

Elaboración de criterios externos en el proceso de validación del inventario MIPS. Un estudio con grupos laborales ⁽¹⁾

External criteria in MIPS's validity process.
An study with work groups

ALEJANDRO CASTRO SOLANO ⁽²⁾

RESUMEN

Los expertos en psicología de las organizaciones consideran que las variables de personalidad son importantes predictores del rendimiento ocupacional. Las investigaciones en el área han utilizado de forma preponderante las aproximaciones analítico-factoriales (el modelo del Big Five, por ej.), existiendo pocos estudios que tomen como base modelos de personalidad teóricos-rationales. El modelo teórico de la personalidad de T. Millon y los instrumentos derivados de la teoría ofrecen importantes aportaciones al campo de la psicología aplicada en las organizaciones. El objetivo de este trabajo es verificar si las diferentes tareas ocupacionales realizadas por profesionales y administrativos son recogidas en las evaluaciones realizadas a través del MIPS. Los participantes eran 102 sujetos, varones y mujeres entre 26 y 71 años. 48 participantes eran profesionales y 50 eran administrativos. Se encontraron perfiles diferenciales de personalidad para cada grupo. El MIPS permite captar las diferencias individuales entre los estilos de personalidad de los grupos laborales estudiados.

Palabras clave

Estilos de personalidad, validación de instrumentos, psicología laboral.

(1) Mi más sincero agradecimiento a la Dra. María de los Ángeles Quiroga Estévez y a la Dra. María del Pilar Sánchez López, quienes revisaron las versiones preliminares de este manuscrito, proveyendo valiosos aportes y comentarios. Asimismo agradezco el aliento y el apoyo de la Dra. María Martina Casullo a mis tareas como investigador en el campo de la psicología de la personalidad.

(2) Profesor Adjunto de Psicoestadística de la Universidad del Salvador, Buenos Aires, Argentina. Investigador Adjunto del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad del Salvador. Dirección: Pringles 241 – Lanús (1824), Buenos Aires, Argentina. E-mail: alex1@cvtci.com.ar

SUMMARY

Industrial and Organizational psychologists consider that personality variables are very important in the prediction of work performance. Research have emphasized the use of Big Five approach underestimating other rational - theoretical models in the study of personality. Millon's personality model and its instruments offer an interesting approach to applied psychology research. The main goal is to verify if different occupational tasks are clearly identified in MIPS's profiles. Participants were 102 workers, males and females aged 26 th 71. 48 participants were qualified professionals and 50 were performing administrative chores. Differential profiles were found for each group. MIPS scores identify individual differences between personality styles in groups studied.

Key Words

Personality styles, test validity, organizational psychology.

Por largo tiempo ha existido una creencia general en que la evaluación de las variables de personalidad en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones era un pobre predictor del rendimiento ocupacional (Schmitt, Gooding, Noe y Kirsh, 1984), cuestionándosele a este tipo de evaluaciones su naturaleza ética, por discriminar a los postulantes en función de su “perfil psicológico” para la selección de determinados puestos de trabajo (Blinkhorn y Johnson, 1990). Sin embargo, la utilización de medidas de personalidad para la selección y evaluación de personal constituye una práctica extendida especialmente en Estados Unidos y en Europa (Salgado, 1997). Los autores en este campo consideran a las variables de personalidad como predictores de importantes aspectos del rendimiento ocupacional (Hogan, Hogan & Roberts, 1996, Ones, Viswesvaran y Smith, 1993). La dificultad de estas evaluaciones reside en que solo resultan válidas cuando podemos relacionar personalidad y algún criterio ocupacional de modo efectivo (Costa, 1996).

Muchos autores han realizado meta-análisis de trabajos que han relacionado personalidad y grupos laborales. En términos generales se han interpretado las investigaciones en relación con el modelo del Big-Five, aunque mucho de los trabajos incluidos en los meta-análisis no hayan tomado como modelo la teoría de los cinco grandes. Los principales hallazgos denotan:

- 1 Extroversión es un rasgo válido para todas aquellas ocupaciones que estén relacionadas con versatilidad y expresión oral (Costa, 1996). Es asimismo un predictor válido para la eficacia de la formación en gerentes y directivos

(Salgado, 1997). Junto con agradabilidad es un buen predictor para ocupaciones que requieran poner en juego habilidades personales como por ej. puestos de trabajo relacionados con ventas y con personal directivo (Barrick y Mount, 1991). Los autores señalan que es un rasgo importante para todas aquellas tareas en los que se requiera ser sociable, asertivo y gregario y es menos importante en aquellos trabajos menos cualificados.

