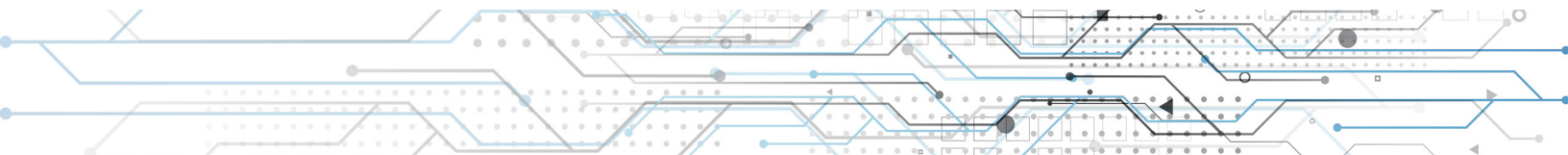
While the behavior of humans being obey the same rules of the behavior at the end everyone behaves uniquely. Measurement of personality traits has been historically covered even though methods to assessment them do not guarantee reliability and validity. In this essay two cases in which 16-PF and *NEO-FFI* questionnaires were applied is analyzed. Results yielded no valid and reliable data about psychometrics properties of the 16-PF. For the *NEO-FFI* it was found that it is commonly used in order to link it with *Big Five* factors of personality and other constructs such as job satisfaction. Given that *NEO-FFI* is characterized by a lack of minimal criteria to consider it reliable it was not possible correlate variables, personality and job satisfaction. These findings invite to review literature on personality measurement in detail before getting correlate with others concepts.

Keywords:

measurement, psychology, personality, 16-PF, NEO-FFI

BITÁCORA DEL ARTÍCULO:

| Recibido: 15 de Abril de 2019 | Aceptado: 27 de Julio de 2019 | Publicado en línea: Julio - Diciembre de 2019 |



AUTORÍA Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

MEDICIÓN DE LA PERSONALIDAD EN PSICOLOGÍA: UN ENSAYO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Susana Díaz Contreras, Felipe de Jesús Díaz Reséndiz y Cynthia Zaira Vega Valero

U de G, UNAM

México



Susana Díaz Contreras
U de G
Correo: susanadiazc92@gmail.com

Maestra en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud con apoyo de beca del Conacyt (2019). Trabajo de investigación básica con el Inventario NEO-FFI durante los estudios de maestría (2017-2019). Trabajo de investigación básica con el 16-FP para la tesis de licenciatura (2016). Publicación de resultados en revista nacional (2017).



Felipe de Jesús Díaz Reséndiz
U de G
Correo: felipe.resendiz@cusur.udg.mx

Dr. en Psicología por la UNAM (2008). Profesor de tiempo completo, Titular, A, Definitivo. Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara. Coordinador del doctorado en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud, CUSur, UdeG. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1. Integrante del cuerpo académico Comportamiento, Salud y Calidad de Vida, UDG-CA-764 en Consolidación.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Susana Díaz estuvo a cargo de la recolección y análisis de datos | Felipe de Jesús Díaz concibió, coordinó y gestionó el proyecto | Cynthia Vega realizó el análisis de datos, reestructuración empírica de la propuesta.

AGRADECIMIENTOS

Al programa de Maestría en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud, a los integrantes del Laboratorio de Análisis Conductual (UdeG), a la Residencia de Gestión Organizacional (UNAM) y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo académico y económico para la realización del proyecto de investigación.

DATOS DE FILIACIÓN DE LOS AUTORES

Susana Díaz Contreras, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur | Felipe de Jesús Díaz Reséndiz, Laboratorio de Análisis Conductual. Cuerpo Académico Comportamiento, Salud y Calidad de Vida, UDG-CA-764. | Cynthia Zaira Vega Valero, Titular de la carrera de Psicología Facultad de Estudios Superiores ztacula, UNAM.

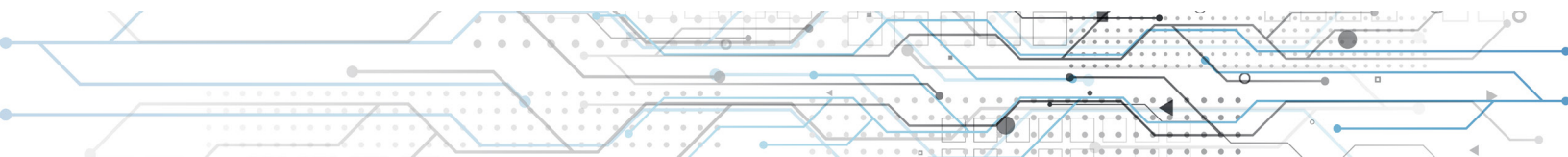


Copyright: © 2019 Díaz-Contreras, S.; Díaz-Reséndiz, F. J. & Vega-Valero, C. Z.

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/), por lo que su contenido gráfico y escrito se puede compartir, copiar y redistribuir total o parcialmente sin necesidad de permiso expreso de sus autoras con la única condición de que no se puede usar con fines directamente comerciales y los términos legales de cualquier trabajo derivado deben ser los mismos que se expresan en la presente declaración. La única condición es que se cite la fuente con referencia a la [Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social](https://doi.org/10.24018/psicologia-y-ciencia-social) y a sus autoras.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	33
ANTECEDENTES CONCEPTUALES	33
PRECISIONES TEÓRICAS	35
CORRELACIONES TEÓRICAS	37
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	37
CONCLUSIONES	37
REFERENCIAS	38



INTRODUCCIÓN

Una de las tareas íntimamente arraigadas a la labor científica es la medición de los fenómenos de interés. A pesar de ser una labor inseparable de la elaboración de propuestas, hoy uno de los problemas recurrentes en investigación psicológica es la medición. Teóricamente, cuando hacemos uso de la matemática para aumentar la precisión de lo que es de interés medir, minimizamos el sesgo de interpretar de manera errónea el resultado obtenido. El propósito de este ensayo es mostrar dos ejemplos de investigación acerca de un tema tradicional en psicología y que recientemente ha cobrado auge en el área de aplicación organizacional: la evaluación de la personalidad.

