



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL
ESTILO DEL PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES
DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UAP-FILIAL
TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017.**

Presentado por:

Bach. Marilia Tapia Gallegos

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TACNA-PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mis padres quienes siempre me han guiados para llegar a ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas,
su docentes y mis compañeros
de estudio, quienes me
orientaron para lograr ser una
buena profesional.

RESUMEN

La investigación buscó determinar los rasgos de personalidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017. Para ello se realizó un estudio no experimental de diseño transversal de tipo correlacional-causal. Se utilizaron como instrumentos el test de 16 factores de personalidad de Cattell y el Test de Pensamiento Creativo de FourSight. El levantamiento de datos permite afirmar que en la muestra estudiada el nivel regular es el que predomina en los dieciséis rasgos de personalidad estudiada. De la misma manera se pudo establecer que el tipo de pensamiento creativo que predomina en los estudiantes es el implementador (27%), seguido del clarificador (25%), luego predomina el ideador (15,3%) y finalmente el desarrollador (12.3%). La prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) halló relación entre el tipo de pensamiento creativo clarificador y los rasgos de calidez ($p=,041$), intelecto ($p=,002$), imaginación ($p=,00$) y perfeccionamiento ($p=,02$). También se halló que el tipo de pensamiento creativo ideador se relaciona con el rasgo de la personalidad de imaginación ($p=,019$), autoestima ($p=,004$), complejidad ($p=,024$) y perfeccionamiento ($p=,040$). Así mismo, se halló que el tipo de pensamiento creativo desarrollador se relaciona con el rasgo de la personalidad de calidez ($p=,034$). Finalmente, se pudo hallar que el tipo de pensamiento creativo implementador se relaciona con el rasgo de la personalidad de calidez ($p=,002$), intelecto ($p=,007$), gregarismo ($p=,031$), amigabilidad ($p=,003$), sensibilidad ($p=,001$), imaginación ($p=,045$), apertura ($p=,045$), complejidad ($p=,015$), perfeccionamiento ($p=,030$) y calma ($p=,030$).

Palabras clave: rasgos de personalidad, pensamiento creativo.

ABSTRACT

The research sought to determine the personality traits of the students of the Professional School of Business and International Business of the UAP-Tacna Branch, in 2017. For this purpose, a non-experimental cross-sectional causal-type study was carried out. The Cattell 16 personality factors test and the FourSight Creative Thinking Test were used as instruments. The data collection allows to affirm that in the studied sample the regular level is the one that predominates in the sixteen personality traits studied. In the same way it was possible to establish that the type of creative thinking that predominates in the students is the implementer (27%), followed by the clarifier (25%), then the ideator (15.3%) and finally the developer (%). The Pearson Chi-square test (X^2) found a relationship between the type of creative clarifying thinking and the warmth traits ($p = .041$), intellect ($p = .002$), imagination ($p = .00$), and refinement ($p = 0.02$). It was also found that the creative thinking type is related to the personality trait of imagination ($p = .019$), self-esteem ($p = .004$), complexity ($p = .$). Likewise, it was found that the creative thinking type of developer is related to the character trait of warmth ($p = .034$). Finally, it was possible to find that the type of creative thinking implementer is related to the personality trait of warmth ($p = .002$), intellect ($p = .007$), gregarism ($p = (P = 0.030)$), complexity ($p = .015$), refinement ($p = .030$) and calmness ($p = 030$).

Key words: *personality traits, creative thinking.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1. 1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivos generales	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación del estudio	6
a. Naturaleza.....	6
b. Magnitud	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes del estudio.....	9
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. La personalidad	10
2.2.1.1. Conceptos y definición de personalidad.....	10
2.2.1.2. Perspectiva Nomotética de la Personalidad:.....	16
2.2.1.3. Perspectiva Ideográfica de la Personalidad:.....	17
2.2.1.4. Una perspectiva integradora de la personalidad.....	19
2.2.1.5. Rasgos de personalidad	22
2.2.1.6. Personalidad frente al carácter:	23
2.2.1.7. Personalidad frente al temperamento:	24
2.2.1.8. Modelo de personalidad de Theodore Millon:	25
2.2.1.9. Mips (inventario Millon de estilos de personalidad).....	34
2.2.1.10. Estructura de las escalas del MIPS:	34
2.2.1.11. Las escalas metas motivacionales:.....	35
2.2.1.11.1 Las escalas de Modos Cognitivos:.....	37
2.2.1.11.2 Esta escala presenta cuatro bipolaridades, que son las siguientes.....	38

2.2.1.11.3. Las escalas de Conductas Interpersonales:	39
2.2.1.11.4. Escalas de validez del inventario:	42
2.2.1.11.5. Las escalas de 16 factores de personalidad	42
2.2.1.12. Origen teórico y empírico:	43
2.2.1.13. Los factores de la personalidad de Cattell:	44
2.2.1.14. Factores básicos:	45
2.2.1.14.1. Factores de segundo orden	49
2.2.1.15. Aplicación del instrumento de personalidad de 16 Pf:	51
2.2.1.15.1. Aplicación:.....	52
2.2.1.15.2. Diligenciamiento:.....	53
2.2.1.15.3. Interpretación:	53
2.2.1.15.4. Factores básicos:.....	53
2.2.1.15.5. Factores de segundo Orden:	54
2.2.1.16. Confiabilidad y validez:	55
2.2.1.17. Recurso Humano:	57
2.2.1.18. Teoría del capital humano:.....	57
2.2.1.19. Teorías de motivación:.....	59
2.2.1.20. Teoría de las necesidades secundarias (David McClelland).....	60
2.2.1.20.1. La Inteligencia generadora de ideas.	61
2.2.2. El pensamiento	63
2.2.2.1. El pensamiento creativo.....	64
2.2.2.2. La creatividad.....	65
2.2.2.3. Aspectos de la creatividad	66
2.2.2.4. Teoría del pensamiento creativo	67
2.2.2.5. Formación técnica o profesional del capital humano	68
2.2.2.6. Modelo General de gestión por competencias como soporte	69
2.2.2.7. Vinculación con competitividad	70
2.2.2.8. El cuestionario FourSight de pensamiento creativo	71
2.2.2.9. Análisis de la aplicación FourSight de pensamiento creativo.....	73
2.3. Definición de términos	75

2.4. Hipótesis	75
2.5. Variables	75
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	75
2.5.1.1. Definición conceptual de la variable rasgos de personalidad:.....	75
2.5.1.2. Definición conceptual de la variable pensamiento creativo:.....	75
2.5.2. Definición operacional de la variable	75
2.5.2.1. Definición operacional de la variable personalidad	75
2.5.2.2. Definición operacional de la variable pensamiento creativo.....	76
2.5.3. Operacionalización de la variable	76
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	78
3.1 Tipo y nivel de investigación	78
3.2 Descripción del ámbito de la investigación	79
3.3 Población y muestra	79
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	82
3.5 Validez y confiabilidad del instrumento	82
3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos.....	82
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	83
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	83
5.1.1. Validez	83
5.1.2. Confiabilidad	83
5.2. Resultados de la variable “Rasgos de personalidad”	89
5.2. Resultados de la variable “Pensamiento creativo”	96
5.3. Prueba de hipótesis	98
5.3.1. Pruebas de X^2 entre los rasgo de la personalidad y el pensamiento creativo.	98
5.3.2. Pruebas de X^2 entre los factores de la personalidad y el pensamiento creativo.	113
5.3.3. Compilación de relaciones encontradas.	119
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	121
5.1. Discusión con los objetivos específicos de la investigación.....	121

5.2. Discusión con la hipótesis de la investigación	122
5.3. Discusión con los antecedentes de la investigación	122
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES.....	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Modelo 4 x 2 de T. Millon	31
Tabla 2. Modelo 5 x 2 de T. Millon	32
Tabla 3. Operacionalización de la variable personalidad	76
Tabla 4. Operacionalización de la variable pensamiento creativo	77
Tabla 5. Análisis de varianza del instrumento " <i>Foursight</i> "	83
Tabla 6. Análisis de varianza del instrumento " 16PF-IPIP"	85
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad.....	89
Tabla 8. Baremos de los niveles de los rasgos de personalidad	90
Tabla 9. Niveles de los rasgos de personalidad	92
Tabla 10. Factores de personalidad.....	95
Tabla 11. Baremos de los rasgos de pensamiento creativo.	96
Tabla 12. Niveles de los rasgos de pensamiento creativo.	97
Tabla 13. Tipo de pensamiento creativo.	98
Tabla 14. Prueba de X^2 entre el rasgo de "calidez" de la personalidad y el pensamiento creativo.....	99
Tabla 15. Prueba de X^2 entre el rasgo de "intelecto" de la personalidad y el pensamiento creativo.....	99
Tabla 16. Prueba de X^2 entre el rasgo de "estabilidad" de la personalidad y el pensamiento creativo.	100
Tabla 17. Prueba de X^2 entre el rasgo de "estabilidad" de la personalidad y el pensamiento creativo.	101
Tabla 18. Prueba de X^2 entre el rasgo de "gregarismo" de la personalidad y el pensamiento creativo.	102
Tabla 19. Prueba de X^2 entre el rasgo de "obediencia" de la personalidad y el pensamiento creativo.	103
Tabla 20. Prueba de X^2 entre el rasgo de "amigabilidad" de la personalidad y el pensamiento creativo.	104
Tabla 21. Prueba de X^2 entre el rasgo de "sensibilidad" de la personalidad y el pensamiento creativo.	105

Tabla 22. Prueba de X^2 entre el rasgo de “confianza” de la personalidad y el pensamiento creativo.	106
Tabla 23. Prueba de X^2 entre el rasgo de “imaginación” de la personalidad y el pensamiento creativo.	107
Tabla 24. Prueba de X^2 entre el rasgo de “apertura” de la personalidad y el pensamiento creativo.	108
Tabla 25. Prueba de X^2 entre el rasgo de “autoestima” de la personalidad y el pensamiento creativo.	109
Tabla 26. Prueba de X^2 entre el rasgo de “complejidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.	110
Tabla 27. Prueba de X^2 entre el rasgo de “sociabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.	111
Tabla 28. Prueba de X^2 entre el rasgo de “perfeccionismo” de la personalidad y el pensamiento creativo.	112
Tabla 29. Prueba de X^2 entre el rasgo de “calma” de la personalidad y el pensamiento creativo.	113
Tabla 30. Prueba de X^2 entre el factor de “extraversión” de la personalidad y el pensamiento creativo.	114
Tabla 31. Prueba de X^2 entre el factor de “amabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.	115
Tabla 32. Prueba de X^2 entre el factor de “responsabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.	116
Tabla 33. Prueba de X^2 entre el factor de “estabilidad emocional” de la personalidad y el pensamiento creativo.	117
Tabla 34. Prueba de X^2 entre el factor de “cultura” de la personalidad y el pensamiento creativo.	118
Tabla 35. Compilación de resultados entre rasgos de personalidad y pensamiento creativo.	119
Tabla 36. Compilación de resultados entre rasgos de personalidad y pensamiento creativo.	120

INTRODUCCIÓN

La investigación determinar los rasgos de personalidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017. Para ello se realizó una investigación no experimental de diseño transversal de tipo correlaciona-causal que se desarrolló a lo largo de cinco capítulos.

En el primer capítulo se planteó el problema así como los interrogantes que guiaron la investigación, de la misma manera se detalló la justificación, objetivos, conceptos básicos y los antecedentes que se han encontrado para la investigación.

En el segundo capítulo se ha descrito el fundamento teórico que respalda la investigación, en él se detalló lo referente a la teoría sobre la personalidad y el pensamiento creativo.

En el tercer capítulo se explicó en marco metodológico de la investigación, en él se puede encontrar la hipótesis de investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos que sirvieron para la recolección de datos.

En el cuarto capítulo se expusieron los resultados hallados luego del levantamiento de la información. Estos se desarrollaron a través de tablas.

Finalmente, en el quinto capítulo se puede hallar la discusión, conclusiones y recomendaciones que se han obtenido producto del desarrollo de la investigación.

Estamos seguros que el trabajo que tienen en sus manos contribuirá en el entendimiento de una problemática que actualmente se vive en el desarrollo del emprendimiento por parte de los estudiantes universitarios.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. 1. Planteamiento del problema

En la actualidad el panorama que genera la Globalización es dinámico, desafiante y cambiante para las economías del mundo; uno de los efectos, se ha manifestado en el ámbito del empleo ha sufrido cambios drásticos como: Alta Rotación de empleos, Subempleo, precariedad de empleos. En donde el Perú no ha quedado exento de estos cambios, los cuales han sido exigencias populares en cada Plan de Gobierno. Se muestra como un país con cifras macroeconómicas importantes, pero no existe el famoso “chorreo económico” traducido en oportunidades de empleo y la reducción de la pobreza y el incremento de empleos.

Es así que el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) aumentó, al mismo tiempo que los ingresos, impulsados por el crecimiento de la economía, mostraron mejorías para los trabajadores.

Sin embargo, este incremento de empleos no se ha desarrollado paralelamente con el desarrollo de empleo formal que garantice una buena calidad de vida. Es así que de acuerdo a Pablo Lavado (RPP Noticias, 2016), profesor de Economía de la Universidad del Pacífico, comenta que: “El 40% de la población económicamente activa (PEA) no está trabajando en las actividades para las que se prepararon profesionalmente”, esta situación nos muestra lo complejo del problema que tienes raíces

estructurales. Otro dato alarmante es el que se reveló en la última Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del 2015, que evidenció que los ingresos que menos han aumentado en los últimos diez años son los de los trabajadores con educación superior. Ello muestra una realidad el divorcio entre la Universidad y la empresa, no respondiendo a una realidad cambiante con carreras profesionales que se mueven en esa dinámica: “La tendencia de las carreras más demandadas por las empresas se mantiene en el tiempo, y al parecer está dado porque las organizaciones buscan perfiles más versátiles que se puedan adaptar y desempeñar en distintas áreas”, indicó Ernesto Velarde, country manager de Trabajando.com Perú.

Esto nos revela que a pesar de los años en las aulas dedicados a una carrera profesional, el trabajo que realiza un alto porcentaje de jóvenes egresados no es formal y peor aún, no está cumpliendo las expectativas del nivel de vida que esperaron tener luego de culminar sus estudios. Según el Boletín Socio Económico Laboral de noviembre del 2013 elaborado por el Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de la Región de Tacna, el análisis por categoría ocupacional mostró que 40.8% de profesionales, técnicos y empleados trabajan de manera informal, es decir, sin el reconocimiento de beneficios sociales que le permitan el desarrollo personal.

Para combatir la problemática, desde las aulas universitarias se fomenta el emprendimiento como la mejor alternativa de trabajo, concientizando a los jóvenes sobre la importancia de hacer empresa y cumpliendo con las formalidades que las leyes peruanas exigen.

Como egresada de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP-Filial, se ha logrado identificar en varias oportunidades casos de estudiantes, que se suman al porcentaje de fracasos en las iniciativas empresariales. Varios de esos fracasos los ha

colocado en una situación tan críticas que pasaran muchos años antes de que puedan recuperar la inversión perdida.

De acuerdo a lo analizado e identificado a partir de experiencias sobre emprendimiento; muchos de ellos carecían de un pensamiento creativo al momento de afrontar las dificultades que se les presentaban durante la puesta en marcha de su negocio y, sumado a ello, se pudo notar que los resultados eran distintos para aquellos que tenían rasgos de personalidad más extrovertidos.

Estas observaciones en los éxitos y fracasos de los emprendimientos de mis compañeros de aula nos han llevado a la interrogante de saber si la personalidad que presentan tiene relación con su estilo de pensamiento creativo. De ser probada esta relación, se podría implementar desde las aulas, nuevas formas de incentivar el emprendimiento, pero esta vez, aprovechando las diferentes personalidades de los estudiantes lo que aumentaría las posibilidades de éxito en los proyectos empresariales que emprendan lo que beneficiará no solo a ellos sino al país.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre los rasgos de personalidad y el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Establecer la relación entre los rasgos de personalidad y el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar los rasgos de personalidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.
- b. Determinar el estilo de pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- filial Tacna, año a2017.

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación, se justifica por las siguientes razones:

a. Naturaleza

La naturaleza del problema es un recurrente en nuestra realidad empresarial marcados por cambios bruscos en los niveles de competitividad, que genera con mayor incidencia el uso de herramientas innovadoras y creativas de manera constante, lo cual asegurará el tiempo de la vida de la misma.

b. Magnitud

Se observa que los problemas de aprendizaje y desarrollo profesional en el ámbito creativo e innovador; aspectos exigentes en el ámbito laboral y dejan entrever el divorcio en el binomio Universidad – Empresas lo cual genera efectos en desempleo, subempleo o empleos precarios. Este hecho es un indicador de la magnitud del problema y la urgencia de buscar alternativas de solución adecuada.

c. Trascendencia

Esta investigación marcará un punto de partida para establecer lineamientos claros que deberán ser compartidos para futuras Jornadas de Autoevaluación y Reformas de la Malla Curricular, lo cual beneficiará a los futuros profesionales en el la Inserción Laboral.

d. Viabilidad

La puesta en marcha del tema de investigación, puntualiza su viabilidad en aspectos como: Disponibilidad de Recursos, población vulnerable (estudiantes de la muestra) y compromiso de las autoridades universitarias de la universidad para brindar información.

e. Metodológica

De acuerdo al recojo de información solo se han identificado Proyectos de Investigación enmarcados en ese ámbito de Calidad Educativa exigido por el Modelo de Licenciamiento aprobado mediante *Resolución de Consejo Directivo N° 006-2015-SUNEDU/CD* del 13 de noviembre del 2015, el cual tiene por finalidad la verificación del cumplimiento de las Condiciones básicas de Calidad (CBC).

f. Social

Los resultados obtenidos de la ejecución del presente proyecto de investigación, servirán a las autoridades, docentes, alumnos de la Universidad, estudiantes de Educación (futuros docentes) y a otros interesados en el tema; por tanto a la comunidad universitaria.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación estuvo limitada por la disposición de los docentes para permitir el ingreso de las aulas para realizar las encuestas, así como también la buena disposición de los estudiantes para llenar los cuestionarios

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Se ha buscado en las bibliotecas y repositorios digitales locales pero no se ha podido hallar tesis referidas al tema de investigación, sin embargo se ha podido hallar las siguientes tesis a nivel internacional.

La primera es la investigación de Piguave, V. (2014) de Ecuador que se titula “Importancia del desarrollo de la creatividad para los estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial desde el proceso de enseñanza-aprendizaje”, en ella concluye que existen deficiencias en el desarrollo de la creatividad desde el proceso de enseñanza aprendizaje, las mismas que “influyen negativamente en el desempeño profesional de los egresados. Existen diversas acciones didácticas por parte de los profesores para estimular la creatividad de los estudiantes, pero de forma aislada, espontánea, sin una fundamentación científica y, por tanto, sin ningún impacto formativo en los estudiantes”. En este estudio se identifica aspectos importantes en el ámbito metodológico que ampliarán la investigación.

Así mismo, se ha encontrado la investigación realizada por González.L (2015), titulada “Efecto de la cátedra creatividad e innovación para el emprendimiento en el desarrollo de habilidades creativas de estudiantes de Ingeniería de Alimentos de la Universidad de Caldas” en la Colombia. En ella concluye que el desarrollo de habilidades de creatividad e innovación para el emprendimiento ocasiona efectos positivos en las

habilidades creativas de los estudiantes que la cursan”. Es importante mencionar que en las actividades previas a este estudio se debatió con el docente asesor estas líneas de investigación para ampliar el horizonte del trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La personalidad

2.2.1.1. Conceptos y definición de personalidad

Definir la personalidad es tal vez una de las tareas más difíciles dentro de la ciencia psicológica. Muchos son los teóricos que han intentado, desde diversas corrientes, conformar una definición que abarque todos los aspectos posibles, pero no existe una definición de personalidad que sea comúnmente admitida por quienes, dentro de la psicología científica, se han dedicado y se dedican a su estudio (Chico, 2016).

Desde el punto de vista etimológico parece muy próximo al concepto latinomedieval de personalistas, pero, por otra parte, este término se deriva del concepto clásico latino de persona. Originalmente persona hacía referencia a las máscaras que utilizaban los actores en la comedia. Es la apariencia exterior; es la máscara que uno lleva puesta, acorde con el contexto en que se sitúa. Esta significación hace referencia a algo superficial, externo y que se utiliza para dar una imagen. Estamos, pues, haciendo referencia a las características externas y visibles, a los aspectos de nosotros que los demás pueden observar. De esta manera, una definición de personalidad haría referencia a la impresión que damos a los otros; es decir, lo que parecemos ser.

Pero podríamos preguntar: ¿Es eso a lo que nos referimos cuando hablamos de personalidad? ¿La palabra personalidad hace referencia únicamente a la máscara que llevamos y a los diferentes papeles que desempeñamos?

No cabe duda de que cuando hablamos de personalidad hacemos referencia a todo un conjunto de características, como son: sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, estamos haciendo referencia a los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones, distinguiendo a un individuo de cualquier otro, haciéndole diferente a los demás. La personalidad de cada individuo persiste a lo largo del tiempo y en distintas situaciones y hace diferentes a las personas Bermúdez (2000).

