



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades psicométricas del perfil inventario de  
personalidad en efectivos policiales de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Chong Arevalo, Erick Luis (ORCID: 0000-0002-4614-6078)

**ASESORA:**

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2015

## **Dedicatoria**

La presente investigación se la dedico principalmente y con especial afecto a Karen Ascoy, pues las mejores cosas que salen de mi pluma nacen de tu amor, paciencia y constancia en las experiencias que en estos años hemos compartido.

A mis abuelos Ulises e Isolina, si he conseguido llegar hasta este momento de mi vida es gracias al amor y a la paciencia que en sus actos y ejemplo constantemente me han dedicado. Siempre los llevo y los llevaré conmigo sin importar dónde me encuentre y la edad que tenga, este obsequio es para ustedes.

A mi padre Juan Luis, porque preferiste sacrificar tus sueños para obsequiarme un hogar y una vida, y aunque sé que el camino ha sido largo y en ocasiones sinuoso, tu sabiduría y tus palabras siempre las guardo en mi corazón, gracias por ser el mejor amigo y padre que podría pedir.

Erick Luis Chong Arevalo

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis profesores de investigación y de tesis de grado, Mg. Karla Azabache y Mg. Olga Samanamud, por su apoyo constante, sus consejos y paciencia al momento de despejar cada una de mis dudas, gracias por ayudarme en mi formación como investigador.

Al Coronel PNP Fredy Velásquez, por permitirme realizar y hacer posible mi investigación.

Al General Juan Gonzales, mi tío, por su apoyo, bondad y sus cálidas palabras para ayudarme a llevar a cabo este proyecto, gracias por convertirte en una de las personas que más admiro.

Finalmente a Catalina, mi jefa y amiga, por las palabras de apoyo que constantemente me ha brindado y por creer en mí, sin importar las circunstancias.

El autor.

## Indice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Indice de Contenidos .....	iv
Indice de Tablas .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación: .....	14
3.2. Variables y Operacionalización: .....	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo: .....	15
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:.....	18
3.5. Procedimientos: .....	23
3.6. Métodos de Análisis de Datos: .....	23
3.7. Aspectos Éticos: .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
Resultados Sobre la Validez de Constructo .....	25
Resultados Sobre la Confiabilidad .....	26
Normas del Instrumento .....	27
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	39

## Indice de Tablas

Tabla 1: Distribución de la población por distritos de Trujillo.....	17
Tabla 2: Distribución de la muestra por distritos de Trujillo.....	18
Tabla 3: Índices de validez mediante correlación subtest-test del P-IPG.....	25
Tabla 4: Índices de confiabilidad mediante el método de consistencia interna del P-IPG.....	26
Tabla 5: Normas percentilares generales del P-IPG.....	27
Tabla 6: Operacionalización de la variable.....	39
Tabla 7: Prueba de Normalidad de las escalas del P-IPG, según sexo.....	41
Tabla 8: Prueba de Normalidad de las escalas del P-IPG, según edad.....	41
Tabla 9: Prueba de Diferencias en las escalas del P-IPG, según sexo.....	42
Tabla 10: Prueba de Diferencias en las escalas del P-IPG, según edad.....	42

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar las Propiedades Psicométricas del Perfil-Inventario de Personalidad (P-IPG) en efectivos policiales de las comisarías de los distritos de El Porvenir, Florencia de Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Poroto, Salaverry, Simbal, Trujillo y Víctor Larco Herrera de la provincia de Trujillo. Con una investigación de tipo tecnológica, la población estuvo compuesta por 918 efectivos policiales, siendo la muestra 363, de ambos géneros. En cuanto al análisis estadístico, respecto a la validez de constructo, se realizó mediante la correlación escala-test a través del coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose un índice de validez muy bueno en las escalas del Perfil-Inventario de Personalidad. Así mismo, se analizó la confiabilidad de consistencia interna mediante el método del alfa de Cronbach, cuyos hallazgos encontrados refieren que el instrumento es confiable, encontrándose un índice alto ( $.61 \leq r_{tt} \leq .80$ ) en el total del Perfil-Inventario de Personalidad. Por último, se elaboraron baremos en torno a las normas específicas de tipo percentil generales para el P-IPG.

**Palabras claves:** Personalidad, validez, confiabilidad, baremos

## ABSTRACT

The present study was made to determine the psychometric properties of the Personal Profile-Inventory (GPP-I) in police officers from the police stations in the districts of El Porvenir, Florencia de Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Poroto, Salaverry, Simbal, Trujillo and Victor Larco Herrera from the province of Trujillo. With a technological research type, the population was composed of 918 police officers, with a sample consisting of 363 people, belonging to both genders. Regarding the implementation of the statistical analysis in relation to the validity of the construct, it was performed by scale-test correlation through the Spearman correlation coefficient, obtaining a very good validity in the Personal Profile-Inventory scales. Also, the reliability of the internal consistency was analyzed using Cronbach's alpha method, whose findings report that the instrument is reliable with a high reliability ( $.61 \leq r_{tt} \leq .80$ ) for the Personal Profile-Inventory total. Finally, scales were developed around the specific rules of general percentile for the GPP-I.

**Keywords:** Personality, validity, reliability, scales

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación psicológica pretende determinar las propiedades psicométricas del Perfil Inventario de la personalidad (P-IPG) en una población de efectivos policiales de la provincia de Trujillo, pertenecientes a las comisarías de los distritos de Trujillo, Buenos Aires, Alto Trujillo, La Esperanza, El Milagro, Laredo, Simbal, Moche y Florencia de Mora.

A nivel internacional, Wollowich & McNamara (1969) llevaron a cabo un estudio empleando el P-IPG en la empresa International Business Machines (IBM). En este primer estudio se sometió a 94 varones en diferentes niveles gerenciales bajos y medios, a dos días de evaluación situacional que reflejaba un programa desarrollado por AT&T. El criterio a predecir era el incremento de la responsabilidad directiva para cada uno de los sujetos al término de un periodo de tres años. El equipo de evaluadores preparó una Calificación General de Evaluación, la cual se basaba en toda la información disponible producto de las evaluaciones de los sujetos. De las 14 puntuaciones proporcionadas por las seis pruebas empleadas, se encontraron coeficientes de validez significativos para cuatro, de las cuales tres de ellas fueron para el P-IPG. Se encontró que la validez predictiva del P-IPG y la Calificación General de Evaluación contra el criterio de avance directivo fue significativa (.37) para las escalas de Ascendencia (.39) y Vigor (.32). (Citado en Gordon, 1994).

Por otro lado, Velásquez (2014) realizó un estudio con una muestra de 368 trabajadores de municipalidades del distrito de Trujillo y Victor Larco, con la finalidad de definir las propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de Personalidad (P-IPG). De acuerdo a los resultados que obtuvo en su investigación, encontró que la validez de constructo del instrumento arrojó índices de .72 a .83 para el Perfil PPG y de .63 a .79 para el Inventario IPG, lo cual le asigna una categoría de altamente significativo ( $p < .01$ ), a través del análisis estadístico producto momento de Pearson. Por otro lado, respecto a la confiabilidad el instrumento, obtuvo índices que se refieren al instrumento como consistente y adecuado para el estudio ( $.80 \leq r_{tt} < .85$ ). Por



último estableció baremos generales ya que los resultados no arrojaron diferencias significativas por sexo y edad (Citado en Velásquez, 2014).

Así mismo, a nivel local Ascoy (2014) realizó un estudio en el que participó una muestra de 414 estudiantes universitarios del primer semestre de estudios, pertenecientes a las facultades de Ciencias Económicas, Ciencias Físicas y Matemáticas, Ciencias Biológicas, Educación y Ciencias de la Comunicación, Ciencias Sociales, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Enfermería, Medicina, , Derecho y Ciencias Políticas, Farmacia y Bioquímica, Ingeniería Química, de la Universidad Nacional de Trujillo, con la finalidad de establecer las propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de Personalidad (P-IPG).

En los resultados de su investigación, encontró que la validez de constructo del instrumento arrojó índices de discriminación de .63 a .78 para el Perfil PPG y de .67 a .71 para el Inventario IPG, al cual le corresponde una categoría de muy bueno y altamente significativo ( $p < .01$ ), a través del coeficiente producto de Pearson. Así mismo, respecto a la confiabilidad del instrumento, encontró que este posee un índice de confiabilidad muy bueno ( $.80 \leq r_{tt} < .85$ ) mediante el empleo del análisis de consistencia interna a través del método Alfa de Cronbach. Finalmente, confeccionó baremos en relación con las normas específicas percentilares de la escala de Ascendencia (A) para varones y mujeres respectivamente, además de que estableció los baremos generales para del Perfil y para el Inventario de personalidad (Citado en Ascoy, 2014).

De igual forma, Torres (2014) llevó a cabo un estudio en el que participó una muestra de 800 estudiantes de academias preuniversitarias de la ciudad de Trujillo, para establecer las propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de la personalidad (P-IPG). En los resultados de su investigación, encontró que la validez de constructo del instrumento obtuvo índices de .67 a .82 para el Perfil PPG y de .71 a .77 para el Inventario IPG por lo que le corresponde una valoración muy buena ( $p < .01$ ) haciendo uso del coeficiente de correlación producto-momento de Pearson. Así mismo, respecto a la confiabilidad del instrumento, encontró que este arrojó una

valoración de 0.91, denotando así una elevada confiabilidad. Finalmente, elaboró baremos percentilares por sexo para las escalas de Estabilidad Emocional (E) y Autoestima (AE) del Perfil de Personalidad y para las escalas de Relaciones Personales (P), Originalidad (O) y Vigor (V), así como también estableció baremos generales para el Perfil y el Inventario de Personalidad Respectivamente (Citado en Torres, 2014).