- 2 Cultura es un predictor válido para casi todos los grupos laborales, ya que predice calidad de trabajo y competencia (Barrick y Mount, 1991; Costa 1996; Salgado, 1997)
- 3 Estabilidad emocional parece ser el mejor predictor para policías y personal directivo (Salgado, 1997). Los profesionales exhiben altas puntuaciones en neuroticismo, hallazgo contraintuitivo ya que parece que este grupo necesita “cultivar” estos rasgos para ser mas efectivo (Barrick y Mount, 1991). Los autores consideran que no es un buen predictor ya que en ámbitos laborales parece haber operado un proceso de autoselección de los participantes, razón por la cual no discriminaría entre los diferentes grupos.
- 4 Agradabilidad. Puntuarán alto todas aquellas personas que se comporten según lo esperado para ese puesto (Costa, 1996)

Como señalábamos, el problema consiste en las técnicas empleadas para realizar dichas evaluaciones. Cualquier instrumento utilizado en este campo, debe proporcionar una firme evidencia de que las puntuaciones obtenidas

nidas en el test son indicadores válidos y confiables de la conducta de la persona fuera de la situación de test (Hogan, Hogan y Roberts, 1996). Es decir, debe predecir la actuación del evaluado en el mundo real. Esto nos lleva al problema de la validez de los instrumentos como aspecto central en este área. Muchos instrumentos de personalidad aplicados a ámbitos laborales han demostrado su validez a través de la correlación con instrumentos que miden constructos similares, pero muy pocos han demostrado este requisito tomando en cuenta un criterio externo al mismo (Hogan y Hogan, 1995). Es decir, si intentamos predecir la ejecución de personas que realizan tareas administrativas por ej. debemos observar primero en las personas que actualmente se desenvuelven en esa tarea cuales son sus puntuaciones en un determinado test de personalidad, obtener un determinado perfil y desde allí inferir que tipo de configuración de personalidad es esperable para ese grupo de sujetos.

Muchos instrumentos al uso para la evaluación de la personalidad provienen de aproximaciones analítico-factoriales. Si bien existe un consenso en el mundo científico en relación con las cinco dimensiones descriptivas de personalidad empleadas (Big Five) se le ha criticado a este tipo de abordaje la falta de sustento teórico del mismo (Millón, 1997). Millón (1996) asevera que el problema de la taxonomía en personalidad no puede ser reducido a las diferencias manifiestas entre las personas. Considerar este postulado implica que aquellas personas que tienen conductas similares son iguales cuando en realidad pueden no serlo. Viceversa, personas con conductas aparentemente diferentes pueden tener la misma estructura de personalidad.

Aquello aparente y manifiesto es solo una faceta de la personalidad y se vuelve una base falsa para la construcción de una taxonomía. Al respecto, Loevinger (1957) afirmaba que aquellas técnicas de evaluación que tengan una base teórica firme refuerzan la validez interna de los instrumentos. Siguiendo estos postulados, Millon diseñó sus instrumentos como operativizaciones de su teoría de la personalidad, teoría de impacto cada vez más creciente en el campo de la personalidad normal y sus trastornos (Millón, 1969, 1981, 1990, 1996, 1997).

El inventario MIPS es un instrumento especialmente construido para la evaluación de la personalidad normal. Este instrumento, además de tomar en consideración las estrategias que las personas utilizan para manejarse con los demás, dimensiones tradicionalmente evaluadas en los inventarios de personalidad, toma en cuenta los ejes teóricos de la teoría de Millón (placer/dolor; activo/pasivo; si-mismo/Otro) en tanto metas motivacionales de las personas y aporta la novedad de evaluar los modos cognitivos de captación y procesamiento de información que las personas autoperiben (Millón, 1997). Millon entiende a la personalidad como estilos. Estos estilos de personalidad están representados, según el autor, en tres grandes ejes (metas motivacionales, modos cognitivos, relaciones interpersonales).