Hablar de personalidad nos centra a un estudio muy antiguo y complejo con una data de estudio de los últimos 2.000 años. El primer concepto se centra en hablar acerca de los tipos de perfiles psicológicos causados, en parte, por un equilibrio entre sustancias biológicas: sangre, flema, bilis amarilla y bilis negra. El equilibrio entre estos cuatro “humores” creó un conjunto de tipos de personalidad. Galeno nombró cuatro de estos tipos: sanguíneo, melancólico, flemático y colérico (Kagan, 2007).

Contrario a esta posición, Yosida (1974) comenta que los antiguos chinos creían que existía un equilibrio entre tipos de energía, en lugar de humores corporales. Debido a los cambios que experimentaba la energía, los comportamientos y estados de ánimo de una persona no podían ser permanentes. En tal sentido, los orientales no tenían interés como los griegos en postular tipos de personalidad.

Según Dols (2007) asevera que los árabes tradujeron los escritos de Galeno y tomaron sus ideas con mínimos cambios. Un tratadista árabe del siglo XI, Ibn Ridwan, concluyó que la impulsividad y la timidez de los egipcios se debía a un desequilibrio entre los humores, debido al clima húmedo y caluroso del Nilo.

Luego en el siglo XIX se tomó la idea de que la sangre, la flema y la bilis se consideraban que originaban los tipos de personalidad (Kagan, 2007). Franz Gall (Gall, 1835) produjo ira en su comunidad cuando aseveró que la causa de los tipos de personalidad se podía encontrar examinando el cráneo. Spurzheim (1834) (Spurzheim, 1834), impresionado con las ideas de Gall, sugirió que cada rasgo humano primario tenía una ubicación en el cerebro, y asignó más lugares en el cráneo para los procesos emocionales que para los intelectuales, situó el amor en el cerebelo, la agresión en el lóbulo temporal y la timidez en el córtex parietal.

En el siglo XIX, se había producido un aumento de las características físicas que revelaban la personalidad. Se creía que la forma del cuerpo, la cara, el color de los ojos, el pelo y la piel estaban asociados a cualidades específicas de personalidad (Kagan, 2007).

A principios del siglo XX, estas concepciones anteriormente nombradas fueron pasando a un segundo plano y desde muchas perspectivas se está pensando al fenómeno de la personalidad como algo más dinámico. Como dicen

Por su parte Mischel & Shoda y Westen (Mischel, 1995), la personalidad se refiere a patrones estables de tipo cognitivo, emocional, motivacional y conductual, que se activan en determinadas situaciones. Esta definición comentan Heim & Westen (2007) hace hincapié en dos aspectos significativos de la personalidad: primero, que la personalidad es

dinámica y está caracterizada por una interacción entre factores mentales conductuales y ambientales; segundo, la variabilidad y flexibilidad de la respuesta son características inherentes a la personalidad.

Más cercanamente se concibe a la personalidad como un patrón de características psicológicas muy complejas profundamente arraigadas, que son en mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar, que se expresan de forma automática en casi todas las áreas de funcionamiento del individuo. Estos rasgos intrínsecos y generales provienen de una complicada matriz de determinantes biológicos, de aprendizajes y en última instancia comprenden el patrón idiosincrásico de percibir, sentir, pensar, afrontar y comportarse de un individuo (Millon, 1998).

En el siglo XX se desarrollaron muchas corrientes que intentaron explicar y teorizar la personalidad. Se podría hacer un breve repaso de las teorías más importantes en esta área de la personalidad, para adentrarnos más al significado de este término y qué es lo que incluye cada teoría.

En la primera mitad del siglo XX las Corrientes Psicodinámicas consideraban a cada persona como singular, única e irrepetible, basándose generalmente en sus estudios intensivos de un solo sujeto. Para ellos no era importante establecer las dimensiones de las diferencias individuales entre las personas, sino entender qué causaba el funcionamiento psicológico de una persona en particular. Entonces para esta corriente, personalidad era identificada como psiquismo o aparato psíquico, poniendo hincapié en el influjo de los vectores internos en la determinación de los actos, pensamientos y emociones de las personas (Fierro, 1996, citado en Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Según Freud (citado en Kagan, 2007) llevó a cabo importantes cambios en la teoría del significado de la palabra personalidad. Otorgó más

importancia a las experiencias infantiles que a la bioquímica o constitución corporal. Decía que las experiencias infantiles constituían la base de las categorías de la personalidad, e inventó los términos histérico, obsesivo y narcisista para nombrar algunos tipos de personalidad. Freud propuso que estos tipos de personalidad se podían aplicar universalmente y sustituyó los cuatro humores de Galeno por la energía libidinal y dio por sentado que había un equilibrio entre los procesos psicológicos denominados ello, yo y superyó. Situó la energía libidinal en la sexualidad y aceptó la visión de esa época, de que la herencia influía en la cantidad de libido que cada persona tenía.

Ya en la modernidad se logró llegar a la conclusión de que la noradrenalina (importante neurotransmisor del sistema nervioso simpático), mantiene la temperatura corporal produciendo energía mediante el metabolismo, y algunos teóricos contemporáneos creen que los pacientes depresivos poseen niveles más bajos de noradrenalina cerebral que las personas sin depresión (Kagan, 2007). Esta afirmación apoyaría la teoría de que la herencia influye en la cantidad de libido, dada por Freud a principios de siglo XX.

La tradición psicodinámica se consideró como Ideográfica dentro de la psicología de la personalidad. También dentro de este enfoque pero bastante alejada de las teorías psicodinámicas, se encuentra la Psicología Humanista, que es una aproximación fenomenológica de la personalidad y se trata de una psicología comprensiva e interpretativa de la experiencia humana consciente (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Dentro de esta vertiente ideográfica de la psicología se encuentra Allport (Allport, 1937) quien concibe a la personalidad como psicología de

lo individual, de lo idiosincrásico. Allport es el pionero del enfoque léxico, en el cual se consideraba que las diferencias individuales importantes entre los humanos se codifican en el lenguaje natural que utilizan las personas para auto describirse. Para el autor, la personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina los ajustes de los individuos a su medio. Murray (Murray, 1938) también consideraba a la personalidad como un producto singular y que no podía ser comprendida por leyes generales.

Filloux (Filloux, 1960) en su libro “La personalidad” define a la personalidad diciendo que, no es la influencia que ejerce una persona sobre otra, no es la apariencia de que uno se reviste (adoptar una cierta personalidad), no es el ideal que un sujeto pretende alcanzar (tratar de cultivar la personalidad) y no es la esencia hipotética del ser humano (la personalidad es inviolable); sino que es “la configuración única que toma, en el transcurso de la historia de un individuo, el conjunto de los sistemas responsables de su conducta”. El autor no se aleja de las definiciones de Allport dando predominio al carácter integrador de la personalidad (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Pero ahora nos debemos preguntar si se puede hacer una ciencia de lo particular, ya que tomando datos de algunos sujetos aislados es imposible llegar a un nivel de generalización que nos permita explicar de forma científica determinados grupos de fenómenos (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Los seres humanos nos distinguimos en nuestros comportamientos, pero esto no es al azar ni desorganizado o incoherente. Se hallan determinadas pautas o patrones reconocibles en las personas que hacen que distingamos determinados estilos de comportamientos. Los psicólogos que adoptaban la tradición correlacional, intentaron aislar estas dimensiones por medio de métodos estadísticos con el fin de identificar

estructuras de la organización comportamental. Así surgieron los psicólogos “rasguistas” que aislaron un puñado de rasgos o dimensiones que diferenciaban a las personas. Esta corriente se la denominó Nomotética (nomos = ley) (Castro Solano, Casullo & Pérez). Esta corriente dice Fierro (Fierro, 1996), consistía en estudiar a muchos sujetos para encontrar las dimensiones específicas en las que las personas diferían. De todo esto, la Psicología diseñó una disciplina llamada Psicología Diferencial, la cual sostiene que frente a hechos similares las personas tienden a comportarse de modo diferente en función de ciertos rasgos, disposiciones, habilidades. El objetivo era identificar las leyes diferenciales que conducen el comportamiento humano, tanto en lo individual como en lo grupal (Castro Solano, Casullo & Pérez).

Otra tradición importante que se superpone con la correlacional, fue la experimental. Esta tradición se ocupa de los procesos que están debajo de la conducta, por ejemplo: ¿Qué hace que una persona se comporte de cierto modo? Mediante manipulaciones experimentales se trata, en un nivel de explicación molecular, distinguir micro procesos responsables de la actuación de las personas. Hoy esta tradición se llama psicología “de los procesos básicos”. Los psicólogos experimentales tratan de explicar el porqué de las diferencias entre sujetos y los psicólogos correlacionales se ocupan de identificar estas diferencias individuales (Castro Solano, Casullo & Pérez).

2.2.1.2. Perspectiva Nomotética de la Personalidad:

Esta perspectiva, dice Millon (1998), se refiere a la personalidad en un sentido abstracto, no individual. El énfasis está puesto en descubrir cómo ciertos constructos tienden a relacionarse con otros o adherirse a ellos y por qué. Lo que se suele plantear desde esta perspectiva es: ¿Cuál es la relación entre locus de control y la depresión? y ¿Cómo se relaciona

el continuum de la complejidad del Sí mismo (self) con la vulnerabilidad al estrés? En ningún momento se menciona a una persona concreta.

Los psicólogos que se orientan en esta perspectiva suelen creer que, una vez que se han aislado las unidades fundamentales de la personalidad, se hará posible explicar la personalidad particular en términos de estas unidades sin recurrir a la persona en su totalidad (Millon, 1998).

Según Millon (1998), esta perspectiva describe a la personalidad en términos de desviación de las puntuaciones individuales de la media del grupo. Una combinación de varios niveles de diferencias individuales constituirá la individualidad.

La ventaja de la perspectiva nomotética es que ayuda a las necesidades de la ciencia, ya que considera a la personalidad como un ente abstracto, sin individualizarlo. Con este fin, esta corriente será indispensable si la personalidad se considera un fenómeno verdaderamente científico y no simplemente descriptivo. Ya que la ciencia tiende siempre a la generalización, la personalidad no puede limitarse a descubrir y explicar leyes de comportamiento específicas para una persona o un grupo de personas. La ciencia se define a través de descubrimientos y explicaciones de constantes a través de ejemplos, éstos no pueden ser particulares. Además debe mostrar que sus teorías son aplicables al campo de los fenómenos manifiestos, no comprendidos hasta el momento. Para establecer estas proposiciones universales sobre el comportamiento, los psicólogos de la personalidad buscan covariancias o regularidades que se puedan aplicar a muchas personas diferentes (Millon, 1998).

2.2.1.3. Perspectiva Ideográfica de la Personalidad:

Mientras que la perspectiva nomotética se encarga de destacar lo que hay en común en las personas, la perspectiva ideográfica destaca lo

individual (individualidad), lo complejo y lo singular de cada persona. La perspectiva ideográfica recuerda que la personalidad no es sólo aquello que hace que cada sujeto sea ese sujeto, sino también que sea distinto a los demás. Si todas las personas fuesen iguales, la personalidad como constructo no tendría sentido, no sería necesario estudiarlo (Millon, 1998).

El punto más importante de esta orientación podría ser que la individualidad es la resultante de una historia única de transacciones entre factores biológicos y contextuales. Una historia que nunca existió ni se repetirá. Ya que cada personalidad es singular, no se puede entender aplicando leyes universales o por medio de dimensiones de diferencias individuales. Al contrario, su entendimiento requiere un acercamiento basado en el desarrollo de la persona que sea tan descriptivo como la propia historia de la persona, tan rica, que podría llevar el nombre de biográfica. Mientras que la perspectiva nomotética se pregunta “qué es” la personalidad, la perspectiva ideográfica trabaja en el “cómo” y el “por qué”. El tema es ¿cómo se convirtió esta persona en la criatura única que es? Siguiendo esta línea, esta perspectiva pone atención a la personalidad como un fenómeno altamente contextualizado e intrínsecamente transaccionado, que surge de un mundo de posibilidades casi infinitas, y no como la dimensionalización de la persona como una categoría en algún espacio nomotético. La ciencia no necesita sólo una descripción de tipo transversal de la persona, sino también el por qué ese sujeto ha evolucionado hacia lo que es y no hacia cualquier otra cosa, que se expliquen las fuerzas específicas del desarrollo por las cuales un individuo particular fue entresacado de un universo infinito de posibilidades (Millon, 1998).

La forma más extrema de la perspectiva ideográfica está en contra de las taxonomías, considerándolas una ilusión que pretende ser ciencia, pero que en sí misma no es una ciencia. Cuando se necesita usar las

taxonomías, éstas se consideran sólo sistemas explicativos y provisionales, que se deben modificar cuando se disponga de nuevas evidencias. Por lo tanto, la corriente ideográfica no se interesa tanto en la validez del constructo como en la validez descriptiva y del contenido. A los psicólogos ideográficos no les interesa demasiado cuáles son las unidades fundamentales de la personalidad. Los constructos se utilizan únicamente como puntos de partida. Lo que importa es lograr una caracterización relativamente completa y muy descriptiva del sujeto tal y como es, y también conocer el por qué (Millon, 1998).

2.2.1.4. Una perspectiva integradora de la personalidad

Esta perspectiva es a la cual adhiere Millon (1998) y afirma que tanto la perspectiva nomotética como la ideológica de la personalidad en su extremo no son óptimas. La primera, no reconoce la singularidad de la persona y, por ende, pierde la visión del punto de partida, el deseo de comprender al individuo, siendo éste la razón de dicha perspectiva. En el otro extremo, la perspectiva ideográfica no reconoce que cada sujeto debe ser comparado y contrastado con los demás. Cada individuo es concebido como el resultado de una historia transaccional única entre factores contextuales y constitucionales, que nunca existió antes ni existirá en el futuro. Aunque cada historia es única y muy importante, por sí sola pierde la visión y la capacidad de generalización que se espera de toda ciencia. Los constructos no pueden existir sin sujetos con los que se los compare, ni los sujetos pueden ser comprendidos si no es a través de los constructos.

La orientación integradora busca una síntesis de las dos perspectivas anteriores. Desde este modelo se piensa que ambos enfoques deberían integrarse, de tal manera que no sólo se obtenga un conocimiento exhaustivo de cada constructo de la personalidad y su relación con otros a través de todos los ámbitos de la personalidad, sino además un

conocimiento profundo del universo de mecanismos transaccionales a través de los cuales las personalidades individuales cambian durante su desarrollo. Es necesario, en primer lugar, un punto de partida para entender al sujeto y, en segundo lugar, que las verdades universales y particulares no pueden lograr un acuerdo completamente, ya que en última instancia el individuo es un fenómeno particular que sólo es accesible parcialmente a la ciencia y a sus métodos. En sistemas más complejos, la naturaleza simplemente no brinda el grado de estructura y validez que se debiera tener. Cada teoría científica debe ser juzgada de acuerdo con el grado en que es, de manera simultánea, una explicación completa y parsimoniosa del comportamiento. Resulta difícil que los diferentes modelos, en sus extremos, sean tan productivos como los que satisfacen en gran medida ambos criterios.

Además, estos modelos tienden a ser muy consistentes pero limitados, derivados de una perspectiva o un aspecto de la personalidad, o de una visión más amplia, pero difíciles de aplicar con precisión.

Diferentes autores creen que el concepto de sistema brinda un nivel óptimo de precisión y alcance si se busca crear un puente entre las perspectivas nomotética e ideográfica. Se entiende por sistema a un constructo integrador que posee elementos estructurales y funcionales.

La parte y el todo se unen a través de procesos autorreguladores. La unidad de análisis apropiada en los sistemas es la limitación, y no el rasgo y la taxonomía. Una limitación es sencillamente algo que actúa para reducir el número de estados o configuraciones que pueden asumir otras partes del sistema.

Algunas limitaciones son más severas que otras en el sentido que quitan más posibilidades. Millon (1998) brinda un ejemplo:

Pensemos en una pareja recién casada que sólo dispone de un automóvil. El disponer sólo de un automóvil, en vez de dos, es una circunstancia adversa que requiere que tanto el marido como la esposa planeen su vida de forma cuidadosa para que se cumplan los objetivos de ambos. Si aparecen otras limitaciones, pueden malograrse los objetivos inmediatos de una de las personas. El marido no llegará a un compromiso a las 2 de la tarde si su mujer tiene una entrevista de trabajo importante al otro lado de la ciudad exactamente a la misma hora. Sin embargo, si la pareja dispone de dos automóviles y uno casi carece de gasolina, el depósito puede llenarse fácilmente. Tener poca gasolina no es más que una limitación (pp. 8,9).

Si como ciencia, la personalidad da cuenta sobre el caso individual, se debe pelear contra las formulaciones en las cuales las diferentes construcciones nomotéticas pueden integrarse como un todo orgánico. La materia de estudio debe ser reflejada por la estructura del campo. Aunque todos sean eclécticos hasta cierto punto y si se cree que la naturaleza es plural y no integrada, entonces estarían satisfechos con que el Eje II del DSM-IV consistiese solamente en una colección de atributos diagnósticos, características organizadas por los contenidos (estilos cognoscitivos, mecanismos de defensa, comportamientos interpersonales), sin que no exista una organización de éstos en unidades amplias y menos arbitrarias.

La personalidad como constructo, trata de englobar la matriz entera de la persona, y tiene como finalidad diferenciarla de la cantidad de comportamientos que engloban el funcionamiento individual. La personalidad lleva a que se observen o examinen los comportamientos en conexión unos con otros como medio para inferir algún tema, y no a observar los comportamientos uno a uno como si fuesen elementos de una lista, aislados de un todo más amplio. Para llegar a conclusiones e integrar

las diversidades manifiestas basadas en principios lógicos latentes, la personalidad como constructo, debe estar guiada hacia más allá de la superficie. La finalidad no debe ser sólo registrar el comportamiento en un campo u otro, sino explicarlo.

2.2.1.5. Rasgos de personalidad

Ahora al hablar de personalidad no se puede dejar de lado el concepto de rasgo psicológico, que alude a las características más estables, fijas y constantes del comportamiento. El concepto mismo de personalidad se refiere a patrones estables del comportamiento (Castro Solano, Casullo & Pérez). Para Vaillo (Vaillo, 1996) la personalidad es: Algo distintivo y propio de cada persona; Un constructo teórico inferido, a partir de la conducta que se infiere la personalidad; Modo habitual de responder a determinadas situaciones, características relativamente consistentes y estables. Cuando se habla de que la conducta es consistente, se alude a que hay una cierta regularidad de los actos a través de situaciones distintas. Y la consistencia a través del tiempo alude a estabilidad, o sea que la conducta es estable en distintas ocasiones temporales para la misma persona (Castro Solano, Casullo & Pérez).

La psicología se constituyó por tradición, como una psicología de los rasgos. Los rasgos se entendían como etiquetas-resumen, que resumían los actos de las conductas de los sujetos. Esta psicología no intentaba dar explicaciones causales del accionar de las personas (Casanova, 1994) .

Algunos de los autores más conocidos que se basaron en los rasgos como unidades de análisis fueron Cattell, Eysenk y Guilford. Trataban de buscar para la psicología una cierta unidad de análisis que brindara estabilidad y fijeza a las diferencias observadas en los actos de las personas, ya que la psicología se estaba constituyendo como ciencia y se

buscaba más la regularidad que la variación. (Castro Solano, Casullo & Pérez).

Entonces el modelo de los rasgos supone (Castro Solano, Casullo & Pérez,2004):

- Existencia de tendencias latentes que predisponen a las personas a comportarse de un modo determinado.
- Los rasgos son responsables de las diferencias de conducta entre los individuos y que son constructos teóricos que explican y predicen la conducta humana.
- La relación entre rasgos y conducta efectiva es probabilística. A mayor predominio del rasgo, mayor fuerza en la conducta.
- Consistencia relativa: Si bien la conducta varía en función de la situación, está mayoritariamente influenciada por los rasgos.

A partir de los supuestos de los rasgos surgieron muchas teorías, las cuales fueron dejadas de lado en esta investigación.

Durante mucho tiempo se ha relacionado y considerado equivalente, por un lado, los términos de personalidad y carácter; y por otro, personalidad y temperamento. A continuación se hará una breve reseña sobre las diferencias entre estos términos

2.2.1.6. Personalidad frente al carácter:

Derivado del vocablo griego “grabar”, el término carácter inicialmente fue utilizado para identificar las características que constituían la “marca” de la persona. Luego con el tiempo el término fue evolucionando hacia dos significados distintos, llevando a una confusión que limitó su utilidad descriptiva. En primer lugar, el concepto en su uso europeo es el que más

se asemeja al significado actual de personalidad, asociado con frecuencia a textos psicoanalíticos sobre caracterología. Cuando se emplean etiquetas como “estructura del carácter” y “trastornos del carácter”, los teóricos analistas se refieren a las características del pensamiento y comportamiento que se encuentran muy arraigadas y se mantienen relativamente sin modificarse a través del tiempo. El carácter es entendido entonces por las corrientes con orientación analítica como algo más restringido, como la forma habitual en que se equilibran los elementos relacionados con las demandas internas y externas, siendo una función de una parte de la personalidad constante, organizada e integradora, que es el Yo. Por ende, la concepción analítica de carácter limita su alcance al Yo, o sea a la parte integradora de la personalidad, y se excluyen las funciones que llevan a cabo las otras partes de la personalidad, el Ello y el Superyó (Millon, 1998).