Además, Ríos (2013) llevó a cabo un estudio en una muestra de 529 estudiantes universitarios del primer, tercer, quinto, séptimo y noveno semestre de estudios, procedentes de las facultades de Administración, Sociología, Contabilidad, Ing. de Sistemas, Ing. Mecánica, Ing. Industrial, Enfermería e Informática, de ambos géneros, de la sede Universidad Nacional de Trujillo en el valle Jequetepeque del Distrito de Guadalupe, con la finalidad de establecer las propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de Personalidad (P-IPG).

En los resultados de su investigación, encontró que la validez de constructo del instrumento obtuvo índices de .63 a .78 para el Perfil PPG y de .67 a .71 para el Inventario IPG, por lo que le corresponde una categoría de muy bueno ( $p < .01$ ) mediante el empleo del coeficiente producto de Pearson. Por otro lado, respecto a la confiabilidad del instrumento encontró que este posee un índice de confiabilidad muy bueno ( $.85 \leq r_{tt} < .90$ ), el obtuvo a través de la evaluación del análisis de consistencia interna por medio del empleo del método Alfa de Cronbach. Por último, elaboró baremos en relación a las normas específicas de tipo percentil de la escala de Ascendencia (A) para varones y mujeres respectivamente, así como también estableció los baremos generales del PPG e IPG correspondientes para esta población (Citado en Ríos, 2013).

Así, son estas características las que han hecho del Perfil-Inventario de Personalidad uno de los instrumentos más adecuados para medir la variable personalidad, pues posee propiedades psicométricas estudiadas en múltiples contextos socioculturales (Citado en Mikulic y Crespi, 2008).

Cabe mencionar sin embargo, que debido a la inexistencia de estudios sobre las propiedades psicométricas del Perfil Inventario de Personalidad

en la población de efectivos policiales de Trujillo, constituiría un aporte para futuras investigaciones, para la evaluación y tratamiento, al poseer relevancia teórica para conocer cómo es que se presenta la variable en esta población.

En este sentido, al margen del puesto que ocupe, todo efectivo policial debe poseer un grupo de características psicológicas de personalidad y determinadas aptitudes psicofísicas que le permitan ejecutar su labor de manera adecuada (Citado en Yagüe, 1994).

Sin Embargo una de las principales dificultades que existen en los instrumentos que miden la variable personalidad es que no los hay aquellos que sean válidos, confiables y que posean baremos adaptados a la realidad local, por lo que muchas veces las instituciones deben emplear pruebas proyectivas o pruebas con baremos adaptados en otras realidades como un sustento auxiliar durante los procesos para la selección de personas.

Así mismo, otra de las principales dificultades del uso de instrumentos psicométricos dirigidos a evaluar la personalidad en el contexto organizacional, es la elevada cantidad de ítems que estos poseen y debido a ello el tiempo que requieren para su aplicación y posterior calificación suele ser prolongado, por lo que las empresas optan por aquellas que les permitan emplear el tiempo de manera eficiente.

De esta manera, la presente investigación psicológica pretende determinar las propiedades psicométricas del Perfil Inventario de personalidad (P-IPG) en una población de efectivos policiales de Trujillo, pues es un instrumento que se caracteriza por su brevedad y sencillez a la hora de su administración, además de que permite emplear el tiempo de manera eficiente; así mismo, cuenta con investigaciones que respaldan su validez para medir la variable personalidad. Además, a nivel local no se cuenta con un instrumento de adecuada validez y confiabilidad que mida la variable antes mencionada en la población objetivo, por lo que la presente investigación procurará cubrir este vacío tecnológico al aportar un instrumento válido y confiable adaptado a la realidad local, ayudando de esta forma a brindar consistencia y a facilitar los procesos de selección de

personal al aportar un instrumento que sea breve y sencillo a la hora de su administración, pues esto permitirá facilitar la detección de postulantes idóneos que puedan ejercer el trabajo policial (Citado en Alvarez, 1994).

## **II. MARCO TEÓRICO**

El presente estudio está basado en el modelo teórico del análisis factorial de Raymond Cattell, al cual define como:

Un método para analizar un conjunto de observaciones en base a sus interrelaciones para determinar si las variaciones presentadas se pueden explicar en forma adecuada por un número menor de categorías básicas que aquellas con las que se inició la investigación, es decir datos obtenidos con gran número de medidas anteriores pueden ser explicados en un número menor de variables de referencia, (Citado en Cueli & Reidl, 1975, p. 11).

De esta forma, es considerada una herramienta matemática que permite la identificación de patrones de observaciones relacionados con la existencia y validez de factores en común, entre las cuales se encuentran las habilidades mentales que, aunque en apariencia son diferentes, en general se encuentran correlacionadas entre sí. En este sentido, el objetivo primordial de Cattell, era llevar a cabo la clasificación de determinadas conductas y de esta manera encontrar una unidad de medida para la personalidad, empleando para ello el método del análisis factorial, el cual le permitiría encontrar los elementos estructurales básicos de esta; a dichos elementos los denominó como rasgos, los cuales representan determinadas tendencias de respuesta. De acuerdo al autor, estos rasgos pueden ser de diversos tipos, entre los cuales están los del tipo físico, psicológico, fisiológico, o sociológico, además de ser estos un producto de la relación entre la herencia y el ambiente de crianza de una persona (Cattell, 1977, citado en García, 2005).

Cabe resaltar que la personalidad ha sido el objeto de constantes estudios de la psicología, y a pesar de su evolución como una ciencia, a lo largo de

su historia sus principales representantes no han podido alcanzar un consenso acerca de en qué consiste esta y la forma en la que puede medirse de manera fiable.

En este sentido, la personalidad ha adquirido una gran importancia a lo largo del último siglo y de manera especial en la psicometría. En la actualidad su comprensión y predicción cobra especial valor pues permite tomar decisiones de peso de acuerdo al área en la que se lleve a cabo su estudio, ya sea en intervenciones terapéuticas en pacientes clínicos, en los peritajes realizados en psicología forense, en los estudios del consumidor y los métodos para la gestión y selección del talento humano en la rama de la psicología organizacional, entre otros.

A nivel mundial, diversos autores han creado distintos modelos teóricos para describirla y estudiarla, pero fue Allport (1937) el primero en definirla como aquella organización dinámica que existe dentro de un individuo de aquellos sistemas psicofisiológicos, los cuales determinan su conducta y sus pensamientos más característicos” (p. 48).

Al respecto, Cattell (1950) hizo hincapié en los temas metodológicos que Allport restó importancia y se centró en el aspecto predictivo de la personalidad, pues él consideraba que los rasgos eran la unidad de medida para la personalidad y por tanto esta tiene un valor predictivo. Por esta razón, definió a la personalidad como aquello que permite predecir lo que una persona hará en una situación determinada (Citado en Clonninger, 2003).

Más adelante, Eysenk (1985) desarrolló una definición de la personalidad propia, que la entendió como aquella organización que posee cierto grado de estabilidad y duración del carácter, intelecto, temperamento y físico en una persona, la cual a su vez permitiría su adaptación personal al ambiente. El carácter se evidencia en el sistema de la conducta conativa, la cual posee cierta estabilidad y duración de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, se evidencia a través de su propio sistema de conducta cognitiva (inteligencia); el físico, a través de su sistema de configuración corporal y de la dotación neuroendocrina. (Citado en Schmidt et al., 2010).

Morris (1997) por su parte la definió como aquel patrón característico de pensamientos, sentimientos y conductas que posee un individuo, las cuales persisten a lo largo del tiempo y en determinadas situaciones, haciendo especial énfasis sus características, tales como su estabilidad en el tiempo (Citado en Ríos, 2013).

Así mismo, Robbins (2004) puntuó que la personalidad es aquella suma total de las maneras en las que un individuo reacciona y cómo es que se relaciona con los demás y en la manera en que se expresa, lo cual a su vez está determinado por tres factores específicos: el ambiente, la situación y la herencia; En este sentido, la manera en la que una persona actúa, se relaciona, siente y piensa está influenciada por una carga genética, fisiológica y psicológica (Citado en Ríos, 2013).

Una definición un poco más moderna de la personalidad permitió definirla como aquel conjunto de rasgos psicológicos y mecanismos que existen dentro del individuo, los cuales se encuentran organizados son estables en el tiempo, siendo poseedores de determinada influencia en sus intenciones, y en las adaptaciones al ambiente físico, social e intrapsíquico (Larsen & Buss, 2005).

Respecto a los rasgos de personalidad, López y Soler (1994) los definieron a estos como todas aquellas predisposiciones estables que tiene una persona para comportarse y reaccionar emocionalmente de una manera determinada o de acuerdo a un patrón característico (Citado en López y López, 2003).

Cattell (1950) finalmente consideró que los rasgos debían ser considerados como las unidades de personalidad, debido a que estos poseen un valor predictivo (Citado en Cloninger, 2003).

Así, Cattell (1947,1948) consideró que los rasgos son el elemento estructural básico de la personalidad, pues representaban las tendencias reactivas generales que nos permiten distinguir aquellas características de conducta que una persona posee y las cuales son relativamente permanentes en el tiempo. En este sentido, refirió que algunos rasgos de personalidad pueden ser característicos y comunes en la mayoría de

individuos, mientras que otros rasgos pueden ser exclusivos para un individuo determinado; para esta razón distinguió entre dos tipos de rasgo: Los rasgos superficiales, los cuales se expresan en la conducta de una persona de manera superficial y pueden parecer unidas, pero sin embargo que no existe una relación real entre ellas, pues estas pueden identificarse a través de diversos métodos subjetivos; por otro lado, los rasgos profundos son aquellos que se consideran expresivos, pues existe una relación de covarianza en sus conductas. En este sentido, es posible llegar a formar una dimensión de personalidad tanto unitaria como independiente, la cual puede ser descubierta a través de los procedimientos estadísticos correspondientes al análisis factorial (Citado en Ríos, 2014).