ANTECEDENTES CONCEPTUALES

La historia del análisis y predicción de la personalidad se puede remitir desde la teoría de los humores hasta la teoría de los rasgos; esta última tiene vigencia en pleno siglo XXI porque sus contribuciones respecto a la “medición” de la personalidad asumen que la misma puede ser descrita por el lenguaje, y que para su evaluación es necesario conocer todos los términos que describen a una persona, y sólo entonces hacer categorías (Bermúdez, Pérez y Sanjuán, 2017). Dichos supuestos proporcionaron la pauta para la búsqueda de cuántos y cuáles factores describen la personalidad de un individuo. Se encontró evidencia para 16 factores, y más recientemente se ha proporcionado apoyo a cinco factores (Berglund, Sevä y Strandh, 2015; Cattell, Eber, Tatsuoka, Karson, O’Dell y Krug, 2001; Costa y McCrae, 1985; Hahn, Gottschling, König y Spinath, 2016; Lounsbury, Sundstrom, Gibson, Loveland y Drost, 2016; Schmitt, Allik, McCrae y Benet-Martínez, 2007; Soto, 2018). Los ejemplos que se utilizan en la presente reflexión son el caso del Cuestionario 16 Factores de Personalidad (16-FP) y el *NEO Five-Factor Inventory* (*NEO-FFI*) del modelo de los Cinco Grandes (*Big Five*, por su nombre en inglés), inventarios que se utilizan para evaluación en el ámbito educativo y organizacional.

Acercas del 16-FP se investigó que, como lo propone la teoría, los rasgos de personalidad determinan la propensión de un individuo a comportarse de diversas maneras frente a situaciones también diversas. La contraparte es que el sujeto emite los mismos patrones de respuesta

que le han permitido de manera consistente sobrellevar las mismas situaciones (Hampson, 1988). Una de las ventajas que supuestamente tiene el 16-FP es que abarca, de modo breve, los factores de personalidad que le precedieron. Por ejemplo, la propuesta de Allport y Odbert (1936) y Cattell (1943) que abarcaba todos los significados de las fuentes socialmente válidas. Como en la mayoría de las investigaciones en psicología, al menos en México, se incluyó para el primer ejemplo la participación de estudiantes de la misma disciplina. La investigación surgió porque en estudios previos se había “mostrado” el poder predictivo de los 16 factores de personalidad en el desempeño académico de estudiantes de ciencias políticas (e.g. Bailón, 2006). Asimismo se había mostrado que al menos en estudiantes de psicología del centro de país, de una universidad pública, los hallazgos sugerían que conocer y modificar los rasgos de personalidad de los psicólogos permite establecer competencias profesionales deseables tanto para la labor teórica como la práctica profesional (e.g. Aragón, 2011).

Una variable común a estos hallazgos es que en la descripción de los instrumentos los requisitos psicométricos que “cumplieron” en la población de estudio no fueron mencionados con claridad; a pesar de esto, los resultados parecen afirmar que el cuestionario 16-FP mide lo que se pretende medir y un supuesto, que la aplicación consistente arrojaría resultados similares. En el ejemplo de estudiantes de ciencias políticas el Alfa de Cronbach reportado fue de 0.69, y en el de estudiantes de psicología no se reportó algún indicador de confiabilidad. En una revisión sistemática del 16-FP durante el periodo 2000-2010 se reportó que, de los 30 artículos seleccionados, 20 se enfocaron en identificar rasgos de personalidad; España fue el país con mayor número de publicaciones. Sin embargo, sólo ocho investigaciones se enfocaron en las propiedades psicométricas de la prueba; la mayoría de las publicaciones se realizaron en el Reino Unido. En México el cuestionario sólo fue utilizado para describir rasgos de personalidad. También se identificó que la prueba más utilizada fue el 16-FP; sin embargo, sólo un estudio se destinó para analizar las propiedades psicométricas (Sánchez, Gómez y Zambrano, 2011). Destaca la manera en que se utiliza dicho cuestionario sin haber suficiente evidencia de su confiabilidad y validez. Es necesario comentar que hasta el conocimiento de los autores al momento no hay revisiones recientes acerca de las propiedades psicométricas del mismo, aunque continúa su uso para la identificación de rasgos de personalidad.

Al respecto se plantean dos hipótesis de por qué se ha mostrado como un cuestionario válido para la medición de la personalidad a pesar de la escasa evidencia empírica. La primera es que dado que en el manual del cuestionario 16-FP se encuentran las puntuaciones estandarizadas para el tipo de país, edad y nivel educativo, la práctica común es convertir las puntuaciones naturales a las estandarizadas, disminuyendo de este modo cualquier inquietud respecto al análisis de sus propiedades psicométricas. La segunda hipótesis es que —a pesar de conocer las deficiencias del instrumento— la presión por cumplir los indicadores de “productividad”, los autores no tienen más opción que publicar como apto, psicométricamente hablando, un instrumento de medición que merece y requiere una revisión minuciosa. Parte de esta hipótesis es que la versión original y la versión “adaptada” al contexto nacional están disponibles en internet.

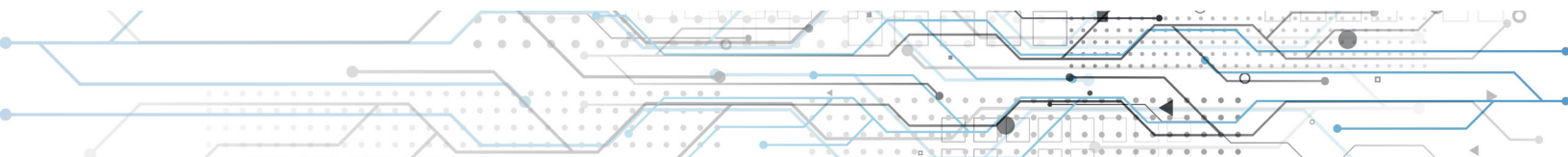
De manera sistemática se ha mostrado que los inventarios para “medir” personalidad se utilizan en los procesos de selección de personal al margen de conocer sus propiedades psicométricas y su “poder de predicción.” Se sabe que el personal encargado de la selección de aspirantes no conoce las propiedades psicométricas del instrumento y en algunos casos no se interpreta de modo adecuado el dato que se obtiene. Es de todos conocido que en empresas particulares el uso de las pruebas psicológicas es indiscriminada, y en la mayoría de los casos sin el menor cuidado de los aspectos éticos (cf. Arias, 2018). Estas prácticas desafortunadas se extienden más allá del área organizacional; por ejemplo en educación especial, el área educativa y en el caso de los proyectos a cargo de “free lancers” la evidencia es abundante.