El segundo significado de carácter se demostró como más problemático. Utilizado en el lenguaje contemporáneo, se habla del carácter de una persona, se aplica probablemente la forma moral de juzgar el comportamiento. En este sentido, se caracterizó al término carácter como asociado al Superyó, o sea, cómo y hasta qué punto el individuo incorporó los preceptos y costumbres de la sociedad de su grupo cultural (Millon, 1998).

2.2.1.7. Personalidad frente al temperamento:

Si se sigue con las formulaciones psicoanalíticas, al hablar de temperamento la atención se centra en el tercer componente de la personalidad, el Ello. En la edad Media la palabra temperamento fue introducida en la lengua inglesa para representar formulaciones como la de los cuatro humores y hacía referencia al sustrato biológico del cual surge la personalidad. Se refiere a todo lo que tiene que ver con lo constitucional, o

sea, la bioquímica, la endocrinología y la estructura neurológica que tiende a responder a la estimulación en determinadas áreas. El temperamento se representa, en la literatura que trata sobre la patología de la personalidad, por el estado de ánimo habitual, su periodicidad y su intensidad. Al igual que el término carácter se vio limitado por las dimensiones de la personalidad, la palabra temperamento se vio restringida a todo lo relacionado a lo constitucional de una persona para la actividad y la reactividad emocional (Millon, 1998).

Mary Rothbart (en Meyer, 2010) afirma que hay una suerte de huella original del individuo, a lo que llama temperamento y lo define como las diferencias individuales constitucionales de reactividad y autorregulación. La definición dada por la autora, se aleja de ser un concepto rígido en donde el temperamento sería un carácter hereditario e inmutable que determinaría de forma definitiva la conducta futura del sujeto. Más bien, se trata de un esbozo de partida, de aquello en lo que podría convertirse el individuo.

2.2.1.8. Modelo de personalidad de Theodore Millon:

Theodore Millon es un psicólogo estadounidense que es pionero en la investigación de la personalidad.

Desarrolló la teoría del aprendizaje biosocial y la teoría evolutiva, en el cual trabaja con un modelo comprensivo de la personalidad y los trastornos de personalidad, en un primer momento en términos de aprendizaje social (luego reformularía su teoría en términos evolutivos) (Millon T., 1969).

En cuanto a su teoría del aprendizaje bio-social (Millon T., 1998), uno de los aspectos más importantes es que la personalidad y la psicopatología se despliegan como resultado de una interacción de fuerzas ambientales y orgásmicas. En el mismo momento en que se concibe el ser humano y a lo

largo de toda la vida, estas interacciones comienzan a funcionar. Sujetos que tienen iguales potenciales biológicos, poseen distintas personalidades y sufren distintos síndromes clínicos según las experiencias a las que se ven expuestos. Según esta teoría los factores biológicos pueden configurar, facilitar o limitar la naturaleza de las experiencias y aprendizajes de la persona de varias maneras. Entonces el mismo entorno puede verse de forma distinta por individuos que poseen diferentes sensibilidades biológicas, y registran los estímulos diferentes a intensidades variables según su patrón único de vigilancia, agudeza sensorial y disposición temperamental. Por lo tanto, las diferencias que se dan en la experiencia se configuran en primer lugar por la dotación biológica.

Esta teoría (Transtornos de la Personalidad: Ms Alla del DSM, 1998) también sostiene que la interacción entre factores biológicos y psicológicos no es unidireccional, en el sentido de que los determinantes biológicos siempre preceden e influyen en el camino del aprendizaje y la experiencia. El orden puede ser inverso en los efectos, y en mayor medida en las etapas iniciales del desarrollo. Por otro lado, se considera que la maduración biológica depende de que haya una experiencia favorable con el entorno. El desarrollo biológico se podría alterar, e incluso detener, a causa de la privación de estímulos en los períodos de rápido crecimiento neurológico. Más allá de la influencia trascendental de estas experiencias tempranas, existe una circularidad en la interacción, de manera que las disposiciones biológicas de los niños provocan en los demás reacciones que acentúan tal disposición. Por lo tanto, los niños tienen un papel activo en la creación de sus propias condiciones ambientales, sirven como base para que se refuercen sus tendencias biológicas.

Cada sujeto posee un patrón de sensibilidad y disposiciones comportamentales, que están determinadas por lo biológico, y conforma la

naturaleza de sus experiencias y contribuye de forma directa a la creación de dificultades ambientales (Millon, 1998).

Se especifican dos aspectos de este sistema de aprendizaje biológico-social. En primer lugar, son importantes las disposiciones biológicas de la persona en proceso de maduración, ya que aumentan la posibilidad de que haya aprendizaje de ciertos tipos de comportamiento. En segundo lugar, las disposiciones temperamentales tempranas provocan reacciones en los demás que acentúan las tendencias iniciales, o sea que, la dotación biológica del niño no solo configura su comportamiento, sino que también el de su entorno (por ejemplo sus padres) (Millon, 1998).

Para Millon (Aplicaciones MIPS en los ámbitos laboral, educativo y médico, 1981) la personalidad es el patrón complejo de características psicológicas en su mayor parte inconscientes, que no pueden ser eliminadas fácilmente y que se expresan de manera automática en muchos comportamientos. Estas características surgen de una compleja matriz de disposiciones biológicas y aprendizajes experienciales, y comprenden la característica distintiva de los modos de percibir, sentir, pensar y afrontar la realidad de los sujetos. También dice (basándose en su teoría evolutiva de la personalidad) que la personalidad podría ser la representación del mayor o menor estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que demuestra un organismo o una especie en particular frente a sus entornos habituales. Cada especie muestra aspectos comunes en relación a su estilo adaptativo o de supervivencia (Millon, 1998). Millon toma estas ideas de la biología evolutiva para aplicarlas a la teoría de la personalidad y reorientar su primera teoría. El autor cree que es importante y necesario traspasar los límites de la psicología, con la finalidad de encontrar fundamentos para la clasificación y comprensión de la personalidad y sus trastornos; explorar la personalidad desde otras ciencias adyacentes que se encuentran más establecidas (como la biología evolutiva), pero utilizando un razonamiento

cuidadoso a partir de hipótesis “intuitivas” que generan sus principios (Millon, 1998).

Millon describe la personalidad mediante tres polaridades: dolor/placer, pasividad/actividad y uno mismo/otros. Estas polaridades se refieren a la naturaleza del refuerzo que controla la conducta del sujeto (recompensa o aversión), la fuente o fuentes que proporcionan el refuerzo (uno mismo o los otros) y las conductas instrumentales y estrategias de afrontamiento que utiliza el sujeto para conseguir el refuerzo (activas o pasivas) (Heim, A. & Westen, 2007). Luego el autor (Davis, 2007) reconceptualiza su teoría en términos evolutivos y añade una cuarta polaridad (pensamiento/sentimiento) que hace referencia al grado en el cual las personas confían en el pensamiento abstracto o en la intuición.

El primer modelo de polaridad placer-dolor tiene que ver con la necesidad de dos estrategias interrelacionadas, una para alcanzar la existencia y otra para preservarla. El propósito de la polaridad placer es promover la vida, o sea, la creación o fortalecimiento de organismos ecológicamente capaces de sobrevivir; el propósito de la polaridad dolor es la de preservar la vida, es decir, evitar los acontecimientos que podrían terminar con ella. Los acontecimientos que prolongan y preservan la vida se corresponden en gran medida con los términos placer-dolor (en un sentido metafórico), o sea, en el reconocimiento y búsqueda de sensaciones y emociones positivas, por un lado, y en el reconocimiento y la normalidad está caracterizada por el equilibrio entre estas dos polaridades (Millon, 1998).

El segundo modelo de polaridad pasividad-actividad se relaciona con los modos de adaptación, que afirma que para que un organismo mantenga su estructura única y diferenciada del sistema al que forma parte,

necesita buena suerte y poseer modos eficaces de funcionamiento. La primera polaridad pasividad se refiere a la tendencia a “encajar”, obtener y mantener la seguridad en una buena posición, condición que se da si los elementos que configuran el entorno proveen sustento y la protección necesaria para mantener la existencia. La segunda polaridad actividad es el estilo típico que se encuentra en los animales, en el cual se observa la tendencia primitiva a modificar la ecología, a cambiar o reordenar los elementos que conforman el medio ambiente e irrumpir en escenarios inexplorados para ellos, y a nivel humano transformar el entorno para conseguir los objetivos propios. La polaridad pasividad-actividad se refiere entonces a que la gama de comportamientos en los que se implican los seres humanos se puede agrupar en función de si se toma la iniciativa para alterar y configurar los acontecimientos, o si tales comportamientos son reactivos y se acomodan a éstos. Un funcionamiento “normal” requeriría un equilibrio flexible entre ambos extremos. También se requiere un estilo personal sincrónico y coordinado que articule una respuesta equilibrada al dilema de si se debe aceptar lo que nos depara el destino, o se debe tomar la iniciativa y alterar las circunstancias de la vida (Millon, 1998).

El tercer modelo de polaridad uno mismo-otros explica que los seres humanos se pueden orientar tanto a la consecución del sí mismo como a la promoción de los otros, aunque la mayoría de las personas suelen inclinarse hacia uno u otro lado. Un equilibrio entre los dos polos sería preguntarse si uno debe dedicarse al apoyo y bienestar de los demás o a configurar su propia vida en función de sus necesidades y deseos. En los individuos normales se deben presentar ambos polos, ya que la incapacidad de amar a los otros de forma constructiva no garantiza la consecución de los propios potenciales.

El cuarto y último modelo de polaridad pensamiento-sentimiento tiene que ver con la capacidad de simbolizar el propio mundo, ya sea

interno como el externo. Esto lleva a las personas a formular una imagen de sí mismo, una identidad discernible de los otros, en el cual son capaces de llevar a cabo juicios propios y son capaces de comportarse según su propio curso de acción. Es decir, son capaces de integrar sus sentimientos y pensamientos, estableciendo un criterio propio y un control de destino. Contrariamente, si no lograron elaborar una identidad carecerán de los medios para enfocar racionalmente los eventos vitales y no podrán manejar las fuerzas emocionales y el desánimo. Si no se logra integrar de forma consistente el pensamiento y sentimiento, el sujeto irá pasando de un curso vacilante a otro y se bloqueará con sentimientos vagos de descontento e inutilidad (Millon, 1998).

Millon se basó en el enfoque politaxonómico, que se fundamenta en la construcción de un edificio taxonómico que permita clasificar los diferentes tipos o estilos de personalidad y los desórdenes en una misma teoría que suministre una explicación acabada. Este enfoque considera la creación de un marco teórico nuevo para explicar la personalidad. El modelo integrador de T. Millon se ubica en este marco de concepto: propone un continuo entre los rasgos de personalidad normal y la patológica (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Millon (Aplicaciones MIPS, 1997) dice que la problemática de las taxonomías en la personología no se puede reducir a las diferencias que presentan manifiestamente los sujetos. Esto implica creer que las personas que muestran conductas similares parecen ser iguales, pero en realidad pueden no serlo; y personas que parecen tener conductas diferentes en realidad pueden tener una misma estructura de personalidad. Lo aparente y manifiesto es sólo una faceta de la personalidad y es una base falsa para la construcción de una taxonomía.

Dice el autor Millon (en Davis, 2007) que las personas no son sólo gestalten productos de la experiencia, sino que son unidades integradas en

años de evolución y constituyen segmentos de una unidad bio-psico-social indivisible y única.

En 1969 el autor consideró que los patrones de personalidad se originaban por el cruce de dos dimensiones: actividad/pasividad, que se entendía como el patrón básico de reforzamiento instrumental que las personas utilizan para maximizar la obtención de refuerzos que proporcionan placer y minimizar el dolor, es decir, la búsqueda activa de refuerzos o búsqueda pasiva de refuerzos; y fuente de refuerzo utilizada, que integra 4 categorías (Dependiente, Independiente, Ambivalente, y Desvinculado). Estas fuentes indican el estilo que predomina en las personas para la búsqueda de refuerzos.

Estas dos dimensiones originaban 8 tipos de personalidad, que se resumen en la siguiente tabla (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004):

Tabla 1

Modelo 4 x 2 de T. Millon

	Fuente de refuerzo			
Patrón de Conducta	Independiente (Propio)	Dependiente (los demás)	Ambivalente (Confuso)	Desvinculado (ni propio ni de los demás)
Activa	Personalidad violenta	Personalidad sociable	Personalidad sensitiva	Personalidad inhibida
Pasiva	Personalidad segura	Personalidad cooperadora	Personalidad respetuosa	Personalidad introvertida

Fuente: Castro Solano, Casullo & Pérez (2004)

Estas dos dimensiones se pueden representar como dos ejes ortogonales que resumen 8 tipos o estilos de personalidad, que resultan de la interacción entre la influencia biofísica y las experiencias de la interacción interpersonal. Cada patrón se denomina “prototipo” y es difícil ubicar a los sujetos sólo en uno de ellos. Millon propone un lugar predominante a la singularidad de las personas, los individuos son

descriptos en términos de un perfil, es decir, en qué medida cada uno de estos patrones lo representan (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Luego Millon reformula su teoría original bio-social y la convierte en una teoría ecológico-evolucionista. En esta nueva teoría, Millon propone que la personalidad y sus trastornos son el resultado de procesos entre fuerzas orgánicas y ambientales, que da como resultado la configuración única que es la personalidad. Esta teoría tiene tres grandes segmentos principales: 1- Metas existenciales; 2- Modos de adaptación; y 3- Estrategias de replicación, y se asigna una polaridad dominante a cada uno. El equilibrio entre estos tres segmentos da como resultado las metas motivacionales de los sujetos. En esta teoría se pueden observar 10 tipos de personalidad (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Tabla 2

Modelo 5 x 2 de T. Millon

Vínculo Interpersonal entre el sí mismo y los otros					
	Independiente	Dependiente	Ambivalente	Desvinculado	Discordante
Activo	Personalidad violenta	Personalidad sociable	Persona sensitiva	Personalidad inhibida	Personalidad dominante
Pasivo	Personalidad segura	Personalidad cooperadora	Personalidad respetuosa	Personalidad introvertida	Personalidad sumisa

Fuente: Castro Solano, Casullo & Pérez (2004)

Los estilos de personalidad resultan de experiencias de aprendizaje que se dan en diferentes contextos, ya sea familiar o educativo. También intervienen eventos vitales a los que se está expuesto desde el nacimiento. Los refuerzos positivos, negativos, mecanismos de defensa exitosos, juegan un papel muy importante en esta teoría. La estructura y estilos de

personalidad tienen una función adaptativa al contexto y son el sistema inmunológico básico en el plano psicológico (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Los inventarios que se derivan de esta teoría brindan una operativización de la teoría que está ausente en otros enfoques. Posibilita concebir la salud y la enfermedad como extremos de un continuo, siendo la enfermedad mental la extensión desadaptativa del estilo de personalidad sana. Muchos instrumentos utilizados actualmente no tienen un sustento teórico sino que son simples construcciones estadísticas. Los instrumentos que se derivan de la teoría de Millon pueden predecir empíricamente relaciones ya previstas en la teoría. Loevinger (Loevinger, 1957) afirma que las técnicas de evaluación que se basan en una teoría firme refuerzan la validez interna de los instrumentos. En contradicción a otros inventarios de personalidad, los instrumentos creados por Millon aportan la evaluación de los estilos en que los sujetos captan y procesan la información (modos cognitivos). En lugar de sólo prestar importancia a las raíces motivacionales y emocionales como impulsoras de los estilos de personalidad normal o a las expresiones conductuales, este enfoque integra las funciones cognitivas en la constitución de la personalidad. Millon comenta que tradicionalmente los modos cognitivos no entraban en el campo de la psicología de la personalidad. El Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS) evalúa en escalas separadas estas dimensiones (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

Los estilos de personalidad no son sólo la forma en que las personas se comportan sino que también se incorporan dentro de los estilos las formas en que los sujetos captan y procesan la información. La interacción entre modos cognitivos, metas motivacionales y conductas interpersonales reflejan la historia de las transacciones entre el individuo y su medio ambiente durante toda la vida. El resultado es el estilo de personalidad

predominante, donde se puede observar cómo ciertas formas de respuestas, de percibir, de pensar y de actuar quedan concretadas en esa totalidad única que es la persona (Castro Solano, Casullo & Pérez, 2004).

2.2.1.9. Mips (inventario Millon de estilos de personalidad)

En cuanto al instrumento utilizado para llevar a cabo esta investigación el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS), a continuación se da una breve explicación de sus escalas y qué significan cada una de ellas:

2.2.1.10. Estructura de las escalas del MIPS:

En este inventario se propone un marco que establece una secuencia tripartita para evaluar el funcionamiento de las personas en los ambientes que frecuentan, y puede constituir un esquema muy útil para el análisis personológico. A la vez, está de acuerdo con las contribuciones teóricas del pasado como de las modernas ciencias (Millon, 1997).

El primer segmento de esta secuencia tripartita se denomina Metas Motivacionales, la cual indica que la conducta es inducida, potenciada, y dirigida por propósitos y metas específicas. El segundo segmento lleva el nombre de Modos Cognitivos, la cual hace referencia a las maneras en que los sujetos buscan, ordenan, internalizan y transforman la información sobre su entorno y sobre sí mismos. La tercer parte de esta secuencia se la denomina Conductas Interpersonales, que se refiere a los diferentes modos en que los sujetos se relacionan y negocian con los demás en los círculos sociales en los que se manejan, en vista de las metas que los motivan y las cogniciones que han formado (Millon, 1997).

Para captar la personalidad de manera más o menos completa, dice Millon (1997), se deben hallar los medios para caracterizar los tres componentes de la secuencia, o sea, los motivos profundos que orientan a las personas, los modos característicos que utilizan para construir y transformar sus cogniciones, y las conductas específicas que aprendieron a utilizar para relacionarse con los otros. La caracterización y cuantificación de estas tres dimensiones, debería servir para representar las diferencias individuales de acuerdo a los principales rasgos que definen la personalidad.

2.2.1.11. Las escalas metas motivacionales:

Esta escala se relaciona con la obra de Freud y presenta una gran semejanza con conceptos como “necesidad”, “pulsión”, “afecto” y “emoción”. Tiene que ver con los afanes y metas que estimulan y dirigen a los seres humanos, con los propósitos y fines que los llevan a actuar de un determinado modo (Millon, 1997).

Las Metas Motivacionales poseen tres componentes: 1) Existencia, que se refiere a la supervivencia de cualquier organismo vivo, ya sea una partícula, un virus o un ser humano, contra fuerzas que lo pueden degradar. Tiene que ver con la bipolaridad Apertura-Preservación. 2) Adaptación, hace referencia a que todo lo que existe (como estructura orgánica viva) mantiene su existencia a través de intercambios de energía e información con su medio. Este componente se relaciona con la bipolaridad Modificación-Acomodación. 3) Replicación, se refiere a que todos los organismos vivos tienen una limitación en el tiempo y por ello (para salvar esa limitación) se replican para continuar la especie. Este componente de las Metas Motivacionales se relaciona con la bipolaridad Individualismo-Protección (Millon, 1998).

Las escalas del inventario se presentan en forma de bipolaridades, es decir, como rasgos contrastantes en teoría. A continuación se explican cada rasgo perteneciente a la escala de las Metas Motivacionales (Castro Solano, 2004):

(1A) **Apertura**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en apertura tienden a ver el lado bueno de las cosas, son optimistas en cuanto a las posibilidades que les ofrece el futuro, les resulta fácil pasarlo bien y enfrentan con ecuanimidad los altibajos de la existencia.

(1B) **Preservación**: Los individuos que obtienen un puntaje elevado en preservación se concentran en los problemas de la vida y los agravan. Como piensan que su pasado ha sido desafortunado, parecen estar siempre esperando que algo salga mal y creen probable que las cosas vayan de mal en peor. Preocupaciones y decepciones de escasa importancia logran trastornarlos con facilidad.

(2A) **Modificación**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en modificación toman su vida en sus manos y hacen que las cosas sucedan en lugar de mantenerse pasivamente en espera. Se ocupan diligentemente de modificar su entorno e influyen en los acontecimientos a fin de que éstos satisfagan sus necesidades y deseos.

(2B) **Acomodación**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en acomodación ponen muy poco empeño en dirigir o modificar su vida. Reaccionan ante los acontecimientos acomodándose a las circunstancias creadas por otros; parecen condescendientes, son incapaces de abandonar su indolencia, no tienen iniciativa y hacen muy poco para provocar los resultados que desean.

(3A) **Individualismo**: Los sujetos que obtienen un puntaje elevado en individualismo están orientados a satisfacer sus propias necesidades y deseos; es decir, procuran realizarse plenamente ellas mismas en primer lugar, se preocupan muy poco del efecto que pueda tener su conducta en los demás, y tienden a ser a la vez independientes y egocéntricas.