De esta forma, los rasgos permiten desarrollar una explicación sencilla y clara de las consistencias de la conducta de las personas, pues permiten la comparación entre una persona y otra. Así, los rasgos son propios de la personalidad de un individuo y estos se manifiestan mediante determinados comportamientos consistentes en diversas situaciones. La teoría de los rasgos de personal busca brindar una explicación clara y sencilla a todas aquellas consistencias existentes en el comportamiento de los individuos (Citado en Cloninger, 2003).

Este nuevo énfasis en el valor predictivo de la personalidad llevó a su vez a la creación y al desarrollo de instrumentos enfocados a su medición. Sin embargo, El ámbito de aplicación y empleo de estos instrumentos fue más allá del marco clínico, pues se extendió al área de orientación vocacional y asesoría educativa, a la vez que cobro especial importancia en la selección y clasificación del personal industrial. (Anastasi y Urbina, 1998)

Para tal fin, se han creado diversos instrumentos para la medición de la variable personalidad y a través de su desarrollo, siendo uno de los principales el Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad trabajado y desarrollado por Cattell (1940), el cual fue uno de los primeros cuestionarios de personalidad basados en el método estadístico del análisis factorial.

Durante el desarrollo de su modelo de los 16 factores de la personalidad, Cattell (1968) consideró que como variable, la personalidad se encuentra compuesta por un conjunto de rasgos, los cuales poseen un carácter predictivo sobre el comportamiento, y de esta forma este es un constructo que se constituye por partes (los rasgos propiamente dicho) y que esta es una estructura única y original de acuerdo a cada individuo (Citado en Cloninger, 2004).

El objetivo primordial de Cattell era llevar a cabo una clasificación y organización de las conductas en los individuos para de esta manera identificar la unidad de medida para la personalidad, para lo cual empleó el análisis factorial como una forma de identificar a los elementos estructurales básicos que la componen; Estos elementos son los rasgos, los cuales representan a cada una de las tendencias particulares que cada un individuo tiene para responder en una situación dada. Los rasgos pueden ser de varios tipos, entre los cuales tenemos a los fisiológicos, físicos, sociológicos y psicológicos, y al mismo estos son el resultado de la interacción y mezcla de la herencia y el medio ambiente en el que cada uno se desarrolla; tras llevar a cabo la factorización de los datos obtenidos de diversas fuentes (historia del individuo, datos de test objetivos y datos de cuestionarios) consiguió delimitar y definir una configuración de 16 dimensiones o factores de personalidad (Cattell, 1977, citado en García, 2005).

Su modelo incluyó factores que se encontraban relacionados con la emocionalidad (C, H, O, Q4), con la sociabilidad (A, F), con independencia al grupo (E, I, L, Q1, Q2), con responsabilidad (G, N, Q3) y con aptitudes básicas (B, M). Otros estudios factoriales que se realizaron posteriormente obtuvieron inicialmente una estructura que constaba de cuatro factores secundarios importantes (Marth & Newman, 1994, como se citó en García, 2005): QI (Ansiedad baja-Ansiedad alta), QII (Introversión-Extraversión), QIII (Poca-Mucha socialización controlada) y QIV (Pasividad-Independencia). El primero de estos factores se encuentra relacionado a la manera en la que un individuo reacciona afectivamente, el segundo con su capacidad para socializar, el tercero la capacidad del individuo para aceptar



y seguir normas establecidas, y el cuarto que se encontraba relacionado al grado en que el individuo era dependiente del grupo. Así, los 16 factores primarios y los de segundo orden que se obtuvieron a través del proceso del análisis factorial, componen el Cuestionario de Personalidad de los 16 Factores de Cattell (Cattell, 1985, citado en García, 2005).

Asimismo, otro de los instrumentos posteriormente creados y empleados en la actualidad es el Cuestionario de los Cinco Factores de la Personalidad (BFQ), el cual fue desarrollado por Caprara, Barbaranelli & Borgogni (1993), el cual evalúa cinco dimensiones como son la Afabilidad (A), el Tesón (T), la Estabilidad Emocional (EE), la Apertura Mental (AM) y la Energía (E) del individuo, el cual posee baremos adaptados a la realidad nacional, pero que a nivel local sólo ha sido adaptado a poblaciones de estudiantes pre universitarios. Sin embargo, la principal dificultad que presenta es el elevado número de ítems con los que cuenta (132 ítems), por lo que la prueba suele requerir una gran cantidad de tiempo para su aplicación.

Posteriormente, Leonard Gordon (1994), desarrolló el Perfil Inventario de la Personalidad, el cual evalúa ocho rasgos de la personalidad como son la Ascendencia (A), Responsabilidad (R), Estabilidad Emocional (E), Sociabilidad (S), Cautela (C), Originalidad (O), Relaciones Personales (P) y Vigor (V), mediante 38 ítems y el empleo de la técnica de elección forzosa para sus respuestas, como una manera de evitar la tendencia de los evaluados a elegir sólo aquellas respuestas que los presentasen bajo una luz favorable.

Como muchas de su tipo, estas pruebas fueron desarrolladas a partir del análisis factorial, el cual fue considerado por Cloninger (2003) como:

La herramienta esencial de las teorías analítico-factorialistas de los rasgos, pues se refiere a este como un procedimiento estadístico que se basa en el concepto de correlación. Un coeficiente de correlación mide la relación entre cómo dos conjuntos, uno de números altos y otro de números bajos se asocian entre sí. Si los números bajos de un conjunto van con los números altos de otro, existe una correlación negativa. Un coeficiente de correlación puede fluctuar entre -1 y +1, lo que indica la dirección y la fuerza de la asociación entre dos variables.

En el curso de un análisis factorial se calculan varios coeficientes de correlación. Las correlaciones entre todos los pares de variables se calculan para formar una matriz de correlación. Los patrones de correlaciones a menudo revelan información redundante, la cual puede describirse sistemáticamente a través del análisis factorial (p. 232).

Al respecto, Cueli & Reidl (1975) refirieron que esta técnica brinda un modelo matemático que puede emplearse para detallar determinadas áreas de la naturaleza, mediante la interrelación de los resultados y calificaciones de una serie de pruebas y otras medidas, las cuales a su vez determinarían el número de dimensiones que el espacio de la prueba contiene; esto permite la identificación de sus dimensiones en términos de rasgos u otros conceptos generales. De esta manera, las interpretaciones se realizan a través de la observación sobre cuáles pruebas se encuentran relacionadas con una dimensión determinada, lo cual permite inferir aquello que tienen en común y aquello que se encuentra ausente en otras pruebas que no se encuentran relacionadas con la misma dimensión. Las pruebas se relacionan de tal forma hasta el punto en que estas miden rasgos comunes entre ellas, observando y analizando los patrones que estas interrelaciones arrojan (Citado en Torres, 2014).

Leonard Gordon basó su investigación en aquella desarrollada por Cattell (1947, 1948), la cual empleaba escalas de clasificación de la personalidad y resultó de manera particularmente útil, a partir de la cual seleccionó de manera provisional seis factores de esta investigación para desarrollar el Perfil Inventario de Personalidad; Posteriormente empleó también el análisis factorial de Mosier (1937) de datos neuróticos para una conceptualización más definitiva de una de las dimensiones de Cattell (Citado en Gordon, 1994).

Gordon (1994) clasificó ocho rasgos de personalidad para el Perfil Inventario de personalidad y los define como:

Ascendencia, la cual es la característica que define a los individuos verbalmente dominantes, que tienen tendencia a adoptar un papel activo en el grupo en el que se encuentran, que tienen tendencia a tomar decisiones de forma independiente y que poseen seguridad en sí mismos respecto a sus relaciones con otras personas. Por otra lado, las

puntuaciones bajas en este rasgo describe a aquellos individuos que tienen un rol pasivo dentro del grupo en el que se encuentran, que carecen de confianza en sí mismos, que prefieren permitir que otras personas tomen la iniciativa y que frecuentemente tienden a sobredepender de las opiniones y los consejos de los demás.

Así también, aquellos individuos quienes obtienen puntuaciones altas en el factor responsabilidad tienen la capacidad de perseverar en las actividades y los trabajos que se les asigna y en general, son personas en quienes se puede confiar; Sin embargo, quienes obtienen un puntaje bajo en este rasgo, son aquellas personas con dificultad para perseverar en las tareas que no encuentran interesantes, que tienden a irresponsables o inestables.

Por otro lado, las personas emocionalmente estables son aquellas que generalmente poseen capacidad de sentirse libres de preocupaciones, de sentimientos de tensión nerviosa y de ansiedad. Por otro lado, aquellas personas que consiguen un puntaje bajo en este rasgo, son aquellos quienes experimentan ansiedad excesiva en sus relaciones con otros, además de experimentar hipersensibilidad, baja tolerancia a la frustración y nerviosismo.

Además, son considerados como sociales, aquellas personas que tienen facilidad para relacionarse con otros, además de gustarles estar en grupo y trabajar de esta manera; contrario a esto, aquellos individuos con puntajes bajos en esta dimensión tienden a relacionarse poco con otras personas y muestran tendencia de evitar situaciones sociales; Aquellos individuos que piensan de sí mismos en términos favorables más que desfavorables, son aquellos quienes poseen buena autoestima.

Por otra parte el inventario considera como cautelosos a aquellas personas que tienden a considerar y reflexionar cuidadosamente antes de tomar una, mientras que, aquellos individuos que obtienen puntajes bajos en este rasgo tienden a actuar de manera impulsiva, a tomar decisiones repentinas o precipitadas. Asimismo en el factor originalidad, aquellas personas que consiguen puntajes elevados se caracterizan disfrutar de los trabajos con problemas complicados y difíciles, pues poseen curiosidad intelectual,

disfrutan que les hagan preguntas y aquellas discusiones que promuevan la reflexión y la consideración de nuevas ideas; sin embargo, quienes obtienen puntajes deficientes en este rasgo sienten disgusto ante la posibilidad de trabajar en problemas complicados o difíciles, no se encuentran muy interesados en preguntas o en discusiones que obliguen a reflexionar y a adquirir conocimientos.

