

**DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE LOS CINCO
FACTORES MEXICANOS DE PERSONALIDAD (5FM):
SELECCIÓN DE PERSONAL Y ÉXITO PROFESIONAL**
**ARTÍCULO PUBLICADO EN LA REVISTA DE LA UNIVERSIDAD CRISTÓBAL COLÓN
NUMERO 15, SEGUNDA EPOCA AÑO 5 MAYO-AGOSTO 2002 PAGS. 105-128**

Jesús Felipe Uribe Prado¹
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

RESUMEN

El impacto del estudio de la personalidad en una amplia gama de actividades humanas y laborales ha contribuido al consistente interés de los psicólogos del trabajo por estudiar y medir dicho constructo con fines de selección de personal y éxito laboral en profesionistas. Tomando en consideración la consistencia teórica y conceptual del modelo de los cinco factores (Big Five), este fue adaptado para mexicanos y relacionado con la teoría de orientación vocacional de Holland, así como con variables demográficas (sexo, edad, grado de estudios, área profesional, tipo de empresa, antigüedad en el trabajo y sueldo mensual). Se ocupó una muestra de 815 sujetos mexicanos a quienes se les aplicó el instrumento denominado cinco factores mexicanos (5FM) de 160 reactivos. Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio con rotación ortogonal, así como análisis de varianza y correlaciones Pearson. Dicho instrumento se redujo a 69 reactivos y arrojó buena consistencia interna para cada escala, además de modificar el orden de los cinco factores. También mostró validez predictiva y concurrente en algunos factores con la tipología de Holland y las variables demográficas. Su impacto para la elaboración de perfiles de puesto en selección de personal puede ser importante. Se sugieren investigaciones adicionales.

Palabras clave: Personalidad, éxito profesional, selección de personal.

ABSTRACT

The relevance of personality studies for a variety of human and labor activities has contributed to the interest of organizational psychologists in the study and measurement of this topic. The relationship among personality traits, career success and occupational selection has accumulated evidence with five factor model of personality (Big Five). This model was adapted for Mexican workers and related with different demographic variables (sex, age, education, professional area, kind of company, seniority, and salary). The Mexican five factor scale (5FM) was applied to 815 Mexican subjects. The final instrument included five factors with a group of 69 items, after conducting a confirmatory factor analysis with orthogonal rotation. Also, the scale obtained internal consistency for the five factors. The instrument showed a new order for the five Mexican factors. Furthermore, the relationship among personality (5FM), Holland Typology and demographic variables showed that the five factors can be useable for job profiles in occupational selection. A larger study is proposed.

Key words: Personality, career success, occupational selection.

¹ El autor es profesor de tiempo completo en la Facultad de Psicología de la UNAM. uribepjf@servidor.unam.mx.

De acuerdo con Judge, Cable, Boudreau, y Bretz (1995) el éxito profesional puede ser definido como el logro real o percibido por una persona y, que ha sido acumulado como el resultado de sus experiencias de trabajo. Estos logros pueden estar conformados por componentes extrínsecos e intrínsecos. El éxito extrínseco es relativamente objetivo y observable, compuesto principalmente por el sueldo y los ascensos que un empleado tiene en una organización (Jaskolka, Beyer, y Trice, 1985). Contrariamente, el éxito intrínseco es definido como una percepción individual y subjetiva que los profesionistas hacemos de nuestra propia carrera y, que comúnmente se operacionaliza como satisfacción en el puesto (Gattiker y Larwood, 1988; Judge et al., 1995). Ciertas investigaciones han confirmado que los dos componentes citados pueden ser evaluados como componentes relativamente independientes y que mantienen correlaciones de manera moderada (Bray y Howard, 1980; Judge y Bretz, 1994).

Tharenou (1997) identificó algunas categorías que influyen en el éxito profesional; algunas se relacionaban con cierta acumulación de capital humano como capacitación, experiencia de trabajo y educación. Otras, se relacionaban con factores demográficos, tales como la edad, el sexo, el estado civil y el número de hijos. Otros estudios como los de Howard y Bray (1988, 1994) en los que mediante estudios longitudinales proponen que, el éxito profesional se puede apreciar bajo una perspectiva del estudio de la personalidad, argumentando que, el éxito en una carrera profesional tiene correlaciones disposicionales en términos de rasgos, tipos y el factor empleo o de trabajo.

El trabajo en nuestra sociedad es el principal vínculo entre la persona y la realidad; es el factor de socialización por excelencia, de tal forma que por cualquier razón o circunstancia si un individuo deja de laborar y percibir un salario, los efectos negativos son varios: falta de bienestar económico, inseguridad, restricción de relaciones personales y la disminución de la autoestima por la pérdida de la posición social. Como puede observarse, si el componente psicológico o de personalidad se ve afectado por la pérdida del empleo, su

impacto también debe ser considerado antes de tomar el empleo, al menos, como un componente disposicional al éxito o al fracaso profesional.

Según Rivas (1995) la conducta vocacional es parte del proceso de socialización que realiza una persona, que aporta sus motivaciones, intereses, expectativas, conocimientos y capacidades y se apoya o dirige a un entorno social adulto. Según el autor, la conducta vocacional debe ser entendida como un proceso complejo de socialización individual, que puede ser explicada por la interacción de dos procesos: uno de base individual (Psicogénesis) y otro de contexto (sociogénesis). En la sociogénesis encontramos a la familia, al mundo laboral, al sistema educativo y a los factores situacionales, mientras que, en la psicogénesis se encuentran la pertenencia a grupos minoritarios, el género, la edad, etc. (biodatos), los intereses, las aptitudes, la toma de decisiones y, desde luego, la personalidad.

