

DESARROLLO Y VALIDACIÓN DEL INVENTARIO DE ESTILOS DE LA PERSONALIDAD-ROSARIO ROVIRA (IEP-RR)¹

Ernesto Rosario-Hernández²
Escuela de Medicina de Ponce

Lillian V. Rovira Millán
Universidad de Puerto Rico en Cayey

Resumen

El propósito de la presente investigación fue desarrollar y validar el Inventario de Estilos de la Personalidad – Rosario Rovira (IEP-RR) basado en los desórdenes de la personalidad descritos en el DSM-III-R y DSM-IV-TR. El desarrollado del IEP-RR se validó con una muestra de 321 empleados puertorriqueños de los cuales un 60.4% (194) eran mujeres, un 34.6% (111) hombres y un 5% (16) que no respondió a la pregunta del género. Todos los participantes estaban empleados, lo cual fue el criterio para su participación. La validez de constructo del IEP-RR está apoyada a través de varios análisis de factores, los cuales sugieren que el inventario está compuesto por 11 escalas. Además, la baja correlación entre las escalas del IEP-RR con la Escala de Deseabilidad Social apoyan la validez de constructo de tipo divergente del IEP-RR. La confiabilidad de las escalas fluctuó entre .78 y .87, valores que se pueden considerar como coeficientes de confiabilidad buenos.

Abstract

The aim of this study was to develop and validate the Personality Styles Inventory-Rosario Rovira (IEP-RR) based on the personality disorders described in the DSM-III-R and DSM-IV-TR. The developed inventory was validated with a sample of 321 Puerto Rican employees in which 60.4% (194) were women, 34.6% (111) men, and 5% (16) did not respond to the gender question. All subjects were employed, which was the criteria for their participation. The construct validity of the IEP-RR is supported by various factor analyses which suggest that the IEP-RR is composed by 11 scales. Also, the low correlation between the IEP-RR's scales and social desirability scale support the divergent validity of the inventory. The reliability coefficients ranged from .78 to .87 which can be considered as good reliability coefficients.

Palabras Claves: Estilos de Personalidad, Estilos Disfuncionales de la Personalidad, Validez

Key Words: Personality Styles, Personality Styles Dysfunctions, Validity

1. Parte de esta investigación fue presentada en la 52da Convención Anual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico: "Psicología: Reflexión para la transformación social", 3 al 5 de noviembre de 2005, San Juan, Puerto Rico.

2. Puede contactar a los autores en: erosario@psm.edu; drosario@gmail.com; lillian.rovira@upr.edu

Después de muchos años en los cuales se consideraba que las medidas de personalidad eran predictores pobres de la ejecución laboral, ha renacido un interés en estas medidas en los últimos 10 ó 15 años dentro de la psicología industrial organizacional. Moscoso y Salgado (2004) señalan que probablemente la razón para este renacer se debe a la consolidación del Modelo de los Cinco Factores de la Personalidad (MCFP) como un paradigma unificador en esta área. Varias investigaciones (Barrick, Mount, & Judge, 2001; Salgado, 2002) han demostrado que la estabilidad emocional y la concienciación son predictores válidos de la ejecución laboral, el éxito en adiestramientos y otras variables organizacionales. Adicionalmente, Salgado (2003) encontró que las medidas de personalidad desarrolladas bajo el MCFP demuestran tener una validez con el criterio mayor que las medidas de personalidad desarrolladas bajo otros modelos de la personalidad. Además, Ones y Viswesvaran (2001) encontraron que las medidas de personalidad orientadas al criterio son predictores no tan sólo de la ejecución laboral sino de las conductas contraproducentes en el trabajo.

Según Moscoso y Salgado (2004), el MCFP sostiene que las cinco dimensiones de la personalidad describen la personalidad normal de los adultos. No obstante, en otras áreas de la psicología tales como las de clínica y de personalidad, los psicólogos han investigado las características de la personalidad tanto normales como disfuncionales de forma independiente, inicialmente considerando características adaptativas y maladaptativas como sistemas cualitativamente diferentes. El MCFP es conceptualizado con variaciones de las características normales, mientras que los modelos alternos basados en conceptualizaciones clínicas y psicopatológicas de la personalidad sugieren que los dominios disfuncionales y patológicos están representados en un sistema categórico como por ejemplo, el Manual

Diagnóstico y Estadístico de Desórdenes Mentales (DSM).