(3B) **Protección**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en protección están motivadas para satisfacer en primer lugar las necesidades de los demás, para ocuparse del bienestar y los deseos de otras personas antes que de los propios. Se las considera protectoras, capaces de anteponer el cuidado de los demás al de sí mismas.

2.2.1.11.1 Las escalas de Modos Cognitivos:

Este grupo de bipolaridades se relaciona con la obra de Carl Jung. Esta dimensión de la personalidad abarca las fuentes que se utilizan para adquirir conocimientos sobre la vida y el modo de transformar la información. Lo que se estudia aquí son estilos de cognición opuestos, o sea, las diferencias entre las personas, primero en relación a lo que toman en cuenta al experimentar y aprender sobre la vida, y segundo, respecto a lo que hacen frecuentemente para lograr que ese conocimiento resulte significativo y útil para ellos. Los dos primeros pares de escalas contrastantes hacen referencia a las fuentes de información que proporcionan cogniciones. La tercera y cuarta bipolaridad, se refiere a los procesos cognitivos de transformación o procesamiento de información, es decir, cómo los sujetos evalúan y reconstruyen mentalmente la información y experiencias aprendidas e incorporadas (Millon, 1997).

2.2.1.11.2 *Esta escala presenta cuatro bipolaridades, que son las siguientes*

Según Castro (2004) estas son:

(4A) **Extraversión**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en extraversión recurren a los demás en procura 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 las confortan con su presencia.

(4B) **Introversión**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en introversión 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 extravertidos, 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.

(5A) **Sensación**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en sensación 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.

(5B) **Intuición**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en intuición prefieren lo simbólico y desconocido a lo concreto y observable. No rehúyen lo intangible y disfrutan de las experiencias más misteriosas y las fuentes más especulativas de conocimiento.

(6A) **Reflexión**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en reflexión prefieren procesar los conocimientos por medio de la lógica y el

razonamiento analítico. Sus decisiones se basan en juicios desapasionados, impersonales y "objetivos" y no en emociones subjetivas.

(6B) **Afectividad**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en afectividad forman sus juicios tomando en consideración sus propias reacciones afectivas frente a las circunstancias, evaluando subjetivamente las consecuencias que tendrán sus actos para quienes resulten afectados por ellos, y guiándose por sus valores y metas personales.

(7A) **Sistematización**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en sistematización son muy organizadas y predecibles en su manera de abordar las experiencias de la vida. Transforman los conocimientos nuevos adecuándolos a lo ya conocido y son cuidadosas, cuando no perfeccionistas, incluso al ocuparse de pequeños detalles. En consecuencia, se las considera ordenadas, minuciosas y eficientes.

(7B) **Innovación**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en innovación tienden a ser creativas y a asumir riesgos, y están prontas a modificar y reordenar cualquier cosa con que tropiecen. Parecen disconformes con la rutina y lo predecible, y transforman lo dado siguiendo sus corazonadas y tratando de producir consecuencias nuevas e imprevistas.

2.2.1.11.3. Las escalas de Conductas Interpersonales:

Estas escalas contemplan los modos interpersonales de relacionarse y las preferencias en la manera de interactuar que tienen las personas. El estilo de conducta social deriva también en parte de las características de las metas motivacionales y los modos cognitivos de un individuo (Millon, 1997).

Estos estilos están caracterizados por cinco bipolaridades (Castro Solano, 2004):

(8A) **Retraimiento**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en retraimiento se caracterizan por su falta de emotividad y su indiferencia social. Tienden a ser silenciosas, pasivas, renuentes a participar. Es probable que los demás las consideren calladas y aburridas, incapaces de hacer amigos, apáticas y desligadas de todo.

(8B) **Comunicatividad**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en comunicatividad buscan estimulación, excitación y atención. A menudo reaccionan con vivacidad ante situaciones de las que son testigos, pero por lo general su interés se desvanece rápidamente. Frecuentadoras de la alta sociedad, brillantes y simpáticas, también pueden ser exigentes y manipuladoras.

(9A) **Vacilación**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en vacilación son por lo general apocadas, tímidas y experimentan nerviosismo en situaciones sociales. Desean intensamente agradar y ser aceptadas, pero a menudo temen que los demás las rechacen. Sensibles y emotivas, son al mismo tiempo desconfiadas, solitarias y propensas a aislarse.

(9B) **Firmeza**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en firmeza tienden a creer que son más competentes y talentosas que quienes las rodean. A menudo son ambiciosas, egocéntricas y seguras de sí mismas, y no tienen pelos en la lengua. Es probable que los demás las vean como arrogantes y desconsideradas.

(10A) **Discrepancia**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en discrepancia tienden a actuar de modo independiente y no conformista. A menudo se niegan a acatar normas tradicionales, manifestando una

audacia que puede ser vista como imprudente o como animosa y esforzada.

(10B) **Conformismo**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en conformismo es probable que sean honradas y tengan autodominio. Su relación con la autoridad es respetuosa y cooperativa, y tienden a actuar con formalidad y buenas maneras en las situaciones sociales. Es improbable que dejen traslucir su personalidad o que actúen espontáneamente.

(11A) **Sometimiento**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en sometimiento son sus peores enemigos. Están más habituadas al sufrimiento que al placer, son sumisas y tienden a rebajarse ante los demás. Su conducta, que condena al fracaso cualquier esfuerzo que se haga por ayudarlas, determina que pierdan oportunidades de ser recompensadas y les impide reiteradamente triunfar en sus empeños aunque posean la capacidad necesaria.

(11B) **Control**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en control son enérgicas y a menudo dominantes y socialmente agresivas. Tienden a verse a sí mismas como intrépidas y competitivas. Para ellas, la gentileza y las demostraciones de afecto son signos de debilidad, y por lo tanto las evitan, mostrándose obstinadas y ambiciosas.

(12A) **Insatisfacción**: Las personas que obtienen un puntaje elevado en insatisfacción tienden a ser pasivo-agresivas y malhumoradas, y por lo general se sienten insatisfechas. Sus estados de ánimo y su conducta son muy variables. A veces son sociables y amistosas con los demás, pero en otras ocasiones se muestran irritables y hostiles, y expresan su creencia de que son incomprendidas y poco apreciadas.

(12B) **Concordancia:** Las personas que obtienen un puntaje elevado en concordancia tienden a ser muy simpáticas socialmente, mostrándose receptivas y maleables en su relación con los demás, con quienes establecen vínculos afectivos y lealtades muy fuertes. Sin embargo, ocultan sus sentimientos negativos, en especial cuando esos sentimientos pueden parecer censurables a las personas a quienes desean agradar.

2.2.1.11.4. Escalas de validez del inventario:

(IP) **Impresión positiva:** Las personas que obtienen un puntaje elevado (8 a 10 puntos) en impresión positiva intentan producir una impresión demasiado favorable en el inventario, causar una buena impresión. Es decir, que podría ser que respondió mintiendo para dar una buena imagen, pero no fue sincero al responder.

(IN) **Impresión Negativa:** Las personas que obtienen un puntaje elevado (5 o más puntos) en impresión negativa tienen una percepción negativa generalizada de sí mismas. Podría indicar que la persona exageró en sus respuestas aspectos considerados negativos para dar una impresión pobre.

Consistencia: Cuanto mayor es el valor de consistencia mayor es la coherencia de las respuestas y menores son las contradicciones.

Para evaluar la primera variable se utilizará el Análisis de la Personalidad de los 16 Factores.

2.2.1.11.5. Las escalas de 16 factores de personalidad

Con respecto al instrumento de recojo de información se desarrollará un breve análisis de la Personalidad a partir del Análisis de un Perfil de 16 factores de Personalidad (16 PF)

2.2.1.12. Origen teórico y empírico:

El origen y detalles es analizado por Irma Tobo en su portal Academia (Tobo, 2015) esta prueba se estructura a partir del trabajo de varios tratadistas e investigadores alrededor del mundo, como instrumento para la medida y comprensión de la personalidad. Es el resultado de más de cuarenta años de investigación empírica por el psicólogo Raymond B. Cattell, quien redujo 4504 rasgos de personalidad a 16 rasgos básicos, mediante análisis factorial. La prueba se basa en la medida independiente de varios factores psicológicos. Ha sido debidamente validada y revisada, y al presente existen varias formas (A, B, C, D & E) que facilitan la aplicabilidad de la prueba a los diferentes intereses específicos de investigación.

El desarrollo del 16PF se inicia con la reducción mediante la eliminación de sinónimos realizada por Cattell. Comenzando con 4504 rasgos reales de personalidad encontrados en el lenguaje inglés (Allport & Odbert, 1936), logró disminuir la cantidad a 171 términos que abarcaban todo lo cubierto por la lista original. Prosiguió su labor con la ayuda de un grupo de estudiantes universitarios que se dio a la tarea de evaluar a sus compañeros basándose en estos 171 términos. Los resultados fueron intercorrelacionados y sometidos a un análisis factorial, logrando una reducción a 36 dimensiones. Al realizar más investigaciones analizando factorial mente estas 36 dimensiones, Cattell logra reducir la personalidad a 16 dimensiones o factores básicos.

Estas 16 dimensiones básicas de la personalidad fueron empíricamente estudiadas, tanto con grupos normales como con grupos clínicos, por espacio de diez años. Basándose en estas dimensiones, Cattell desarrolla la primera versión del 16PF en el año 1949. La prueba medía la personalidad humana por medio de 16 factores que eran funcionalmente independientes y poseían un significado psicológico

específico al derivarse directamente de una teoría general de personalidad, la Teoría de Sistemas Basados en la Estructura de Cattell.

La normalización de la prueba se condujo de una manera reflexiva; se tomaron en consideración varios aspectos de importancia. Existen normas separadas para hombres, normas separadas para mujeres y normas combinadas (apropiadas tanto para hombres como para mujeres) para cada uno de los siguientes tres grupos de estadounidenses: 1) adultos; 2) estudiantes universitarios; 3) estudiantes de cuarto año de escuela superior. Este colectivo provee para la disponibilidad de nueve normas diferentes.

2.2.1.13. Los factores de la personalidad de Cattell:

Considerando que la Teoría de los Rasgos, propone una personalidad humana compuesta de una serie de rasgos generales o disposiciones. Algunas de las primeras de estas teorías de los rasgos intentado describir cada rasgo que posiblemente pudiera existir.

Por ello Cattell, comenta que en cada persona existen diferentes rasgos de personalidad. En otras palabras, cada persona contiene todos estos 16 rasgos que marcan el grado, pero puede ser más alto en algunos rasgos y más bajo en otros. Por ejemplo, aunque todas las personas tienen cierto nivel de abstracción, algunas pueden ser muy imaginativas, mientras que otros son muy prácticas.

Este Test validado hace muchos años por Cattell llamado 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; más cinco factores de segundo

orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A el de mayor influencia.

2.2.1.14. Factores básicos:

a. Factor A (Afectividad): evalúa el grado en que la persona establece contacto con otros individuos. Las personas que obtienen puntuaciones altas (A+) tienen una mayor disposición hacia las relaciones interpersonales, el afecto, tienden a ser más expresivas, dispuestas a cooperar, cariñosas, generosas, activas, y no temen a las críticas. Disfrutan de empleos que se basan en la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza. Los que puntúan bajo (A-) tienden a ser más reservados, formales, fríos y distantes. Prefieren trabajar solos, son más rígidos y pueden ser bastante críticos e incluso rudos.

b. Factor B (Razonamiento): mide la capacidad intelectual según predomine el pensamiento abstracto o el pensamiento concreto, teniendo en cuenta que el abstracto es característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto de una inteligencia menor. Una persona con puntuaciones altas (B+) capta, analiza y comprende con mayor facilidad las ideas o conceptos. Los que obtienen puntuaciones bajas (B-) tienden a interpretar la mayoría de las cosas de una forma más literal y concreta. Muestran una mayor dificultad para comprender conceptos y para el aprendizaje en general.

c. Factor C (Estabilidad): evalúa la estabilidad emocional de la persona y a la manera en que se adapta al ambiente que le rodea. Puntuaciones altas (C+) son propias de individuos realistas, maduros, con una alta fortaleza de ego y emocionalmente estables. Los que obtienen puntuaciones bajas (C-) tienden a ser personas que se frustran fácilmente, se afectan rápidamente por los sentimientos y cuando no consiguen lo que desean, tienden a evadirse la realidad y su fortaleza de ego es baja. Pueden

padecer neuroticismo, todo tipo de fobias, trastornos psicósomáticos y problemas de sueño.

d. Factor E (Dominancia): mide el grado de dominancia o sumisión que presenta un individuo en sus relaciones sociales. Puntuaciones altas (E+) indican que la persona es muy dominante. Este tipo de persona busca estar en posiciones de poder para controlar a otros. Suelen ser competitivos, agresivos y muy seguros de sí mismos. Las personas que obtienen puntuaciones bajas (E-) tienden a ser sumisos, pasivos, humildes, conformistas y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por los demás y evitan los conflictos en sus relaciones interpersonales, esforzándose por complacer además de buscar la aprobación de los demás.

e. Factor F (Impulsividad): evalúa el nivel de entusiasmo en contextos sociales. Las personas con puntuaciones altas (F+) tienden a ser altamente espontáneas, impulsivas, expresivas y alegres. Puntuaciones bajas (F-) son características de personas prudentes, serias, introspectivas y, por lo general, pesimistas.

f. Factor G (Obediencia): mide la aceptación de los valores morales. Según la teoría de Freud, se explora el superego. Altas puntuaciones en este factor (G+) son propias de personas moralistas, responsables y concienzudas, que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas. Los que obtienen puntuaciones bajas (G-) son personas que no les gusta comportarse de acuerdo a las normas, ni se someten por completo a las costumbres de la sociedad o de su cultura.

g. Factor H (Atrevimiento): evalúa la reactividad del sistema nervioso según la dominancia del sistema nervioso simpático o parasimpático. Las personas que puntúan alto en este factor (H+) les domina el sistema parasimpático. Son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, les encanta correr riesgos y son grandes aventureros.

Puntuaciones bajas en este factor (H-) son características de personas bajo el dominio del sistema simpático. No les atrae nada el riesgo ni la aventura, buscan la seguridad, todo aquello predecible y estable.

h. Factor I (Sensibilidad): mide el predominio de los sentimientos frente al pensamiento racional. Los que obtienen puntuaciones altas (I+) están dominados por sus sentimientos. Tienden a ser muy emotivas, poseen una gran sensibilidad y a veces son poco realistas. Los que obtienen bajas puntuaciones (I-) presentan un pensamiento racional, son muy prácticos, realistas, responsables e independientes. Pueden llegar a mostrarse bastante cínicos y rudos.

i. Factor L (Confianza): evalúa el nivel de confianza o desconfianza que un individuo tiene hacia los demás. Los que puntúan alto (L+) tienden a desconfiar de los demás, pudiendo llegar a presentar, en casos extremos, un comportamiento paranoico. Por esta razón, las relaciones interpersonales de los L+ son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo de estos individuos. Las personas que obtienen bajas puntuaciones (L-) se caracterizan por ser muy confiadas. Son personas que se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertos, tolerantes y muy poco competitivos.

j. Factor M (Imaginación): mide la capacidad de abstracción del individuo. Las personas con altas puntuaciones (M+) se caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas se sumergen fácilmente en sus pensamientos, y se distraen de lo que sucede a su alrededor. Poseen una gran imaginación, son muy creativos y poco convencionales. Los que puntúan bajo (M-) son personas muy realistas y prácticas, les interesa lo concreto y lo obvio, pero son poco imaginativos. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.

k. Factor N (Astucia): evalúa la capacidad de analizar la realidad de forma exhaustiva y describe en qué grado las personas se ocultan, mostrando sólo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás. Las personas que obtienen puntuaciones altas (N+) tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Los que puntúan bajo (N-) son personas abiertas, directas, genuinas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros.

l. Factor O (Autoestima): evalúa la capacidad de una persona de responsabilizarse de sus actos. Explora la autoestima en base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Las altas puntuaciones (O+) son propias de personas sufridoras, que tienden a culpabilizarse por todo. Tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, son inseguras y suelen sentirse inaceptadas. Los que puntúan bajo (O-) tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están tienden a experimentar culpa.

m. Factor Q1 (Rebeldía): mide la predisposición hacia el cambio y la apertura mental. Las puntuaciones altas en (Q1+) están más abiertas y dispuestas al cambio. Tienden a ser liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Las personas que ofrecen bajas puntuaciones en (Q1-), son muy conservadoras y tradicionales. Aceptan lo establecido sin a penas cuestionarlo, no les interesa el pensamiento analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.

n. Factor Q2 (Sociabilidad): mide el grado de dependencia o independencia personal. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor (Q2+) son individuos eminentemente autosuficientes, que saben tomar decisiones sin importarles las opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás. Las bajas puntuaciones en (Q2-) son propias de quienes prefieren estar en grupo y suelen tomar sus decisiones en base a lo que piensan demás o lo que

establece la sociedad. Necesitan sentir que pertenecen a un grupo y que son aceptados y queridos.

o. Factor Q3 (Perfeccionismo): mide el autocontrol emocional y comportamental. Las personas que obtienen puntuaciones altas (Q3+) se esfuerzan por mostrar una imagen ideal y socialmente aceptada. Tienden a controlar sus emociones, son muy auto-conscientes, compulsivos y perfeccionistas. Los (Q3-) no se esfuerzan por controlarse para lograr igualarse a los ideales de conducta sociales. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los Q3+, pero tienden a ser menos exitosos y reconocidos.

p. Factor Q4 (Calma): mide el nivel de tensión o ansiedad nerviosa del sujeto. Las personas que puntúan alto (Q4+) experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Son impacientes y se distinguen por su incapacidad de mantenerse inactivos debido a su alto grado de nerviosismo. Suelen frustrarse fácilmente, pues su conducta resulta de un exceso de impulsos que a menudo se expresan inadecuadamente. Los que puntúan bajo en (Q4-), se caracterizan por la baja presencia de tensión nerviosa. Suelen llevar una existencia tranquila y relajada, regida por la calma, la paciencia, el conformismo y un alto grado de satisfacción general.

2.2.1.14.1. Factores de segundo orden

De la combinación de varios factores relacionados entre sí surgen los factores de segundo orden del 16PF.

Los factores de segundo orden ofrecen información para un entendimiento más amplio de la personalidad, pues la describen una menor cantidad de rasgos generales.

a. QS1 (Introversión vs extroversión). Este factor surge de la combinación de los factores primarios A, F, H y Q2. Las personas que puntúan bajo en este factor son eminentemente introvertidas. Tienden a ser tímidas, inhibidas, pero autosuficientes. Los que obtienen puntuaciones altas son extrovertidos, desinhibidos socialmente y tienen la capacidad de establecer y mantener numerosos contactos interpersonales.

b. QS2 (Ansiedad vs tranquilidad). Sale de la combinación de los factores primarios O, Q4, C, Q3, L y H, y mide los niveles de ansiedad de la persona. Las personas con bajas puntuaciones tienen un bajo nivel de ansiedad y se caracterizan por ser serenos, realistas, estables emocionalmente y seguros de sí mismos. Las puntuaciones altas son propias de individuos con un gran nivel de ansiedad. Tienden a ser inseguros, emocionalmente inestables, tímidos, tensos y desconfiados.

c. QS3 (Susceptibilidad vs tenacidad). El tercer factor de segundo orden se basa en la combinación de los factores: I, M, A, Q1, F, E, & L. A los que obtienen bajas puntuaciones son personas con gran sensibilidad emocional y muy influenciada por sus emociones. También son personas imaginativas, distraídas, gentiles y afectuosas hacia los demás. Poseen intereses artísticos y culturales, y son personas liberales abiertas a nuevas experiencias. Los sujetos que puntúan bajo en este factor, son prácticos, independientes, realistas, conservadores, dominantes, asertivos, competitivos y reservados. Mantienen las distancias, son desconfiados y tienden a criticar a los demás.

d. QS4 (Dependencia vs independencia). Este cuarto factor de segundo orden combina los factores E, H, Q1, L, O, N, G, Q2 y M. las bajas puntuaciones son propias de personas sumisas, dóciles, tímidas, humildes, conservadoras e inseguras, y dependen por completo del grupo al que pertenezcan. Las puntuaciones altas son típicas de personas independientes. Son personas autosuficientes, desconfiadas, agresivas,

desinhibidas y radicales que no muestran necesidad por ser aceptados socialmente.

e. QS5 (Alto autocontrol vs bajo autocontrol). El quinto y último factor de segundo orden surge de la combinación entre los factores G y Q3 para medir el nivel de control del superego de la persona. Los que obtienen altas puntuaciones son personas muy auto controladas, persistentes, concienzudas, compulsivas y tenaces. Los que obtienen bajas puntuaciones poseen un bajo control de su superego y se dejan llevar fácilmente por sus impulsos y necesidades.

2.2.1.15. Aplicación del instrumento de personalidad de 16 Pf:

Existen cinco formas del 16PF: A, B, C, D & E. Todas miden los mismos factores, son evaluadas de la misma manera y sirven para obtener la misma información. La diferencia entre las formas estriba en que están diseñadas para ajustarse a las diversas circunstancias de la persona y del examinador al momento de administrar la prueba.