De acuerdo con Amador-Estrada (2002) la aproximación de las teorías de la personalidad al estudio del desarrollo de las carreras fluctúan desde las listas elaboradas de las necesidades inherentes en el proceso de la elección vocacional de Hoppock; y los tipos detallados de personalidad para las diferentes carreras de Holland; hasta los estudios empíricos de Small, Schaffer, Roe y muchos otros que se han preocupado por los factores particulares de personalidad implicados en la elección de una carrera y en la satisfacción que se siente dentro de ella con relación a ambientes laborales.

La tipología de Holland

En los últimos años una de las teorías más consistentes en el estudio del éxito profesional es la teoría de Holland (1966), quien propone seis perfiles ocupacionales en una estructura hexagonal de personalidad (ver tabla 1), su propuesta data de estudios de hace más de cuarenta años, la cual parte de una noción interactiva de la personalidad en la que juegan tanto factores disposicionales como ambientales. La relación entre personalidad y elección vocacional la contempla, así, en términos de interacción persona-ambiente ocupacional (Holland, 1966, 1973, 1985, 1996).

Tabla 1
Tipología de Holland y su Orientación Ocupacional

TIPO	ORIENTACIÓN OCUPACIONAL
R Realista	Orientado hacia actividades manuales y mecánicas y el manejo de instrumentos y herramientas. Suele ser práctico y tenaz.
I Investigador	Prefiere enfrentarse con problemas teóricos mejor que prácticos. Capacidad de análisis crítico y reflexivo.
A Artístico	Interesado por actividades de tipo creativo, como escribir, pintar, etc. Suele ser intuitivo, emotivo, imaginativo e independiente.
S Social	Tiende hacia actividades de servicio y ayuda a otras personas. Sociable, persuasivo, comprensivo, generoso.
E Emprendedor	Propende hacia actividades de dirección, supervisión y organización, dominante, enérgico, autoconfiado, impulsivo y locuaz.
C Convencional	Prefiere tareas administrativas, bien ordenadas y rutinarias. Sentido práctico, perseverante y eficiente.

Diversos estudios han corroborado la utilidad del modelo de Holland para pronosticar estabilidad, cambio, satisfacción laboral y congruencia ocupacional, relacionando las aspiraciones hacia una carrera, los intereses vocacionales y la personalidad (Holland, Gottfredson y Baker, 1990; Mount y Muchinsky, 1978; Nafziger, Holland y Gottfredson, 1975). Al mismo tiempo, Holland (1996) sugiere que de los diferentes modelos de personalidad que se han utilizado para orientación profesional uno de los más importantes es el modelo conocido como de los cinco factores o “big five”, principalmente por su consistencia en el terreno de la investigación.

El “Big Five”

De acuerdo con Digman (1989) en los últimos cincuenta años ha habido un esfuerzo por colocar el constructo de personalidad en algún tipo de orden sistemático tomando en consideración el análisis factorial. Algunos investigadores han insistido en desarrollar escalas que consideran diferentes factores, proporcionando un número diverso de factores (p.e. Cattell y Coan, 1957; Eysenck, 1970; Fiske, 1949; Guilford, 1975; Norman, 1963)

Según Goldberg (1990) la acumulación de evidencia de investigación sugiere que virtualmente todas las mediciones de personalidad pueden ser reducidas o categorizadas con el modelo de los cinco factores de personalidad, que ha sido también llamado “Big

Five”. La estructura de los cinco factores se ha conformado a través de diversos estudios de características adjetivales en varias lenguas, con análisis factoriales y utilizando diferentes inventarios de personalidad (McCrae y John, 1992). La dimensionalidad de los cinco factores ha sido encontrada en diferentes culturas y con cambios mínimos respecto a la conformación de los factores (McCrae y Costa, 1997; Pulver, Allik, Pulkkinen, y Hamalainen, 1995; Salgado, 1997). Existe evidencia que vincula a los cinco factores con bases genéticas e implicaciones hereditarias importantes (Digman, 1989; Jang, Livesley, y Vernon, 1996). De acuerdo con Goldberg (1990) los cinco factores de personalidad son tradicionalmente extroversión, aceptabilidad, conciencia, estabilidad emocional y cultura (ver tabla 2):

Tabla 2
Los cinco factores de personalidad

I	Surgency	(or Extraversión)	(extroversión)
II	Agreeableness		(aceptabilidad)
III	Conscientiousness	(or Dependability)	(conciencia)
IV	Emotional Stability	(vs. Neuroticism)	(estabilidad emocional)
V	Culture	(or Intellect, or Openess)	(cultura)

Los problemas de nominación han sido discutidos ampliamente desde las primeras versiones que se iniciaron al tomar como punto de partida los estudios de Cattell (1945), por ejemplo el factor V es para unos intelectualidad (Digman y Takemoto-Chock, 1981; Peabody y Goldberg, 1989), para otros, apertura (McCrae y Costa, 1987).

Según Judge, Higgins, Thoresen y Barrick (1999) neurotismo, extroversión y conciencia son las dimensiones que aparecen como las más relevantes para explicar el éxito profesional a nivel laboral. El neurotismo ha sido relacionado con una pérdida de ajuste al medio, lo cual disminuye el bienestar en términos de ansiedad, inseguridad y depresión (Costa y McCrae, 1988; Costa y McCrae, 1992a). La extroversión se vincula a sociabilidad, pero también con impulsividad, actividad y falta de introspección, lo cual puede ser una característica de cierto tipo de liderazgo (Watson y Clark, 1997). El factor de conciencia ha sido el que más se ha vinculado a la ejecución en el puesto, ya que se relaciona con la orientación al logro, la responsabilidad y el cuidado y, con la planeación y la organización del trabajo (Barrick y Mount, 1991; Tett, Jackson y Rothstein, 1991). Adicionalmente

variables como el sexo, la edad y el desempeño han fortalecido al modelo con relación al éxito profesional, cabe aclarar que, también se ha encontrado cierta relación entre los factores (Digman, 1989).