Moscoso y Salgado consideran que los desórdenes de personalidad son variantes extremos de las dimensiones del MCFP con diferencias entre lo normal y lo anormal, que tienden a ser graduales y cuantitativas en vez de cualitativas. Existen autores (Hogan & Hogan, 1997; Salgado, 2003) que han relacionado estilos disfuncionales de la personalidad con los desórdenes de personalidad descritos en el DSM-III-R y DSM-IV. Según Hogan y Hogan, es posible encontrar 11 estilos disfuncionales de la personalidad, 10 de éstos basados en los desórdenes de la personalidad descritos en el DSM-IV y uno (pasivo agresivo) que se incluía en el DSM-III-R y no fue incorporado en el DSM-IV. Inclusive existen autores que se basan en estos 11 estilos de la personalidad y cómo las conductas de estos 11 estilos pueden llegar a descarrilar y afectar el estilo de liderazgo y acciones de un individuo (Dotlich & Cairo, 2003). Por otro lado, Salgado (2002) señala que existen 14 estilos disfuncionales de la personalidad en donde 10 de éstos están basados en el DSM-IV y cuatro adicionales que estaban incluidos en el DSM-III-R. Para la presente investigación se consideraron los 11 estilos disfuncionales de la personalidad presentados por Hogan y Hogan.

Existen autores (Hogan & Hogan, 1997; Salgado, 2003; Sperry, 1995) que han relacionado estilos disfuncionales de la personalidad con los desórdenes de personalidad descritos en el DSMIII y DSM-IV. Estos estilos disfuncionales de la personalidad han sido asociados a unas formas de manifestarse en el lugar de trabajo (Miller, 2003; Sperry, 1995).

Según Sperry, los estilos de la personalidad en el contexto laboral se pueden reconocer en la manera como una persona toma decisiones, planifica, completa tareas o proyectos, sigue órdenes y reglas, reacciona a la crítica, maneja la rutina y la re-

petición, y cómo manifiesta su liderazgo o cómo actúa al frente el liderazgo.

La gran mayoría de los instrumentos que miden personalidad miden los polos extremos; esto es, miden la personalidad normal como por ejemplo el NEO-PR (Costas & McCrae, 1992), el Inventario de Personalidad Hogan (HPI; Hogan & Hogan, 1995), Inventario de los Cinco Factores de la Personalidad (ICFP; Andújar Rojas, De Jesús Clavell, Rosario-Hernández & Vélez, 2001), entre otros. Por otro lado, instrumentos que miden patología de la personalidad tales como el Inventario Multifásico de Personalidad Minnesota (MMPI-2; Butcher, Graham, Ben-Porath, Tellegan, & Dahlstrom, 2001), Inventario Clínico Multiaxial de Millon (MCMI-II; Millon, 1987). Sin embargo, son pocos los instrumentos desarrollados para medir el segmento medio de ese continuo de la personalidad como lo son el Inventario de Desarrollo de Hogan (HDS) (Hogan & Hogan, 1997) y el Cuestionario de Estilos de la Personalidad (CEP) (Salgado, 2000; citado en Moscoso & Salgado, 2004) que miden lo que Sperry (1995) llama estilos de la personalidad.

Para examinar estos estilos de la personalidad se hace necesario desarrollar instrumentos que ayuden a medirlos. En el presente estudio se trató de desarrollar un inventario que midiera estos 11 estilos de la personalidad. En Puerto Rico no se ha trabajado con el constructo de personalidad desde el punto de vista de los estilos de personalidad que se manifiestan como unos rasgos disfuncionales de la misma. Por esta razón era de gran importancia desarrollar y validar un inventario que midiera estos estilos de la personalidad que pueden servir tanto para la selección de personal como para el desarrollo de empleados en las organizaciones en Puerto Rico.

MÉTODO

Participantes

En el presente estudio participaron 321 empleados que fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario. En cuanto al género de los participantes, un 34.6% (111) era masculino y un 60.4% (194) era femenino y un 5% (16) no respondió a esta pregunta. La edad promedio de los participantes fue igual a 34.06 años con una desviación estándar de 12.20 años. Los participantes estaban empleados, ya que este fue un criterio para su participación. Un total igual a 19.3% (62) trabajaba para la empresa pública estatal, un 6.2% (20) para la pública federal, un 64.2% (206) para la empresa privada, un 5.9% (19) poseía negocio propio, y un 4.4% (14) no respondió a la pregunta del tipo de empresa para la cual trabajaba. En cuanto al puesto que ocupaba el participante, un total igual a 78.5% (252) ocupaba un puesto no gerencial, un 13.1% (42) un puesto gerencial y 8.4% (27) no respondió a la pregunta del puesto que ocupaba.

Instrumentos

En primer lugar, se utilizó una hoja de datos sociodemográficos con la cual se recogió información de los participantes relacionada con el género, edad, entre otras variables, para poder describir la muestra del presente estudio. También se utilizó la Escala de Deseabilidad Social desarrollada por Rosario-Hernández y Rovira Millán (2002). Esta escala está compuesta por once reactivos los cuales pretenden medir la tendencia de los encuestados a contestar una prueba de acuerdo con lo que éstos piensan es aceptado socialmente. Ésta se contesta en un formato de escala Likert que va desde “Totalmente en Desacuerdo” hasta “Totalmente en Acuerdo” en un continuo numérico del 1 al 6. La validez de la escala está apoyada en un análisis factorial

el cual sustenta su validez de constructo. Por otro lado, la confiabilidad de la escala se estimó a través del alfa de Cronbach la cual fue igual a .86. Esta escala se utilizó con el propósito de establecer la validez de constructo de tipo divergente del IEP-RR.