Además, aquellos individuos que se caracterizan por tener confianza y fe en otros, que son pacientes, tolerantes y comprensivos, son quienes obtienen puntajes altos en la escala de relaciones interpersonales, mientras que aquellas personas que obtienen puntuaciones bajas en este rasgo, reflejan falta de confianza o esperanza en sus pares, además de poseer una tendencia a enojarse, irritarse y criticar a otros con facilidad.

Por otro lado, aquellos individuos quienes alcanzan puntuaciones altas en el factor vigor se caracterizan por poseer mayor energía y vitalidad, pues disfrutan de trabajar y encontrarse constantemente en movimiento, además de realizar más actividades que la persona promedio; por otro lado, aquellos quienes obtienen puntuaciones bajas en este rasgo se encuentran relacionados con niveles bajos de energía o vitalidad, pues prefieren establecer un ritmo lento para el desarrollo de sus actividades, así como poseen una tendencia a agotarse fácilmente, lo que los coloca por debajo del promedio en términos de productividad y rendimiento.

Ante todo esto y debido a la falta de instrumentos que midan la variable personalidad que sean válidos y confiables en la población en la que se desarrolló el presente estudio, es que a través de la presente investigación se buscó llenar el vacío tecnológico existente, mientras que al mismo tiempo se amplió el alcance de las investigaciones anteriores llevadas a cabo con el Perfil Inventario de Personalidad de Leonard Gordon a nivel local.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación:

El método de investigación empleado es el descriptivo observacional, el cual se basa en la observación directa del fenómeno (psicológico, educativo o social) a estudiar, tal y como se presenta en su forma natural; tiene la finalidad de describir el comportamiento y las características de un fenómeno determinado. (Sánchez y Reyes, 2006).

El tipo de estudio empleado es tecnológico, al ser el objetivo de la investigación más práctico que teórico y cuya utilización de instrumentos tienen finalidad científica (Rodríguez, 2005), por lo que la investigación tiene como objetivo orientarse hacia los logros psicométricos. (Rodríguez y Cuevas, 1995).

El tipo de investigación es psicométrico, el cual es definido por Alarcón (2008) como:

Aquella destinada a construir y adaptar test psicológicos, de habilidades, aptitudes especiales, inventarios de personalidad, de intereses vocacionales y escalas de actitudes. Siendo el propósito de estudio desarrollar instrumentos de medición que reúnan requisitos de validez y confiabilidad, de manera tal que puedan ser buenos predictores de la conducta. Así mismo, incluye la construcción de normas para interpretar las puntuaciones individuales, dado que las ejecuciones personales sólo pueden ser medidas en cuanto se les compara con resultados obtenidos por el grupo al cual pertenecen (p. 224).

### **3.2. Variables y Operacionalización:**

Variable cualitativa: Personalidad

Definición conceptual: La personalidad, de acuerdo a Catell, es aquello que permite realizar una predicción de lo que hará una persona en una situación dada (Cloninger, 2003).

Definición operacional: Variable evaluada mediante el Perfil Inventario de la Personalidad (P-IPG) de Leonard Gordon.

Dimensiones: Ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones personales, vigor.

Escala de medición: Por Intervalos debido a que, además del orden y la jerarquía entre categorías, se establecen intervalos iguales en la medición. Las distancias entre categorías son las mismas a lo largo de toda la escala, por lo que hay un intervalo constante, una unidad de medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo:**

La población para el presente estudio estuvo conformada por 918 efectivos policiales cuyas edades se encontraban entre los 25 a 60 años de edad (varones y mujeres), quienes al momento de realizarse el presente estudio se encontraban laborando en las comisarías de los distritos de Trujillo, Victor Larco Herrera, Florencia de Mora, Moche, Huanchaco, Laredo, La Esperanza, El Porvenir, Salaverry, Poroto y Simbal, de la provincia de Trujillo, departamento de La Libertad-Perú, en el año 2015.

La muestra estuvo conformada por 363 efectivos policiales pertenecientes a las comisarías de los distritos de Trujillo, Victor

Larco Herrera, Florencia de Mora, Moche, Huanchaco, Laredo, La Esperanza, El Porvenir, Salaverry, Poroto y Simbal, de la provincia de Trujillo, departamento de La Libertad-Perú, en el año 2015, a un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes tipos de muestreo:

**Muestreo aleatorio simple:** En el que cada uno de los integrantes de una población determinada posee iguales posibilidades para formar parte de la muestra, de modo tal que se elaboró un listado numérico para cada uno y todos los miembros de la población definida en el que a través del azar simple se determina cuales son los integrantes que van a constituir la muestra. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

**Muestreo estratificado:** Es aquel que se obtiene al dividir la muestra de tal manera que existan representantes en cada uno de los estratos de esta, facilitando la precisión dentro de cada una de las sub poblaciones sobre las características objetivo de estudio (Sánchez y Reyes, 2009). Así mismo, de acuerdo a Sánchez y Reyes, en el proceso de selección de la muestra, pueden seguirse también los pasos siguientes:

1. Identificar cada uno de los estratos de acuerdo a las características que se considera pueden influir en los resultados.
2. Extraer un número determinado de sujetos por cada estrato, ya sea de manera aleatoria o sistemática, hasta completar el número considerado para la muestra. El número puede ser fijo, es decir, igual para cada estrato, o proporcional en función del tamaño de cada estrato con respecto a la población.

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los efectivos policiales que cumplieron con los criterios de inclusión.

Para los criterios de selección, se consideraron a adultos que se encontraban laborando como efectivos policiales en alguna de las comisarías de la ciudad de Trujillo y que acudieron a su centro de labores en las fechas de evaluación, personas con una edad que estuviese comprendida entre los 18 a 60 años de edad y adultos que estuviesen dispuestos a formar parte de la investigación.

Los criterios de exclusión comprendieron a adultos que marcaron más de dos respuestas por cada ítem, adultos que no hubiesen llenado sus datos en la ficha de evaluación y adultos que se encontraban recibiendo tratamiento psicológico

Tabla 1

*Distribución de La población por distritos de Trujillo*

Distrito	Sub Total	%
El Porvenir	114	12,4
Florencia de Mora	34	3,7
Huanchaco	42	4,5
La Esperanza	119	12,9
Laredo	24	4,7
Moche	40	2,6
Poroto	7	0,7
Salaverry	19	2
Simbal	8	0,8
Trujillo	478	52
Víctor Larco Herrera	33	3,5
Total	918	100



TABLA 2

*Distribución de la muestra por distritos de Trujillo*

Distrito	Población	
	objetivo	Muestra
El Porvenir	114	45
Florencia de Mora	34	13
Huanchaco	42	16
La Esperanza	119	47
Laredo	24	17
Moche	40	9
Poroto	7	3
Salaverry	19	7
Simbal	8	3
Trujillo	478	190
Víctor Larco Herrera	33	13
Total	918	363

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

La técnica empleada fue la evaluación psicométrica, la cual consiste en los procedimientos sistemáticos que facilitan la observación de la conducta del sujeto y describirla mediante escalas numéricas. Del mismo modo, se incluyen los test de diagnóstico y evaluación que se elaboraron empleando métodos estadísticos y con material estandarizado y tipificado en sus tres fases: Administración, corrección e interpretación. (Fernández Ballesteros, 1987; citado en Cardona, Chiner, & Lattur, 2006, p.74)

El instrumento de recolección de datos elegido fue el Perfil Inventario de la Personalidad (P-IPG), desarrollado por Leonard Gordon en el año 1994 como un instrumento de investigación con el propósito de comparar la validez del método de elección

forzosa y del cuestionario tradicional para evaluar la personalidad. Dicho instrumento se elaboró a partir de los estudios factoriales de la personalidad de Cattell y mediante el método de análisis factorial, se obtuvieron 8 factores: Ascendencia (A), Responsabilidad (R), Estabilidad emocional (E), Sociabilidad (S), Cautela (C), Originalidad (O), Relaciones personales (P) y Vigor (V).

La forma de aplicación de la prueba puede ser individual o colectiva, además de ser autoaplicable y fácil de calificar, emplea un tiempo relativamente corto para que los sujetos concluyan la prueba, el cual oscila entre los 20 a 25 minutos. El campo de aplicación de la prueba incluye a los procesos de selección de personal, evaluación, orientación vocacional, investigación y enseñanza y entrenamiento en administración.

Respecto a la validez del instrumento, posee el tipo de validez de criterio concurrente, oscilando sus coeficientes de validez 0.39 y 0.73.

Por otro lado, el coeficiente de confiabilidad del instrumento, se dio mediante el empleo de mitades, medias, desviaciones estándar con resultados que oscilan entre 0.74 y 0.92

El instrumento se desarrolló en un primer momento como el Perfil de Personalidad de Gordon, el cual contaba con 18 reactivos y contenía los factores de Ascendencia (A), Responsabilidad (R), Estabilidad emocional (E) y Sociabilidad (S), además de un quinto factor de Autoestima (AE) en cual se obtenía mediante la suma de los puntajes de los Factores ARES. En un segundo momento se desarrolló el Inventario de Personalidad para ofrecer una cobertura más amplia de las dimensiones del temperamento, el cual contaba con 20 reactivos y contenía a su vez los factores de Cautela (C), Originalidad (O), Relaciones personales (P) y

Vigor (V); Debido a que ambas pruebas eran empleadas en conjunto, se tomaron ambas y se incorporaron ambas en una sola prueba, para dar lugar así al Perfil-Inventario de Personalidad (P-IPG) (Gordon 1994, p.p. 15, 31) .

Así, el Perfil Inventario de Personalidad consta de 38 reactivos, y emplea un sistema de elección forzosa, el cual consiste en que cada evaluado debe elegir dos respuestas de un grupo de 4 frases descriptivas a las que el autor les da el nombre de tétradas, y de las cuales selecciona una que más se le asemeje (+) y una que se le parezca menos (-).