Selección de Personal

La colocación de personal en las empresas es tal vez una de las principales actividades de los psicólogos del trabajo en México y, probablemente en casi todo el mundo. Según Robbins (1996) el objetivo de una selección eficaz es vincular las características individuales con los requisitos de un puesto. Evidentemente, la evaluación de la personalidad es una de las tareas más comunes en selección de personal (Bernardin y Bownas, 1985). Tett, Jackson y Rothstein, (1991) llevaron a cabo un meta-análisis de las medidas de personalidad como predictores de ejecución en el trabajo; se basaron en 494 estudios con 97 muestras independientes (N=13,521) , los estudios principalmente se relacionaban con análisis de puesto y con medidas de personalidad para selección, sus resultados mostraron que uno de los predictores más optimista para selección de personal es el modelo de los cinco factores, específicamente el factor de extroversión y el de aceptabilidad. De acuerdo con Judge et al. (1999) la medición de la personalidad requiere de ser enfocada en situaciones específicas, es decir, en contextos sociales, que derivan en las actividades específicas de un puesto o de una profesión. Según los autores, un modelo que aplica tanto a personas como a puestos en términos de personalidad es el modelo de Holland, visto como una tipología profesional (Holland, 1996). La investigación ha mostrado convergencia entre el modelo de los cinco factores y la teoría de Holland; por ejemplo, Tokar y Swanson (1995) demostraron que la extroversión correlacionó positivamente con los tipos social y emprendedor, al mismo tiempo intelectualidad se relacionó con las características del investigador, el artístico y el social.

El modelo de los cinco factores en un plano internacional ha causado críticas muy fuertes como las publicadas en diciembre de 1993 por la *American Psychologist*, tituladas Big Five, por importantes investigadores como Kroger, Wood, Gustello, Comer, Eysenck, Shadel y Cervone, Cattell y el mismo Goldberg de donde se puede concluir que todos

opinan a favor o en contra, pero nadie niega la importancia que ha generado a nivel internacional. En muchos países del mundo se ha elaborado investigación con la escala conocida como NEO PI-R (Revised NEO Personality Inventory) de Costa y McCrae (1992b), aunque existen otros instrumentos menos conocidos (Goldberg, 1992; John, et al., 1994; John, Donahue, y Kentle, 1991; Saucier, 1994; Trapnell y Wiggins, 1990).

Benet-Martínez y John (1998) realizaron una traducción al español del NEO PI-R y lo probaron con estudiantes hispanos en Estados Unidos de Norteamérica (EEUU), encontrando que el modelo fue eficiente, confiable y con reproducción teórica; sin embargo, eran estudiantes universitarios bilingües y de origen latino, principalmente españoles bilingües, sin embargo, ser latino en EEUU incluye una población minoritaria pero muy amplia por toda la posibilidad de países de origen. En México existe un instrumento en español del Big Five que se comercializa (Caprara, Barbaranelli, y Borgogni, 1995) con una notable desventaja psicométrica, ya que se trata de una adaptación italiana y traducida al castellano de España y, sin ninguna adaptación a México. Dicho instrumento se utiliza indiscriminadamente en muchas empresas mexicanas, además sin investigación, adaptación y mucho menos con estudios de confiabilidad y validez. Rodríguez de Díaz y Díaz-Guerrero (1997) y, Rodríguez-Velasco (1996) cuestionaron la universalidad de los cinco rasgos de personalidad al no explicar los rasgos mexicanos de abnegación y no asertividad en un estudio realizado con mexicanos a nivel preparatoria en el que tradujeron los adjetivos propuestos por Goldberg (1993). Los autores cuestionaron al mismo tiempo los problemas que se generan por la traducción de adjetivos o reactivos provenientes de otras culturas. Lo anterior, resalta la importancia de los estudios semánticos y culturales, además de sugerir el incremento de investigación con el modelo en México y, en países de habla hispana en el terreno psicométrico.

Con base en la necesidad de estudiar el constructo de personalidad y su importancia en el terreno del éxito profesional, la orientación vocacional y la selección de personal Uribe-Prado (1997) llevó a cabo un estudio del significado del modelo de los cinco factores utilizando 442 sujetos y la técnica de redes semánticas propuesta por Reyes-Lagunes (1993) encontrando palabras similares al modelo norteamericano, pero también palabras

particulares de la muestra mexicana coincidiendo con la noción de lo etic y emic en el terreno transcultural, lo anterior dio lugar a una adaptación mexicana de los cinco factores en términos de significado (tabla 3). Con el estudio cultural mediante la técnica de redes semánticas (Uribe-Prado, 1997) y las definidoras de Goldberg (1993) se elaboró un cuestionario de 160 reactivos para medir los cinco factores en su versión mexicana (Uribe-Prado, 1999).

El cuestionario de Uribe-Prado (1999) fue utilizado por Salinas-Avila (2000) en una muestra de 507 sujetos universitarios y profesionistas en educación, encontrando diferencias significativas entre cinco carreras profesionales y correlación entre variables demográficas como edad y años de experiencia laboral, confirmando un piloteo previo con una muestra de 73 sujetos en el que los cinco factores fueron significativos para profesión, edad y años de experiencia (Uribe-Prado, 1998). El cuestionario también fue utilizado por Salinas-Zamora (2002) en una muestra de 60 profesores universitarios con actividades laborales en otras organizaciones, encontrando diferencias significativas de acuerdo a variables relacionadas con la actividad laboral externa a las actividades docentes (tipo empresa, el grado de estudios y el puesto). El cuestionario ha sido utilizado con diversas muestras probando su validez con relación a los cinco factores, otras variables de personalidad y variables sociodemográficas; por ejemplo, Mondragón-Castillo (2001) encontró relación de los cinco factores, locus de control y algunas variables demográficas en una muestra de delincuentes de diferentes reclusorios del D.F., López-Raya y Navarro-Martínez (2001) encontraron diferencias significativas entre los cinco factores y características demográficas en estudiantes de la carrera de administración de empresas, Amador-Estrada (2002) por su parte, encontró la misma relación con estudiantes de Trabajo Social y, Sandoval-González (2002) obtuvo resultados similares en una muestra de trabajadores del sector turismo, en todos los casos la profesión o la actividad laboral fue significativa. Como puede observarse la profesión parece ser una variable válida para determinar indicadores de selección de personal, al menos, en términos de diferencias significativas entre carreras profesionales, las cuales posteriormente pueden ser utilizadas para obtener perfiles profesionales que sirvan como indicadores de éxito para selección de personal.