Específicamente varían en el tiempo requerido para administrar la prueba y en el nivel de lectura en que se encuentre la persona a quien se le administrará la prueba.

La Forma A es la versión estándar para adultos, y la Forma B es una forma alterna de la Forma A. Ambas contienen 187 ítems, ofreciendo una cantidad de 10 a 13 ítems para la medida de cada factor. El tiempo de administración que requieren es de 45 a 60 minutos. Estas formas están diseñadas para personas con un nivel de lectura equivalente a un séptimo u octavo grado de escuela intermedia. La Forma A es la que se utiliza con mayor frecuencia.

Las Formas C y D son similares a las Formas A y B, pero contienen una menor cantidad total de ítems; ofreciendo siete ítems para la exploración de cada factor. El tiempo de administración que requieren es de 25 a 35 minutos, lo cual es muy conveniente si la disponibilidad del tiempo es limitada. Esto también disminuye la probabilidad de que la persona se vea afectada por el cansancio o le resulte tedioso el proceso de administración. El nivel de complejidad es menor que el de las Formas A y B, ya que están diseñadas para personas con un nivel de lectura equivalente a un sexto grado de escuela elemental. Otro atractivo de las Formas C y D es que contienen una escala de distorsión Motivacional para detectar si la persona está conscientemente tratando de proyectar una imagen más positiva y aceptada socialmente.

La Forma E está diseñada para personas con problemas de lectura, específicamente con un nivel equivalente a un tercer o cuarto grado de escuela elemental. Esta prueba es de articular importancia si se está tratando a personas sometidas a una serie de desventajas educativas, que han repercutido en habilidades limitadas.

2.2.1.15.1. Aplicación:

Para la aplicación de la prueba se debe disponer del cuadernillo de respuesta según la forma que se vaya a utilizar, hoja de respuesta, lápiz y sacapuntas. Verificar que el ambiente sea adecuado (buena iluminación, en un espacio libre de ruido e interrupciones, buena temperatura y ventilación apropiada, sin distractores de tipo visual). Su aplicación se puede realizar de manera grupal o individual. El tiempo de aplicación 60 minutos.

2.2.1.15.2. Diligenciamiento:

Dar a los aspirantes las instrucciones adecuadas para el correcto diligenciamiento de la prueba, orientar sobre las instrucciones del cuadernillo lo más claro posible.

2.2.1.15.3. Interpretación:

La interpretación de la prueba se basa en los factores de personalidad descritos a continuación:

El 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; y cinco factores de segundo orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A1 de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuán alta (8, 9 o 10) o baja (1, 2 o 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos. Por esta razón es que se habla de que una persona sea, por ejemplo, A+ o A-; y así sucesivamente con los demás factores. No obstante, no todas las personas son uno o el otro, sino que caen en algún punto del continuo entre estos dos polos (+ & -).

A continuación presenta una descripción de cada uno de estos factores que facilita interpretación de la prueba.

2.2.1.15.4. Factores básicos:

FACTOR | PUNTAJE BAJO 1, 2, 3, 4 | PUNTAJES INTERMEDIOS
| PUNTAJE ALTO 7, 8, 9,10 |

A | Sizotimia | 5-6 | Afectotimia |

B | Inteligencia baja | | Inteligencia Alta |

C | Poca fuerza del ego | | Mucha fuerza del ego |

E | Sumiso | | Dominante |

F | Desurgencia | | Surgencia |

G | Poca fuerza del súper ego | | Mucha fuerza del súper ego |

H | Trectia | | Parnia |

I | Harria | | Premsia |

L | Alexia | | Protección |

M | Praxernia | | Autia |

N | Sencillez | | Astucia |

O | Adecuación imperturbable | | Tendencia a la culpabilidad |

Q1 | Conservadurismo | | Radicalismo |

Q2 | Adhesión al grupo | | Autosuficiencia |

Q3 | Baja integración | | Mucho control de la autoimagen |

Q4 | Poca tensión energética | | Mucha tensión energética |

2.2.1.15.5. Factores de segundo Orden:

FACTOR | PUNTAJE BAJO 1, 2, 3, 4 | PUNTAJES INTERMEDIOS
| PUNTAJE ALTO 7, 8, 9,10 |

QI | Ajuste | 5-6 | Ansiedad |

QII | Introversión | | Extraversión |

QIII | Poca socialización controlada | | Mucha socialización
Controlada |

QIV | Dependencia | | Independencia |

2.2.1.16. Confiabilidad y validez:

Para determinar el grado de la validez de la prueba del 16PF es necesario considerar dos clases de evidencias: validez de constructo y validez de criterio. La validez de constructo identifica el grado en que las puntuaciones de la prueba miden correctamente los rasgos de personalidad que está supuesta a medir. La validez de criterio mide el grado en que las puntuaciones de la prueba se relacionan con situaciones externas, como la ejecución en la escuela o en el empleo.

La validez de constructo del 16PF se refiere específicamente a cuán fiel le es la prueba al modelo original de factores. Cattell & Krug (1986) proveen una extensa revisión de estudios enfocados hacia la verificación o validación de la estructura de la prueba. Diversos estudios, realizados con miles de personas de diferentes culturas y diversos parámetros demográficos, indican que la estructura factorial básica de la prueba está correcta. Otras exanimaciones empíricas del 16PF demuestran que la cantidad y la naturaleza de las dimensiones básicas de la personalidad que la prueba mide son consistentes con las del modelo original. Estas investigaciones indican que el 16PF está midiendo correctamente lo que pretende medir; estableciendo de esta manera la validez de constructo de la prueba.

La prueba ha sido aplicada a una gran variedad de estudios. Los resultados de dichos estudios se encuentran en miles de publicaciones en la literatura profesional. El carácter tan extenso de esta literatura y la publicación constante de nuevos artículos dificultan el que exista un

resumen de estos resultados. No obstante, en el manual del 16PF se resumen muchos de los estudios hechos durante los primeros veinte años en que la prueba estuvo en uso. La Bibliografía investigativa del 16PF (1976) es otra referencia importante que incluye un índice de las investigaciones hechas entre 1970 y 1975. Como parte de este trabajo hemos incluido una revisión de literatura de investigaciones hechas utilizando el 16PF que incluye artículos más recientes y de diversos temas; ésta puede proveer evidencia adicional en cuanto a la validez de constructo de la prueba.

Factores del 16PF:

El 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; y cinco factores de segundo orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A1 de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuán alta (8, 9 o 10) o baja (1, 2 o 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos. Por esta razón es que se habla de que una persona sea, por ejemplo, A+ o A-; y así sucesivamente con los demás factores. No obstante, no todas las personas son uno o el otro, sino que caen en algún punto del continuo entre estos dos polos (+ & -).

Estos factores permitirán establecer un instrumentos de recojo de información para validar nuestra variable.

A continuación, se desarrollará la segunda variable sobre el pensamiento creativo, para ello se comenzará sobre El Capital Humano (Recurso Humano) generador de la creatividad y por ende del pensamiento creativo.

2.2.1.17. Recurso Humano:

El término Capital Humano pero hoy denominado Recurso Humano por su importancia en las actividades diversas que desarrolla un empresa. Es así que a través de sus ideas, pensamientos, innovaciones y su creatividad es capaz mantener una influencia en los resultados positivos de las empresas, pues se centra en generar utilidades y alcanzar objetivos por tal motivo se debe de considerar como el recurso más valioso de toda organización. Es así que se el Recurso Humano es importante para marca la diferencia con otras empresas a nivel competitividad.

2.2.1.18. Teoría del capital humano:

Las Teorías son varias que estudian la Teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Roobins (1999), la misma de centra en su estudio y proyección.

Para Roobins muestra la idea de considerar la idea básica que la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

Así también la Teoría del Capital Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios). Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo (Robinns, 2004).

Para apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo.

En otro ámbito Robinns (2004) asevera que la teoría permite distinguir entre formación general y formación específica. En un primer plano es adquirida en el sistema educativo como alumno y tiene por objeto incrementar la productividad del o los individuos. Esos individuos, por último, incrementarán la productividad media y marginal en la economía. El financiamiento de esa formación lo realizan los individuos, las empresas no tienen incentivos algunos para financiar ese gasto dado que ese capital humano no tiene colateral, o dicho de otra manera, los empresarios no tienen la certidumbre de que si lleva a cabo ese gasto de formación después los trabajadores utilizarán todos sus conocimientos adquiridos al servicio de la empresa o abandonarán la empresa para hacer valer sus conocimientos en otra(s) empresa(s) dispuestas a remunerarlos con mejores salarios. Dado este problema de información asimétrica, la compra de educación en ese nivel de formación debería ser financiada por el individuo o por algún organismo público. Ahora bien, en cuanto a si la formación específica tiene sentido en el caso de una relación de trabajo durable entre el trabajador y el empresario, se presentan dos posibilidades: el empresario financia la inversión o lo comparte con el trabajador.

Para Fernández (2005), las competencias nacen de la estrategia de los negocios y se deben poder medir, deben ser observables, alineadas a la estrategia y generadoras de ventajas competitivas y el reto para los Gerentes de Talento Humano es entender las necesidades de sus clientes para hacer una contribución relevante y tangible al negocio que responda a sus problemas, retos y oportunidades específicas. Cambiando su rol de soporte operativo para convertirse en Socio del Negocio, a través de la gestión del capital humano para crear y mantener ventajas competitivas.

La disposición de invertir capital humano hacia un rendimiento está centrado en orden de importancia y resultados el compromiso de actitud (deseo de pertenecer), compromiso basado en la lealtad (debo pertenecer) y compromiso programáticos (me costará sino pertenezco).

Los negocios deben crear ventajas competitivas sostenibles y una de las ventajas que puede crear y que es difícilmente “copiable” por los competidores, es contar con un talento humano con las competencias requeridas para enfocarse a la satisfacción del cliente y al auto renovación continua.

Podemos reafirmar que el capital humano es esencial para que la organización alcance sus metas, así lo podemos analizar con la Teoría.

2.2.1.19. Teorías de motivación:

La participación en el mercado es clave para la supervivencia de nuestras empresas locales, las cuáles deben preparar todas y cada una de las actividades y ajustarse a las necesidades y oportunidades de los mercados para llegar a ser participantes ya que debido a la globalización gradual del mercado, las empresas cada vez tienen menos tiempo para ajustarse a las nuevas realidades. Aunado a esto, están tan expuestas a la competencia desleal que deben participar competitivamente para poder generar mayores beneficios (Robbins, 1996)

Es imprescindible que nuestras empresas inicien el proceso productivo a nivel nacional. Sin embargo, debemos tomar en cuenta que el compromiso, las percepciones del mercado y las actitudes que se tomen durante éste proceso son útiles para pronosticar el éxito por medio de la competitividad.

La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional la ha convertido en tópico esencial del Comportamiento Organizacional. Sin embargo, tanto la definición como la explicación del fenómeno cuentan con un amplio espectro de posibilidades.

Robbins (2004) menciona que “motivación es un fenómeno altamente complejo. Definirla no es tarea sencilla. Cualquier definición que se adopte sería, en cierto modo, arbitraria. Considero la motivación como un proceso mediante el cual se inicia, se sostiene y se direcciona una conducta para alcanzar un incentivo que satisface una necesidad importante en ese momento.

Sí complicado es definirla, más arduo es el intento de explicarla; diversas teorías compiten por explicar el fenómeno de la motivación en el trabajo. Algunas podrían ser complementarias, otras son francamente irreconciliables. Algunas relacionan la motivación con un grupo determinado de variables, otras con variables diferentes. Algunas gozan del apoyo de la evidencia práctica, otras no han corrido con la misma suerte. Algunas nacieron de la especulación teórica, otras son hijas de la praxis, se muestran cuatro teorías más significativas que dan mayor riqueza a la investigación”.

De acuerdo con Robbins (2004), las teorías siguientes son más significativas para dar mayor motivación a los trabajadores.

2.2.1.20. Teoría de las necesidades secundarias (David McClelland).

Es también conocida como Teoría de las tres necesidades. Plantea que una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas o primarias (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en

la jerarquía de Maslow), la conducta del individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades: necesidades de afiliación (nAf), que implican el deseo de mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas; necesidades de logro (nLog), que incluyen el impulso de sobresalir, de alcanzar metas, de vencer obstáculos y tener éxito; y necesidades de poder (nPod), que implican el deseo de ejercer influencia sobre individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra forma no ocurrirían (Robbins, 2004).

Las tres motivaciones o necesidades operan simultáneamente, pero en un determinado momento una de ellas domina sobre las demás y la conducta del individuo se organiza en la búsqueda de la satisfacción de esa necesidad. La orientación hacia alguna de esas motivaciones es aprendida a través del contacto con agentes socializantes como la familia, la escuela, los medios de comunicación y otras organizaciones.

McClelland estableció que los realizadores excepcionales (personas de extraordinario desempeño) se diferencian de los buenos realizadores (individuos de rendimiento satisfactorio solamente), porque tienen una altísima motivación al logro (más que por el nivel de conocimientos. Los trabajadores motivados por el logro buscan trabajos donde las metas sean de riesgo moderado, donde tengan responsabilidad por los resultados y donde puedan tener retroalimentación sobre su desempeño, esta teoría es la que más se apega al desarrollo de la investigación doctoral debido a que se pretende que el trabajador tenga mayor participación en la empresa por medio de sus ideas creativas que ayuden a innovar para beneficio de la misma organización.

2.2.1.20.1. La Inteligencia generadora de ideas.

Hombres y mujeres con una inteligencia emocional desarrollada se comportan: sociales y alegres, con una notable capacidad de compromiso,

asumiendo responsabilidades, siendo solidarios, expresando sentimientos abierta y adecuadamente y comunicándose en forma fluida (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

Hoy es necesario que las personas puedan desarrollar su intelecto para lograr alcanzar objetivos dentro de las organizaciones, generando ideas nuevas, innovando y creando nuevas formas de hacer las cosas.

La inteligencia genera ideas que se pueden aplicar adecuadamente al desarrollo de una unidad económica, se define la inteligencia de varias maneras en donde podemos observar a algunos escritores del tema:

- Facultad de auto dirigirse y de aprender, en ausencia de instrucción directa y completa (Fong, 2003).
- Habilidad en el análisis y reconstrucción mental de relaciones.(Longoria, 2005).
- Capacidad creadora del cerebro (Domínguez, 1987)
- La inteligencia está completa en todo hombre; no crece, sino que se descubre (Domínguez, 1987).

En términos generales, podemos decir que la inteligencia es un atributo natural que poseemos todos los seres humanos. En algunos casos, por las características genéticas, se tendrán ciertas aptitudes para desarrollar determinado tipo de habilidades más que otras y puede ser que algunas personas lleguen a destacar en varias disciplinas a la vez, mientras que otras sólo lo logran en el campo para el que tienen más potencialidad. Sin embargo, aunque el potencial esté allí, es decir, aunque todos tengamos suficiente coeficiente intelectual natural, si no se estimula y se desarrolla, poniendo un esfuerzo y empeño suficiente, nunca llega a dar los resultados que se esperan.

No existen personas más inteligentes y menos inteligentes. Todas las inteligencias tienen una potencialidad infinita e inimaginable. Estamos hablando de una persona sana en términos neurológicos (Longoria, 2005).

Se puede decir que una persona es más inteligente en cuanto haya convertido más de sus aptitudes en habilidades y será menos inteligente si tiene menos aptitudes desarrolladas. Éstas podrán identificarse en el comportamiento frente a las situaciones ordinarias y extraordinarias de la vida.

En resumen, la inteligencia es una capacidad mental natural, es una potencialidad infinita que poseen todos los seres y que ente los humanos dependen de un acto de voluntad para desarrollarse y llegar a una máxima potencialidad. También se puede decir que es la capacidad que tienen los seres para resolver en forma adecuada y eficiente los problemas que se presentan en el transcurso de la vida. Por este motivo se considera este aspecto de las personas, porque dentro de la investigación consideramos que al influir el capital humano para la competitividad de las pymes es necesario analizar la capacidad de las personas.

2.2.2. El pensamiento

El pensamiento es la habilidad para utilizar el potencial que se posee. Esto quiere decir que es parte de la inteligencia y existe en todo ser humano normal; pero no se utiliza ni funciona si no se estimula y desarrolla convencionalmente (De Bono, 2006).

Normalmente, no se reconoce la necesidad de concebir o aplicar nuevas ideas: sin embargo, cuando aparecen, por la razón que sea, se las acepta de buen agrado. No se dirige ningún esfuerzo deliberado a su creación porque se presupone que sólo pueden surgir espontáneamente.

Sin embargo, aun cuando las nuevas ideas son siempre útiles, hay ocasiones en que son especialmente necesarias. Además, existen situaciones en que se requiere un flujo constante de nuevas ideas: la investigación científica, el diseño, la arquitectura, la ingeniería, la publicidad, etcétera.

A menudo el concepto de nuevas ideas se asocia a las invenciones tecnológicas, ya que sin duda se trata de la forma más evidente de creatividad. Sin embargo, las ideas nuevas son propias de otros campos, desde la publicidad a la arquitectura, desde el arte a la matemática, desde las prácticas culinarias al deporte. Las nuevas ideas no se limitan a la concepción de nuevos ingenios tecnológicos; comprenden también nuevas formas de hacer algo, nuevas formas de organización, de presentación, etc. La demanda de nuevas ideas no es sólo una tendencia general, es también un imperativo específico (De Bono, 2006).

2.2.2.1. El pensamiento creativo

De Bono (2000) distingue entre pensamiento creativo y pensamiento reactivo. El pensamiento reactivo, tradicionalmente utilizado en el pensamiento occidental, consiste en el diálogo y en la argumentación dialéctica; su utilidad se basa en saber reaccionar ante un interlocutor, aunque no genera propuestas. Por el contrario, el pensamiento creativo se centra en cambio en producir propuestas, establecer objetivos, evaluar prioridades y generar alternativas.

De estas definiciones se extrae que se puede aprender a aplicar el pensamiento creativo al igual que se aprende cualquier habilidad. Para conseguirlo hay que racionalizar la confusión que caracteriza al pensamiento, en que la creatividad, la lógica, la información o la esperanza se solapan y nos abruma. De acuerdo con De Bono (2000) con la intención y los movimientos para llegar a algo, lo que convierte una idea en realidad.

La intención de pensar nos convierte a cada uno de nosotros en pensadores, de lo que se trata es de racionalizar el proceso para conseguir alcanzar el objetivo.

2.2.2.2. La creatividad

De acuerdo con Csikszentmihalyi (1976), la creatividad es un concepto excesivamente complicado de definir; de hecho, de las publicaciones existentes sobre el tema, cada autor aporta un punto de vista diferente. Ésta es una de las primeras trabas con que se encuentra la creatividad: la volatilidad del concepto no ayuda a su establecimiento en la sociedad.

Capacidad del cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original. Se relaciona con la efectiva integración de ambos hemisferios cerebrales. Grinberg, citado por (Longoria, 2005).

Es uno de los medios principales que tiene el ser humano para librarse de los grilletes, no sólo de sus respuestas condicionales, sino también de sus decisiones habituales (Arieti, 1976).

Proceso que compromete la totalidad del comportamiento psicológico de un sujeto y su correlación con el mundo, para concluir en un cierto producto, que puede ser considerado nuevo, valioso y adecuado a un contexto de realidad, ficción o idealidad (Bianchi, 1990).

Según Álvarez (2003), la creatividad puede definirse como el desarrollo de ideas nuevas u originales que tienen valor para un grupo de otras personas.

Por otra parte, De Bono (2006) comenta que ser “creativo” significa confeccionar algo que antes no existía.

Para Hodge y Gales (1998), es el movimiento intelectual que consiste en conectar las informaciones habituales de forma imprevisible con el fin de obtener un orden nuevo.

Desde nuestro punto de vista como ingenieros, las reflexiones que se aproximan a nuestro modo de ver la creatividad son las que cita Cava (2007), cuando comenta que la creatividad simboliza la aptitud de innovar y de producir soluciones nuevas. Entendiendo como innovar la alteración de algo, para introducir novedades.

Para ser creativa, una persona tiene que interiorizar todo el sistema que hace posible la creatividad Csikszentmihalyi (1996), es decir, para ser creativo se requiere un conjunto de rasgos o características básicas que permiten percibir, entender y manipular elementos simbólicos o físicos de la realidad y, a partir de ese contacto, generar opciones o esquemas paralelos de resolución de problemas. Es difícil ponerse de acuerdo en cuáles son esos rasgos o caracteres y todo intento de señalarlos puede ser criticado por limitado o ajeno al fenómeno.

2.2.2.3. Aspectos de la creatividad

De Bono (2006), reduce los siguientes conceptos para generar la creatividad:

- a. Fase de exploración. Se recogen materiales no relacionados entre sí y se hacen conexiones, produciendo nuevas ideas.
- b. Fase de ruptura. Se analizan estas distintas conexiones y se buscan pautas no usuales.
- c. Fase de incubación. Se fantasea en la mente y se quebrantan normas, para situar al “objeto” en nuevos contextos, aplicaciones y usos.