En cuanto a las normas de calificación del instrumento, esto se lleva a cabo mediante el empleo de dos plantillas de calificación, una para el PPG y otra para el IPG respectivamente, en las que la puntuación para cada rasgo se consigue a través del conteo de las marcas que aparecen al través de la sección correspondiente en la plantilla perforada. Debe existir un posicionamiento adecuado de la hoja de respuestas con el fin de obtener las puntuaciones separadas. Las puntuaciones se transcriben a las casillas que corresponden ubicadas en la portada del protocolo y la puntuación del factor Autoestima (AE) se obtiene mediante la suma de los factores A, R, E, y S.

De esta manera, el autor interpreta cada escala del instrumento de la siguiente manera:

Ascendencia (A): Altas puntuaciones caracterizan a individuos verbalmente dominantes, quien adoptan un papel activo dentro del grupo, tienden a tomar decisiones de manera independiente y poseen seguridad en sí mismos en sus relaciones con los demás. Por otra parte, individuos que tienen un papel pasivos dentro del grupo, que tienden a escuchar más que a hablar, que carecen de confianza en sí mismos, que permiten que otros tomen la iniciativa

y que con frecuencia son sobredependientes de las opiniones y los consejos de los demás, suelen obtener puntuaciones bajas.

**Responsabilidad (R):** Los individuos que son capaces de perseverar en el trabajo que se les asigna, que son tenaces y determinados y en quienes se puede confiar, por lo general obtienen altas puntuaciones en esta escala. Las personas incapaces de perseverar en tareas que no les interesan, y que tienden a ser inestables e irresponsables casi siempre tienen puntuaciones bajas.

**Estabilidad Emocional (E):** Las puntuaciones altas en esta escala por lo general las obtienen individuos emocionalmente estables y relativamente libres de preocupaciones, ansiedades y tensión nerviosa. Por otra parte las puntuaciones bajas se relacionan con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosismo y baja tolerancia a la frustración. Una calificación muy baja suele reflejar un ajuste emocional deficiente.

**Sociabilidad (S)** Las puntuaciones altas son características de los individuos a los que les gusta trabajar y estar con otras personas, son gregarios y sociables. Las puntuaciones bajas muestran falta de tendencia gregaria, una restricción general de contactos sociales y, de manera extrema, una verdadera evitación de las relaciones sociales.

**Autoestima (AE):** La suma de las puntuaciones de las cuatro escalas del PPG proporciona una medida de la Autoestima.

**Cautela (C):** Los individuos muy cautelosos, que consideran las situaciones con mucho cuidado antes de tomar una decisión, y a quienes no les gusta dejar las cosas al azar, ni correr riesgos, suelen obtener puntuaciones altas en esta escala. Aquellos individuos impulsivos, que actúan sin pensar, que toman

decisiones precipitadas o repentinas, a quienes les gusta arriesgarse y que buscan emociones, normalmente obtienen calificaciones bajas.

Originalidad (O): A los individuos con puntuación alta les gusta trabajar con problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, disfrutan las preguntas y discusiones que llevan a reflexionar y a pensar en nuevas ideas. A los individuos que tienen puntuaciones bajas les disgusta trabajar en problemas difíciles y complicados, no están muy interesados en adquirir conocimientos, ni en preguntas o discusiones que obligan a reflexionar.

Relaciones Personales (P): Las puntuaciones altas caracterizan a los individuos que tienen fe y confianza en la gente y que son tolerantes, pacientes y comprensivos. Las puntuaciones bajas reflejan falta de esperanza y confianza en los demás, una tendencia a criticar a las personas y a enojarse e irritarse por lo que hacen los demás.

Vigor (V): Las puntuaciones altas en esta escala caracterizan a los individuos que poseen vitalidad y energía, quienes gustan de trabajar y moverse con rapidez y son capaces de realizar más que la persona promedio. Las puntuaciones bajas se relacionan con niveles bajos de vitalidad o energía, con preferencia por establecer un ritmo lento, así como una tendencia a cansarse fácilmente y encontrarse por debajo del promedio en términos de rendimiento y productividad.

Finalmente en cuanto a los baremos o normas, estas se emplean para interpretar la puntuación total alcanzada por cada persona en comparación con la de un determinado grupo de referencia. Así, la puntuación que se emplea de manera común para este propósito es el puntaje percentil. De esta manera, los cuadros y

tablas que permiten la conversión de los puntajes brutos son los cuadros normativos.

### **3.5. Procedimientos:**

Se inició escogiendo el tema personalidad, teniendo en cuenta el limitado número de instrumentos estandarizados a nivel nacional que miden dicha variable y que pudiese contribuir a los procesos de selección de personal, por lo que se eligió como instrumento el Perfil Inventario de Personalidad de Leonard Gordon; Así mismo, tras solicitar el permiso correspondiente a uno de los investigadores que empleó dicho instrumento, se realizó la indagación de los antecedentes para la elaboración de las bases teóricas a través de sitios web debidamente acreditados, revistas psicológicas, tesis de investigación, libros y trabajos de investigación publicados en el extranjero. Para la aplicación de la prueba, se realizó una coordinación interna con la Jefatura de la Región Policial de La Libertad, quienes brindaron todas las facilidades para establecer la muestra y la aplicación del instrumento en los diversos distritos de la región La Libertad. La aplicación del instrumento requirió previamente la autorización escrita de los participantes a través de un consentimiento informado y posteriormente se explicó a cada uno de ellos la manera correcta del llenado del Inventario. Luego, se elaboró una base de datos con cada una de las respuestas de los 363 efectivos policiales que contestaron de manera válida al instrumento y a través del empleo del método estadístico para el análisis de los datos obtenidos, así como para la sustentación de los resultados.

### **3.6. Métodos de Análisis de Datos:**

Con los datos obtenidos se confeccionó una base de datos en el programa estadístico SPSS para que a partir de ello, se emplease la prueba de normalidad respectiva que determinó la prueba estadística con la que se trabajó.

El método estadístico que se empleó para determinar la consistencia interna del instrumento, debido a los objetivos y a la naturaleza misma de la investigación, fue el Alfa de Cronbach.

El análisis e interpretación de datos se llevó a cabo de acuerdo a los cuadros de desviación estándar, media, y gráficos que se presentaron, centrándose en los aspectos más resaltantes y significativos.

Los resultados han sido descritos de modo narrativo, se presentaron en tablas con su respectivo título y numeración.

En base a ello, posteriormente se elaboró la discusión de los resultados, las conclusiones y cada una de las recomendaciones de manera pertinente y coherente a la realidad investigada.

### **3.7. Aspectos Éticos:**

Se respetó el contenido del instrumento, así como los aportes del autor del Perfil-Inventario. Así mismo se respetaron los resultados obtenidos, como también los procedimientos del posterior análisis de los datos.

Por otro lado, se capacitó a los sujetos que formaron parte de la investigación en las razones, objetivos y la manera en la que esta se iba a llevar a cabo.

Finalmente se presentó a cada participante un documento en el que mediante su firma escrita expresaron que brindaban su consentimiento para formar parte de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultados Sobre la Validez de Constructo

TABLA 3

*Índices de validez mediante correlación subtest-test del P-IPG*

Subtest	-	Test	$r_s$	Sig.
Perfil				
A	-	PPG	,77	,000 **
R	-	PPG	,73	,000 **
E	-	PPG	,66	,000 **
S	-	PPG	,70	,000 **
Inventario				
C	-	IPG	,69	,000 **
O	-	IPG	,63	,000 **
P	-	IPG	,71	,000 **
V	-	IPG	,52	,000 **

\*\* $p < ,01$

En la Tabla 3, se muestran los índices de correlación subtest-test de las escalas del perfil donde se hallaron correlaciones de grado fuerte y altamente significativas ( $p < .01$ ) entre las escalas A, R, E y S con el puntaje total del Perfil y entre las escalas C, O, P y V con el total del inventario.



## Resultados Sobre la Confiabilidad

TABLA 4

*Índices de confiabilidad mediante el método de consistencia interna del P-IPG*

Escala	Alfa de Cronbach	N de ítems	Media	DE	EEM
<b>PPG</b>					
A	,67	18	21,85	4,59	2,64
R	,71	18	22,92	4,62	2,49
E	,73	18	21,93	5,24	2,72
S	,76	18	20,79	5,10	2,52
Total	,86	72	87,49	14,24	5,33
<b>IPG</b>					
C	,62	20	22,54	4,84	2,97
O	,60	20	23,46	4,15	2,63
P	,69	20	22,57	5,21	2,88
V	,69	20	23,19	4,89	2,73
Total	,79	80	91,76	12,60	5,77
P- IPG	,89	152	179,25	23,47	7,90

En la tabla 4, se observan los índices de consistencia interna encontrados mediante el empleo del coeficiente alfa de Cronbach, hallándose una confiabilidad de .89 en el P-IPG en general, una confiabilidad de .86 en el perfil y coeficientes entre .67 y .76 en las escalas que lo componen; así mismo se halló una confiabilidad de .79 en el inventario y una confiabilidad entre .60 y .69 en las escalas que lo componen, las cuales presentan una desviación estándar superior al error estándar de medición.