Con base en lo anterior, en esta investigación se buscaron los siguientes objetivos:

- a) Validar el cuestionario de Uribe-Prado (1999) mediante una análisis factorial confirmatorio para conocer si la estructura de los cinco factores se reproduce y en qué orden, además de obtener su confiabilidad.
- b) Conocer si existen diferencias significativas entre cuatro de los seis grupos de Holland en función de los cinco factores de personalidad.
- c) Conocer si existen diferencias significativas entre variables clasificatorias como sexo, grupos de edad, grado de estudios, carrera, áreas académicas y tipo de empresa, en función de los cinco factores de personalidad. Así como conocer si existe relación entre los cinco factores y variables como edad, años de experiencia laboral y sueldo.

Tabla 3

Adaptación del modelo de los Cinco Grandes Factores a la Cultura Mexicana

FACTOR	SIGNIFICADO EN LA CULTURA MEXICANA
1. Sociabilidad Expresiva	Diferentes formas de expresión que las personas tienen o llevan a cabo al relacionarse con los demás, graduándose entre las dimensiones afectiva, cognitiva y conductual y, fluctuando entre extroversión e introversión.
2. Aceptabilidad	Características por medio de las cuales se describe a una persona que es aceptada o rechazada por otros. Dichas características generan actitudes positivas o negativas, según sea el caso.
3. Organización	Son las formas y estilos de dirección que una persona adopta al desarrollar una relación, actividad o tarea, resaltando conceptos de actitud, eficiencia y calidad.
4. Control Emocional	Es el grado de estabilidad emocional observada en una persona al expresar actos, ideas y pensamientos.
5. Sensibilidad Intelectual	Es la capacidad, habilidad, forma, estilo y grado de sensibilidad intelectual con que una persona percibe y expresa experiencias y/o problemas.

MÉTODO

Sujetos

Participaron en el estudio 815 sujetos solteros y casados, de los cuales 428 (53%) fueron hombres y 387 (47%) fueron mujeres. El muestreo fue no probabilístico y accidental. La edad de la muestra fluctuó entre los 20 y los 67 años y la escolaridad varió entre 3ro. De preparatoria (normal superior) y posgrado. 494 sujetos trabajaban en el sector público (60.6%) y 321 en la iniciativa privada (39.4%).

Instrumento

Se utilizó el instrumento de Uribe-Prado (1997,1999) que mide los cinco factores de personalidad de acuerdo a la tabla 3. Consta de 160 reactivos tipo diferencial semántico con seis opciones de respuesta que van de nunca a siempre. A la escala se le dio el nombre de cinco factores mexicanos de personalidad (5FM). Se añadió al instrumento una variable clasificatoria de actividades profesionales de acuerdo a la tabla 1 según la teoría de Holland (1985). También se añadieron preguntas sociodemográficas clasificatorias (sexo, edad, tipo de empresa y carrera). Se presentó en un cuestionario con hoja de respuestas por separado. Los reactivos se contextualizaron en cuatro áreas fundamentales: social, educativa, laboral y familiar anteponiendo las siguientes oraciones al principio de cada hoja y, a manera de encabezados:

Cuando estoy en reuniones sociales, fiestas o entre amigos.....

Cuando estoy en la escuela, en un curso o en un seminario.....

Cuando estoy en un ambiente laboral.....

Cuando estoy en familia.....

Procedimiento

Se acudió para la aplicación tanto a instituciones privadas como públicas, así como a cursos de capacitación y universidades. El cuestionario se aplicó en un tiempo de 30 minutos aproximadamente en diferentes periodos entre los años de 1999 a 2001.

RESULTADOS

Análisis Factorial Confirmatorio

El instrumento de Uribe-Prado (1997, 1999) de 160 reactivos se sometió a un análisis de discriminación de reactivos, eliminándose 8 de ellos, los 152 restantes fueron sometidos a un análisis factorial confirmatorio (AF) con el método de componentes principales y rotación ortogonal por encontrarse correlacionados desde un punto de vista teórico (Digman, 1989). Los criterios fueron: valores Eigen superiores a 1, que cumplieran con la composición teórica, una correlación entre -1 y $+1$ superior a $.20$. De acuerdo con Gorsuch (1983), Martínez-Arias (1995) y, Stevens (1992) saturaciones de $.20$ pueden ser significativas con un tamaño muestral superior a 300 sujetos. Se obtuvieron 16 factores con eigen mayor a 1, de los cuales los cinco primeros fueron consistentes con los propuestos por diversos investigadores (Fiske, 1949; Goldberg, 1993, Norman, 1963; Tupes y Christal, 1958, 1951) sin embargo, el orden cambió con la siguiente estructura (tabla 4):

Tabla 4
Orden de los cinco factores mexicanos

Factor	Orden teórico	Orden mexicano
Sociabilidad	1	1
Aceptabilidad	2	5
Organización	3	4
Control	4	2
Sensibilidad	5	3

Los cinco factores representaron el 27% de la varianza explicada, además de los 152 reactivos que ingresaron al AF sólo 69 cumplieron con los requisitos establecidos (ver tabla 5).