Por último, se utilizó el Inventario de Estilos de Personalidad – Rosario Rovira (IEP-RR), el cual se desarrolló mediante una escala Likert la cual representa una de las escalas más utilizadas en la medición de actitudes por su fácil construcción (DeVellis, 1991). La escala inicial estuvo compuesta por 345 aseveraciones que pretendían medir las once escalas/estilos del inventario que eran: (1) Excitable, (2) Escéptico, (3) Cauteloso, (4) Comedido, (5) Tranquilo, (6) Grandioso, (7) Riesgoso, (8) Llamativo, (9) Imaginativo, (10) Meticuloso y (11) Servicial.

Procedimiento

Para la construcción del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira, inicialmente, se desarrolló un total igual a 345 reactivos. Los investigadores se basaron en los criterios diagnósticos de los desórdenes de personalidad que aparecen en el

“Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders” en sus ediciones III y IV-TR (APA; 1987, 2000). La Tabla 1 presenta las equivalencias de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad con los diagnósticos de los desórdenes de personalidad del eje 2. Merece la pena señalar que los presentes autores no quisieron llamar las escalas por el nombre del desorden en los cuales aparecen en el DSM porque se espera que el inventario se utilice en el contexto laboral y pudiera traer confusiones a la hora de ofrecer retroinformación tanto a las personas que tomen el inventario como a las organizaciones. Hay que enfatizar que el inventario no pretende medir psicopatología de la personalidad, mas bien pretende medir los derivados de estos desórdenes que se reflejan en los estilos de la personalidad.

Luego la escala fue administrada a los 321 participantes para llevar a cabo un análisis de reactivos y factores para determinar la contribución de cada reactivo a la validez y confiabilidad de la escala. Los datos fueron analizados con un programa SPSS, versión 11.0, en una computadora personal compatible con la IBM.

Tabla 1. *Las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad (IEP-RR) y sus Equivalentes con el DSM-III y DSM-IV TR, eje 2 de los Desórdenes de Personalidad*

Escala/Estilo	Desorden de Personalidad
Excitable	Fronterizo
Escéptico	Paranoide
Cauteloso	Evitativo
Comedido	Esquizoide
Tranquilo	Pasivo-Agresivo
Grandioso	Narcisista
Riesgoso	Antisocial
Llamativo	Histriónico
Imaginativo	Esquizotípico
Meticuloso	Obsesivo Compulsivo
Servicial	Dependiente

RESULTADOS

Según el análisis de reactivos por escala, se obtuvo un total de 302 reactivos que cumplieron con los criterios de selección de los 345 reactivos desarrollados. Esto es, todo reactivo con un índice de discriminación igual o mayor a .20, fue seleccionado para ser factorizado. De éstos, 16 reactivos pertenecían a la Escala de Excitable, 27 a la de Escéptico, 28 a la de Cauteloso, 26 a la

de Comedido, 23 a la de Tranquilo, 31 a la de Grandioso, 38 a la de Riesgoso, 28 a la de Llamativo, 30 a la de Imaginativo, 27 a la de Meticuloso y 28 a la de Servicial. En la Tabla 2, se puede apreciar los índices de discriminación de los reactivos por escala.

También se llevaron a cabo varios análisis factoriales con el propósito de seleccionar los reactivos que más apoyaran la validez de constructo del instrumento de

Tabla 2. *Índices de discriminación de los reactivos del Inventario de Estilos de Personalidad – Rosario Rovira (IEP-RR) por escala*