- d. Fase de “eureka”. Se trata del nacimiento real de la idea. Esta fase es imprevisible aunque existen técnicas para incentivar las ideas, y controlar aparición.
- e. Fase de aplicación. Se evalúa la viabilidad de las ideas generadas en las anteriores fases. Esta fase tiene carácter retroalimentador.

Necesitamos, entonces, dominar la creatividad; es decir, que podamos obtener “esos” resultados deseados a partir de la aplicación de técnicas determinadas, de modo que optimicemos los recursos utilizados para cumplir un objetivo concreto. Pudiendo obtener, así, proyectos más rentables para las empresas.

Pese a que la tecnología es importante, deberemos tener en cuenta, que nunca debe superar a la creatividad, o lo que es lo mismo, no debemos preguntar qué podemos hacer con la tecnología, sino qué tecnología necesitamos para investigar o llevar a cabo cualquier proyecto. Como podemos observar, el enfoque que actualmente poseen muchas empresas, debe dirigirse hacia otros objetivos, utilizando para ello como estrategia la creatividad y como táctica de alto valor el rendimiento que de ella pueden obtener los futuros ingenieros creativos (McGregor, 2001).

2.2.2.4. Teoría del pensamiento creativo

Mientras se siga pensando que la creatividad es un don personal, las empresas están ignorando miles de ideas que laten entre sus empleados. (De Bono, 2006).

Es bien sabido que las nuevas ideas surgen cuando personas de diferentes disciplinas, experiencias y conocimientos colaboran en el proceso.

Esta teoría que propone De Bono (2006), le da soporte a la investigación presentada y a través de los colores y sombreros imaginarios nos indica la forma en que actúa el cerebro para generar ideas nuevas, a lo que es necesario motivar constantemente para obtener grandes beneficios de las personas involucradas.

Es fácil recordar la función de cada uno si se recuerda el color y las asociaciones. Hoy en día las personas necesitan tener mayores cualidades para poder competir y es necesario ser creativo día a día en las actividades que realiza continuamente (Reeve, 2002).

2.2.2.5. Formación técnica o profesional del Capital Humano

La formación de los trabajadores o colaboradores es bastante importante ya que permite ajustar las características de cada persona a cada uno de los puestos designados para que la empresa sea más funcional y los resultados sean significativos para competir.

Con la preparación de las personas en su entorno laboral permite que tengan más habilidades para generar mejores ideas, y crear formas diferentes de desarrollar su trabajo con más eficiencia.

Según Nadler y Nadler (1994) existen 3 áreas de actividades dentro del desarrollo de recursos humanos (RRHH).

- **Entrenamiento.** Es una actividad de formación enfocada a mejorar el desempeño actual de una persona en su puesto de trabajo actual.
- **Capacitación.** Es una actividad de formación enfocada a mejorar el desempeño futuro de una persona en su puesto de trabajo actual u otro ya designado.

- **Desarrollo.** Es una actividad de formación enfocada a posibilitar el desempeño futuro en otros puestos aún no designados en la misma organización o en el mercado en general.

Hoy en día los empresarios buscan personal más preparado como obreros calificados, técnicos con grado de estudios medio superior, niveles de preparación de licenciatura que sean competitivos para afrontar los nuevos retos y adaptarse rápidamente al cambio (Fayol, 1995).

2.2.2.6. Modelo General de gestión por competencias como soporte

El modelo de soporte para la presente investigaciones el desarrollado por Saracho (2005), que presenta un enfoque novedosa que combina y articula los modelos siguientes:

- Modelo de competencias distintivas que creó y desarrolló David McClelland y se utiliza para evaluar el potencial de desarrollo, es decir, características que posibilitan conductas requeridas a futuro.
- Modelo de competencia genérica que creó y desarrolló William Byham y se utiliza para evaluar capacidades actuales de comportarse según el patrón expresado en las conductas clave.
- Modelo de competencias funcional que creó y desarrolló Sydney Fine y se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar en un proceso productivo determinado y aporta una visión de la estructura que aplica a la capa jerárquica inferior, aquella responsable de producir las cosas.

El presente modelo se refiere a la creación de un marco integrado para evaluar y decidir cuál o cuáles de los tres modelos de competencia resulta conveniente implantar en una organización, por conclusión las

variables que impactan críticamente en el éxito o el fracaso al implantar modelos de competencias son sólo dos según Saracho (2005):

- a. El nivel jerárquico de la estructura al que se quiere aplicar gestión por competencias y,
- b. El uso que se dará a las competencias una vez identificadas y definidas.

Cabe aclarar que independientemente del modelo que se trate, las competencias siempre se construyen en base a identificar los factores críticos de éxito de la organización en todos sus niveles, comenzando por el nivel estratégico considerando la visión, misión y drivers de negocio, siguiendo por el nivel táctico sostenido por la gestión, hasta llegar a los factores de éxito a nivel de operación y productividad, cambios tecnológicos, estándares de calidad y seguridad (Saracho, 2005).

Al igual que el modelo de competencia desarrollado en Orono por Luis Sagi-Vela a ayudado a integrar el conjunto de relaciones que existe entre las personas y la empresa en el logro de una contribución mutua, tanto en el ámbito del desarrollo personal, profesional, de retribución, etc., como en la aportación y mejora de la cadena de valor de la empresa y que es avalado por el director de gestión social y sistemas de grupo Orona en el año 2005 (Sagi-Vela, 2005).

2.2.2.7. Vinculación con competitividad

La conclusión central de la vinculación entre los componentes de la inteligencia, el pensamiento, las ideas y la creatividad que el capital humano es capaz de generar permite lograr la competitividad para desarrollar y generar cambios significativos en las ideas o proyectos por desarrollar los alumnos de la Facultad de Administración y Negocios

Internacionales para tal caso es necesario analizar las diferentes fases de las personas para lograr los objetivos organizacionales.

En la revisión de la literatura nos indica que existen muchos estudios por separado de las conductas y capacidades de las personas, pero dentro de este trabajo se vinculan con la finalidad de dar oportunidad a la propuesta del Pensamiento Creativo con la Personalidad antes desarrollado.

En el caso del Pensamiento creativo se utilizará como instrumento el Cuestionario FourSight de pensamiento creativo, el cual se explica a continuación:

2.2.2.8. El cuestionario FourSight de pensamiento creativo

Después de la búsqueda de información y consulta con especialistas, se concluyó que el Cuestionario de Estilo de Pensamiento, creado por la empresa FourSight es una herramienta interesante que permite realizar informes individuales y grupales sobre las preferencias de las personas que integran nuestro equipo respecto al tipo del pensamiento creativo (FourSight, 2016).

Investigaciones realizadas por FourSight sobre el proceso CPS (*Creative Problems Solving*) permitieron descubrir 4 tipos de preferencias:

a. Clarificadores.

Son expertos en buscar y organizar la información, se centrarán en los detalles y profundizarán hasta donde sea necesario.

b. Ideadores

Este perfil disfruta en la generación de ideas, romper el molde, ser original y buscar más allá de lo evidente es lo que prefieren las personas de este perfil.

c. Desarrolladores

Les encanta construir y mejorar las ideas de los demás, son perfeccionistas y ayudan a terminar de darle forma las ideas.

d. Implementadores

Nos impulsarán a pasar a la acción, actúan rápidamente para poner en marcha las iniciativas propias o ajenas.

Si se observan 4 Roles (Chung, 2014), lo importante es conocer el perfil del equipo con el que vamos a trabajar, nos permitirá saber, en qué paso debemos hacer énfasis.

Por ejemplo, si solo tenemos ideadores, corremos el riesgo de dedicar demasiado tiempo a nuevas ideas y no enfocarnos en la implementación, lo opuesto si tenemos mayoría de implementadores, etc.

En este punto cabe un papel importante y es el de los “integradores” personas que no tienen ninguna preferencia concreta y que pueden servir de “rueda de auxilio” para aquellos pasos en los que flaqueamos del proceso y mantendrán al grupo en marcha para que no se “estaque” en la actividad preferente de su estilo.

Además de entender y optimizar la dinámica de mis equipos, el perfil permite encauzar “cortocircuitos” que puede haber dentro de un equipo. Por ejemplo, un desarrollador que sigue mejorando detalles incluso minutos antes del lanzamiento o un conflicto entre un implementador que exige

pasar a la acción inmediatamente y un clarificador que necesita más información antes de actuar.

En la mayoría de los casos conocer las preferencias propias y ajenas nos permitirá crear equipos de alto rendimiento y trabajar en aquellos puntos “débiles” individuales y colectivos. Y todo esto desde la “Empatía” (la habilidad clave de liderazgo 2.0) de comprender cuáles son las motivaciones y necesidades de cada perfil.

Las Empresas reconocidas como Google, DuPont, Disney, Coca-Cola, Nike, Pfizer o Fisher-Price han utilizado esta herramienta para mejorar sus procesos de Innovación, en sus equipos creativos.

2.2.2.9. Análisis de la aplicación FourSight de pensamiento creativo

Este test trata de ver tus puntos fuertes y débiles a la hora de afrontar problemas. Hay cuatro pasos a la hora de resolver un problema y según en qué pasos eres más fuerte (o tienes más gusto por dar), así es tu perfil. Esos cuatro pasos son:

1. Análisis del problema. Una persona a la que sólo gusta este aspecto es un Clarificador.
2. Generar ideas para resolver un problema. Este tipo de persona es Ideador.
3. Analizar esas ideas para ver cuál es mejor y planificar cómo llevarla a cabo. Este tipo de persona es desarrollador.
4. Solucionar el problema. Este es implementador.

Para ver tu perfil realizas un test en que contestas, poniendo crucecitas, en unas treinta y tantas preguntas. Luego sumas puntos y ves el resultado. Por supuesto, hay perfiles mixtos, en el que algunos de los

puntos anteriores pueden ser más fuertes y otros más flojos. Cada uno de estos perfiles mixtos tiene un nombre, estilo "Acelerador" que es el que destaca en el análisis del problema y en solucionarlo, es decir, analizo el problema y me pongo inmediatamente a implementar la primera solución que se me ocurre, sin evaluar alternativas ni sopesar pros y contras de cada una de ellas. Otro es el "Conductor", que no analiza el problema, se le ocurren muchas ideas para solucionarlo, no mira pros y contras de cada una de ellas y rápidamente se pone a implementar una de ellas, o todas a la vez.

Por ejemplo si tu preferencia es un "corredor de ideas". Según el test, me salen valores altos en 1,2 y 4, pero muy bajo en 3. Es decir, me gusta entender el problema, se me ocurren muchas posibles soluciones, no analizo los pros y contras de cada una de ellas, sino que elijo la que intuitivamente más me gusta, y me lanzo a implementarla.

El objetivo del Test es doble:

- Por un lado, que cada uno conozca sus puntos flacos para intentar reforzarlos. Me aplicaré el cuento, tengo que analizar un poco las ideas que se me ocurran para ver cual es mejor antes de lanzarme a hacer cosas.
- Por otro lado, en un grupo de trabajo, conviene poner junta a gente que se complementen. En mi caso, se supone que trabajaría bien con alguien que tenga fuerte el tercer punto, en el que yo flaqueo. Alguien que sea capaz de ver los pros y contras de las ideas que se generen y sepa elegir la mejor y planificar cómo llevarla a cabo.

2.3. Definición de términos

2.4. Hipótesis

Los rasgos de personalidad se relacionan con el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

2.5.1.1. Definición conceptual de la variable rasgos de personalidad:

Características, impulsos y tendencias permanentes o esenciales del carácter de las personas (Cattell, 1980).

2.5.1.2. Definición conceptual de la variable pensamiento creativo:

Conceptos que emergen cuando los caracteres de las cosas son abstraídos, luego sintetizados y generalizados por la mente humana para relacionar, combinar y crear (Velasco Tapia, 2012).

2.5.2. Definición operacional de la variable

2.5.2.1. Definición operacional de la variable personalidad

Se utilizará el instrumento Test de 16 factores de personalidad de Cattell

2.5.2.2. Definición operacional de la variable pensamiento creativo

Se utilizará el instrumento Test de Pensamiento Creativo de FourSight

2.5.3. Operacionalización de la variable

Se ha operacionalizado las variables de la siguiente forma:

Tabla 3 Operacionalización de la variable personalidad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Rasgos de personalidad	Calidez	Nivel de calidez	Categoría ordinal
	Intelecto	Nivel de intelecto	
	Estabilidad	Nivel de estabilidad	
	Asertividad	Nivel de asertividad	
	Gregarismo	Nivel de gregarismo	
	Obediencia	Nivel de obediencia	
	Amigabilidad	Nivel de amigabilidad	
	Sensibilidad	Nivel de sensibilidad	
	Confianza	Nivel de confianza	
	Imaginación	Nivel de imaginación	
	Apertura	Nivel de apertura	
	Autoestima	Nivel de autoestima	
	Complejidad	Nivel de complejidad	
	Sociabilidad	Nivel de sociabilidad	
Perfeccionismo	Nivel de perfeccionismo		
Calma	Nivel de calma		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Operacionalización de la variable pensamiento creativo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable
Pensamiento creativo	Clarificadores	Nivel de Clarificadores	Categoría ordinal
	Ideadores	Nivel de Ideadores	
	Desarrolladores	Nivel de desarrolladores	
	Implementadores	Nivel de implementadores	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

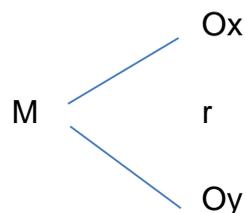
El tipo de investigación es básica, puesto que se busca aportar al conocimiento teórico.

En este caso el principal aporte lo hace al conocimiento científico, explorando axial nuevas teorías y transformar las ya existentes. Además investiga principios y leyes actuales. Con la finalidad de adaptarlas al medio universitario y laboral en la carrera de Administración y Negocios Internacionales.

Debido a que la investigación busca analizar las relaciones del problema es que el nivel es “relacional”.

3.1.1. Diseño de la investigación

Para lograr los objetivos se ha planteado una investigación no experimental. De diseño transversal de tipo correlacional-causal.



3.2 Descripción del ámbito de la investigación

La investigación se enmarcará dentro de las siguientes delimitaciones:

- a. **Delimitación social:** estudiantes matriculados en la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de la UAP- filial Tacna, año académico 2017 – 1B.
- b. **Delimitación espacial:** Ciudad de Tacna.
- c. **Delimitación temporal:** desde abril hasta junio del año 2017
- d. **Delimitación conceptual:** La investigación en Management Internacional.

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población

De acuerdo al reporte estadístico sobre la Población Matriculada en el Programa Regular de la Escuela profesión del Administración y Negocios Internacionales en el **Académico 2017-1B**; cabe resaltar que la población se distribuyen de acuerdo al curso en el que se matricularon los alumnos.

En tal sentido, se tomó como referencia el total de alumnos de la escuela.

Población estudiantil de la escuela (por ciclo)

Escuela Profesional	N° de matriculados
Primer Ciclo	42
Segundo Ciclo	38
Tercer Ciclo	35
Cuarto Ciclo	24
Quinto Ciclo	38
Sexto Ciclo	00
Séptimo Ciclo	34
Octavo Ciclo	21
Noveno Ciclo	24
Décimo Ciclo	16
TOTAL	272

FUENTE: Reporte de Matriculados por Curso, ciclo 2017-1B

3.3.2. Muestra

Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula sería:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Para la determinación del tamaño de la muestra se ha considerado los siguientes criterios:

Donde:

- N = Total de la población
- $Z\alpha = 1$

Población estudiantil de la escuela (por ciclo)

Escuela Profesional	Población	Muestra
Primer Ciclo	42	26
Segundo Ciclo	38	22
Tercer Ciclo	35	21
Cuarto Ciclo	24	14
Quinto Ciclo	38	22
Sexto Ciclo	00	00
Séptimo Ciclo	34	21
Octavo Ciclo	21	13
Noveno Ciclo	24	14
Décimo Ciclo	16	9
TOTAL	272	163

FUENTE: Reporte de Matriculados por Curso, ciclo 2017-1B

En caso de que los alumnos excedan a la muestra se encuesta el total de estudiantes y luego por sorteo se sacan los cuestionarios que exceden el número de muestra del salón.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

En ambas variables se utilizará la técnica de la encuesta para recolectar datos.

- a. Para establecer la personalidad de los estudiantes se utilizará el Test de 16 factores de personalidad de Cattell de 163 preguntas.
- b. Para el análisis del pensamiento creativo se usará el Test de Pensamiento Creativo de FourSight de 37 preguntas.

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

Para poder medir la fiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 30 estudiantes, luego se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach.

Para lograr la validez del instrumento se entregó el instrumento a 3 jueces quienes usando su criterio dieron la validez del instrumento.

3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos

Para la recolección de datos se realizaron los siguientes:

- a. Se solicitó permiso para realizar la investigación a los estudiantes matriculados de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de la UAP- filial Tacna, año académico 2017 – 1B.
- a. Se encuestó a los estudiantes que estuvieron presentes durante la aplicación del instrumento de medición.

CAPITULO IV: RESULTADOS

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

5.1.1. Validez

Para lograr la validez de los instrumentos se solicitó a tres jueces que emitieran su opinión de expertos, la cual fue favorable.

5.1.2. Confiabilidad

Antes de obtener el valor de la confiabilidad de los instrumentos se midió la varianza por ítem, luego se aplicó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach.

Los resultados de la varianza por ítem del instrumento "Foursight", que mide el pensamiento creativo, mostraron resultados favorables en todos los ítems. Los resultados se pueden apreciar en la Tabla 5.

Tabla 5

Análisis de varianza del instrumento "Foursight"

	N		Varianza
	Válidos	Perdidos	
Ítem 1	163	0	1.299
Ítem 2	163	0	1.443
Ítem 3	163	0	1.484
Ítem 4	163	0	1.527
Ítem 5	163	0	1.538
Ítem 6	163	0	1.397
Ítem 7	163	0	1.341

Ítem 8	163	0	1.475
Ítem 9	163	0	1.308
Ítem 10	163	0	1.552
Ítem 11	163	0	1.509
Ítem 12	163	0	1.623
Ítem 13	163	0	1.636
Ítem 14	163	0	1.746
Ítem 15	163	0	1.629
Ítem 16	163	0	1.602
Ítem 17	163	0	1.818
Ítem 18	163	0	1.838
Ítem 19	163	0	1.683
Ítem 20	163	0	1.408
Ítem 21	163	0	1.570
Ítem 22	163	0	1.794
Ítem 23	163	0	1.749
Ítem 24	163	0	1.717
Ítem 25	163	0	1.550
Ítem 26	163	0	1.553
Ítem 27	163	0	1.587
Ítem 28	163	0	1.473
Ítem 29	163	0	1.549
Ítem 30	163	0	1.368
Ítem 31	163	0	1.474
Ítem 32	163	0	1.475
Ítem 33	163	0	1.486
Ítem 34	163	0	1.684
Ítem 35	163	0	1.935
Ítem 36	163	0	1.546
Ítem 37	163	0	1.356

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados de la varianza del instrumento “16PF-IPIP” que mide los rasgos de personalidad, el análisis de las varianzas por ítems mostró también resultados favorables los cuales se pueden apreciar en la Tabla 6.