Análisis de confiabilidad

Con el fin de corroborar la consistencia interna de los cinco factores se realizaron las siguientes alfas de Cronbach (Tabla 6)

Tabla 6
Confiabilidad de Cronbach para los cinco factores

Factor	Alfa Cronbach
Sociabilidad	.8139
Aceptabilidad	.6035
Organización	.6902
Control	.7025

Tabla 5
Matriz de análisis factorial con rotación ortogonal de los reactivos del 5FM

Reactivos	I(1)	II(5)	III(4)	IV(2)	V(3)
..me pongo de mal humor	.54036	-.23532	-.02427	.14522	-.24930
..el trabajar me pone de mal humor	.53937	-.15814	.12622	-.02557	-.03640
..me avergüenza participar en clase	.52026	.02680	-.31082	.04735	.04037
..estoy pensando en otras cosas	.50547	-.24303	-.06552	-.15504	.08045
..temo que mi trabajo esté mal hecho	.50276	-.12310	-.23238	-.04778	.07940
..me da flojera hacer ejercicios o tareas	.49168	-.14587	-.09397	-.05477	.03527
..soy sociable con la gente	.44282	.16423	.05502	.29618	-.12390
..prefiero reservarme lo que pienso a discutir con mis compañeros y maestros	.43894	-.08890	-.39982	.15710	.07854
..si alguien me hace algo malo acostumbro vengarme	.42600	-.18289	.08267	-.04526	-.09428
..me gusta ser abierta(o) con los demás	.42565	.25613	.13341	.21663	.07897
..disfruto de guiar correctamente a mis compañeros y subordinados	.41964	.27762	.09173	-.01620	.10051
..me aburro fácilmente	.41906	-.08601	-.15859	.16155	-.23181
..aburro a los demás con mis pláticas	.41573	-.04940	.06644	.19827	.11939
..permanezco callada(o)	.41316	.00165	-.19458	.17338	.23219
..me da flojera participar en actividades que requieren esfuerzo	.40208	-.07051	.01658	.12758	-.05797
..los demás me impiden participar	.39575	-.13769	.00016	.11965	.06622
..establezco relaciones sinceras	.37685	.18283	.29465	.04462	.05114
..me distingo por ser amistosa(o) con toda la gente en la organización	.36427	.26348	.22055	.17000	.02852
..disfruto espontáneamente de cualquier situación	.29934	.17259	.07175	.15536	-.05876
..me agrada permanecer callada(o)	.25326	.10725	-.13765	.17972	.13716
..soy de la(o)s que más hablan	.23927	.18333	-.15304	.15544	.11469
..me considero "buena onda"	.22835	.17606	.20580	.17015	-.02475
..me gusta hacerme la(el) chistoso	.20924	.13047	-.16783	.13968	-.07399
..soy la(el) que más conoce de arte, ciencia y literatura	.20519	.38373	-.18969	-.11509	.12577
..soy la(el) más imaginativo para solucionar problemas	.28143	.36918	-.10518	.11246	.05010
..mis conocimientos sobre otras culturas me permiten ver las cosas de manera diferente	.27785	.36811	-.01239	-.08410	-.07353
..me gusta dar ideas desde diferentes puntos de vista	.25417	.36371	-.08284	.04815	-.05632
..me distingo por la brillantes de mis ideas	.27718	.33954	-.23688	-.05690	.03976
..mi curiosidad me lleva a encontrar mayor información que la proporcionada por los maestros	.27285	.31632	-.17301	-.23897	-.12242
..gozo hablando de la cultura de otros países	.20436	.30938	-.04870	-.02155	-.09090
..considero tener la razón, aunque mis jefes opinen lo contrario	.10190	.29745	.09013	.15215	.03365
..me apasionan los avances científicos	.16625	.28778	.03728	-.10601	-.14211

relacionados con mi trabajo					
..acostumbro planear filosóficamente los problemas	.10498	.25979	-.11579	-.13147	-.12411
..destaco gracias a mis habilidades artísticas	.10513	.24860	-.03740	.11788	-.01884
..investigo todo lo que hacen y piensan mis familiares	.06487	.24635	.03829	-.02734	.10883
..me gusta tomar decisiones en forma rápida y sin pensarlas demasiado	.13714	.23706	-.01215	-.04044	.08242
..me agrada ver el lado complejo de los problemas antes de tomar decisiones	.10036	.21628	.03949	-.14295	.01095
..tengo inseguridad para expresar mis ideas	.29205	.00069	-.40030	-.00236	-.05961
..mi timidez me impide participar en clase	.21125	.06186	-.39784	.12408	.06991
..soy un(a) estudiante nervioso(a)	.21610	-.02767	-.34127	-.07587	-.00945
..realizo mi trabajo con tranquilidad	.25151	.09366	.31951	-.04014	-.00437
..cuando se pregunta algo en clase sudo de nervios	.21822	-.07375	-.31319	-.02430	.00386
..los nervios me traicionan	.17454	-.10087	-.29525	.04820	-.08784
..me centro en mi trabajo para no distraerme	.16205	.12279	.29268	-.20721	.07107
..prefiero hacer mis propias cosas y no depender de otros	.16213	.18749	.27148	-.11725	.05230
..si existe una discusión espero pacientemente a que todos se pongan de acuerdo	.10882	.06540	.26311	-.07786	-.11086
..soy grosera(o) con las personas que me caen mal	.15505	-.19808	.24896	-.04074	-.12800
..controlo mis impulsos cuando me encuentro en debates escolares	.16621	.06673	.23539	-.06583	-.11353
..prefiero que otros revisen mi trabajo antes de entregarlo	.12689	-.18566	.205764	-.15949	-.04757
..me comporto frío(a) y calculador(a)	.04840	-.27962	.09122	.37733	.16528
..me gusta demostrar afecto a las personas	.27780	.15057	.22441	.35573	-.08524
..soy amigable con los demás	.25198	.20747	.14416	.33077	-.18304
..tengo facilidad para mantenerme alegre	.11135	.22639	.12088	.29032	-.13010
..entablo plática con facilidad	.14453	.18148	.01183	.27701	.00511
..soy simpática(o) con la gente, incluso con quienes no me caen bien	.16601	.15323	.17209	.26290	-.04389
..prefiero un trabajo de escritorio, en lugar de uno donde tenga que tratar con la gente	.17521	-.18805	-.10549	.25094	.01534
..me disgusta copiar en los exámenes porque mis principios éticos me lo impiden	.12507	.09011	-.01246	-.23104	-.09291
..para trabajar me gusta estar sola(o)	.17751	-.13634	.20580	.22544	.12536
..la gente me reconoce fácilmente	.10833	.14491	.06544	.21196	.04445
..en las discusiones me catalogan como el más difícil de convencer por mi forma de pensar	.14891	-.11888	.14634	.20601	-.07295
..me tiene sin cuidado estar aseado para los demás	.18660	-.08250	.06329	.01593	.30221
..soy muy ordenada(o) con mis pertenencias	.18494	.01569	.12600	-.20093	.24837
..sigo un método para resolver problemas	.14717	.19920	-.09554	-.13803	-.24512
..mis pertenencias y escritorios son los más Ordenados	.15205	.11845	.1843	-.12879	.24273
..soy dela(o)s alumna(o)s que siempre entregan a tiempo sus trabajos	.13404	.03837	.15720	-.15566	.24090