Escala Ítem	ID	Escala Ítem	ID	Escala Ítem	ID	Escala Ítem	ID	Escala Ítem	ID	Escala Ítem	ID
Excitable		Escéptico		Cauteloso		Comedido		Tranquilo		Grandioso	
1	.42	31	.47	63	.39	93	.57	123	.39	153	.29
2*	.27	32	.42	64	.33	94	.51	124	.39	154	.32
3	.41	33	.30	65*	.16	95	.51	125	.35	155	.25
4	.47	34	.45	66	.42	96	.42	126	.53	156	.41
5	.41	35	.52	67	.38	97	.45	127	.48	157	.38
6	.30	36	.56	68	.57	98	.55	128	.42	158	.34
7*	-.12	37	.54	69	.53	99*	.11	129	.40	159*	.19
8	.43	38	.58	70	.57	100	.30	130	.36	160	.47
-9	.39	39	.53	71	.52	101	.28	131	.48	161	.33
10	.54	40*	.15	72	.45	102	.33	132	.45	162	.45
11*	.17	41*	.16	73	.53	103*	.11	133	.48	163	.51
12*	.28	42	.47	74	.60	104	.51	134	.50	164*	.18
13*	.26	43	.62	75	.69	105	.55	135	.38	165	.37
14*	.26	44	.42	76	.59	106	.59	136	.55	166	.49
15	.37	45	.34	77	.54	107	.33	137	.47	167	.41
16*	.13	46	.32	78	.46	108	.42	138	.54	168	.44
17	.43	47	.55	79	.50	109	.31	139	.34	169	.41
18	.46	48	.59	80	.53	110	.29	140	.37	170	.44
19	.30	49	.50	81	.53	111*	-.05	141	.39	171	.37
20	.33	50	.67	82	.26	112	.42	142	.39	172	.38
21*	.13	51	.58	83*	.05	113	.32	143	.27	173	.42
22	.41	52	.61	84	.40	114*	-.29	144*	.19	174	.45
23*	.05	53	.46	85	.31	115	.53	145	.21	175	.24
24*	-.07	54	.58	86	.39	116	.46	146*	.15	176	.35
25*	.26	55*	.10	87	.25	117	.37	147	.21	177	.39
26	.30	56	.28	88	.44	118	.38	148*	.10	178	.50
27	.43	57	.25	89	.38	119	.34	149*	.14	179	.33
28*	.14	58*	.17	90	.23	120	.35	150*	-.09	180	.49
29*	.27	59*	-.01	91	.26	121	.33	151*	-.11	181	.51
30*	-.08	60	.46	92	.32	122	.43	152*	.16	182	.39
		61								183	.52
		62								184	.50
										185	.24

Nota: *Reactivo Eliminado, ID < .20

Tabla 2 *Indices de discriminacion de los reactivos del Inventario de Estilos de Personalidad – Rosario Rovira (IEP-RR) por escala (Continuación)*

Escala	ID	Escala	ID	Escala	ID	Escala	ID	Escala	ID
Ítem		Ítem		Ítem		Ítem		Ítem	
Riesgoso		Llamativo		Imaginativo		Meticuloso		Servicial	
186	.35	226	.27	256	.39	286	.27	316	.35
187	.22	227*	-.04	257	.55	287	.42	317	.29
188	.25	228	.41	258	.45	288	.45	318	.31
189*	.19	229	.51	259	.21	289	.24	319	.43
190	.40	230	.48	260	.59	290	.23	320	.32
191	.37	231	.26	261	.57	291*	.17	321	.44
192	.34	232	.35	262	.30	292	.31	322	.39
193	.39	233	.50	263	.53	293	.33	323	.28
194	.44	234	.43	264	.26	294	.28	324	.45
195	.41	235	.30	265	.29	295	.22	325	.48
196	.47	236	.36	266	.35	296	.40	326	.37
197	.48	237	.35	267	.49	297	.28	327	.50
198	.38	238	.41	268	.58	298	.50	328	.46
199	.50	239	.33	269	.60	299	.36	329	.46
200	.39	240	.48	270	.55	300	.40	330	.49
201	.35	241	.51	271	.48	301	.47	331	.41
202	.39	242	.47	272	.45	302	.40	332	.27
203*	.17	243	.38	273	.45	303	.26	333	.36
204	.32	244*	-.03	274	.50	304	.34	334	.58
205	.29	245	.46	275	.52	305*	.13	335	.38
206	.42	246	.36	276	.42	306	.43	336	.49
207	.28	247	.49	277	.43	307	.39	337	.46
208	.28	248	.55	278	.32	308	.54	338	.39
209	.49	249	.31	279	.39	309	.42	339	.44
210	.46	250	.43	280	.43	310	.32	340*	.19
211	.48	251	.49	281	.29	311	.37	341	.36
212	.45	252	.50	282	.32	312	.28	342	.39
213	.46	253	.38	283	.46	313	.39	343	.37
214	.44	254	.54	284	.36	314*	.19	344	.45
215	.41	255	.30	285	.49	315	.46	345*	.17
	216	.51							
	217	.42							
	218	.54							
	219	.45							
	220	.44							
	221	.41							
	222	.33							
	223	.43							
	224	.48							
	225	.46							