Estudios llevados a cabo por el autor del instrumento demostraron la validez y fiabilidad de la técnica en grupos de población general norteamericana y en estudiantes universitarios (Millón, 1997). Asimismo el autor enfatizó el uso del test en estudios de psicología aplicada, estudiando la validez del instrumento en grupos de reclutas de la fuerza

aérea, en selección y entrenamiento de policías y en el manejo de carrera de ejecutivos y gerentes de alto nivel (Millón, op.cit.). Otros estudios (Casullo y Castro Solano, 1999a) reseñaron el proceso de adaptación del inventario MIPS a población argentina, analizaron la validez transcultural del instrumento con muestras de población argentina y española, general y universitaria (Castro Solano, 1999; Díaz, Aparicio, Cárdenas, Dávila de León, Rodríguez y Sánchez López, 1997; Sánchez López, Díaz y Castro Solano, 1998) y analizaron la distorsión observada en las puntuaciones como resultado de aplicar la prueba en evaluaciones obligatorias (Casullo y Castro Solano, 1999b). Este último estudio dio como resultado que solo 4 escalas (perservación, individualismo, sistematización y reflexión) de las 24 se alteraban significativamente como consecuencia de administrar el instrumento en grupos de sujetos que debían ser sometidos a un proceso de evaluación psicológica obligatoria. Estos resultados indican que aquellas personas evaluadas a través del MIPS en ámbitos laborales interpretaban las experiencias en función de parámetros lógicos y objetivos, aplicando la lógica y la razón en sus interpretaciones de la realidad y asimilando la información nueva a esquemas previos de conocimiento. Al mismo tiempo, estas personas, se autopercebían como menos individualistas, registrando menos problemas personales que la población general.

En vista de los estudios comentados, sería 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 reali-

zan las personas están recogidas en las evaluaciones realizadas por el MIPS. Estos indicadores serían de utilidad toda vez que haya que realizar evaluaciones en ámbitos laborales y se deba reubicar o asignar determinadas personas a determinadas tareas, basados en aquellas características de su estilo de personalidad. Al respecto se diseñó la presente investigación que tiene como objetivo examinar las diferencias individuales entre los estilos de personalidad de profesionales y personal que realiza tareas administrativas dentro del ámbito de instituciones dependientes del estado de la Ciudad de Buenos Aires. En función de la teoría de la personalidad de T. Millon y la revisión bibliográfica efectuada sobre grupos laborales y personalidad, se formularon 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 con predominio de 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.

MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

Participantes

102 sujetos, 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. Se agruparon a los participantes según la tarea desempeñada en el puesto de trabajo. El criterio utilizado para agrupar a los sujetos según la tarea ocupacional fue realizado sobre la base de las categorías comúnmente reseñadas en investigaciones que hayan tenido como objetivo relacionar grupos ocupacionales y personalidad. Se consideró así un grupo constituido por personas que tuvieran titulaciones universitarias (profesionales) y otro grupo que realizaba tareas administrativas de diversa índole. Se tomó la decisión de clasificar por “familias de trabajo” que tuvieran tareas comunes (Schmidt, Hunter, Pearlman, 1981). Estos autores proponen la consideración de 5 grupos que realizan tareas semi-cualificadas para la consideración de los coeficientes de validez de diferentes pruebas psicológicas aplicadas en el ámbito laboral, tomándose la primera familia (integrada por secretarios, taquígrafos, archivistas, bibliotecarios, operadores de máquina fotocopadoras, etc.) Quedaron así delimitados 3 grupos, según las tareas desempeñadas:

Grupo 1, Profesionales) 48 participantes, el 47% del total de los participantes eran profesionales (29 varones - 60% - y 19 mujeres - 39% -). La edad promedio de este grupo era de 39,75 (DT=8.84). El mayor porcentaje de sujetos (64%) estaba dentro del rango 25 a 45 años y el 34% entre el rango de 45 a 65.