La aplicación con los estudiantes de psicología de una universidad pública mostró que el perfil de psicólogos no es apropiado. De hecho la presentación del proyecto a las instancias oficiales a cargo del programa educativo correspondiente generó resistencia por los aspectos negativos o modificables que pudieran derivarse. Como era de esperarse, el perfil de los psicólogos obtenido no corresponde con el perfil de egreso programado y varía de manera consistente con el semestre en el que están los estudiantes. La conclusión más impactante de este estudio fue que el 16-FP no permite predecir con exactitud los rasgos de personalidad que favorezcan la formación de profesionales de la psicología que el país y las demandas sociales que requieren (Díaz y Díaz-Reséndiz, 2017).

Posterior al estudio con el 16-FP en una muestra considerable, las opciones no eran abundantes, pero aparentemente consistentes. Por ejemplo, se encontró evidencia publicada en revistas científicas de alto impacto, tamaños de muestra considerables, aplicaciones

en todo el mundo, pero no hallazgos del tamaño del efecto (Bui, 2017; Schmitt et al., 2007; Buruk, Simsek y Kocayoruk, 2017). El final de la historia en la búsqueda de cómo medir con exactitud la personalidad fue el modelo *Big Five* que, a juzgar por la evidencia revisada, es muy popular en investigación, sobre todo en el ámbito organizacional y educativo porque se aplica de manera consistente en sus distintas versiones para “medir” personalidad y los cinco factores que se presume la integran. Como en el caso del 16-FP, el *Big Five* es una versión originalmente diseñada para los países de habla inglesa, y su versión más breve en español para México se deriva de la única aplicación con estudiantes de una universidad pública del occidente del país. De nuevo, como en el caso de los factores de personalidad, las dimensiones del *Big Five* no han sido replicadas de modo consistente en muestras de diferentes países. De hecho, uno de los problemas más severos es la falta de sustento teórico sólido en la pertinencia de las cinco dimensiones (i.e. Aluja, García, Rossier y García, 2005; Carlo, Knight, Roesch, Opal y Davis, 2014). Por ejemplo Block (2010) consideró al modelo *Big Five* ateorico por sólo enumerar variables estáticas de personalidad y no reflejar la comprensión psicológica del constructo.

Adicionalmente a esta carencia teórica, está el hecho de que la evidencia sobre las propiedades psicométricas de las cinco dimensiones no cumple, en la mayoría de los casos, con los criterios matemáticos básicos para considerarse válidas. Esto se ve exacerbado cuando se analizan las mismas propiedades psicométricas de cada una de las dimensiones. Es necesario destacar este dato porque en la formación básica de los psicólogos a su paso por las materias de diseño de instrumentos de medición o psicometría o análisis de métodos cuantitativos, se les solicita como mínimo que conozcan que un instrumento de medición requiere entre 0.80 y 0.90 de confiabilidad (i.e. Muñiz, 2003; Nunnally, 1978). La revisión sistemática más reciente (en preparación) muestra que para algunas dimensiones —como Apertura a la experiencia o Responsabilidad— los índices de confiabilidad reportados varían de 0.22 a 0.82; la mayoría están por debajo de 0.80 (i.e. Elfstrand y Kazemi, 2017; Perera, Granzier y McIlveen, 2018; Yu, Wang y Zhang, 2017). Este hallazgo es aún más relevante cuando se analiza que las revistas en que se publican son de alto impacto. De nuevo el personal encargado del reclutamiento utiliza estos inventarios para determinar el ingreso o no a una organización, establece relaciones con otras variables y —con base en el hallazgo— sugieren que es mejor adoptar tal o cual medida para mejorar el clima organizacional de un sector del negocio, para establecer



nuevos lineamientos de comportamiento dentro de una organización o para despedir a parte del personal.

Un punto que vale la pena analizar con el caso del *Big Five* es que se ha relacionado con otras variables presentes en el clima organizacional de una empresa; por ejemplo, se ha relacionado con la productividad, el estrés, compromiso, y más recientemente con la satisfacción laboral (Barr, 2018; Ceschi, Costantini, Scalco, Charhabi y Sartori, 2016; Muhammad, Chong y Shaheen, 2017; Törnroos, Jokela y Hakulinen, 2019), por lo que el segundo ejemplo involucra una investigación empírica que consistió en conocer la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la personalidad de acuerdo con el modelo *Big Five*. Como se aprecia, la evidencia acerca de las posibles relaciones es abundante y acrónica (e.g. Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh y Spector, 2009; Bui, 2017; Iorga, Dondas, Ioan y Toader, 2017; Judge, Heller y Mount, 2002; Kampkötter, 2016; Mroz y Kaleta, 2016; Steel, Schmidt, Bosco y Uggerslev, 2018) Aunque, las publicaciones que se han enfocado en evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos desde la conceptualización del *Big Five* es poca y generada en estudiantes universitarios. Es claro que generar evidencia con la versión en español más reciente del *Big Five* y correlacionarlo con las variables de interés para una organización del sector productivo tiene una relevancia per se que justifica cualquier estudio nuevo.

PRECISIONES TEÓRICAS

El lector ya percibió que los instrumentos para medir el *Big Five* fueron diseñados para poblaciones de lengua inglesa; las primeras versiones iniciaron con 240 ítems que pretendían medir las cinco dimensiones y seis facetas de cada una. Sin embargo, Costa y McCrae (1992) estructuraron — con la finalidad de tener un instrumento parsimonioso— el inventario *NEO-FFI* de 60 ítems. Dicho instrumento es el más utilizado en las investigaciones empíricas en diversos países, sobre todo en Europa y Estados Unidos. En Latinoamérica se ha extendido su uso, pero ha sido sujeto a críticas respecto a su validez porque se ha reportado que los datos no se ajustan a las cinco dimensiones propuestas en el modelo (i.e. Aluja et al., 2005; Manga, Ramos y Morán, 2004; Martínez y Cassaretto, 2011).