Nota: *Reactivo Eliminado, ID < .20

acuerdo con las cargas factoriales de los mismos en el factor al cual pertenecían teóricamente. Se estableció una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecía y menos de .30 en los demás factores como criterio mínimo para la selección de los reactivos tal y como

lo sugiere Kline (1993). Además, se llevó a cabo un análisis de factores para confirmar el número de los mismos que subyacen de las puntuaciones del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira. Como parte de este procedimiento, se realizaron varios análisis factoriales usando el mé-

todo de máxima verosimilitud a través de la técnica de rotación Varimax. Se realizó cada uno de los análisis de factores con los conjuntos de reactivos de las escalas que componen cada uno de los tres “clusters” que son el Psicótico (Escéptico, Comedido e Imaginativo), el Extrovertido (Excitable, Grandioso, Riesgoso y Llamativo) y el Neurótico (Cauteloso, Tranquilo, Meticuloso y Servicial). Esto se hizo tomando en consideración la proporción de sujetos por reactivo. Kline (2000) sugiere una proporción de dos sujetos por cada reactivo que

se vaya a analizar, lo cual se cumplió en la presente investigación. Como lo demuestran las tablas 3, 4, y 5, se fijó extraer tres factores para el cluster Psicótico y cuatro factores para los clusters Extrovertido y Neurótico. Esto se hizo para poder cumplir con la proporción de sujetos por reactivos; además, proporcionando más sentido para la interpretación de los resultados al fragmentar los análisis de factores.

Se seleccionaron los reactivos que arrojaron las cargas factoriales iguales o mayores a .30 en sus respectivas escalas y menos

Tabla 3. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Psicótico*

Reactivo / Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3
31 Escéptico		.138	.417
32			.399
33		-.117	.335
34		-.128	.462
37		.172	.549
38			.675
43			.724
47		.161	.613
48	.159	.246	.562
50	.128	.184	.658
51	.107	.167	.572
53		.201	.440
60		.126	.496
62		.175	.479
93 Comedido	.148	.663	
94		.600	.118
95		.500	
97		.426	
98		.534	.156
104		.546	.178
105		.611	.116
106		.617	.189
107		.319	
112		.555	
113		.428	
116		.533	.184
118		.384	.179
120		.358	
122		.523	
257 Imaginativo	.734	-.115	

Tabla 3. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Psicótico (Continuación)*

Reactivo / Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3
258	.438		.149
260	.748		
261	.523	.219	.185
263	.596		
266	.390		
267	.524		
268	.713		.112
270	.689		
271	.394	.198	.141
274	.375	.202	.193
275	.601		
280	.350	.212	
283	.377		.153
285	.461		.170
Valor Eigen	4.642	10.550	10.550
% Varianza	4.530	10.295	20.845
Total % Varianza	4.472	10.165	31.010

Tabla 4. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Extrovertido Psicótico*

Reactivo / Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1 Excitable		.470		
2	-.128	.379		-.131
3		.376		.197
4		.635		
5		.427		
6	.157	.318	.207	.187
8		.389		.136
9		.401		.140
10		.573		.124
15	.182	.363	.153	.253
17		.391	.145	.247
18		.467	.167	.131
22		.388	.202	
26	-.173	.369	.126	
27		.419	.115	.188
153 Grandioso	.336			.148
154	.446		-.213	
156	.436			.150
160	.489	.164		
162	.418		.207	
163	.492		.158	
166	.605	-.121	-.119	

Tabla 4. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Extrovertido Psicótico (Continuación)*

Reactivo / Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
168	.418		.182	.106
170	.469			
178	.534			.126
180	.515			.118
181	.542	.151	.148	.235
182	.471			.128
183	.489		.208	.101
184	.569			
187 Riesgoso	.260			.356
188			.134	.289
190		.294		.450
191	.100			.488
192		.183	.124	.366
193	-.148		.124	.572
194	.281	.138		.384
195	.213	.199		.437
198	.276	.235		.370
205	.111	.254		.337
206	.142	.234		.328
209			.338	.480
213		.186	.177	.508
214	.167		.204	.439
216	.160	.156	.138	.384
232 Llamativo	-.157	.210	.440	
233	.118	.215	.530	
236		.204	.428	
237			.613	
239			.469	.116
240	.119	.294	.326	.312
242	.115	.228	.632	
243		.128	.371	.214
245	.142	.447	.350	.165
248	.130	.225	.496	.181
249	-.117		.406	.137
250			.457	.327
251	.247	.220	.335	.243
252		.354	.396	.230
254	.117	.289	.461	.216
Valor Eigen	4.283	4.138	3.840	3.681
% Varianza	7.138	6.897	6.400	6.135
Total % Varianza	7.138	14.035	20.435	26.570

Tabla 5. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Neurótico*

Reactivo/ Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
63 Cauteloso	.201		.387	
64	.210	-.123	.310	
70	.182		.638	
71			.544	
72	.244		.389	.246
75	.130		.679	.202
76	.263		.596	.152
78			.438	.230
80	.130		.509	.237
81		-.137	.587	.147
85			.360	-.154
86		-.126	.399	-.209
89			.385	
91			.330	
92	-.126	-.176	.395	-.106
123 Tranquilo	.561	.156	-.193	.201
125	.475	.216	-.180	.152
126	.683	.121		
127	.564		.156	
128	.463		.196	.168
129	.506	.147		.112
132	.443			
133	.468			
134	.511		.158	.104
135	.391	-.107	.125	.168
136	.524		.216	.103
137	.558	.186		.106
138	.559		.127	
141	.396			
143	.388	.192	-.149	
286 Meticuloso		.548		
287		.686		
288		.750	-.134	
289	-.119	.366		
295		.402	-.136	.101
296		.393		
298	.108	.529		-.156