..me gusta tener ordenada mi casa	.11158	.06740	.14460	-.16274	.21356
..es de poco interés para mi hacer un trabajo perfecto	.18991	-.13133	.14046	-.04747	.20962
..por más que revise mi trabajo encuentro errores	.17358	-.20315	-.09452	-.00966	.20427
..olvido fácilmente los domicilios y teléfonos de mis parientes	.10775	-.11002	-.07303	.13358	.20667

Nota: el número romano indica el orden factorial y, el número arábigo indica el orden teórico para la versión mexicana: 1 sociabilidad, 2 aceptabilidad, 3 organización, 4 control y 5 sensibilidad.

El instrumento obtenido de 69 reactivos fue utilizado para conocer si existían diferencias significativas con relación a la tipología de Holland (1966, 1973, 1985, 1996). De los seis tipos propuestos por Holland, cuatro fueron los que se lograron reunir en esta investigación, ya que los tipos artístico y realista no fueron de fácil acceso para conformar la muestra. Los resultados se muestran en la tabla 7.

Tabla 7
Análisis de Varianza con cuatro tipos de Holland y el 5FM

Cinco Factores	Medias de personalidad en 4 Tipos de Holland				F p.
	Investigador	Social	Emprendedor	Convencional	
I.Sociabilidad	4.23	4.10	4.35	4.30	5.82 ***
II.Aceptabilidad	4.41	4.40	4.41	4.47	.437
III.Organización	4.86	4.62	4.96	5.00	8.71 ***
IV.Control	4.48	4.33	4.52	4.59	4.95 ***
V.Sensibilidad	4.38	4.20	4.44	4.38	4.43 **

** <=.01

*** <=.001

Además, se llevaron a cabo análisis de varianza para las variables de sexo, grupos de edad, grado de estudios, área profesional según la UNAM y tipo de empresa en la que laboraban los sujetos. El área profesional de la UNAM representó a muchas carreras en cuatro grandes áreas y, fue utilizado debido a que la gran amplitud de carreras no permitió conformar grupos representativos por carrera. Los resultados se observan en la tabla 8.

Tabla 8
Análisis de Varianza con variables demográficas y el 5FM

Variables	Promedio de los cinco factores en orden teórico				
	I	II	III	IV	V

Sexo					
Masculino	4.20*	4.35*	4.74*	4.41***	4.28***
Femenino	4.13*	4.42*	4.65*	4.23***	4.13***
Edad					
Hasta 20 años	4.09*	4.34	4.45***	4.00***	3.90***
21-25 años	4.11*	4.34	4.54***	4.14***	4.05***
26-30 años	4.27*	4.39	4.85***	4.42***	4.34***
31-40 años	4.19*	4.39	4.84***	4.49***	4.34***
41 ó más	4.17*	4.45	4.76***	4.46***	4.32***
Grado de Estudios					
Bachillerato (normal)	4.04***	4.32***	4.42***	4.04***	3.95***
Universidad	4.23***	4.45***	4.88***	4.49***	4.35***
Posgrado	4.23***	4.37***	4.82***	4.46***	4.36***
Área Profesional UNAM					
Humanidades y artes	4.07***	4.42*	4.57***	4.31***	4.18***
Ciencias sociales	4.33***	4.43*	4.98***	4.55***	4.41***
Cien. biológicas y salud	4.20***	4.42*	4.81***	4.45***	4.34***
Cien.físico matemáticas	4.29***	4.40*	5.00***	4.56***	4.46***
Sin área	4.04***	4.32*	4.42***	4.04***	3.95***
Tipo de Empresa en la que trabajan					
Pública	4.08***	4.37	4.58***	4.22***	4.11***
Privada	4.30***	4.40	4.89***	4.47***	4.36***

* <=.05
 *** <=.001

Nota: I.Sociabilidad; II.Aceptabilidad; III.Organización; IV.Control; V.Sensibilidad

Finalmente se llevaron a cabo correlaciones entre los cinco factores y variables como edad, años de experiencia laboral y sueldo mensual, en las que se observa que la organización, el control emocional y la sensibilidad intelectual correlacionan positivamente con uno de los indicadores más poderosos de éxito laboral: el sueldo. Los resultados se muestran en la tabla 9

Tabla 9
 Correlaciones entre el 5FM, edad, años de experiencia y sueldo

	Edad	Años Experiencia	Sueldo mensual
I.Sociabilidad	.03	-.09	.04
II.Aceptabilidad	.08*	.04	-.03
III.Organización	.14**	-.04	.13*
IV.Control	.24**	.09	.17**
V.Sensibilidad	.20**	.04	.16**

* <=.05

** <=.01

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo con Tharenou (1997) y Howard y Bray (1988,1994) el éxito profesional se relaciona con personalidad y algunas variables sociodemográficas y, particularmente la personalidad en la elección vocacional, misma que posteriormente tendrá un impacto en el terreno de la satisfacción laboral (Amador-Estarada, 2002; Rivas, 1995). Desde esta perspectiva y conforme a la tipología de Holland (1966, 1973, 1985, 1996) el modelo de los cinco factores (Digman, 1989) ha mostrado una gran funcionalidad para los procesos de evaluación y selección de personal (Barrick y Mount, 1991) ya que se ha probado que la personalidad y ciertas actividades profesionales forman indicadores que pueden ser usados para elaborar perfiles de puesto, mismos que pueden ser de gran ayuda para la toma de decisiones en áreas de recursos humanos en las organizaciones.