En México hay evidencia de un estudio acerca de la validez del *NEO-FFI*; la muestra incluyó universitarios, profesores, amas de casa y trabajadores de comercio, aunque se desconoce el índice que corresponde a cada grupo. Los resultados proporcionaron evidencia para confirmar que la estructura de cinco factores no se replicó. A partir de los resultados del análisis factorial explo-

ratorio y confirmatorio los datos proporcionaron apoyo a una versión de 30 ítems (Meda, Moreno-Jiménez, García, Palomera y Mariscal, 2015). De esta manera llegamos al punto de utilizar la versión de 30 reactivos para generar avance en el conocimiento científico. Dicha versión se aplicó en uno de los escenarios a los que va dirigido el modelo *Big-Five*. Para aumentar la probabilidad de éxito se trabajó con el total del personal de una organización del sector comercio del occidente de México. La recolección de datos y el proceso de respuesta —que se ha pedido recientemente se documenten— mostró, como era de esperarse, que los empleados “experimentaron” algún temor por los posibles usos de los datos que se proporcionaron al contestar el instrumento de 30 reactivos y la escala de satisfacción laboral genérica que se utilizó. No fue posible contestar cuál es la relación entre estas variables por las siguientes razones.

Primero, el proceso de validación del *NEO-FFI* en México estuvo descuidado en algunos aspectos como omitir información de la adaptación y aculturación de los reactivos, omitir los indicadores para evaluar la pertinencia de la estructura propuesta de 30 ítems como el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el gráfico de sedimentación, proponer criterios para la elección de ítems y sólo utilizarlos para los que cumplían los criterios porque a pesar de que algunos ítems no los cumplían se integraron para lograr una estructura de seis ítems por dimensión; más aún, no es claro por qué seis. Con la versión de 60 ítems desde el principio se observó que la estructura no se ajustaba a cinco factores y que los coeficientes de fiabilidad estaban por debajo de 0.80. Buscar una estructura mejor con 30 ítems no soluciona el problema de contar con una escala válida porque el alfa de Cronbach reportado para cada dimensión fue menor a 0.80. Independientemente de las dimensiones con ítems con mayor o menor problema es evidente que replicar la estructura de cinco factores ha sido problemático en la mayoría de países, por lo que es momento de cuestionar si se continúa adoptando como universal el modelo *Big Five* para la medición de la personalidad, tal como lo afirman algunos autores (cf. McCrae y Costa, 1997; De Raad y Mlačić, 2015).

Segundo, los datos que se obtuvieron carecieron de un análisis más detallado para mostrar que el *Big Five* y sus dimensiones no permiten predecir de manera confiable cuáles son las dimensiones de la personalidad y cómo se relacionan con la satisfacción laboral. En específico, los datos mostraron que de acuerdo con la regla básica del análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento no es justificable hacer análisis de validez o correlación cuando el resultado del análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach) es menor al mínimo re-

querido (i.e. 0.80). Asimismo, no fue posible establecer la correlación que se buscaba entre el *Big Five* y la satisfacción laboral porque durante los análisis se eliminaron algunos de los reactivos de cada una de las dimensiones del *Big Five*; en algunos casos hasta el punto donde no fue posible mantener la dimensión porque quedó conformada por dos reactivos. Estos mismos análisis mostraron lo que con seguridad el lector ya advirtió: en más de una ocasión los reactivos que en teoría pertenecían a una dimensión tuvieron influencia en otra.

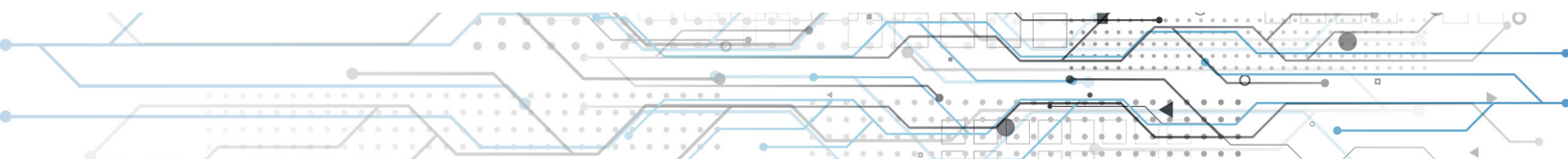
Debido a que el tamaño del conjunto de datos que se analizó fue menor al que se necesita para análisis factoriales (i.e. Frias-Navarro y Pascual, 2012; Nunnally, 1978), se utilizaron las opciones que el programa permite para simular la cantidad suficiente (bootstrap), pero aún así la estructura factorial no fue replicada. De nuevo el análisis de los factores con los reactivos que “sobrevivieron” a los criterios no arrojaron índices de confiabilidad adecuados (manuscrito en preparación). La conclusión acerca de estos resultados es evidente en varios sentidos. 1) no permitió establecer la correlación que se buscaba entre satisfacción laboral y las dimensiones del *Big Five*; 2) no fue posible replicar la estructura factorial que se propone en el *Big Five*, y 3) las comparaciones con la literatura son complicadas (forzadas) porque el índice de confiabilidad de cada una de las dimensiones no es suficiente para establecer comparaciones; ni siquiera es posible concluir que se tiene un instrumento que mide el constructo que pretende. En este contexto es lógico reflexionar que es muy probable que los autores que emiten juicios favorables respecto a la estructura factorial del *Big Five*, acerca de la “confiabilidad” del instrumento, de las conclusiones y las afirmaciones sin sustento matemático suficiente y su publicación en revistas con factor de impacto son un camino que han transitado, pero que omiten o lo mencionan como un aspecto secundario. En este punto es posible que el lector advierta que los datos del estudio que se describen —o parte del proceso— sean cuestionables.