Tabla 5. *Análisis de factores de los reactivos pertenecientes a las escalas del cluster Neurótico (Continuación)*

Reactivo/ Escala	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
299		.321	.146	
300	.156	.365		
301	.167	.501		.206
304		.520	-.245	.107
308	.242	.467		
309		.474		
313	.130	.286		
315		.512	.211	
316 Servicial	.226		.184	.373
317			.195	.358
319	.119	.242		.382
320	.122	-.184		.451
322	.153		.145	.435
323		-.104	-.146	.424
325		.188	-.221	.507
327	.130	.243		.409
328		.194		.411
330		.354	-.182	.452
332	.128		.202	.267
335	.114	.137		.377
336	.247	.167		.489
337	.153		.258	.482
338		-.159	.262	.456

de .30 en las otras escalas. Los 165 reactivos seleccionados se agruparon en sus respectivas escalas, 15 por cada una de ellas, y fueron analizados para establecer la validez de la escala y los niveles de confiabilidad. Esto se hizo para establecer dichos niveles con aquellos reactivos que, según los resultados, sugieren aportar más a la confiabilidad y validez de la escala. En las tablas 6 y 7 se pueden apreciar los resultados del análisis factoriales a través del método de componentes principales con una rotación Varimax de las once escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad (IEP-RR), el cual apoya la validez de constructo del instrumento.

La validez de constructo del Inventario de Estilos de la Personalidad (IEP-RR) fue examinada, primero, a través de varios análisis factoriales, los cuales se discutieron anteriormente y segundo, mediante las correlaciones Producto Momento de Pearson entre las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad y la Escala de Deseabilidad Social. Como lo demuestra la Tabla 8, los resultados reflejan unas correlaciones medianas, a la vez que significativas entre las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad. Por otro lado, también se pueden apreciar las correlaciones bajas entre la escala del Inventario de Estilos de la Personalidad con la Escala de Deseabilidad Social.

Tabla 6. *Análisis de factores de las once escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad (IEP-RR)*

Factor	Valor Eigen	% de Variacion	% Variacion Acumulada
1	1.073	9.752	9.752
2	1.026	9.331	19.084
3	1.021	9.278	28.362
4	1.018	9.252	37.614
5	1.016	9.240	46.853
6	1.006	9.149	56.002
7	1.006	9.143	65.145
8	.995	9.045	74.190
9	.979	8.902	83.092
10	.953	8.662	91.754
11	.907	8.246	100.000

Tabla 7. *Cargas factoriales de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad (IEP-RR) en los once factores*

Escala	Factores										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Excitable		.13				.17	.21	.90	.18	.19	.15
Escéptico	.13					.20	.91	.20		.13	.16
Cauteloso	.38		-.15				.18	.16		.14	.86
Comedido	.93		-.12				.11			.12	.28
Tranquilo		.12	.10	.12		.92	.19	.16	.15	.13	
Grandioso	-.12		.95	.11	.11				.13		-.11
Riesgoso			.15	.25		.16	.10	.18	.90	.19	
Llamativo	.14	.16	.10	.15	-.10	.15	.14	.20	.20	.88	.14
Imaginativo		.13	.11	.93		.11			.22	.13	
Meticuloso			.11		.98						
Servicial		.96		.12		.10		.11		.12	

La consistencia interna de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Como lo demuestra la Tabla 9, de las once escalas que componen el IEP-RR, la escala Escéptico reflejó la mayor consistencia interna. Mientras que la escala Servicial reflejó la menor consistencia interna.

Finalmente, se transformaron las puntuaciones directas de la muestra de los 321 participantes a puntuaciones estandarizadas. De esta forma, se facilita la interpretación de las escalas. Para ello se determinó el promedio y la desviación estándar de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad, tal y como se puede apreciar en la Tabla 10.