## Normas del Instrumento

TABLA 5

*Normas percentilares generales del P-IPG*

Pc	Perfil						Inventario				Pc
	A	R	E	S	AE	C	O	P	V		
99	34	32	34	32	108	32	33	36	33	99	
95	30	30	30	28	108	30	30	30	31	95	
90	28	29	29	27	104	29	29	29	30	90	
85	27	28	27	26	102	28	28	27	29	85	
80	25	27	26	25	100	27	27	27	27	80	
75	25	26	25	24	100	26	27	26	27	75	
70	24	25	25	24	98	26	26	25	26	70	
65	24	25	25	24	96	25	25	25	26	65	
60	24	24	24	23	92	24	24	24	25	60	
55	23	24	23	22	90	23	24	24	24	55	
50	22	24	22	22	88	23	24	23	23	50	
45	21	23	21	21	88	21	23	23	23	45	
40	21	22	20	20	86	21	22	22	23	40	
35	20	22	20	19	84	21	22	21	22	35	
30	19	21	19	18	82	20	21	20	21	30	
25	18	20	18	17	78	19	20	20	20	25	
20	18	19	18	17	74	19	20	19	19	20	
15	17	17	17	15	72	18	19	17	18	15	
10	16	17	16	15	66	16	18	16	16	10	
5	14	15	12	11	62	14	17	13	14	5	
1	7	9	8	5	40	9	13	7	10	1	
N	363	363	363	363	363	363	363	363	363	N	
M	21,8	22,9	21,9	20,7	87,4	22,5	23,4	22,5	23,1	M	
Me	5	2	3	9	9	4	6	7	9	Me	
Mo	22	24	22	22	88	23	24	23	23	Mo	
De	24	22	25	24	100	21	24	24	23	Mo	
De	4,59	4,62	5,24	5,10	14,2	4,84	4,15	5,21	4,89	de	

Mín.	7	9	8	5	40	9	13	7	10	Mín.
Máx.	34	32	34	32	108	32	33	36	33	Máx.

---

En la tabla 5, se aprecian las normas percentilares de las escalas del P-IPG, construidas en base a 363 policías de Trujillo, donde se aprecia una asimetría positiva en las escalas R del Perfil y las escalas C y V del inventario, las cuales presentan una media superior a la moda; y una asimetría positiva en las escalas A, E, S y AC del Perfil y las escalas O, P del inventario, donde se aprecia una media inferior a la moda.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación psicológica pretendió determinar las propiedades psicométricas del Perfil Inventario de la personalidad (P-IPG) en una población de efectivos policiales de la provincia de Trujillo, a la que pertenecieron las comisarías de los distritos de Trujillo, Buenos Aires, Alto Trujillo, La Esperanza, El Milagro, Laredo, Simbal, Moche y Florencia de Mora.

La personalidad ha sido el objeto de constantes estudios de la psicología, y a pesar de su evolución como una ciencia, a lo largo de su historia sus principales representantes no han podido alcanzar un consenso acerca de en qué consiste esta y la forma en la que puede medirse de manera fiable. Sin embargo, en la actualidad su comprensión y predicción ha cobrado especial valor, pues permite tomar decisiones de peso de acuerdo al área en la que se lleve a cabo su estudio; así, una de las definiciones más aceptadas de la personalidad fue propuesta por Raymond Cattell (Citado en Cloninger, 2003) quien la explicó como “aquello que permite realizar una predicción de lo que hará una persona en una situación dada” (p. 237)

Este énfasis en el valor predictivo de la personalidad llevó a su vez a la creación y al desarrollo de instrumentos enfocados a su medición; sin

embargo, una de las principales dificultades que estos presentan es que no existen instrumentos que en la actualidad posean validez, confiabilidad y que comprendan baremos adaptados a la realidad local, por lo que muchas veces los profesionales requieren emplear pruebas proyectivas y pruebas validadas y estandarizadas en otras localidades como un sustento auxiliar a la hora de evaluar la personalidad, ya sea en el los trabajos realizados en el área educativa, clínica y como es el caso especial de la psicología organizacional.

Leonard Gordon desarrolló el Perfil Inventario de la Personalidad (P-IPG), el cual combina dos instrumentos consistentes en el Perfil de Personalidad de Gordon (PPG) y el Inventario de Personalidad de Gordon (IPG), los cuales evalúan ocho rasgos de la personalidad como son la Ascendencia (A), Responsabilidad (R), Estabilidad Emocional (E), Sociabilidad (S), Cautela (C), Originalidad (O), Relaciones Personales (P) y Vigor (V), mediante 38 ítems y el empleo de la técnica de elección forzosa para sus respuestas, como una manera de evitar la tendencia de los evaluados a elegir sólo aquellas respuestas que los presentasen bajo una luz favorable. Son estas características las que han hecho que este instrumento sea uno de los más adecuados para estudiar la variable personalidad, pues posee propiedades psicométricas estudiadas en múltiples contextos socioculturales (Citado en Mikulic y Crespi, 2008)

Como primer objetivo específico, se deseó determinar la validez de constructo, para comprobar el grado en el que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Este análisis se llevó a cabo para la muestra conformada por 363 efectivos policiales pertenecientes a las comisarías de la provincia de Trujillo. Para ello se ejecutó la técnica de correlación escala-test con la finalidad de constatar y reforzar la validez del instrumento en una población con características similares a aquella en la que el autor del mismo realizó estudios (Gordon, 1994).

En los resultados obtenidos en cuanto a la correlación escala-test del Perfil PPG a través del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvieron índices de validez; poseen índices de validez muy buenos y

altamente significativos ( $p < .01$ ) en las escalas de Ascendencia (A) .77, Responsabilidad (R) .73, Estabilidad Emocional (E) .66 y Sociabilidad (S) .70. En cuanto a la correlación escala-test del Inventario IPG, se encontraron índices de validez muy buenos y altamente significativos ( $p < .01$ ) en las escalas de Cautela (C) .69, Originalidad (O) .63, Relaciones Personales (P) .71 y Vigor (V) un valor de .52. Por lo mencionado, se ha llegado a interpretar según Elosua y Bully (2012), que existe un nivel de validez muy bueno y altamente significativo ( $p < .01$ ) en las escalas del Perfil e Inventario de Personalidad de Gordon P-IPG concluyendo de esta manera que el instrumento de medición puede ser empleado en la realidad local.

Esto tiene similitud con las investigaciones llevadas a cabo respectivamente por Ríos (2013) quien al realizar este procedimiento obtuvo como resultados escala-test del Perfil PPG de .63 a .78 y en cuanto a los resultados escala-test del Inventario IPG de .67 a .71; Torres (2014) por otro lado encontró índices a nivel de escala-test del Perfil PPG de .67 a .82, mientras que a nivel de escala-test del Inventario IPG encontró índices de .71 a .77; de manera similar Ascoy (2014) encontró índices de validez a nivel escala-test del Perfil PPG de .69 a .79, y a nivel escala-test del Inventario IPG encontró índices que van desde .60 a .72; Por su parte, Velásquez (2014) encontró índices de validez a nivel escala-test del Perfil PPG de .72 a .83, y a nivel de escala-test del Inventario IPG encontró índices de .63 a .79; de esta forma se encontró que aunque existe una similitud, en general, respecto a los índices obtenidos a nivel del Perfil PPG, existe una ligera diferencia en el índice mínimo obtenido a nivel del Inventario IPG, lo cual puede deberse a que la población en la que las investigaciones anteriores se llevaron a cabo, estuvieron compuestas por estudiantes universitarios.

Así mismo, para desarrollar el Perfil Inventario de Personalidad original, el autor del instrumento empleó también la validez de constructo pero mediante el análisis factorial, con lo cual buscó la confirmación y evaluación de los reactivos; de esta manera determinó que las escalas factoriales miden dimensiones por completo independientes, por lo cual

se deduce que el presente instrumento está factorialmente bien definido y adecuado para su aplicación en cuanto a la medición de los factores de la personalidad (Gordon, 1994).

Como segundo objetivo específico, se deseó establecer la confiabilidad del instrumento, el cual se refiere al grado en que los puntajes observados en una medición están libres de error de medida; En este sentido, se consiguió establecer la confiabilidad del mismo, por lo tanto está relacionado con la estabilidad en el tiempo de los puntajes obtenidos y las inferencias realizadas a partir de estos y su precisión (Alarcón y Muñoz, 2008). Para ello se empleó el análisis de consistencia interna mediante el método Alfa de Cronbach el cual, según Alarcón (1991) es una de las mejores medidas de la homogeneidad de un test.

De acuerdo a los criterios planteados por Palella y Martins (2008), se encontró una confiabilidad de .89 para el Perfil-Inventario de Personalidad en general, lo cual de acuerdo a dichos criterios es considerado como un índice alto. Así mismo, se encontró una confiabilidad alta en el perfil de personalidad y una confiabilidad a la que le corresponde una categoría de alta en las escalas de Ascendencia (.67), Responsabilidad (.71), Estabilidad emocional (.73) y Sociabilidad (.76). De la misma forma se encontró una confiabilidad alta en el Inventario de personalidad, además de encontrarse una confiabilidad alta en las escalas de Cautela (.62), Relaciones personales (.69) y vigor (.69) y una confiabilidad mediana en la escala de Originalidad (.60), las cuales representan una desviación estándar mayor que el error estándar de medición, corroborando de esta manera la consistencia interna de cada escala, tanto a nivel del Perfil como del Inventario de Personalidad y por ende del instrumento en general. Cabe resaltar que la confiabilidad de la versión original del instrumento de Gordon (1994) se llevó a cabo mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para determinar su consistencia interna, obteniendo un índice de .94 lo cual lo califica como muy alto; en este sentido se puede observar que aunque en la versión original se obtuvo una confiabilidad mayor, esto posiblemente se deba a que el instrumento fue validado empleando poblaciones más extensas

que aquellas con características similares en la realidad local, pero a pesar de ello demuestra ser confiable para aquella en la que se llevó a cabo el presente estudio.

Como tercer objetivo específico, se buscó elaborar baremos percentilares por sexo y edad del Perfil Inventario de Personalidad en los efectivos policiales de Trujillo; para ello, se optó por elaborar baremos generales del P-IPG debido a que al llevarse a cabo la prueba U de Mann Whitney para determinar diferencias entre las submuestras de sexo y edad, se encontró que no existían diferencias significativas a nivel de sexo y de edad; al respecto, Robbins & Coulter (2005) mencionan que cuando las personas que están en un ambiente de trabajo cuentan con un alto grado de compatibilidad entre el puesto de trabajo y su tipo de personalidad, no se evidencian diferencias relevantes, lo cual se encuentra relacionado con los sujetos pertenecientes a la población del presente estudio, debido a que para ejercer la labor de efectivo policial es requisito indispensable que cada uno de ellos cumpla con un determinado perfil profesional, el cual consiste en una serie de características personales tanto físicas como mentales las cuales les permita llevar a cabo sus labores de manera efectiva y eficiente.