Es necesario aclarar que en otros países se ha intentado replicar la estructura del *Big Five* en el mismo tenor de mostrar que las conclusiones acerca de su aplicación generalizada es cuestionable. Por ejemplo, primero se estableció que era un problema de adecuación a los distintos idiomas y se procedió a mostrar que la supuesta generalización del modelo tiene límites evidentes. Se han emitido conclusiones que llegan al punto de afirmar que la estructura del *Big Five* es universal hasta para comunidades sin alfabetización. La evidencia ha permitido mostrar que tampoco en lugares remotos dicha estructura se replica, y mucho menos concluir que es universal; en

Tsimané, Bolivia, se encontró para las cinco dimensiones un alfa de 0.31 a 0.54 (i.e. Gurven, Von, Massenkoff, Kaplan y Lero, 2013). Sin embargo, los autores a favor del *Big Five* continúan afirmando esta supuesta estructura universal. Este hecho es desafortunado para la psicología en varios sentidos. Por ejemplo, si se piensa en el proceso de formación de estudiantes de pregrado en donde uno de los propósitos es que aprendan el proceso de creación, adaptación y/o validación de instrumentos de medición, uno de los primeros criterios es el de confiabilidad. Para cualquiera de las tres opciones, cuando el estudiante en formación no obtiene un alfa mínimo de 0.80, su trabajo o —en algunos casos— su semestre está en riesgo.

Tampoco es concebible que a pesar de obtener índices de confiabilidad por debajo de lo que un estudiante debe conocer, este mismo estudiante encuentre artículos publicados en revistas con factor de impacto de 7 o más, con índices de confiabilidad de 0.20 (i.e. NEO FFI). ¿Cómo se le explica y convence de que la labor de su profesor de diseño de instrumentos de medición fue apropiada? Pero más allá de una materia que forma parte de la currícula de casi cualquier programa de psicología, destaca el hecho de que los autores que abogan por el modelo del *Big Five* y su supuesta universalidad han omitido de manera sistemática los criterios mínimos que hasta un estudiante de pregrado conoce, sino que además no parecen interesarse en nuevas formas de lidiar con el criterio de la confiabilidad de un instrumento. Por ejemplo, en las revisiones que se elaboraron durante el proceso de recolección de los datos que aquí se describieron no aparece, ni siquiera en la discusión de los artículos, la sugerencia de utilizar medidas alternas al tradicional alfa de Cronbach, como Omega. En cambio, lo que se tiene es la aseveración de la supuesta universalidad del *Big Five* respaldada por la recolección de datos en prácticamente todo el mundo, y en los que a pesar del tamaño de la muestra (i.e., 17,837 participantes) el índice de confiabilidad total o por dimensión sigue siendo bajo (i.e. Schmitt et al., 2007).

En este punto es necesario aclarar que respecto al segundo ejemplo no fue objetivo de los autores proporcionar evidencia de validez del instrumento NEO FFI en México; la investigación partió del interés por identificar el impacto de las cinco dimensiones del *Big Five* en la satisfacción laboral. En el análisis de la literatura fueron evidentes varios problemas: 1) los resultados reportados en la literatura no eran consistentes respecto a la dirección, tamaño y significancia de la correlación independientemente del contexto de evaluación y tamaño de la muestra; 2) al intentar buscar correlaciones con los datos generados en la organización se encontró una correla-



ción, resultado que proporcionó la pauta para revisar la confiabilidad y validez del instrumento en la población de estudio; 3) los índices de confiabilidad fueron bajos y no se replicó la estructura, y 4) se buscó explicación a los datos, y al extender la búsqueda de la literatura se encontró que —independientemente del país e instrumento utilizado para medir personalidad desde la conceptualización del *Big Five*— la estructura no se replicó y los índices de confiabilidad fueron bajos. Estos resultados dieron la pauta para cuestionar la medición de la personalidad desde dicha conceptualización. Tal vez el lector se sienta identificado con la experiencia y quizá para reducir problemáticas similares preste más atención al apartado de instrumentos de los artículos científicos y a las clases de metodología.

CORRELACIONES TEÓRICAS

Desde el punto de vista de los autores de esta reflexión respecto a la personalidad y su (aún pendiente) relación con la satisfacción laboral, es más apropiado hacer estudios de investigación básica desde el campo hacia el que va dirigida la investigación. Así, en vez de recolectar datos en papel en por lo menos una ocasión, se debería observar de manera directa el comportamiento y proponer las modificaciones que se implementarán bajo la misma supervisión de los investigadores. Una labor más que encomiable, pero que por las modas de lo que se hace desde la psicología, lo que esperan los empresarios y la dinámica de los investigadores es impráctico y —en muchos casos— más costosa que la recolección tradicional en papel. Un motivo de los autores de la presente reflexión es compartir estas experiencias a partir de los principios éticos que se supone deben permear la labor de los psicólogos, y por tanto de su impacto. A pesar de que no se cumplen criterios básicos, al menos para el caso del estudio de la personalidad, las conclusiones siguen emitiéndose de manera categórica. Sobra decir que este mismo problema ocurre en otras áreas de aplicación de la psicología, pero que permanecen como parte de la actividad cotidiana de profesores, investigadores y consultores, sin que por el momento se vislumbre un cambio positivo, o por lo menos que permita el cuestionamiento objetivo de los hallazgos.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los ejemplos expuestos son una invitación a estudiantes y profesionales a cumplir con los principios éticos que guían la disciplina, a desarrollar revisiones minuciosas de

las pruebas psicológicas que se utilizan tanto para investigación y en la práctica organizacional porque es evidente que los avances científicos están deslindados de las aplicaciones directas en las organizaciones. Si en el avance del conocimiento se encuentran huecos teóricos y poca o escasa evidencia empírica para proporcionar apoyo a determinados instrumentos de medición, basta con imaginar cuáles herramientas de evaluación se utilizan en la práctica y las deficiencias inherentes a las mismas. Es de preocuparse porque de dichas prácticas se toman decisiones acerca del personal que, de estar basadas en información errónea, tiene repercusiones en la organización y en la vida del empleado. Asimismo, se invita a los profesionales que utilizan pruebas psicológicas a revisar las directrices de su uso en investigación y en la práctica profesional. Entre su utilidad se destacan tres lineamientos básicos; el profesional tiene la preparación adecuada, los instrumentos de medición con apropiadas propiedades psicométricas, y los profesionales son responsables de su uso (Muñiz, Hernández y Ponsoda, 2015).