Tabla 8. *Matriz de correlación entre las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IEP-RR) y la Escala de Deseabilidad Social*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Excitable	1	.497**	.387**	.219**	.433**	.142*	.435**	.500**	.234**	-.032	.301**	-.274**
2. Escéptico		1	.406**	.291**	.468**	.173**	.319**	.394**	.273**	.106	.218**	-.256**
3. Cauteloso			1	.657**	.191**	.232**	.104	.377**	.132*	-.112*	.180**	-.136*
4. Comedido				1	.122*	.229**	.056	.305**	.116*	-.151**	-.040	-.072
5. Tranquilo					1	.252**	.420**	.387**	.329**	.175**	.294**	-.226**
6. Grandioso						1	.342**	.211**	.277**	.245**	.199**	-.142*
7. Riesgoso							1	.475**	.516**	.117*	.243**	-.402**
8. Llamativo								1	.372**	-.124*	.335**	-.255**
9. Imaginativo									1	.191**	.307**	-.256**
10. Meticuloso										1	.176**	-.115*
11. Servicial											1	-.162**
12. Deseabilidad Social												1

Nota: n=321, ** significativa a una $p=0.01$, * significativa a una $p=0.05$.

Tabla 9. *Coefficientes de consistencia interna, error estándar de medición y los intervalos de confianza a 95% de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira*

Escala/Estilo	Coefficiente Alfa de Cronbach	Error Estándar de Medición	Intervalo de Confianza a 95%
Excitable	.80	3.23	± 6
Escéptico	.87	2.79	± 5
Cauteloso	.81	2.81	± 6
Comedido	.84	2.70	± 5
Tranquilo	.84	2.62	± 5
Grandioso	.83	2.74	± 5
Riesgoso	.80	3.15	± 6
Llamativo	.84	2.79	± 5
Imaginativo	.86	2.94	± 6
Meticuloso	.82	2.64	± 5
Servicial	.78	2.71	± 5

Tabla 10. *Medias y desviaciones estándares de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IEP-RR)*

Escala	Media	Desviación Estándar
Excitable	31.90	7.23
Escéptico	28.02	7.57
Cauteloso	28.64	6.45
Comedido	28.64	6.74
Tranquilo	37.36	6.54
Grandioso	37.26	6.64
Riesgoso	38.80	7.05
Llamativo	31.11	6.87
Imaginativo	36.36	7.86
Meticuloso	41.79	6.22
Servicial	38.20	5.77

Nota: n = 321

DISCUSIÓN

En la presente investigación se establecieron dos criterios para la selección de los reactivos para las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad. El primero de estos criterios fue un índice de discriminación igual o mayor a .20 en la dimensión a la cual pertenecía el reactivo. De los 345 reactivos desarrollados inicialmente, un total igual a 302 cumplió con este primer criterio lo cual corresponde a un 87.5%.

El segundo criterio de selección fue una carga factorial igual o mayor a .30 en el factor al cual pertenecía y una menor a .30 en los factores a los cuales no pertenecía. En cuanto a este criterio de selección, basado en el análisis de factores de la versión final del IEP-RR; solamente hubo un reactivo en cada una de las escalas de los estilos Grandioso, Metodoso, Riesgoso y Servicial que obtuvo una carga factorial menor a .30. Por otra parte, en las escalas de los Estilos Llamativo, Riesgoso y Servicial hubo reactivos que obtuvieron cargas factoriales mayores a .30 en otras escalas (4, 1, y 1, respectivamente). No obstante, se mantuvieron en la versión final para que todas las escalas estuvieran compuestas por 15 reactivos cada una.

Es importante señalar que para cada uno de los análisis de factores por cluster, la prueba de adecuación Kaiser-Meyer-Okin (KMO) fue igual a .84 para el cluster psicótico, .80 para el cluster extrovertido y .78 para el cluster neurótico. Morgan & Griego (1998) señalan que para poder considerar la adecuación de los datos con el modelo propuesto, la prueba KMO debe ser igual o mayor a .70; añaden que si es menor a .50, el modelo es inadecuado. Además, la calidad de ajuste (“goodness of fit”) en los tres análisis de factores fueron significativos, ya que las chi-cuadrados obtuvieron propabilidades menores a .05; la chi-cuadrado para el primer cluster fue igual a 1649.60, para el segundo fue 2752.08 y para el tercero fue igual a 3087.71. Por lo tanto, los resultados

sugieren que los datos se ajustan adecuadamente al modelo propuesto.

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, el análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Los resultados sugieren que las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) poseen un conjunto de reactivos bastante homogéneos y de buena calidad, lo cual demuestra que son medidas confiables, por tener una excelente consistencia interna. De esta forma, los resultados que arrojen las escalas de dicho instrumento serán de una alta confiabilidad.

La validez de constructo fue examinada mediante la intercorrelación de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) con la Escala de Deseabilidad Social. Los resultados reflejan correlaciones medianas entre las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR), mientras que las correlaciones con la Escala de Deseabilidad Social reflejan no asociarse a ésta. Ésto sugiere que las escalas tienden a asociarse medianamente entre ellas sugiriendo, probablemente, que las escalas subyacen el constructo de estilos de la personalidad y que también pueden considerarse como medidas independientes. Apoyando la validez de constructo de tipo convergente del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR). Ésto fue corroborado a través de los análisis de factores que se llevaron a cabo anteriormente con los reactivos seleccionados para la versión final de las escalas. El 96% de los reactivos de la versión final del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) obtuvo cargas factoriales mayores a .30 en el factor al cual pertenecía y menos de .30 en los demás factores.