Es decir que se trata de un grupo de profesionales de mediana edad.

Grupo 2, Administrativos) 50 participantes. El 49 % realizaba tareas de oficina: secretarías, taquígrafos, archivadores, operadores de fotocopadoras y empleados de correo (27 varones - 54% - y 23 mujeres - 46% -). La edad promedio para este grupo era de 38,46 (DT=10.35). El mayor porcentaje de sujetos (70%) se hallaba dentro del rango 25 a 45 años. Un porcentaje menor (30%) tenía mas de 45 años.

El 3^{er}. grupo (4%) clasificaba a los sujetos que realizaban tareas administrativas y que se encargaban de la distribución y recepción de mensajes (Schmidt, Hunter, Pearlman, 1981). Quedaron encuadrados en este grupo 4 sujetos, por lo cual este grupo se eliminó. La muestra final era de 98 sujetos distribuidos en 2 grupos.

INSTRUMENTO

Inventario MIPS

Es un autoinforme que operativiza el modelo de personalidad de T. Millón (T. Millón, 1997), relevando los estilos de personalidad en población general, a través de 24 escalas bipolares-teóricas. El autor de la técnica demostró la validez y fiabilidad del instrumento en muestras de población general adulta norteamericana (Millon, op.cit.). La fiabilidad del instrumento en tanto evaluación de la consistencia interna en población general adulta Argentina alcanzó valores de 0.59 a 0.80, que indican una consistencia interna aceptable (Díaz et. al, 1997). En el mismo estudio se analizó la estructura factorial de la prueba, los autores demostraron que

emergía una estructura de 5 factores que explicaba el 76 % de la varianza de las puntuaciones. Esta estructura factorial verifica la matriz de constructos bipolares concebida por el autor. Otros estudios proveen validez al modelo teórico empleado, demostrando así que aquellos pares más adaptativos de las conductas interpersonales (pares b) correlacionaban positivamente con una mayor satisfacción con la vida y aquellos pares más desadaptativos correlacionaban negativamente (Castro Solano, 1999). La fiabilidad y validez de las puntuaciones en grupos de sujetos sometidos a evaluaciones no voluntarias, fue también analizada, observándose poca distorsión en las respuestas (Casullo y Castro Solano, 1999b).

PROCEDIMIENTO

La administración de las pruebas era obligatoria y a cada participante se le informó que sus resultados serían tratados de forma confidencial. Las evaluaciones fueron realizadas por 5 evaluadores a los que se les habían dado instrucciones por escrito y se les había entrenado previamente en la administración de inventarios de personalidad. La corrección de los resultados se realizó de forma automatizada mediante un programa estadístico diseñado *ad hoc*. El instrumento se administró junto con otras técnicas de evaluación colaterales. No se informó de los resultados a los participantes. Los perfiles obtenidos fueron reseñados en un informe que se entregó al personal gubernamental.

RESULTADOS

Se procedió en primer lugar a realizar un análisis exploratorio de los datos. Se comprobó que las puntuaciones de los sujetos en 10 de las 24 escalas del inventario MIPS eran asimétricas y no se distribuían normalmente. Por lo tanto se efectuó una transformación logarítmica de base 10 de aquellas escalas que no cumplieran el requisito de normalidad para corregir la asimetría. No obstante, tres escalas (5a -sensación-; 7a -sistematización- y 8a -retraimiento-) seguían manteniendo sus distribuciones con importantes sesgos, razón por la cual se las excluyó del análisis. Estas tres escalas están relacionadas con la tendencia a captar sólo datos objetivos del ambiente (sensación) y la tendencia a procesarlos sistemáticamente (sistematización) siguiendo sólo parámetros lógicos. La tercera escala (retraimiento) está relacionada con actitudes vacilantes, ansiosas, de repliegue general frente al mundo. La primera de ellas está relacionada con la tendencia a responder de modo favorable (deseabilidad social), sesgo atribuible a la aplicación del MIPS en entornos laborales (Casullo y Castro Solano, 1999b). En las tres escalas citadas se observan importantes sesgos en la asimetría ya que un alto porcentaje de sujetos (más de un 80%) respondió según la dirección de la misma (altas puntuaciones en sensación y en sistematización y puntuaciones bajas en retraimiento) por lo tanto la información que proveen estas escalas no son útiles para obtener perfiles diferenciales de personalidad entre grupos laborales. No obstante lo comentado, no se pierde información del MIPS al excluir del análisis las variables comentadas.