CONCLUSIONES

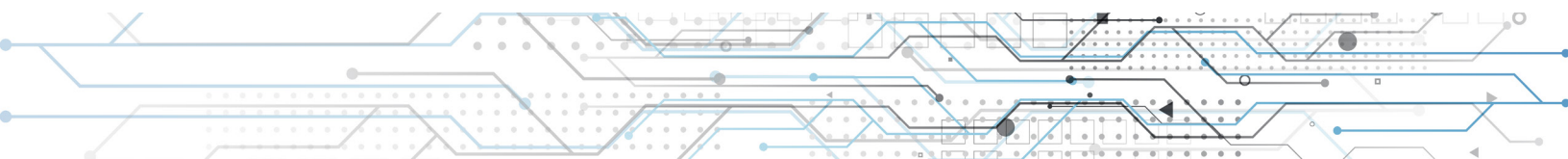
El presente ensayo ejemplifica la evaluación de la personalidad por su influencia al menos en la selección de personal, y al no existir evidencia precisa para su medición es momento de proponer métodos rigurosos para su conceptualización, evaluación y modificación desde la investigación básica y aplicada, y a su vez ampliar dichos métodos para los constructos comunes en la jerga de psicología organizacional (i.e. compromiso laboral, balance vida-trabajo, factores de riesgos psicosociales, satisfacción con la vida, autoeficacia, etcétera).

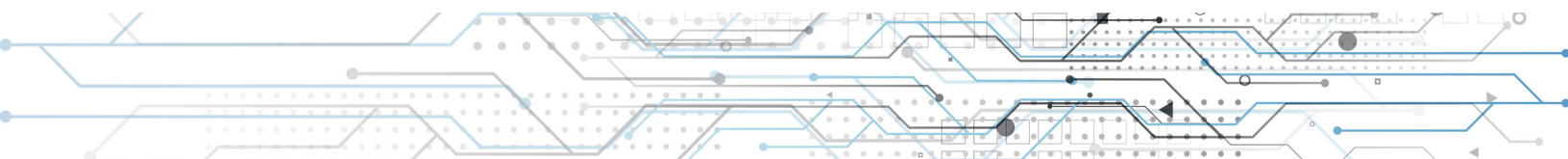
En conclusión, debido que la medición de diversos fenómenos es una de las tareas primordiales del quehacer del psicólogo, es indispensable guiar el trabajo desde los principios éticos. Los dos ejemplos muestran que —a pesar de que los resultados no fueron favorables— son un avance al conocimiento científico, invitan a efectuar análisis exhaustivos de la literatura para evitar replicar los errores que se publican de manera constante, cuestionar los constructos creados desde los años 40 hasta el siglo XXI con el rigor metodológico que caracteriza a la disciplina, y a cuestionar modelos a pesar de su popularidad en investigación. ■

REFERENCIAS

- Allport, G., & Odbert, H. (1936). Trait-Names: A Psycho-lexical Study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1-171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Aluja, A., García, O., Rossier, J., & García, L. F. (2005). Comparison of the NEO-FFI, the NEO-FFI-R and an alternative short version of the NEO-PI-R (NEO-60) in swiss and spanish samples. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 591-604. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.05.014>
- Aragón L., E. (2011). Perfil de personalidad de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología: el caso de la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala. *Perfiles Educativos*, 133(33), 68-87. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000300005
- Arias, L. F. (2018). El (mal) uso de instrumentos psicológicos en las organizaciones. En Littlewood, H. F., & Uribe, J. F. (eds.). *Psicología Organizacional en Latinoamérica* (pp. 1-10). México: Manual moderno.
- Bailón, C. (2006). EL 16 FP y la orientación/participación política en estudiantes universitarios de México. *Revista Electrónica de Psicología Política*, 4(10), 1-24. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/235435978_El_16_y_la_orientacionParticipacion_politica_en_estudiantes_universitarios_de_Mexico
- Barr, P. (2018). The five-factor model of personality, work stress and professional quality of life in neonatal intensive care unit nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1349-1358. <https://doi.org/10.1111/jan.13543>
- Berglund, V., Sevä, I. J., & Strandh, M. (2015). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently? *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1115699>
- Bermúdez, J., Pérez, A. M., & Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la personalidad: teoría e investigación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=X7IVDgAAQBAJ&pg=PT180&dq=historia+del+Big+fIVE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjB-9jOgsvTAhWM8YMKHbUwCXMO6AEIQDAG#v=onepage&q=historia%20del%20Big%20fIVE&f=false>
- Block, J. (2010). The Five-Factor framing of personality and beyond: some ruminations, psychological. *An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 21(1), 2-25. <https://doi.org/10.1080/10478401003596626>
- Bruk-Lee, V., Khoury, H., Nixon, A., Goh, A., & Spector, P. (2009). Replicating and extending past personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189. <https://doi.org/10.1080/08959280902743709>
- Bui, H. TM. (2017). Big Five Personality traits and job satisfaction: evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30. <https://doi.org/10.1177/0306307016687990>
- Buruk, P., Simsek, O., & Kocayoruk, E. (2017). Higher-order traits and happiness in the workplace: the importance of occupational project scale for the evaluation of characteristic adaptations. *The Journal of General Psychology*, 144(4), 245-263. <https://doi.org/10.1080/0021309.2017.1374117>
- Carlo, G., Knight, G. P., Roesch, S. C., Opal, D., & Davis, A. (2014). Personality across cultures: A critical analysis of Big Five research and current directions. In F. T. L. Leong, L. Comas-Díaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd, & J. E. Trimble (eds.), *APA handbook of multicultural psychology*, vol. 1. Theory and research (pp. 285-298). Washington, DC, US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14189-015>
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: the foundations of trait measurements. *Psychological Review*, 50(6), 476-507. <https://doi.org/10.1037/h0057276>
- Cattell, R., Eber, H., Tatsuoka, M., Karson, S., O'Dell, J., & Krug, S. (2001). *Cuestionario de los 16 factores de la personalidad* (2a. ed.). México: Manual moderno.
- Ceschi, A., Costantini, A., Scalco, A., Charkhabi, M., & Sartori, R. (2016). The relationship between the big five personality traits and job performance in business workers and employees' perception. *International Journal of Business Research*, 16(2), 63-76. <https://doi.org/10.18374/IJBR-16-2.5>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., y McCrae, R. R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO-Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Raad, B., & Mlačić, B. (2015). Big Five Factor Model, Theory and Structure. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2, 559-566. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25066-6>
- Díaz, S., & Díaz-Reséndiz, F. (2017). Factores de personalidad en estudiantes de psicología en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(3), 353-363. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29255775009>
- Elfstrand, T., & Kazemi, A. (2017). Accounting for job satisfaction: examining the interplay of person and situation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(5), 436-442. <https://doi.org/10.1111/sjop.12384>
- Frias-Navarro, D., & Pascual, M. (2012). *Prácticas del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing*. *Suma Psicológica*, 19, 45-58. Recuperado de: <https://www.uv.es/~friasnav/FriasNavarroMarcopsSoler.pdf>
- Gurven, M., Von, C., Massenkoff, M., Kaplan, H. & Lero, M. (2013). How Universal Is the Big Five? Testing the Five-Factor Model of Personality Variation Among Forager-Farmers in the Bolivian Amazon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(2), 354-370. <https://doi.org/10.1037/a0030841>
- Hahn, E., Gottschling, J., König, C. J., & Spinath, F. M. (2016). The heritability of job satisfaction reconsidered: Only unique environmental influences beyond personality. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 217-231. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9413-x>
- Hampson, S. E. (1988). *Introductions to modern psychology. The construction of personality: An introduction* (2nd ed.). New York, NY, US: Routledge.
- Iorga, M., Dondas, C., Ioan, B.G., & Toader, E. (2017). Job