Tabla 6

Análisis de varianza del instrumento "16PF-IPIP"

	N		Varianza
	Válidos	Perdidos	
Ítem 1	163	0	.802
Ítem 2	163	0	.666
Ítem 3	163	0	.816
Ítem 4	163	0	.955
Ítem 5	163	0	.827
Ítem 6	163	0	.813
Ítem 7	163	0	1.222
Ítem 8	163	0	1.263
Ítem 9	163	0	1.089
Ítem 10	163	0	1.361
Ítem 11	163	0	.771
Ítem 12	163	0	.824
Ítem 13	163	0	.856
Ítem 14	163	0	.805
Ítem 15	163	0	.794
Ítem 16	163	0	.957
Ítem 17	163	0	.907
Ítem 18	163	0	1.029
Ítem 19	163	0	1.435
Ítem 20	163	0	.859
Ítem 21	163	0	1.295
Ítem 22	163	0	1.254
Ítem 23	163	0	1.306
Ítem 24	163	0	1.312
Ítem 25	163	0	1.155
Ítem 26	163	0	.913
Ítem 27	163	0	1.003
Ítem 28	163	0	1.115
Ítem 29	163	0	1.148
Ítem 30	163	0	1.396
Ítem 31	163	0	1.177
Ítem 32	163	0	1.260
Ítem 33	163	0	1.393
Ítem 34	163	0	1.035

Ítem 35	163	0	.783
Ítem 36	163	0	.917
Ítem 37	163	0	1.152
Ítem 38	163	0	.834
Ítem 39	163	0	.925
Ítem 40	163	0	1.088
Ítem 41	163	0	.998
Ítem 42	163	0	1.214
Ítem 43	163	0	1.262
Ítem 44	163	0	1.081
Ítem 45	163	0	1.208
Ítem 46	163	0	1.211
Ítem 47	163	0	1.052
Ítem 48	163	0	1.111
Ítem 49	163	0	1.113
Ítem 50	163	0	1.209
Ítem 51	163	0	1.337
Ítem 52	163	0	1.149
Ítem 53	163	0	1.624
Ítem 54	163	0	1.284
Ítem 55	163	0	.989
Ítem 56	163	0	1.594
Ítem 57	163	0	.797
Ítem 58	163	0	1.136
Ítem 59	163	0	.990
Ítem 60	163	0	1.189
Ítem 61	163	0	1.387
Ítem 62	163	0	.995
Ítem 63	163	0	1.046
Ítem 64	163	0	1.028
Ítem 65	163	0	1.101
Ítem 66	163	0	1.219
Ítem 67	163	0	1.263
Ítem 68	163	0	1.254
Ítem 69	163	0	1.322
Ítem 70	163	0	1.158
Ítem 71	163	0	1.238
Ítem 72	163	0	1.413

Ítem 73	163	0	1.220
Ítem 74	163	0	.992
Ítem 75	163	0	1.065
Ítem 76	163	0	.924
Ítem 77	163	0	1.608
Ítem 78	163	0	1.595
Ítem 79	163	0	1.247
Ítem 80	163	0	1.466
Ítem 81	163	0	1.397
Ítem 82	163	0	1.302
Ítem 83	163	0	1.105
Ítem 84	163	0	1.437
Ítem 85	163	0	1.140
Ítem 86	163	0	.930
Ítem 87	163	0	1.160
Ítem 88	163	0	.997
Ítem 89	163	0	1.267
Ítem 90	163	0	1.089
Ítem 91	163	0	1.084
Ítem 92	163	0	.794
Ítem 93	163	0	.907
Ítem 94	163	0	1.227
Ítem 95	163	0	1.054
Ítem 96	163	0	1.251
Ítem 97	163	0	1.049
Ítem 98	163	0	1.100
Ítem 99	163	0	1.037
Ítem 100	163	0	.876
Ítem 101	163	0	.993
Ítem 102	163	0	1.191
Ítem 103	163	0	1.258
Ítem 104	163	0	1.149
Ítem 105	163	0	1.242
Ítem 106	163	0	1.300
Ítem 107	163	0	1.325
Ítem 108	163	0	1.287
Ítem 109	163	0	1.171
Ítem 110	163	0	1.469

Ítem 111	163	0	1.149
Ítem 112	163	0	.943
Ítem 113	163	0	1.091
Ítem 114	163	0	1.306
Ítem 115	163	0	1.055
Ítem 116	163	0	1.258
Ítem 117	163	0	1.321
Ítem 118	163	0	1.377
Ítem 119	163	0	1.229
Ítem 120	163	0	1.105
Ítem 121	163	0	1.140
Ítem 122	163	0	1.220
Ítem 123	163	0	1.103
Ítem 124	163	0	1.025
Ítem 125	163	0	.814
Ítem 126	163	0	1.044
Ítem 127	163	0	.971
Ítem 128	163	0	1.212
Ítem 129	163	0	1.234
Ítem 130	163	0	.988
Ítem 131	163	0	1.072
Ítem 132	163	0	1.028
Ítem 133	163	0	.950
Ítem 134	163	0	1.438
Ítem 135	163	0	1.364
Ítem 136	163	0	1.358
Ítem 137	163	0	1.140
Ítem 138	163	0	1.412
Ítem 139	163	0	1.476
Ítem 140	163	0	1.532
Ítem 141	163	0	1.121
Ítem 142	163	0	1.510
Ítem 143	163	0	1.352
Ítem 144	163	0	1.078
Ítem 145	163	0	.970
Ítem 146	163	0	1.087
Ítem 147	163	0	.768
Ítem 148	163	0	1.019

Ítem 149	163	0	1.289
Ítem 150	163	0	1.315
Ítem 151	163	0	1.227
Ítem 152	163	0	1.479
Ítem 153	163	0	1.231
Ítem 154	163	0	1.169
Ítem 155	163	0	1.246
Ítem 156	163	0	1.042
Ítem 157	163	0	1.077
Ítem 158	163	0	1.158
Ítem 159	163	0	1.087
Ítem 160	163	0	1.200
Ítem 161	163	0	1.293
Ítem 162	163	0	1.165
Ítem 163	163	0	1.182

Fuente: Elaboración propia

Para establecer la fiabilidad de los instrumento se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach. Como se aprecia en la Tabla 7, los valores muestran una fiabilidad mayor a 0,7 por lo que se puede afirmar que los instrumentos tienen una buena consistencia interna (González & Pazmino, 2015).

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad.

Instrumento "Foursight"		Instrumento "16PF-IPIP"	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	37	,932	163

Fuente: Elaboración propia

5.2. Resultados de la variable "Rasgos de personalidad"

Para poder establecer el nivel de los rasgos de personalidad de la muestra analizada se utilizaron los baremos que se muestran en la Tabla 8:

Tabla 8

Baremos de los niveles de los rasgos de personalidad.

Rasgo de personalidad	Categoría	Baremo
Calidez	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Intelecto	Muy bajo	13-25
	Bajo	26-38
	Alto	39-51
	Muy alto	52-65
Estabilidad	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Asertividad	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45
Gregarismo	Muy bajo	11-21
	Bajo	22-32
	Alto	33-43
	Muy alto	44-55
Obediencia	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Amigabilidad	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Sensibilidad	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45
Confianza	Muy bajo	11-21
	Bajo	22-32
	Alto	33-43
	Muy alto	44-55

Imaginación	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Apertura	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Amigabilidad	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Autoestima	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Complejidad	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Sociabilidad	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Perfeccionismo	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50
Calma	Muy bajo	10-19
	Bajo	20-29
	Alto	30-39
	Muy alto	40-50

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a Cattell & Krug (1986) los rasgos de personalidad son 16, los resultados encontrados en la muestra analizada se detallan en la Tabla 9:

Tabla 9

Niveles de los rasgos de personalidad.

Rasgo de personalidad	Categoría	f	%
Calidez	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	25	15.3
	Alto	120	73.6
	Muy alto	16	9.8
	Total	163	100.0
Intelecto	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	28	17.2
	Alto	123	75.5
	Muy alto	10	6.1
	Total	163	100.0
Estabilidad	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	58	35.6
	Alto	97	59.5
	Muy alto	6	3.7
	Total	163	100.0
Asertividad	Muy bajo	4	2.5
	Bajo	24	14.7
	Alto	126	77.3
	Muy alto	9	5.5
	Total	163	100.0
Gregarismo	Muy bajo	3	1.8
	Bajo	98	60.1
	Alto	60	36.8
	Muy alto	2	1.2
	Total	163	100.0
Obediencia	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	65	39.9
	Alto	93	57.1
	Muy alto	3	1.8
	Total	163	100.0

Rasgo de personalidad	Categoría	f	%
Amigabilidad	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	19	11.7
	Alto	127	77.9
	Muy alto	15	9.2
	Total	163	100.0
Sensibilidad	Muy bajo	7	4.3
	Bajo	90	55.2
	Alto	63	38.7
	Muy alto	3	1.8
	Total	163	100.0
Confianza	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	66	40.5
	Alto	91	55.8
	Muy alto	4	2.5
	Total	163	100.0
Imaginación	Muy bajo	3	1.8
	Bajo	34	20.9
	Alto	116	71.2
	Muy alto	10	6.1
	Total	163	100.0
Apertura	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	82	50.3
	Alto	73	44.8
	Muy alto	6	3.7
	Total	163	100.0
Amigabilidad	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	19	11.7
	Alto	127	77.9
	Muy alto	15	9.2
	Total	163	100.0
Autoestima	Muy bajo	5	3.1
	Bajo	50	30.7
	Alto	91	55.8
	Muy alto	17	10.4
	Total	163	100.0

Rasgo de personalidad	Categoría	f	%
Complejidad	Muy bajo	4	2.5
	Bajo	22	13.5
	Alto	117	71.8
	Muy alto	20	12.3
	Total	163	100.0
Sociabilidad	Muy bajo	7	4.3
	Bajo	36	22.1
	Alto	92	56.4
	Muy alto	28	17.2
	Total	163	100.0
Perfeccionismo	Muy bajo	4	2.5
	Bajo	55	33.7
	Alto	98	60.1
	Muy alto	6	3.7
	Total	163	100.0
Calma	Muy bajo	4	2.5
	Bajo	77	47.2
	Alto	75	46.0
	Muy alto	7	4.3
	Total	163	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Pérez, Cupani, & Beltramino (2004) explican que los rasgos de personalidad se agrupan en 5 factores; Extraversión (Amigabilidad, apertura, asertividad, gregarismo, sociabilidad), Amabilidad (calidez y sensibilidad), Responsabilidad (Perfeccionismo y obediencia), Estabilidad emocional (Estabilidad, autoestima, calma y confianza) y Cultura (Complejidad, intelecto e imaginación). A continuación, en la Tabla 10, se muestran los niveles de los factores de la personalidad que se hallaron con el levantamiento de información:

Tabla 10

Factores de personalidad.

Factor	Categoría	f	%
Extraversión	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	38	23.3
	Regular	121	74.2
	Alto	2	1.2
	Muy alto	163	100.0
Amabilidad	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	34	20.9
	Alto	124	76.1
	Muy alto	3	1.8
	Total	163	100.0
Responsabilidad	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	61	37.4
	Alto	97	59.5
	Muy alto	3	1.8
	Total	163	100.0
Estabilidad emocional	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	69	42.3
	Alto	90	55.2
	Muy alto	2	1.2
	Total	163	100.0
Cultura	Muy bajo	2	1.2
	Bajo	19	11.7
	Alto	138	84.7
	Muy alto	4	2.5
	Total	163	100.0

Fuente: Elaboración propia.

5.2. Resultados de la variable “Pensamiento creativo”

Para poder establecer los niveles del pensamiento creativo, se establecieron los varemos tal como se detalla en la Tabla 11:

Tabla 11

Baremos de los niveles de pensamiento creativo.

Tipo	Nivel	Baremo
Clarificador	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45
Ideador	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45
Desarrollador	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45
Implementador	Muy bajo	9-17
	Bajo	18-26
	Alto	27-35
	Muy alto	36-45

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los datos nos permitió establecer los niveles de pensamiento creativo en los tipos clarificador, Ideador, desarrollador e implementador que tienen los estudiantes de la Escuela de Administración y negocios Internacionales de la UAP-Filial Tacna. Los resultados se muestran en la Tabla 12:

Tabla 12**Niveles de pensamiento creativo.**

Tipo	Nivel	f	%
Clarificador	Muy bajo	9	5.5
	Bajo	40	24.5
	Alto	55	33.7
	Muy alto	59	36.2
	Total	163	100.0
Ideador	Muy bajo	19	11.7
	Bajo	32	19.6
	Alto	67	41.1
	Muy alto	45	27.6
	Total	163	100.0
Desarrollador	Muy bajo	37	22.7
	Bajo	63	38.7
	Alto	39	23.9
	Muy alto	24	14.7
	Total	163	100.0
Implementador	Muy bajo	11	6.7
	Bajo	33	20.2
	Alto	61	37.4
	Muy alto	58	35.6
	Total	163	100.0

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los datos también nos permite saber cuál es tipo de pensamiento creativo que predomina en los estudiantes. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 13.

Tabla 13

Tipo de pensamiento creativo.

	f	%
Clarificadores	41	25.2
Ideadores	25	15.3
Desarrolladores	20	12.3
Implementadores	44	27.0
Indeterminados	33	20.2
Total	163	100.0

Fuente: Elaboración propia.

5.3. Prueba de hipótesis

En vista de que ambas variables tienen como resultados valores ordinales, es que se ha utilizado para la prueba de hipótesis la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. Los resultados de las pruebas se muestran a continuación

5.3.1. Pruebas de X^2 entre los rasgo de la personalidad y el pensamiento creativo.

Como se aprecia en la Tabla 14, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) obtiene un p-valor <,05 entre el rasgo de “calidez” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo de clarificador, desarrollador e implementador.

Tabla 14

Prueba de X^2 entre el rasgo de “calidez” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Calidez * Clarificador	.014	.041	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Calidez * Ideador	.285	.318	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Calidez * Desarrollador	.018	.034	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Calidez * Implementador	.001	.002	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 15, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) obtiene un p-valor <,05 entre el rasgo de “intelecto” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo de clarificador, desarrollador e implementador.

Tabla 15

Prueba de X^2 entre el rasgo de “intelecto” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Intelecto * Clarificador	.000	.002	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Intelecto * Ideador	.102	.084	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Intelecto * Desarrollador	.053	.032	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Intelecto * Implementador	.005	.007	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

Los valores de la Tabla 16, nos muestra la prueba de Chi-cuadrado (X^2) y en ella se aprecia que no hay un p -valor $<,05$ entre el rasgo de “estabilidad” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo.

Tabla 16

Prueba de X^2 entre el rasgo de “estabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Estabilidad * Clarificador	.505	.304	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Estabilidad * Ideador	.633	.480	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Estabilidad * Desarrollador	.299	.216	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Estabilidad * Implementador	.324	.224	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

Los valores de la Tabla 17, nos muestra la prueba de Chi-cuadrado (X^2) y en ella se aprecia que no hay un p-valor <,05 entre el rasgo de “asertividad” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo.

Tabla 17

Prueba de X^2 entre el rasgo de “asertividad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Asertividad * Clarificador	.012	.084	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,22.
Asertividad * Ideador	.118	.128	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.
Asertividad * Desarrollador	.131	.067	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,59.
Asertividad * Implementador	.138	.083	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 18, podemos observar la prueba de Chi-cuadrado (X^2) en la que se aprecia que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “gregarismo” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo implementador.

Tabla 18

Prueba de X^2 entre el rasgo de “gregarismo” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Gregarismo * Clarificador	.540	.611	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Gregarismo * Ideador	.423	.414	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Gregarismo * Desarrollador	.049	.133	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Gregarismo * Implementador	.040	.031	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 19 podemos apreciar la prueba de Chi-cuadrado (X^2) en la que se observa que no hay un p -valor $<,05$ entre el rasgo de “obediencia” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo.

Tabla 19

Prueba de X^2 entre el rasgo de “obediencia” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Obediencia * Clarificador	.151	.268	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Obediencia * Ideador	.229	.237	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Obediencia * Desarrollador	.418	.339	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Obediencia * Implementador	.040	.055	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 20 podemos apreciar la prueba de Chi-cuadrado (X^2) en la que se observa que hay un p -valor $< ,05$ entre el rasgo de “obediencia” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo implementador.

Tabla 20

Prueba de X^2 entre el rasgo de “amigabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Amigabilidad * Clarificador	.160	.287	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Amigabilidad * Ideador	.509	.520	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Amigabilidad * Desarrollador	.453	.397	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Amigabilidad * Implementador	.002	.003	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 21 podemos apreciar la prueba de Chi-cuadrado (X^2) en la que se observa que hay un p -valor $< ,05$ entre el rasgo de “sensibilidad” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo implementador.

Tabla 21

Prueba de X^2 entre el rasgo de “sensibilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Sensibilidad * Clarificador	.102	.086	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,17.
Sensibilidad * Ideador	.232	.205	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,35.
Sensibilidad * Desarrollador	.999	.995	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,44.
Sensibilidad * Implementador	.001	.001	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 22, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que no hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “confianza” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 22

Prueba de X^2 entre el rasgo de “confianza” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Confianza * Clarificador	.239	.475	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Confianza * Ideador	.361	.257	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Confianza * Desarrollador	.745	.704	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Confianza * Implementador	.229	.368	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 23, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “imaginación” de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo clarificador, ideador e implementador.

Tabla 23

Prueba de X^2 entre el rasgo de “imaginación” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Imaginación * Clarificador	.000	.000	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,17.
Imaginación * Ideador	.021	.019	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,35.
Imaginación * Desarrollador	.033	.064	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,44.
Imaginación * Implementador	.044	.046	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 24, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “apertura” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo implementador.

Tabla 24

Prueba de X^2 entre el rasgo de “apertura” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Apertura * Clarificador	.156	.311	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Apertura * Ideador	.286	.198	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Apertura * Desarrollador	.854	.816	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Apertura * Implementador	.040	.045	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 25, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “autoestima” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo ideador.

Tabla 25

Prueba de X^2 entre el rasgo de “autoestima” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Autoestima * Clarificador	.187	.131	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,28.
Autoestima * Ideador	.004	.004	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,58.
Autoestima * Desarrollador	.494	.420	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,74.
Autoestima * Implementador	.989	.981	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,34.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 26, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “complejidad” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo ideador e implementador.

Tabla 26

Prueba de X^2 entre el rasgo de “complejidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Complejidad * Clarificador	.067	.092	7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,22.
Complejidad * Ideador	.044	.024	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.
Complejidad * Desarrollador	.424	.315	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,59.
Complejidad * Implementador	.018	.015	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 27, la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que no hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “sociabilidad” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 27

Prueba de X^2 entre el rasgo de “sociabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Sociabilidad * Clarificador	.053	.062	6 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,39.
Sociabilidad * Ideador	.771	.764	6 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,82.
Sociabilidad * Desarrollador	.445	.470	5 casillas (31,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,03.
Sociabilidad * Implementador	.312	.341	6 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 28 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “perfeccionismo” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo clarificador, ideador e implementador.

Tabla 28

Prueba de X^2 entre el rasgo de “perfeccionismo” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Perfeccionismo * Clarificador	.038	.020	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,22.
Perfeccionismo * Ideador	.070	.040	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.
Perfeccionismo * Desarrollador	.691	.596	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,59.
Perfeccionismo * Implementador	.066	.030	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 29 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que no hay un p -valor $< .05$ entre el rasgo de “calma” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 29

Prueba de X^2 entre el rasgo de “calma” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Calma * Clarificador	.175	.149	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,22.
Calma * Ideador	.376	.280	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.
Calma * Desarrollador	.735	.614	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,59.
Calma * Implementador	.065	.030	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Fuente: Elaboración propia.

5.3.2. Pruebas de X^2 entre los factores de la personalidad y el pensamiento creativo.

Siguiendo a Pérez, Cupani, & Beltramino (2004) los rasgos de personalidad se agrupan en 5 factores; Extraversión (Amigabilidad, apertura, asertividad, gregarismo, sociabilidad), Amabilidad (calidez y sensibilidad), Responsabilidad (Perfeccionismo y obediencia), Estabilidad emocional (Estabilidad, autoestima, calma y confianza) y Cultura (Complejidad, intelecto e imaginación). A continuación, se muestran las pruebas de Chi-cuadrado entre los factores de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo.

En la Tabla 30 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el factor “extraversión” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo clarificador.

Tabla 30

Prueba de X^2 entre el factor de “extraversión” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Extraversión * Clarificador	.012	.030	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Extraversión * Ideador	.199	.160	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Extraversión * Desarrollador	.430	.337	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Extraversión * Implementador	.140	.220	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 31 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $< .05$ entre el factor “amabilidad” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo clarificador, ideador e implementador.

Tabla 31

Prueba de X^2 entre el factor de “amabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Amabilidad * Clarificador	.004	.020	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Amabilidad * Ideador	.005	.005	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Amabilidad * Desarrollador	.217	.132	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Amabilidad * Implementador	.000	.000	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 32 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que no hay un p -valor $< .05$ entre el factor “responsabilidad” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 32

Prueba de X^2 entre el factor de “responsabilidad” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Responsabilidad * Clarificador	.100	.184	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Responsabilidad * Ideador	.194	.200	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Responsabilidad * Desarrollador	.504	.421	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Responsabilidad * Implementador	.095	.137	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 33 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que no hay un p -valor $< .05$ entre el factor “estabilidad emocional” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 33

Prueba de X^2 entre el factor de “estabilidad emocional” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Estabilidad emocional * Clarificador	.026	.057	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Estabilidad emocional * Ideador	.096	.154	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Estabilidad emocional * Desarrollador	.294	.171	8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Estabilidad emocional * Implementador	.074	.118	9 casillas (56,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 34 se puede apreciar que la prueba de Chi-cuadrado (X^2) muestra que hay un p -valor $<,05$ entre el factor “cultura” de la personalidad y el tipo de pensamiento creativo clarificador e implementador.

Tabla 34

Prueba de X^2 entre el factor de “cultura” de la personalidad y el pensamiento creativo.

Tabla de contingencia	Chi-cuadrado de Pearson	Razón de verosimilitudes	Observaciones
Cultura * Clarificador	.000	.012	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,11.
Cultura * Ideador	.275	.271	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.
Cultura * Desarrollador	.141	.110	11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29.
Cultura * Implementador	.001	.003	10 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Fuente: Elaboración propia.

5.3.3. Compilación de relaciones encontradas.

Luego de realizar las pruebas de hipótesis entre las variables en estudio se ha podido establecer relaciones entre los rasgos y los factores de la personalidad y los tipos de pensamiento creativo.

La compilación de los resultados entre los rasgos de personalidad y el tipo de pensamiento creativo se muestra en la Tabla 35.

Tabla 35
Compilación de resultados entre rasgos de personalidad y pensamiento creativo.

Rasgo de la personalidad	Clarificador	Ideador	Desarrollador	Implementador
Calidez	,041		,034	,002
Intelecto	,002			,007
Estabilidad				
Asertividad				
Gregarismo				,031
Obediencia				
Amigabilidad				,003
Sensibilidad				,001
Confianza				
Imaginación	,00	,019		,045
Apertura				,045
Autoestima		,004		
Complejidad		,024		,015
Sociabilidad				
Perfeccionismo	,02	,04		,03
Calma				,03

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 36 se muestra la compilación de los resultados entre los factores de personalidad y el tipo de pensamiento creativo.