Con el propósito de establecer cuáles elementos del MIPS diferenciaban a ambos

grupos se llevó a cabo un análisis discriminante para obtener un perfil multivariado diferencial de ambos grupos. Los resultados obtenidos indicaron que solo una variable diferenciaba ambos perfiles. La variable era Discrepancia (conducta interpersonal) que explicaba solo un 6% de la varianza de las puntuaciones diferenciales entre ambos grupos. 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. Al no obtenerse el citado perfil diferencial se utilizó como estrategia el análisis de las combinaciones de elementos para investigar como estaban organizadas las variables de personalidad dentro de cada uno de los grupos estudiados, llevándose a cabo una análisis factorial de componente principales para aquellas variables del MIPS del grupo de profesionales y administrativos, según sigue:

Para el grupo de Profesionales

Una vez comprobado que la matriz de correlaciones era adecuada para este tipo de análisis (Test de esfericidad de Bartlett = 650,13, $p < 0.0001$) se llevó a cabo un análisis factorial de componentes principales. Se calculó asimismo el índice de adecuación muestral de Káiser Meyer Olkin obteniéndose un valor de 0,44, valor inferior al esperado. Se extrajeron 4 factores que explicaban el 73,5% de la varianza de las puntuaciones del MIPS para este grupo. Se efectuó una rotación ortogonal Varimax de los componentes. Los factores obtenidos son:

- Factor 1 (varianza explicada: 27%): *Independencia y capacidad de con-*

ducción / Dependencia y sumisión. Saturaban en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas: Modificación (0.88); Comunicatividad (0.84); Firmeza (0.79); Control (0.68) y Reflexión (0.59) y con altos pesos negativos las escalas: Acomodación (-0.69) y Concordancia (-0.44).

Las puntuaciones altas en este factor son características de personas muy activas, asertivas, con gran capacidad de mando y convicción para imponer sus propias ideas de forma carismática, observando una alta capacidad para conducir grupos de trabajo y obtener metas comunes. Las bajas puntuaciones son características de personas que se acomodan pasivamente a las situaciones, adaptándose a aquello que les sucede con alta dependencia y poca capacidad para imponer su criterio personal.

- Factor 2 (varianza explicada: 22%): *Alta/Baja Empatía.* Saturaban en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas: Protección (0.90); Afectividad (0.83) y Concordancia (0.81) y con altos pesos negativos la escala Individualismo (-0.65)

Las altas puntuaciones en este factor son características de personas muy cooperativas, con gran preocupación por aquello que les sucede a los demás, importándoles más la resonancia afectiva de las acciones humanas que la lógica del proceder. Aquellos más individualistas y que no toman en cuenta aquello que los demás sienten y piensan obtienen bajas puntuaciones.

- Factor 3 (varianza explicada: 16%): *Creatividad.* Saturan en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas Innovación (0.84) Intuición

(0.84) y Discrepancia (0.64) y con altos pesos negativos la escala conformismo (-0.66).

Las personas que obtienen puntuaciones elevadas en este factor son en extremo creativas, con gran capacidad de intuición e innovación. Son aquellos que ven soluciones nuevas a viejos problemas, apartándose de los procedimientos convencionales.

- Factor 4 (varianza explicada: 9%) *Neuroticismo / Estabilidad emocional*. Saturan en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas Preservación (0.81) Vacilación (0.78) e Insatisfacción (0.63) y con altos pesos negativos la escala Apertura (-0.84).

Este es un componente generalizado de desajuste psicológico. Los que obtienen puntuaciones elevadas en general son pesimistas, malhumorados, inseguros, ansiosos e insatisfechos. Las bajas puntuaciones son indicadores de ajuste psicológico.