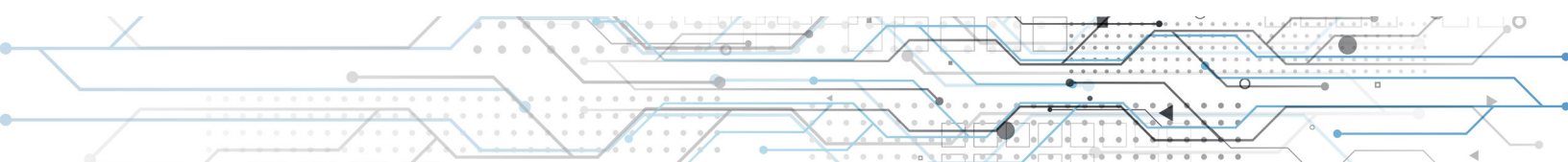
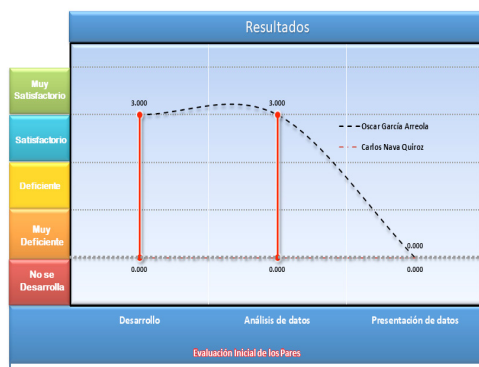
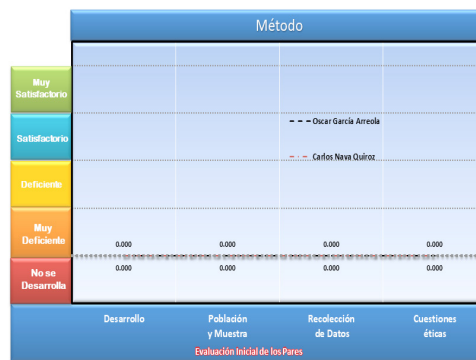
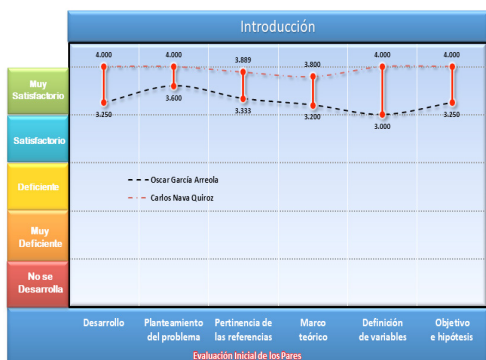
- Satisfaction among Forensic Physicians in Romania. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 56, 5-18. Recuperado de: <https://www.rcis.ro/en/section1/144-volumul-562017martie/2344-job-satisfaction-among-forensic-physicians-in-romania.html>
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.530>
- Kampkötter, P. (2016). Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750-774. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109538>
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Loveland, J. M., & Drost, A. W. (2016). Core personality traits of managers. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 434-450 <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0092>
- Manga, D., Ramos, F., & Morán, C. (2004). The Spanish Norms of the NEO Five-Factor Inventory: New Data and Analyses for its Improvement. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 4(3), 639-648. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1050224>
- Martínez, P., & Cassaretto, M. (2011). Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 63-74. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2430/243029630006.pdf>
- McCrae, R., & Costa, P. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Meda, R. M., Moreno-Jiménez, B., García, L., Palomera, A., & Mariscal, M. V. (2015). Validez factorial del NEO-FFI en una muestra mexicana: Propuesta de una versión reducida. *Revista Mexicana de Psicología*, 32(1), 57-67. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2430/243045363007.pdf>
- Mroz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service profession. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767-782. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00578>
- Muhammad, F., Chong, W. Y., & Shaheen, M. (2017). "Organizational commitment: an empirical analysis of personality traits". *Journal of Work-Applied Management*, 9, 18-34. <https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2016-0026>
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Muñiz, J., Hernández, A., & Ponsoda, V. (2015). Nuevas directrices sobre el uso de los tests: investigación, control de calidad y seguridad. *Papeles del psicólogo*, 36(3), 161-173. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2609.pdf>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: Mc Graw Hill.
- Perera, H. N., Granzier, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Sánchez, N. J., Gómez, C., & Zambrano, R. (2011). Revisión sistemática del Cuestionario Factorial de Personalidad (16 PF). *Pensando Psicología*, 7(12), 11-23. Recuperado de: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/379>
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212. <https://doi.org/10.1177/0022022106297299>
- Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Thousand Oaks, CA: Sage. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/324115204_Big_Five_personality_traits
- Steel, P., Schmidt, J., Bosco, F., & Uggerslev, K. (2018). The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: A meta-analytic investigation accounting for bandwidth-fidelity and commensurability. *Human Relations*, 72(2), 1-31. <https://doi.org/10.1177/0018726718771465>
- Törnroos, M., Jokela, M., & Hakulinen, C. (2019). The relationship between personality and job satisfaction across occupations. *Personality and Individual Differences*, 145, 82-88. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.03.027>
- Yu, Y., Wang, Y., & Zhang, J. (2017). Relationship between work-family balance and job satisfaction among employees in China: A moderated mediation model. *PsyCh Journal*, 6(3), 1-11. <https://doi.org/10.1002/pchj.174>