Tabla 36.

Compilación de resultados entre Factores de personalidad y pensamiento creativo.

Rasgo de la personalidad	Clarificador	Ideador	Desarrollador	Implementador
Extraversión	,030			
Amabilidad	,020	,005		,000
Responsabilidad				
Estabilidad emocional				
Cultura	,012			,003

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Luego de analizar los resultados se procederá a realizar la discusión con los objetivos específicos, la hipótesis de investigación y los antecedentes de investigación.

5.1. Discusión con los objetivos específicos de la investigación

El primer objetivo específico buscó determinar los rasgos de personalidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017. Al respecto, el levantamiento de datos permite afirmar que en la muestra estudiada el nivel regular es el que predomina en los dieciséis rasgos de personalidad estudiada (Tabla 9). Un resultado similar se obtiene si se agrupan los rasgos de personalidad en los factores de la personalidad (Tabla 10).

El segundo objetivo específico buscó determinar el estilo de pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- filial Tacna, año 2017. La investigación determinó que el nivel más bajo de pensamiento creativo es del tipo clarificador (5.5 %) y el tipo con el nivel más alto es el implementador (35.6%). El detalle de los resultados se puede encontrar en la Tabla 12. De la misma manera se pudo establecer que el tipo de pensamiento creativo que predomina en los estudiantes es el implementador (27%), seguido del clarificador (25%), luego predomina el ideador (15,3%) y finalmente el desarrollador (12.3%).

5.2. Discusión con la hipótesis de la investigación

La investigación propuso como hipótesis de investigación: “Los rasgos de personalidad se relacionan con el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017”. El levantamiento de datos ha permitido realizar la prueba de Chi-cuadrado de Pearson (X^2) con los se podido encontrar relación entre el tipo de pensamiento creativo clarificador y los rasgos de calidez ($p=,041$), intelecto ($p=,002$), imaginación ($p=,00$) y perfeccionamiento ($p=,02$). De la misma manera, se halló que el tipo de pensamiento creativo ideador se relaciona con el rasgo de la personalidad de imaginación ($p=,019$), autoestima ($p=,004$), complejidad ($p=,024$) y perfeccionamiento ($p=,040$). Así mismo, se halló que el tipo de pensamiento creativo desarrollador se relaciona con el rasgo de la personalidad de calidez ($p=,034$). Finalmente, se pudo hallar que el tipo de pensamiento creativo implementador se relaciona con el rasgo de la personalidad de calidez ($p=,002$), intelecto ($p=,007$), gregarismo ($p=,031$), amigabilidad ($p=,003$), sensibilidad ($p=,001$), imaginación ($p=,045$), apertura ($p=,045$), complejidad ($p=,015$), perfeccionamiento ($p=,030$) y calma ($p=,030$).

5.3. Discusión con los antecedentes de la investigación

Los resultados encontrados durante la investigación nos permiten discutir con los antecedentes planteados en el marco teórico, por lo que respaldamos el antecedente de Piguave, V. (2014) de Ecuador que se titula “Importancia del desarrollo de la creatividad para los estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial desde el proceso de enseñanza-aprendizaje”, en la que se concluye que existen deficiencias en el desarrollo de la creatividad desde el proceso de enseñanza aprendizaje, las mismas que influyen negativamente en el desempeño profesional de los

egresados, ya que nuestros resultados nos permiten afirmar que existe una deficiencia del desarrollo creativo en los estudiantes.

Así mismo, respaldamos la investigación realizada por González (2015) titulada “Efecto de la cátedra creatividad e innovación para el emprendimiento en el desarrollo de habilidades creativas de estudiantes de Ingeniería de Alimentos de la Universidad de Caldas” en la que concluye que el desarrollo de habilidades de creatividad e innovación para el emprendimiento ocasiona efectos positivos en las habilidades creativas de los estudiantes que la cursan.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Los rasgos de personalidad de calidez, intelecto, gregarismo, amigabilidad, sensibilidad, imaginación, apertura, autoestima, complejidad, perfeccionismo y calma se relacionan con el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.

SEGUNDA:

Los rasgos de personalidad que presentan los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017 son, en su mayoría, de nivel regular, no existiendo el predominio de alguno de ellos.

TERCERA:

El estilo de pensamiento creativo que predomina en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- filial Tacna, año 2017 es el implementador (27%), seguido del clarificador (25%), luego predomina el ideador (15,3%) y finalmente el desarrollador (12.3%).

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP-Filial Tacna, que implemente una incubadora de negocios para el desarrollo de ideas emprendedoras, poniendo especial énfasis en el desarrollo del producto, pues, los resultados de la investigación demuestran que existe una deficiencia en esta área.

SEGUNDA:

Se recomienda a los docentes del curso de Inducción de Negocios que para el desarrollo de nuevos productos, agrupen a estudiantes con diferentes tipos de pensamiento creativo y con distintos rasgos de personalidad, dicha agrupación se deberá realizar mediante la aplicación del Test de 16 factores de personalidad de Cattell y el Test de Pensamiento creativo de FourSight, de esta manera se mejorará el rendimiento del equipo y se logrará poner en marcha el proyecto iniciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Fernández, R. (2002). *Teoría del aprendizaje constructivista*. Lima: Ediciones Abedul.
- Adorno, T. W. (11 de mayo de 2009). *Epistemología y Ciencias Sociales*. Recuperado el 23 de diciembre de 2013, de <http://es.slideshare.net/adalbertomartinez/10-epistemologia-y>
- Allport, G. (1937). *Aplicaciones del MIPS en los ambitos laboral, educativo y medico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal Ediciones.
- Casanova, S. (1994). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Castro Solano, A. (2004). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Cattell, H. (1980). *Cuestionario de la 16F de la personalidad*. México: El manual moderno.
- Chung, M. (30 de Abril de 2014). *Diario de Programación*. Obtenido de www.chuidiang.com
- CIDH. (2012). *Principios sobre regulación de la publicidad oficial y libertad de expresión*. Recuperado el 03 de agosto de 2016, de <http://www.cidh.org/relatoria>
- Copi, I. M. (01 de noviembre de 2012). *Introducción a la Lógica*. Recuperado el 26 de diciembre de 2013, de <http://es.slideshare.net/gabrielagonzalez9595/introduccion-a-la-logica-irving-m-copi>
- Davis, M. (2007). *Teorías de la Personalidad*. Barcelona, España: Masson.
- Dols, M. W. (2007). *Personalidad y Temperamento*. Barcelona: Masson.
- Fermoso, P. (1989). El modelo fenomenológico de la investigación en pedagogía social. *Educar*, 121.
- Fierro, A. (1996). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y medico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.

- Filloux, C. (1960). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Fornichella, M. (s.f.). *El concepto del emprendimiento y su relación con la educación, empleo y el desarrollo local*. Tres arrollos.
- FourSight. (05 de febrero de 2016). *FourSight*. Recuperado el 03 de noviembre de 2016, de <http://foursightonline.com/pages/about-foursight>
- Fraenza, F., & Yonahara, S. y. (2013). *¿Cómo vemos?* Córdoba: Editorial Brujas.
- Frapolli, M. J. (16 de mayo de 2010). *Evidencia e investigación*. Recuperado el 22 de diciembre de 2013, de <http://www.ugr.es/~frapolli/evidencia.pdf>
- Gall, F. (1835). *Personalidad y Temperamento*. Barcelona: Masson.
- Gonzales Aristizábal, J. F., Mejía Gutiérrez, L. F., & Marínez Jáurequi, E. (2015). Efecto de la cátedra creatividad e innovación para el emprendimiento en el desarrollo de habilidades creativas de los estudiantes de Ingeniería de Alimentos de la Universidad de Caldas. *Educación en Ingeniería*, 35-45.
- Gonzales Sierra y Hernández Chávez, L. (07 de febrero de 2011). *La epistemología de Jean Piaget en el contexto de la filosofía contemporánea*. Recuperado el 23 de diciembre de 2013, de <http://www.redalyc.org/pdf/654/65415751002.pdf>
- Guerri, M. (12 de Enero de 2013). *PsicoActiva mujer Hoy.com*. Obtenido de <https://www.psicoactiva.com/blog/16-factores-personalidad-cattell-miden/>
- Heidegger, M. (2005). *¿Qué significa pensar?* Madrid: Editorial Trotta.
- Kagan, J. (2007). *Personalidad y Temperamento*. Barcelona: Masson.
- Lanzas, V., Lanzas, F., & Lanzas, Á. (2009). Propuesta para medir el perfil de los emprendedores de base tecnológica. *Scientis et Technica*, 267-272.
- Larsen, R., & Buss, D. (2005). *Personality psychology*. Boston: McGraw-Hill.

- Loevinger, J. (1957). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Maritain, J. (1923). *El orden de los conceptos*. Buenos Aires: Editorial Club de Lectores.
- Maturan, H. y. (1992). *El árbol del conocimiento*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Meyer, C. (2010). *Lo que hoy Sabemos de la Mente Humana*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
- Millon, T. (1969). *Teorías de la personalidad y Transtornos de la Personalidad*. Barcelona, España: Masson.
- Millon, T. (1981). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y medico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Millon, T. (1997). *Aplicaciones MIPS*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Millon, T. (1998). *Transtornos de la Personalidad: Mas alla del DSM*. Barcelona, España: Masson.
- Millon, T. (1998). *Transtornos de la Personalidad: Ms Alla del DSM*. Barcelona, España: Masson.
- Millon, T. (1998). *Transtornos de la Personalidad*. Barcelona , España: Masson.
- Mischel, W. (1995). *Teorías de la Personalidad y Transtornos de la Personalidad*. Barcelona: Masson.
- Moreno Ortíz, J. C. (01 de abril de 2009). *Módulo de Epistemología*. Recuperado el 20 de diciembre de 2014, de http://epistemologiaunad.files.wordpress.com/2009/03/modulo_de_epistemologia-unad-2009-1.pdf
- Murray, H. (1938). *Aplicaciones MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Niadas Astudillos, R. C. (2011). *Tesis: "Al servicio del poder. La actividad editorial y tipográfica de Guillermo y Manuel del Río (Lima y Callao, 1793-1825)* . Lima: PUCP.

- Panez, R., & Silva, M. (2007). *Resiliencia en el ande*. Lima: Panez y Silva ediciones.
- Piaget, J. (2010). *La psicología de la inteligencia*. Barcelona: Editorial Crítica .
- Piguave Pérez, V. R. (2014). Importancia del desarrollo de la creatividad para los estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial desde el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Educación*, 29-47.
- Piscoya Hermoza, L. (1995). *Investigación científica y educacional*. (Segunda Edición ed.). Lima: Editorial Amaru Editores.
- Real academia española. (2001). *Diccionario de la lengua española*.
- Rodriguez Estrada, M. (2007). *Manual de creatividad. Los procesos psíquicos y el desarrollo*. Ciudad de México: Editorial Trillas.
- Román, R. (2005). *Política de capacida emprendedora*. Recuperado el 2016, de <http://www.ricardoroman.cl/>
- RPP Noticias. (5 de febrero de 2016). Así está el Perú 2016: El 70% de trabajadores labora en la informalidad.
- Scheinson, D. (2011). *Comunicación estratégica*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.
- Soto Ramirez, R. (06 de marzo de 2013). *Investigación cualitativa*. Recuperado el 26 de diciembre de 2013, de www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/CURSO2013ok.pdf
- Spurzheim, J. (1834). *Personalidad y Temperamento*. Barcelona: Masson.
- Swartz, R. J., Costa, A. L., Beyer, B. K., Reagan, R., & Kallick, B. (2013). *El apendizaje basado en el pensamiento*. Biblioteca Innovación Educativa.
- Tobo, I. (12 de abril de 2015). *Academia*. Obtenido de https://www.academia.edu/7377958/ANALISIS_DE_UN_PERFIL_D_EL_16PF
- Vaillo, Y. (1996). *Aplicaciones del MIPS en los ambitos laboral, educativo y médico*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Vargas Mendoza, J. (6 de octubre de 2009). *Filosofía para maestros*. Recuperado el 27 de diciembre de 2013, de <http://filosofiammn.blogspot.com/2008/10/hessen-teora-del-conocimiento.html>

Velasco Tapia, L. (2012). *Desarrollo del pensamiento creativo*. Fondo Univesidad de Londres.

Yosida, M. (1974). *PERSONALIDAD Y TEMPERAMENTO*. Barcelona: Masson.

ANEXOS

LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DEL PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UAP-FILIAL TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA / DISEÑO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Existe relación entre los rasgos de personalidad y el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP-Filial Tacna, año 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación entre los rasgos de personalidad y el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a.- Determinar los rasgos de personalidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- Filial Tacna, año 2017.</p> <p>b. Determinar el estilo de pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP- filial Tacna, año a2017</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Los rasgos de personalidad se relacionan con el estilo del pensamiento creativo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP-Filial Tacna, año 2017.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Rasgos de personalidad</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nivel de calidez — Nivel de intelecto — Nivel de estabilidad — Nivel de asertividad — Nivel de gregarismo — Nivel de obediencia — Nivel de amigabilidad — Nivel de sensibilidad — Nivel de confianza — Nivel de imaginación — Nivel de apertura — Nivel de autoestima — Nivel de complejidad — Nivel de sociabilidad — Nivel de perfeccionismo — Nivel de calma <p>Variable 2:</p> <p>Pensamiento creativo</p> <p>Dimensiones e indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nivel de clarificador — Nivel de ideador — Nivel de desarrollador — Nivel de implementador 	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel : Relacional</p> <p>Diseño: No experimental de diseño transversal de tipo correlacional-causal</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>Población: 272 estudiantes matriculados en el semestre académico 2017-1B</p> <p>Muestra: 160 estudiantes</p> <p>Técnicas de recolección de datos: La encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Guía Test 16FP-IP</p> <p>Test Foursight.</p> <p>Métodos de análisis de datos:</p> <p>Se utilizará el software IBM SPSS Statistics 22.0</p>

16PF-IPIP

INSTRUCCIONES

En este cuestionario se describen comportamientos típicos de las personas. Emplea la escala de respuesta que se presenta a continuación para evaluar el grado de precisión con que te describe cada oración. Considera que cada oración debe describirte tal como eres en el momento actual, y no como desearías ser en el futuro.

Evalúa como te ves a ti mismo de la manera mas sincera posible, comparándote con otras personas que conozcas, de tu mismo sexo y aproximadamente de tu misma edad. Tus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Examina cuidadosamente cada ítem y marca con una cruz la opción que corresponde de acuerdo a la siguiente escala.

Escala de Respuesta

MD	<i>Muy en desacuerdo con esta descripción de mí mismo.</i>
D	En desacuerdo.
N	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
A	De acuerdo
MA	<i>Muy de acuerdo con esta descripción de mí mismo.</i>

Ejemplo:

1.

Disfruto de las fiestas.

MD	D	N	A	MA

La persona que respondió este ítem indicó que está en desacuerdo con la descripción de si mismo que expresa la oración.

Si has comprendido las instrucciones puedes comenzar el cuestionario. No olvides de completar todo tus datos personales y contestar **a todos los ítems** empleando una sola opción de respuesta.



Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: M / F Ocupación: _____

Instrucciones para procesar tu puntaje: transfiere cada número marcado con una "x" al correspondiente óvalo en las columnas sombreadas de la izquierda. (La pregunta nº 1 no se evalúa.) Si una "x" cae en la línea divisoria, mueve la "x" hacia el medio. Suma los puntajes para cada columna y escribe el total en los espacios que están al final de la página.

Pregunta	No anotes el puntaje para la pregunta nº 1.				
	1	2	3	4	5
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					

Referencias:

- A. Clarificador
- B. Ideador
- C. Desarrollador
- D. Implementador

TOTALES	A	B	C	D
----------------	---	---	---	---

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a los **estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Educación de la Universidad Alas Peruanas**. Por lo que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de gran utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad *recoger información directa* para la investigación titulada: "**LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN DE LA UAP-FILIAL TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017**", esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el grado académico de Magister en Relaciones Públicas.

En la presente investigación se ha establecido los siguientes objetivos:

1. Objetivo general

Establecer la relación de la personalidad con el estilo de pensamiento creativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias empresariales y Educación de la UAP-Filial Tacna, año académico 2017.

2. Objetivos específicos

- a. Establecer la personalidad de los estudiantes de la facultad de Ciencias empresariales y Educación de la UAP-Filial Tacna, año académico 2017.
- b. Establecer el estilo de pensamiento creativo de los estudiantes de la facultad de Ciencias empresariales y Educación de la UAP-Filial Tacna, año académico 2017.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional. Por otra parte

se agradecerá cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

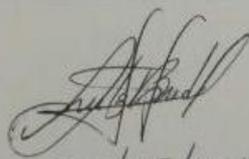
VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Ama Luz Borda S.
 1.2. Grado académico: Dra. en Educación
 1.3. Autor de instrumento: Raymond Cattell
 1.4. Nombre del instrumento: **Test de 16 factores de personalidad**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					X
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					X
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					X


 22/05/2017

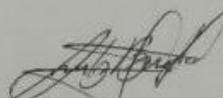
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

III. DATOS GENERALES

- 1.5. Apellidos y nombre del experto: Ana Luz Borda S.
 1.6. Grado académico: Dra. en Educación
 1.7. Autor de instrumento: Grupo Foursight
 1.8. Nombre del instrumento: **Test de pensamiento creativo de FourSight**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.				X	
16. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
17. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
18. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					X
19. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.				X	
20. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					X


22-05-2017

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

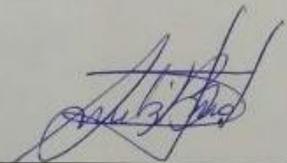
Yo, Ara Luz Borda Soquez
con DNI N° 2481902 con el grado académico de Maestría en Educación
gestión Educativa

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento, las encuestas y matrices que se aplicarán en la investigación titulada: "LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN DE LA UAP-FILIAL TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017"

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Deficiente 01-20%	Mala 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
			X	

En Tacna, a los 22 días del mes de Mayo del 2017



Firma

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Alvaro Becerra, Rino
 1.2. Grado académico: Dra. Teología Libre
 1.3. Autor de instrumento: Raymond Cattell
 1.4. Nombre del instrumento: **Test de 16 factores de personalidad**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					/
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					/
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					/
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					/
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					/
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					/
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					/
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					/


 17/05/17

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

III. DATOS GENERALES

1.5. Apellidos y nombre del experto: Alvarez Becerra, Ridaer

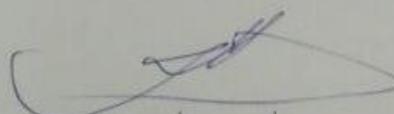
1.6. Grado académico: Dr. Teología Educ.

1.7. Autor de instrumento: Grupo Foresight

1.8. Nombre del instrumento: Test de pensamiento creativo de FourSight

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					/
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					/
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
14. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					/
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					/
16. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					/
17. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					/
18. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					/
19. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					/
20. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					/


 17/05/17

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

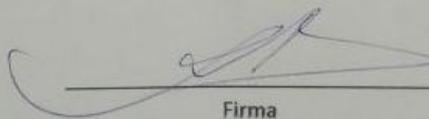
Yo, Rino Alvarez Becerra,
con DNI N° _____, con el grado académico de Doc. Tecnología
Educativo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento, las encuestas y matrices que se aplicarán en la investigación titulada: "LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN DE LA UAP-FILIAL TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017"

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Deficiente 01-20%	Mala 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
				✓

En Tacna, a los 17 días del mes de Mayo del 2017


Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Mendoza Quiroz, Jesús José
 1.2. Grado académico: Mgr en Psicología.
 1.3. Autor de Instrumento: Raymond Cattell
 1.4. Nombre del instrumento: **Test de 16 factores de personalidad**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
8. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (Modelo RTP)

III. DATOS GENERALES

- 1.5. Apellidos y nombre del experto: Mendoza Quirope, Jesús José
 1.6. Grado académico: Magister en Psicología
 1.7. Autor de instrumento: Grupo Foursight
 1.8. Nombre del instrumento: Test de pensamiento creativo de FourSight

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Malo 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
12. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
14. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					✓
15. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes.					✓
16. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
17. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
18. ANÁLISIS	Descompone adecuadamente las variables / Indicadores / medidas.					✓
19. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden a los objetivos de investigación.					✓
20. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse.					✓

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

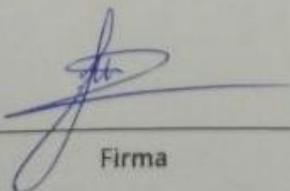
Yo, Jesús José Mendoza Quispe
con DNI N° 00488953 con el grado académico de Magister en Psicología

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento, las encuestas y matrices que se aplicarán en la investigación titulada: "LA PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTILO DE PENSAMIENTO CREATIVO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN DE LA UAP-FILIAL TACNA, AÑO ACADÉMICO 2017"

Luego de hacer las revisiones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Deficiente 01-20%	Mala 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80%	Excelente 81-100%
				✓

En Tacna, a los 21 días del mes de Mayo del 2017


Firma