Para el grupo de Administrativos

Una vez comprobado que la matriz de correlaciones era adecuada para este tipo de análisis (Test de esfericidad de Bartlett = 791,06, $p < 0.0001$; Índice Káiser Meyer Olkin = 0,72) se llevó a cabo un análisis factorial de componentes principales. Se extrajeron 4 factores que explicaban el 78% de la varianza de las puntuaciones del MIPS para este grupo. Se optó por efectuar una rotación ortogonal Varimax de los componentes. Los factores obtenidos son:

- Factor 1 (varianza explicada: 36%) *Innovadores / Conservadores*. Saturan en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas Apertura

(0.88), Firmeza (0.82), Modificación (0.66), Comunicatividad (0.65) y Extroversión (0.62) y con altos pesos negativos las escalas Acomodación (-0.85), Vacilación (-0.81), Sometimiento (-0.81) e Introversión (-0.64)

Las personas que obtienen altas puntuaciones en este factor son aquellas personas muy optimistas y seguras de si mismas, con alta capacidad para modificar los obstáculos que les impone el medio. Como característica conductual estas personas tienen buenas habilidades sociales, son seguras de si mismas, actúan con decisión y esperan que los demás les reconozcan sus cualidades personales. Prefieren captar los datos externos a los internos. Las bajas puntuaciones son características de personas pasivas, dependientes, sumisas, pesimistas y con alto repliegue en si mismas.

- Factor 2 (varianza explicada: 18%) *Discrepancia / Afabilidad*. Saturan en este factor con altos pesos positivos las escalas Discrepancia (0.82) Individualismo (0.74) Insatisfacción (0.69), Reflexión (0.65) y Control (0.65) y con altos pesos negativos la escala Concordancia (-0.59)

Las personas que obtienen altas puntuaciones en este factor son aquellas que siempre tratan de imponer su propio punto de vista, que están disconformes con las normas y con el modo en que se hacen las cosas. En general piensan que no se reconocen sus méritos. Son intransigentes y tercas. Es el típico empleado problema. Las bajas puntuaciones en este factor están relacionadas con características de afabilidad y cooperación.

- Factor 3 (varianza explicada: 13%) *Estrategias no convencionales*. Saturan en este factor con altos pesos factoriales positivos las escalas Innovación (0.87) e Intuición (0.81).

Altas puntuaciones en este factor caracterizan a las personas que buscan ideas y soluciones nuevas, confiando en su propia capacidad intuitiva.

- Factor 4 (varianza explicada: 11%) *Aceptación de lo establecido*. Saturan en este factor con altas puntuaciones factoriales positivas las escalas Protección (0.88), Afectividad (0.77) y Conformismo (0.73).

Obtienen altas puntuaciones aquellas personas que dependen de las opiniones de los demás para establecer sus propios juicios, altamente convencionales, ordenadas y cooperativas, con gran aceptación de las normas y la autoridad.

Análisis de perfiles

Una vez realizados los análisis factoriales para ambos grupos, se obtuvieron puntuaciones factoriales para cada uno de ellos y se realizó un análisis de “clusters” de perfiles con el propósito de analizar la variabilidad de los perfiles de personalidad de administrativos y profesionales.

Para el grupo de profesionales la mejor solución encontrada fue la de dos clusters, de 16 y de 18 personas cada uno. En términos generales el factor 2 y el 3 no discriminaban entre ambas agrupaciones (Empatía y Creatividad). Solo diferenciaban a estos dos grupos el factor 1 (Alta Capacidad de Conducción/Dependencia; $F(1, 32) = 5.99, p < 0.05$) y el factor 4 (Neuroticismo/Estabilidad emocional; $F(1, 32) = 26.20, p < 0.001$). El

subgrupo que formaba el “cluster” 1 tenía altas puntuaciones en el factor 1 y altas en el 4. Es decir, es un grupo con alta capacidad de conducción, pero con un alto componente neurótico. Este grupo estaba integrado en su mayoría por varones (78%), la mitad estaba integrado por adultos jóvenes de 25 a 35 años y la otra mitad por profesionales de 35 a 45 años. El segundo grupo tenía bajas puntuaciones en el factor 1 y bajas en el 4. Es decir, si bien era un grupo con pocas habilidades para imponer su criterio y conducir personal era mucho más estable emocionalmente. Este grupo estaba integrado en su mayor parte por mujeres (63%) de mediana edad, entre 35 y 55 años (75%).