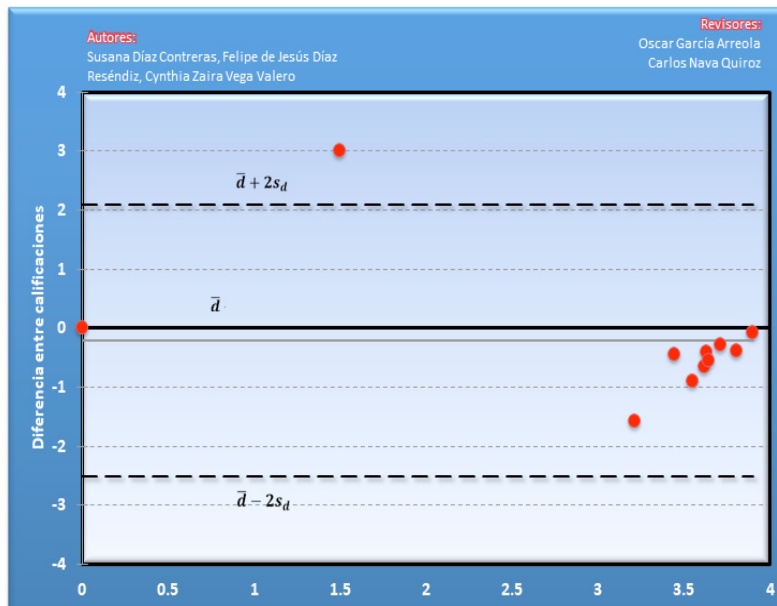


DIMENSIÓN CUANTITATIVA

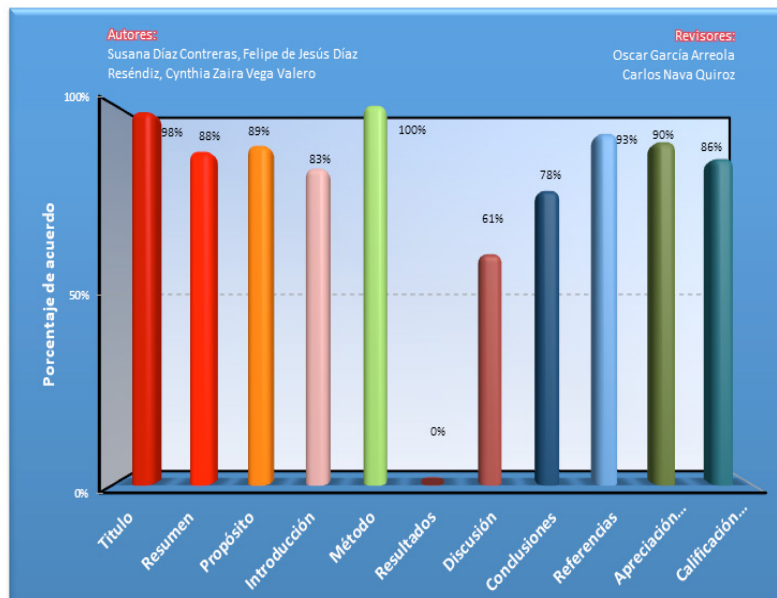
Perfil de Evaluación entre pares



Índice de Concordancia

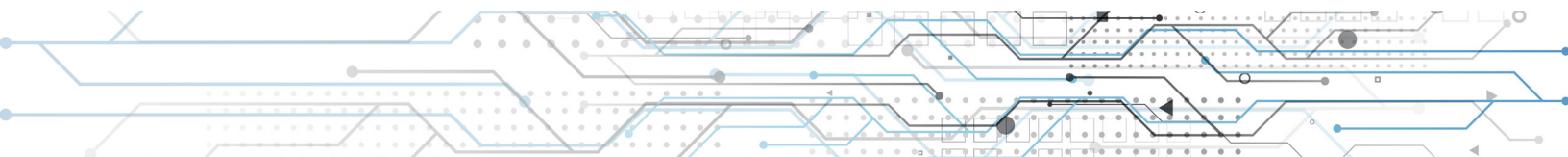


Índice de Acuerdo



DIMENSIÓN CUALITATIVA

Revisor 1	Revisor 2
Oscar García Arreola	Carlos Nava Quiroz
Título/Autoría	
Ninguno	El título es claro y directo, creo no requiere sugerencias adicionales
Resumen	
Mejorar la redacción y reducir el número de palabras	No hay observaciones al respecto.
Próposito del Estudio	
Ninguna	El artículo es teórico y de crítica por lo que no presenta aspectos como método y análisis de resultados. Sin embargo, la estructura de análisis y la manera de dirigirse al lector son fluidas y directas.
Introducción	
La información contenida en este apartado no tiene la suficiente solidez. Requiere el uso de referencias bibliográficas que den soporte a las ideas planteadas.	Al ser un artículo teórico no cuenta con hipótesis de investigación, sin embargo establece hipótesis de trabajo que son bien enfrentadas en la argumentación que realizan.



Revisor 1	Revisor 2
Método	
Es un ensayo	Todo este apartado no puede ser evaluado al ser el artículo teórico, hay que mencionar que a pesar de no ser el estudio empírico aporta más que muchos escritos que lo pretenden.
Resultados	
Ninguna	Los apartados no aplican, pero el análisis teórico metodológico va al centro o parte medular del problema y el análisis y crítica son acertados y precisos.
Discusión	
No se consigue consolidar los argumentos descritos en la introducción.	Las conclusiones -de los autores- se derivan de manera lógica de los argumentos que se desarrollan a lo largo del texto.
Conclusiones	
El autor no hace explícitas algunas de sus ideas.	Las conclusiones son claras, sin embargo podrían haber sido más extensas y enriquecedoras. No hay problema por la extensión.
Referencias	
Actualizar y ampliar las referencias.	Sin comentarios