Más allá, las bajas correlaciones de las escalas del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) con la Escala de Deseabilidad Social sugieren que miden constructos diferentes. De esta

forma, se apoya la validez de constructo de tipo divergente del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR).

Estos resultados sugieren dos conclusiones; en primer lugar, tal y como lo supone la definición teórica propuesta por los autores, que las once escalas integran parte del rasgo latente de los estilos de la personalidad. En segundo lugar, que los reactivos desarrollados pudieran representar estos once estilos de la personalidad separados entre sí, aunque relacionados con los estilos de la personalidad, tal y como fue propuesto.

Limitaciones

La limitación principal en este estudio fue que la muestra fue seleccionada por disponibilidad. Por consiguiente, los hallazgos en relación con la validez y la confiabilidad del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) están limitadas a la muestra de estudio.

Otra limitación del presente estudio fue que no se pudo llevar a cabo una validación cruzada. Con tan sólo una muestra se llevaron a cabo los análisis de reactivos y estudios de confiabilidad y validez de la escala. Algunos autores (Anastasi, 1988; Crocker y Algina, 1986), recomiendan que no se lleve a cabo la selección de reactivos y los estudios de confiabilidad y validez con la misma muestra, ya que los mismos errores de muestreo se podrían repetir.

Tampoco se pudo establecer la confiabilidad del inventario a través del tiempo. Solamente se estudio la confiabilidad del

Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) a través de los elementos del mismo. Resulta esencial establecer la consistencia temporal del Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) ya que es una forma de confiabilidad que se tiene que estudiar para auscultar la utilidad del mismo a través del tiempo.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda que se administre el Inventario de Estilos de la Personalidad-Rosario Rovira (IE-RR) a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada; esto es esencial para corroborar si se sustenta la validez de constructo del inventario. Además, se debe auscultar la validez predictiva del IEP-RR ya que una de las razones principales para su desarrollo fue predecir la ejecución en el trabajo.

En conclusión, el proceso de desarrollo y validación del Inventario de Estilos de la Personalidad aparenta ser un instrumento válido y confiable. Parece ser una buena herramienta para medir los estilos de personalidad que los empleados pudieran manifestar en el desempeño de sus tareas laborales, que según Sperry (1995), se pueden reconocer en la manera en la cual una persona toma decisiones, planifica, completa tareas o proyectos, sigue órdenes y reglas, reacciona a la crítica, maneja la rutina y la repetición, y cómo manifiesta su liderazgo o cómo reacciona hacia este.

Referencias

- American Psychiatric Association. (1987). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (3ra. Ed.) Washington, D.C.:Autor.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4ta. Ed.) Washington, D.C.:Autor.
- Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Andújar Rojas, C., De Jesús Clavell, R., Rosario-Hernández, E. & Vélez, B. (2001). *Manual del Inventario de los Cinco Factores de Personalidad*. San Juan, PR: De Jesús & Andújar Associates.

- Barrick, M.R., Mount, M.K. and Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9–30.
- Butcher, J. N., Graham, J. R., Ben-Porath, Y. S., Tellegan, A., & Dahlstrom, W. G. (2001). *Manual for the administration and scoring of the MMPI–2*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Costas, P. T. & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FF) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- DeVellis, R.F. (1991). *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Dotlich, D.L. & Cairo, P.C. (2003). *Why CEO's fail: The 11 behaviors that can derail your climb to the top – and how to manage them*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/John Wiley & Sons.
- Hogan, R. & Hogan, J. (1997). *Hogan Development Survey manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1995). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Kline, P. (2000). *A psychometric primer*. London: Free Association Books.
- Miller, L. (2003). Personalities at work: Understanding and managing human nature on the job. *Public Personnel Management*, 32(3), 419-434.
- Millon, T. R. (1987). *Millon Clinical Multiaxial Inventory–II manual (MCMI–II)*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Morgan, G. A. & Griego, O.V. (1998). *Easy use and interpretation of SPSS for windows: Answering research questions with statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Moscoso, S. y Salgado, J.F. (2004). “Dark Side” Personality Styles as Predictors of Task, Contextual, and Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 356-362.
- Ones, D.S. and Viswesvaran, C. (2001). Integrity test and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 31–39.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira Millán, L.V. (2002). Desarrollo y validación de una escala para medir las actitudes hacia el retiro. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 13, 45-60.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection & Assessment*, 10(1–2), 117–125.
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323–346.
- Sperry, L. (1995). Personality styles in the workplace. *Individual Psychology*, 51(4), 422-439.