Para el grupo de los administrativos la mejor solución encontrada era la de tres “clusters” que agrupaban los sujetos en tres partes proporcionales (dos de 13 participantes y uno de 15). En líneas generales el factor 3 (Estrategias poco convencionales) no discriminaba entre las agrupaciones efectuadas. Diferenciaban a estos tres grupos los factores 1 (Innovación/Conservación; $F(1, 39) = 17.13, p < 0.001$), 2 (Discrepancia/Afabilidad; $F(1, 39) = 17.20, p < 0.001$) y 3 (Aceptación de lo establecido; $F(1, 39) = 9.65, p < 0.001$).

El grupo 1 tenía bajas puntuaciones en el factor 1, altas en el 2 y en el 4. Es decir, que se trata de un grupo que en extremo conservador, en general es muy insatisfecho, tiene un alto grado de pesimismo, pero puede aceptar las normas de la autoridad y de la empresa. El 54% tenía estudios universitarios completos y eran personas mayores de 45 años. Se repartían casi por igual varones y mujeres.

El grupo 2 al igual que el anterior tenía bajas puntuaciones en el factor 1, bajas en el 2 y bajas en el 4. Es decir, se trata de un grupo en el que también predomina la tendencia a conservar viejos esquemas y alta Insatisfacción, es un poco más afable, pero no acepta lo establecido. Este grupo está integrado por adultos jóvenes y de mediana edad (67% de 25 a 45 años), más de la mitad (54%) tenía estudios universitarios completos y en su mayoría eran varones (69%).

El grupo 3 es el más Innovador. Obtiene altas puntuaciones en el factor 1, altas en el 2 y bajas en el 3. Es decir, se trata de un grupo de personas con alta capacidad para innovar, que tiende a ser poco afable y con poca aceptación de lo establecido. Este grupo estaba integrado por adultos jóvenes (60% de 25 a 35 años), casi todos tenían estudios universitarios completos (93%). El 60% eran mujeres y el 40% varones.

DISCUSIÓN

La principal conclusión de este estudio es la existencia de estilos diferenciales de personalidad para cada grupo ocupacional considerado. Las evaluaciones obtenidas a través del inventario MIPS producen combinaciones de elementos diferenciales según las diferentes tareas ejecutadas por cada uno de los participantes, por lo tanto se encontró una organización de personalidad diferente para cada grupo laboral estudiado.

El inventario MIPS parece captar las diferencias individuales entre los estilos de personalidad de los grupos ocupacionales considerados, resultando un instrumento útil para la evaluación de personas en ámbitos laborales. Los resultados obtenidos están en la misma línea de los obtenidos por Millon

(1997) en estudios de psicología aplicada. El autor encontró que el MIPS podía identificar las habilidades requeridas por profesionales que realizaban funciones gerenciales: análisis estratégico, resolución interactiva de problemas, defensa y comunicación oral. En otro estudio (Millon, 1997) en el que se evaluó personal que realizaba tareas menos cualificadas se encontró que las puntuaciones en Apertura y Modificación eran menores que para el perfil de gerentes y que las conductas relacionadas con actitudes respetuosas, cooperativas y sumisas eran la norma para este grupo.

Respecto del grupo de profesionales evaluados existen dos estilos de liderazgo diferenciales. El primero está caracterizado por una alta asertividad y buena capacidad de dirección, pero con alto coste emocional, siendo este perfil más característico de los varones. Este perfil es generalmente el más usual en los entornos laborales y es el perfil reseñado por la bibliografía sobre personalidad y grupos profesionales (Barrick y Mount, 1991). El segundo estilo, más característico de las mujeres consiste en un estilo de dirección menos autocrático que toma siempre en cuenta a los demás en sus decisiones. Este perfil es mucho menos asertivo que el primero y está en la línea de la definición de liderazgo como un proceso de influencia interpersonal más basado en la persuasión que en la imposición (Hogan, Curphy y Hogan, 1993). Si retomamos la predicción efectuada, podemos decir que el estilo de personalidad esperado está más en relación con los varones, donde se cumple ampliamente.