Por otro lado, se decidió emplear baremos percentilares debido a que existe una distribución asimétrica de los resultados en cada submuestra por sexo y edad, lo cual se detectó mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (ver tablas 6 y 7).

Así, se aprecia que existe una asimetría positiva en la escala de Responsabilidad (R) del Perfil y las escalas de Cautela (C) y Vigor (V) del Inventario, las cuales presentan una media superior a la moda; de la misma forma se encontró una asimetría positiva en las escalas de Ascendencia (A), Estabilidad emocional (E), Sociabilidad (S) y de Autoestima (AE) del Perfil y en las escalas de Originalidad (O) y Relaciones personales (P) del Inventario, donde se aprecia una media inferior a la moda.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que el Perfil Inventario de Personalidad, permite medir la variable de personalidad de acuerdo con la Investigación de Gordon (1994); así mismo Ríos (2013), Torres (2014), Ascoy (2014) y Velasquez (2014) demostraron que el instrumento presenta características psicométricas con evidencia empírica que apoya a la medición y sustentos teóricos de Raymond Cattell.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se determinaron las propiedades Psicométricas del Perfil Inventario de Personalidad en efectivos policiales.
2. Se realizó la validez de constructo del Perfil-Inventario de Personalidad de Gordon (P-IPG), a través de la técnica de correlación escala-test, obteniendo como resultado un nivel de discriminación muy bueno y altamente significativo ( $p < .01$ ) para cada escala.
3. Se ejecutó la confiabilidad de consistencia interna del Perfil-Inventario de la Personalidad de Gordon (P-IPG), a través del coeficiente alfa de Cronbach, teniendo como resultado una alta confiabilidad en el total del instrumento, representado por el valor de 0.89.
4. Se obtuvieron los respectivos baremos con puntuaciones percentilares de la muestra del Perfil Inventario de Personalidad (P-IPG), al no encontrarse diferencias significativas por sexo y edad, se realizó una norma general por ambas escalas en una muestra de 363 efectivos policiales de la provincia de Trujillo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los resultados obtenidos a través del estudio de las propiedades psicométricas del P-IPG obtuvo una confiabilidad de .89, por lo que puede recomendarse su uso para fines diagnósticos en sujetos que presenten características similares a la población estudiada.
2. Proponer nuevas líneas de investigación al estudiar las propiedades psicométricas del P-IPG en diferentes sectores y/o grupos de la población en la región de la libertad en las que puedan encontrarse diferencias significativas, pues este estudio se ha centrado sólo en una población de efectivos policiales y de esta manera facilitar la elaboración de baremos a nivel de sexo, grado de instrucción y edad del Perfil-Inventario de Personalidad.
3. Se sugiere implementar estudios posteriores empleando el análisis factorial como un método para confirmar la validez de constructo del Perfil Inventario de Personalidad (P-IPG).

## REFERENCIAS

- Alarcón, A. Y Muñoz, S. (2008). Medición en salud: Algunas consideraciones metodológicas. *Revista médica de Chile*, 136 (1), 125-130.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Allport, G. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Nueva York, Estados Unidos: H. Holt and Company.
- Alvarez, M. (1994). Seguridad pública y bienestar social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 7, 141-163
- Ascoy, K. (2014). *Propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de la Personalidad en estudiantes universitarios*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Caprara, G., Barbaranelli, C. Y Borgogni, L. (1993). *Manual BFQ Cuestionario Big Five*. España.
- Cardona, M, Chiner, E & Lattur, A. (2006) *Diagnóstico Psicopedagógico*. Alicante, España: Club Universitario
- Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes pre-universitarios de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/media/595/20090530-PERSONALIDAD%20Y%20AFRONTAMIENTO.pdf>

- Cattell, R. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12, 197-220.
- Cattell, R. (1948). The primary personality factors in women compared with those in men. *British Journal of Psychology*, 1, 114-130.
- Cattell, R. (1981). *Manual de 16 Factores de la Personalidad*. Madrid, España.
- Cloninger, C. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Gordon, L. (1994). *Manual del Perfil-Inventario de la Personalidad*. México: Manual Moderno.
- Coopersmith, S. (1965). *Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos*. Estados Unidos: TEA Ediciones.
- Cueli, J. Y Reidl, L. (1975). *Teorías de la personalidad*. México: Trillas.
- Elosua, P. Y Bully, P. (2012). *Prácticas de psicometría: Manual de Procedimiento*. Álava, España: S. E. Vasco Ediciones.
- Fernández, N. (2011). *Cuestionario de 16 factores de la Personalidad. México*. Recuperado de [http://www.e-continua.com/documentos/16FP\\_instructivo\\_nfs.pdf](http://www.e-continua.com/documentos/16FP_instructivo_nfs.pdf)
- García, A. (2005). Estructura Factorial del Modelo de Personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el Modelo de Cinco Factores. *Avances en Medición*, 3, 53-72.
- Hernández, R., Fernández, C., Y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Larsen, R. Y Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad. Dominios de conocimiento sobre la naturaleza humana*. México: McGraw-Hill.
- López, C. Y López, L. (2003). Rasgos de personalidad y conducta antisocial y delictiva. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 3 (02), 6.
- Mikulic, I. Y Crespi, M. (2008). Adaptación y validación del inventario de respuesta de afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. *XV Anuario de Investigaciones*, 2. Universidad de Buenos Aires.
- Morris, C. (1997). *Psicología*. México: Prentice Hall.
- Palella, S. Y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica experimental Libertador
- Ríos, G. (2013). *Propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de la Personalidad en estudiantes universitarios de Guadalupe*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, A. (2005). *Metodología de la investigación. La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rodriguez, J. Y Cuevas, M. (1995). *Psicología diferencial. Lecturas para una disciplina*. Oviedo. Universidad de Oviedo.

- Salvador, M. Y Gargallo, P. (2006). *Análisis factorial*. Recuperado de <http://ciberconta.unizar.es/LECCION/factorial/FACTORIALEC.pdf>
- Sánchez, H. Y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Schmidt, V. ET AL (2010). Modelo psicobiológico de la personalidad de Eysenck: Una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11 (02), 9.
- Torres, I. (2014). *Propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de la Personalidad en estudiantes de academias preuniversitarias de Trujillo*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Velásquez, J. (2014). *Propiedades psicométricas del Perfil-Inventario de la Personalidad en trabajadores municipales*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Yagüe, M. (1994). Psicología Policial. *Papeles del Psicólogo*, 60. Recuperado de [www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=646](http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=646)

## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla 6**

*Operacionalización de la variable*

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Personalidad	<p>Personalidad es aquello que permite realizar una predicción de lo que hará una persona en una situación dada. (Cattell, 1950, citado en Cloninger, 2003, p. 234)</p>	<p>Variable evaluada mediante el Perfil Inventario de la Personalidad (PIP) de Leonard Gordon.</p>	<p><b>PPG (ítems 1 al 18):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ascendencia (A): Capacidad para ser verbalmente predominante y seguro de sí mismo.</li> <li>• Responsabilidad (R): Capacidad para perseverar en las tareas que son asignadas.</li> <li>• Estabilidad Emocional (E): Capacidad de mantenerse libre de preocupaciones y tensión nerviosa, generando estabilidad emocional.</li> <li>• Sociabilidad (S): Tendencia a ser gregario y sociable, además de resultar</li> </ul>	<p>Por Intervalos debido a que, además del orden y la jerarquía entre categorías, se establecen intervalos iguales en la medición. Las distancias entre categorías son las mismas a lo largo de toda la escala, por lo que hay un intervalo constante, una unidad de medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 216).</p>

			<p>agradable trabajar con otras personas.</p> <p><b>IPG (ítems 19 al 38):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cautela (C): tendencia a mostrar un alto grado de precaución antes de tomar decisiones o correr riesgos.</li> <li>• Originalidad (O): tendencia para trabajar con problemas complejos, hacia el análisis y la reflexión.</li> <li>• Relaciones Personales (P): Tendencia a confiar en otras personas, además de mostrarse tolerante, paciente y comprensivo.</li> <li>• Vigor (V): Tendencia a trabajar con rapidez, vitalidad y energía.</li> </ul>	
--	--	--	---	--

## Anexo 2

### Análisis complementario: Resultados de la Prueba de Normalidad del Instrumento según sexo y edad

TABLA 7

*Prueba de Normalidad de las escalas del P-IPG, según sexo*

Escala	Sexo						N	Total	
	Varones			Mujeres				Z	Sig.
	Z	gl	Sig.	Z	gl	Sig.			
A	,98	307	,000	,99	56	,815	363	1,68	,007
R	,97	307	,000	,98	56	,412	363	2,30	,000
E	,98	307	,001	,94	56	,007	363	1,66	,008
S	,97	307	,000	,96	56	,042	363	1,86	,002
AC	,95	307	,000	,96	56	,061	363	2,01	,001
C	,98	307	,000	,99	56	,835	363	1,47	,026
O	,98	307	,001	,96	56	,098	363	1,54	,017
P	,96	307	,000	,98	56	,542	363	1,83	,003
V	,98	307	,001	,96	56	,060	363	1,67	,008

TABLA 8

*Prueba de Normalidad de las escalas del P-IPG, según edad*

Escala	Edad					
	27-35			36-50		
	Z	Gl	Sig.	Z	gl	Sig.
A	,082	158	,011	,094	205	,000
R	,100	158	,001	,135	205	,000
E	,107	158	,000	,072	205	,012
S	,115	158	,000	,097	205	,000
AC	,121	158	,000	,109	205	,000
C	,088	158	,005	,089	205	,000
O	,088	158	,004	,089	205	,000
P	,106	158	,000	,101	205	,000
V	,103	158	,000	,077	205	,005