Con base en lo anterior, los resultados de esta investigación pueden ser considerados como importantes, ya que los objetivos planteados tuvieron la finalidad de conocer la relación del modelo con algunas variables demográficas y de orientación profesional.

En cuanto al análisis factorial confirmatorio llevado a cabo del instrumento de Uribe-Prado (1997, 1999) se puede concluir que, en el caso mexicano no se reproducen los cinco factores norteamericanos en el mismo orden, ni con la misma fortaleza en cuanto a carga factorial, aunque como dicen Rodríguez de Díaz y Díaz-Guerrero (1997) el factor I (sociabilidad) es el más consistente en ambas culturas y probablemente en el caso mexicano sean otros factores los que culturalmente muestran mayor representatividad, por ejemplo no asertividad y abnegación. Sin embargo, concentrándonos en los resultados de la aplicación del instrumento las alfas de Cronbach mostraron una confiabilidad considerable entre .60 y .81 lo que garantizó el grado de homogeneidad de las respuestas. El análisis de varianza por grupos mostró que la tipología de Holland, el sexo, la edad, el grado de estudios, el área profesional y el tipo de empresa para la que trabajaban los sujetos fueron estadísticamente significativos con los cinco factores de personalidad. Es importante considerar que el factor II (aceptabilidad) no fue significativo para los grupos de Holland, de edad y tipo de

empresa en la que trabajaban los sujetos, aunado a que en el orden mexicano obtuvo la cuarta posición, se convierte en el factor del big five más débil. En cuanto a las correlaciones obtenidas, se observa que la edad se asocia positivamente con los factores II, III, IV y V, mientras que el sueldo mensual se relaciona positivamente con los factores III, IV y V, pudiéndose concluir que con la edad se puede ser más aceptado, organizado, controlado y hasta sensible intelectualmente en el trabajo, sin embargo, la extroversión o sociabilidad expresiva siempre será un rasgo difícil de modificar; por otro lado y, de acuerdo con Jaskolka, Beyer, y Trice, 1985 el sueldo mejora cuando la gente se vuelve más organizada (III), controlada (IV) y sensible (V), en otras palabras, si el sueldo es un factor de éxito (extrínseco) éste premia a aquellos que logran mejorar dichos factores. La selección de personal en México es una de las actividades más populares para el psicólogo, la existencia de instrumentos adaptados o desarrollados con confiabilidad, validez y estandarización es una prioridad urgente para los profesionistas que se dedican a tan noble y delicada labor. El modelo de los cinco factores surge como una alternativa para selección de personal, aunque sea necesaria mayor investigación al respecto y, desde luego sin olvidar que los mexicanos tenemos diferencias culturales, por lo que se sugiere no sólo probar y adaptar modelos extranjeros, sino desarrollar modelos propios derivados de la idiosincrasia y cultura mexicana como lo plantea Díaz-Guerrero (1996). El instrumento de Uribe-Prado (1997, 1999) ha mostrado que el modelo norteamericano no se reproduce de la misma manera con mexicanos, empero, si se toma dicho modelo para identificar diferencias profesionales con un fin de selección de personal, la tipología de Holland (1966, 1973, 1985 y 1996) así como diversas variables demográficas, permiten identificar diferencias significativas para elaborar perfiles de puesto por tipología o área académica (UNAM), con base en el modelo como indicador de personalidad profesional. Las implicaciones son importantes para continuar investigando la validez de ciertos modelos de personalidad como el Big Five. Investigar dicho modelo y vincularlo con desempeño laboral, rotación en el empleo, satisfacción, bienestar y productividad serían trabajos importantes, de continuación y de profundidad necesarios para conocer la personalidad de trabajadores mexicanos y así mejorar su adaptación con salud y bienestar en las empresas que los contratan.

REFERENCIAS

- Amador-Estrada, Y. (2002). *Características sociodemográficas y de personalidad en estudiantes de Trabajo Social: un indicador de orientación profesional*. Tesis de licenciatura en Trabajo Social inédita, Escuela Nacional de Trabajo Social-UNAM, México.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Benet-Martínez, V., & John, O.P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75, 3*, 729-750.
- Bernardin, H.J., & Bownas, D.A. (1985). Introduction. *Personality assessment in organizations* (pp.v-vii). New York: Praeger Publishers.
- Big Five (1993). *American Psychologist, December*, 1297-1304.
- Bray, D.W., & Howard, A. (1980). Career success and life satisfactions of middle-aged managers. In Bond LA, Rosen JC (Eds), *Competence and coping during adulthood* (pp.258-287). Hanover, NH: University Press of New England.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. & Borgogni, L. (1995). *BFQ cuestionario Big Five*. España: TEA Ediciones.
- Cattell, R.B. (1945). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *American Journal of Psychology, 58*, 69-90.
- Cattell, R.B., & Coan, R.A. (1957). Child personality structure as revealed in teachers' ratings. *Journal of Clinical Psychology, 13*, 315-327.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 853-863.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13*, 653-665.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992b). *Professional manual for the NEO PI-R and NEO-FFI*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Digman, J.M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability, and Utility. *Journal of Personality, 57, 2*, 195-214.