Respecto del grupo de administrativos podemos observar que aquél grupo más innovador y creativo es el de las personas más

jóvenes, en su mayoría universitarios y el grupo más conservador el de personas mayores. El coste de obtener soluciones nuevas y creativas es la poca aceptación de los procesos y normas establecidos. Al mismo tiempo, el aceptar “al pie de la letra” las normas de la institución supone un coste también. Son personas que aceptan más y que al mismo tiempo innovan mucho menos. En suma, son más mediocres. El estilo de personalidad esperado según la predicción efectuada para

este grupo es este último, el del administrativo que acepta sin más las indicaciones de sus superiores.

En vista de los hallazgos del presente estudio el instrumento MIPS se vislumbra como un instrumento apto y útil para su aplicación en entornos laborales toda vez que se deba efectuar una predicción en función de las características de personalidad de los evaluados.

Otros estudios deberán tomar en cuenta cuál estilo es mejor para cada cultura organizacional

considerada. Asimismo sería de utilidad contar con parámetros objetivos respecto del rendi-

miento o la adecuación al puesto de trabajo de cada uno de los perfiles comentados, para así

en cualquier tarea de reubicación laboral o selección de personal se localicen solamente aque-

llos personas más convenientes a las necesidades de determinados puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrick, M., Mount, M. (1991). "The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, 44, 1-26
- Blinkhorn, S., Jonhson, C. (1990). "The insignificance of personality testing", *Nature*, 348, 671-672
- Castro Solano, A. (1999). *Diferencias Individuales en la estructuración de los objetivos de vida, la percepción del binestar y los estilos de personalidad en estudiantes universitarios españoles*. Memoria de Licenciatura. Universidad Complutense de Madrid. Manuscrito no publicado.
- Casullo, M., Castro Solano, A. (1999a). *Assessing personality Styles. Argentine Studies on MIPS*. – remitido para su publicación –
- Casullo, M., Castro Solano, A. (1999b). *M.I.P.S.' (Millon Index of Personality Styles) response bias in obligatory assessments*. – remitido para su publicación –
- Costa, P. (1996). "Work and Personality: Use of the NEO-PI-R in Industrial/Organizational Psychology", *Applied Psychology: An international Review*, 45 (3), 225-241
- Díaz Morales, J., Aparicio García, M., Cárdenas Montejo, M., Dávila de León, C., Rodríguez González, J., Sánchez López, M^a P. (1997). *Relaciones entre satisfaccion vital y variables de personalidad: la medida de la personalidad a través del MIPS*. 1^{er}. Congreso de la Sociedad Española para el estudio de las diferencias individuales, Madrid.
- Hogan, R., Curphy, G., Hogan, J. (1993). *What we know about leadership: Effectiveness and personality*. Trabajo presentado en la Convención anual de la Society of Industrial and Organizational Psychology. San Francisco (citado por Millon, 1997).
- Hogan, R., Hogan J. (1995). *Hogan Personality Inventory Manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R., Hogan, J., Roberts, B. (1996). "Personality measures and employment decision. Questions and answers", *American Psychologist*, 51 (5), 469-477
- Loevinger, J. (1957). "Objective tests as instruments of psychological theory", *Psychological Reports*, 3, 635-694 (citado por Millon, 1997)
- Millon, T. (1969). *Psicopatología Moderna*. Buenos Aires: Salvat
- , (1981). *Disorders of personality: DSM-III, Axis II*. New York: Wiley
- , (1990). *Toward a new personology: An evolutionary model*. New York: John Wiley and sons.
- , (1997). *Inventario Millon de Estilos de Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- , (1996). *Disorders of Personality*. New York; Wiley & Sons.
- Ones, D., Viswesvaran, C., Schmidt, F. (1993). "Comprehensive meta-analysis of integrity test validation: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance", *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703
- Salgado, J. (1997). "The five factor Model of personality and job performance in the European Community", *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 30-43