- Digman, J.M., & Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research, 16*, 149-170.
- Eysenck, H.J. (1970). *The structure of human personality*. London: Methuen.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 44*, 329-344.
- Gattiker, U.E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations, 41*, 569-591.
- Goldberg, L.R. (1990). An Alternative "Descriptions of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59, 6*, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist, 48, 1*, 26-34.
- Gorsuch, R.L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Guilford, J.P. (1975). Factors and factors of personality. *Psychological Bulletin, 82*, 802-814.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of Vocational Choice. A Theory of personality types and model environments*. Waltham, MA:Blaisdell.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (Ed. Castellana: La elección vocacional: Teoría de las carreras, México, Trillas, 1975).
- Holland, J.L. (1985). *The self-directed search: Professional manual*, Odessa, Psychological Association Resources.
- Holland, J.L. (1996). Exploring Careers With a Typology. *American Psychologist, april*, 397-406.
- Holland, J.L., Gottfredson, G.D., & Baker, H.G. (1990). Validity of vocational aspirations and interest inventories: Extended, replicated, and reinterpreted. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 337-342.
- Howard, A. & Bray, D.W. (1988). *Managerial lives in transition: Advancing age and changing times*. New York: Guilford.
- Howard, A. & Bray, D.W. (1994). Predictions of managerial success over time: Lessons from the Management Progress Study. In Clark KE, Clark MB (Eds.), *Measures of leadership* (pp.113-130). West Orange, NJ: Leadership Library of America.

- Jang, K.L., Livesley, W.J. & Vernon, P.A. (1996). Heritability of the Big Five personality dimensions and their facets: A twin study. *Journal of Personality*, **64**, 577-591.
- Jaskolka, G., Beyer, J.M., & Trice, H.M. (1985). Measuring and predicting managerial success. *Journal of Vocational Behavior*, **26**, 189-205.
- Judge, T.A., & Bretz, R.D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, **20**, 43-65.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, **48**, 485-519.
- Judge, T.A., Higgins, Ch.A., Thoresen, C.J., & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, **52**, 621-654.
- López-Raya, y Navarro-Martínez, F. (2001). *La personalidad y su relación con variables demográficas en estudiantes de la carrera de administración de empresas*. Tesis de licenciatura en Psicología inédita-UNAM, México.
- Martínez-Arias, R. (1995). *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, **52**, 81-90.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, **52**, 5, 509-516.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, **60**, 175-215.
- Mondragón-Castillo, M. (2001). *5 factores de personalidad y locus de control en el delincuente*. Tesis de licenciatura en Psicología inédita-UNAM, México.
- Mount, M.K., & Muchinsky, P.M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, **13**, 84-100.
- Nafziger, D.H., Holland, J.L., & Gottfredson, G.D. (1975). Student-college congruency as a predictor of satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, **22**, 132-139.
- Norman, W.T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, **66**, 574-583.

- Peabody, D., & Goldberg, L.R. (1989). Some determinants of factor structures from personality-trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 552-567.
- Pulver, A., Allik, J., Pulkkinen, L. & Hamalainen, M. (1995). A Big Five personality inventory in two nonIndo-European languages. *European Journal of Personality*, *9*, 109-124.
- Reyes-Lagunes, I. (1993). La técnica de redes semánticas naturales para la construcción de pruebas psicológicas. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, *IX, 1*, 78-92.
- Rivas, R. (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. (1ª.ed.), Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- Rodríguez de Díaz, M.L., & Díaz-Guerrero, R. (1997). ¿son universales los rasgos de la personalidad?. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *29, 1*, 35-48.
- Rodríguez-Velasco, M.L. (1996). *Un estudio exploratorio sobre la universalidad de los cinco grandes factores de la personalidad en una muestra de estudiantes preparatorianos*. Tesis de doctorado inédita, Universidad Iberoamericana, México.
- Robbins, S.P. (1996). *Comportamiento Organizacional*. (7ª.ed.) México: Prentice-Hall.
- Salgado, J.F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, *82, 1*, 30-43.
- Salinas-Avila, O.M. (2000). *El modelo de los cinco factores de personalidad en universitarios y profesionistas en educación*. Tesis de licenciatura en Psicología inédita-UNAM, México.
- Salinas-Zamora, M.J. (2002). *Educación y personalidad: factores que influyen en el rendimiento académico en una institución privada de educación superior*. Tesis de maestría inédita-UNITEC, México.
- Sandoval-González, N. (2002). *Comportamiento organizacional: la personalidad de los empleados y su relación con factores biográficos*. Caso práctico, Hotel Emporio de la ciudad de México. Tesis de maestría inédita-UNITEC, México.
- Stevens, J. (1992). *Applied multivariate statistics for the social sciences*: Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*, 703-742.
- Tharenou, P. (1997). Managerial career advancement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *12*, 39-93.

- Tokar, D.M., & Swanson, J.L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, **46**, 89-108.
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1958). *Stability of personality trait rating factors obtained under diverse conditions* (USAF WADC Tech. Note No. 58-61). Lackland Air Force Base, TX: US Air Force.
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1958). *Recurrent personality factors based on trait ratings* (USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97). Lackland Air Force Base, TX: US Air Force.
- Uribe-Prado, J.F. (1997, mayo). *Los cinco grandes factores de la personalidad en la orientación profesional, primera fase de la construcción de una escala*. Trabajo presentado en VIII Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y V Iberoamericano de Recursos Humanos, Morelia, México.
- Uribe-Prado, J.F. (1998, mayo). *La personalidad de los ejecutivos con el modelo de los cinco grandes factores*. Trabajo presentado en IX Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y VI Iberoamericano de Recursos Humanos, Guadalajara, México.
- Uribe-Prado, J.F. (1999). Cinco factores de personalidad en la cultura mexicana: un paradigma para recursos humanos. *Revista Laboral*, **85**, **VIII**, 18-24.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In Hogan R, Johnson J., Briggs, S. (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp.767-793). San Diego, CA: Academic Press.