TABLA 9

*Prueba de Diferencias en las escalas del P-IPG, según sexo*

Escala	Sexo						U de Mann-Whitney		
	Varones			Mujeres			U	Z	Sig.
	N	RP	SR	N	RP	SR			
A	307	182	55893	56	182	10173	8577	-,026	,979
R	307	178	54715	56	203	11351	7437	-1,610	,107
E	307	179	55026	56	197	11041	7748	-1,178	,239
S	307	181	55720	56	185	10346	8442	-,214	,831
AC	307	180	55281	56	193	10785	8003	-,822	,411
C	307	183	56294	56	175	9773	8177	-,583	,560
O	307	180	55138	56	195	10929	7860	-1,023	,306
P	307	182	55975	56	180	10091	8495	-,140	,889
V	307	180	55308	56	192	10758	8030	-,786	,432

TABLA 10

*Prueba de Diferencias en las escalas del P-IPG, según edad*

Escala	Edad						U de Mann-Whitney		
	27-35			36-50			U	Z	Sig.
	N	RP	SR	N	RP	SR			
A	158	182	28761	205	182	37306	16191	-,005	,996
R	158	183	28924	205	181	37143	16028	-,170	,865
E	158	182	28691	205	182	37376	16130	-,066	,947
S	158	186	29365	205	179	36701	15586	-,616	,538
AC	158	184	29025	205	181	37042	15927	-,271	,786
C	158	177	27924	205	186	38142	15363	-,842	,400
O	158	180	28451	205	183	37615	15890	-,309	,758
P	158	171	27015	205	190	39052	14454	-1,761	,078
V	158	187	29523	205	178	36543	15428	-,776	,438

### Anexo 3

Fórmulas estadísticas empleadas para obtener la muestra y realizar el muestreo:

Fórmula estadística para obtener la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Fórmula estadística empleada para realizar el muestreo:

$$n_0 = \frac{z^2 * p * q}{e^2} \quad y \quad n_f = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

**Anexo 4**

**Documento de Consentimiento Informado**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN  
INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA**

FECHA: .....

YO:

.....  
....., Con documento de identidad N°: .....,  
certifico que he sido informado (a) con la claridad y veracidad debida respecto  
a la investigación psicológica que el estudiante Erick Luis Chong Arevalo me ha  
invitado a participar; que actúo consecuente, libre y voluntariamente como  
colaborador, contribuyendo a éste procedimiento de forma activa. Soy  
conocedor (a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme  
a mi participación en la investigación psicológica cuando lo estime conveniente  
y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y  
que no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico.

Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por  
mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Erick Luis Chong Arevalo

Estudiante de Psicología

Documento de identidad: 70399890

.....  
Participante

Documento de identidad: .....

## Anexo 5

### Protocolo de la prueba

# PERFIL-INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD

Protocolo

**P--IPG**

Leonard V. Gordon

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Escuela o Compañía \_\_\_\_\_

Grado u Ocupación \_\_\_\_\_

	PPG					IPG			
	A	R	E	S	AE	C	O	P	V
Puntuación bruta									
Percentil									

Normas utilizadas \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** En este protocolo encontrará varias descripciones de características personales. Dichas descripciones se agrupan en conjuntos de cuatro. Usted debe examinar cada conjunto y elegir la descripción a la que usted más se parece. Una vez escogida, márkela con una línea gruesa en la columna designada con el signo de + (**Más**).

Después, examine las otras tres descripciones del grupo y elija aquella a la que usted menos se parece; entonces márkela con una barra en la columna designada con el signo de - (**Menos**). No marque ninguna de las descripciones restantes.

Ejemplo:

tiene excelente apetito .....	+	-
se enferma con frecuencia .....		
sigue una dieta balanceada .....		
no hace suficiente ejercicio .....		

Suponga que después de leer las cuatro afirmaciones del ejemplo, decidió que, aun cuando varias se aplican a usted, "no hace suficiente ejercicio" es a la que más se parece. Por tanto, marcará el espacio correspondiente en la columna designada con el signo de +, como se encuentra en el ejemplo.

Examinará entonces las otras tres afirmaciones y decidirá cuál es a la que usted menos se parece. Suponga que "se enferma con frecuencia" se le parece menos que las otras dos. Marcará el espacio correspondiente en la columna designada con el signo - como se muestra en el ejemplo anterior.

Para cada grupo sólo debe existir una marca en la columna +, y una marca en la columna -. No deben existir marcas en las dos afirmaciones restantes.

En algunos casos le será difícil decidir cuál de las afirmaciones deberá marcar. Tome las mejores decisiones que pueda. No existen respuestas correctas o incorrectas. En cada grupo deberá marcar únicamente dos afirmaciones en la manera en que se apliquen a usted. Asegúrese de marcar una afirmación como a la que más se parece y una como a la que menos se parece. Deje las dos afirmaciones restantes sin marcar. Haga lo mismo con cada grupo y no omita ninguno de ellos.

Ahora abra el protocolo y comience con el primer grupo.

Copyright © 1978, 1956, 1955, 1953, 1951,

Harcourt Brace Jovanovich, Inc.

Derechos reservados

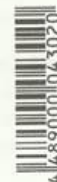
Copyright © 1992, 1984, 1981, Leonard V. Gordon

Copyright © 1994 Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Av. Sonora 206, Col. Hipódromo 06100, México, D.F.



ITIP 43-2



**Prohibida** la reproducción parcial o total de este material por cualquier medio electrónico o mecánico, incluyendo la **fotocopia**, grabación o cualquier sistema de almacenamiento, sin permiso previo y escrito del autor.

1111

1. es bastante sociable .....  
le falta confianza en sí mismo(a) .....  
es perfeccionista con cualquier trabajo que realiza .  
tiende a ser algo emocional .....
2. no le interesa estar con otras personas .....  
se siente libre de ansiedades y tensiones .....  
es una persona poco confiable .....  
toma la conducción en las discusiones de grupo ...
3. actúa de manera nerviosa e inestable .....  
tiene una gran influencia sobre los demás .....  
no le gustan las reuniones sociales .....  
es un(a) trabajador(a) muy persistente y formal ...
4. se le facilita hacer nuevas amistades .....  
no puede realizar la misma tarea por mucho tiempo ..  
es fácilmente manejado(a) por los demás .....  
mantiene el autocontrol aun si está frustrado(a) ...
5. es capaz de tomar decisiones importantes sin ayuda ..  
no se relaciona fácilmente con gente desconocida ..  
tiende a sentirse tenso(a) o muy presionado(a) ....  
concluye su trabajo a pesar de los problemas .....
6. no le interesa mucho ser sociable .....  
no toma en serio sus responsabilidades .....  
se mantiene estable y sereno(a) .....  
toma el mando en actividades de grupo .....
7. es una persona en quien se puede confiar .....  
se disgusta fácilmente cuando las cosas van mal ...  
no se siente muy seguro(a) de sus propias opiniones ..  
prefiere estar cerca de la gente .....
8. le resulta fácil influir en los demás .....  
termina su trabajo a pesar de los obstáculos .....  
limita sus relaciones sociales a unos cuantos .....  
tiende a ser una persona más bien nerviosa .....
9. no hace amigos fácilmente .....  
toma parte activa en los asuntos de grupo .....  
persiste en tareas rutinarias hasta concluir las .....  
no se encuentra emocionalmente equilibrado(a) ....

*Dé vuelta a la página y continúe con el grupo 10*

Marque sus respuestas en la columna **B** →

- 10.** se siente seguro(a) en sus relaciones con los demás . . .  
 sus sentimientos son heridos fácilmente . . . . .  
 tiene hábitos de trabajo bien desarrollados . . . . .  
 prefiere conservar un grupo pequeño de amigos . . . .
- 11.** se irrita con facilidad . . . . .  
 es capaz de manejar cualquier situación . . . . .  
 no le gusta conversar con extraños . . . . .  
 es perfeccionista en el trabajo que realiza . . . . .
- 12.** prefiere no discutir con los demás . . . . .  
 es incapaz de mantener un horario fijo . . . . .  
 es una persona tranquila y serena . . . . .  
 tiende a ser muy sociable . . . . .
- 13.** se siente libre de inquietudes y preocupaciones . . . . .  
 le falta sentido de responsabilidad . . . . .  
 no le interesa relacionarse con el sexo opuesto . . . . .  
 es hábil para tratar a otras personas . . . . .
- 14.** le resulta fácil ser amistoso(a) . . . . .  
 prefiere que otros dirijan las actividades de grupo . . .  
 parece estar siempre preocupado(a) . . . . .  
 persevera en un trabajo a pesar de los problemas . . .
- 15.** es capaz de cambiar las opiniones de otros . . . . .  
 no le interesa unirse a actividades grupales . . . . .  
 es una persona muy nerviosa . . . . .  
 es muy persistente en el trabajo que realiza . . . . .
- 16.** es calmado(a) y fácil de tratar . . . . .  
 no puede perseverar en el trabajo que realiza . . . . .  
 disfruta rodeándose de mucha gente . . . . .  
 no confía mucho en sus propias habilidades . . . . .
- 17.** es una persona totalmente confiable . . . . .  
 no le interesa la compañía de la mayoría de la gente . .  
 le resulta difícil relajarse . . . . .  
 toma parte activa en las discusiones de grupo . . . . .
- 18.** no se deja vencer fácilmente por un problema . . . . .  
 tiende a ser algo nervioso(a) . . . . .  
 carece de seguridad en sí mismo(a) . . . . .  
 prefiere pasar el tiempo en compañía de otros . . . . .

**B**

+	-
+	-
+	-
+	-
+	-
+	-
+	-
+	-
+	-
+	-

*Dé vuelta a la página y continúe con el grupo 19*

A	R
C	O



Marque sus respuestas en la columna **D** →

	D		C		B		A	
	+	-	+	-	+	-	+	-
29. es una persona muy cautelosa .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prefiere trabajar despacio .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es muy cortés y discreto(a) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prefiere no ocupar su mente en pensamientos profundos .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. pierde la paciencia con los demás rápidamente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiene menos resistencia que la mayoría de la gente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiende a ser creativo(a) y original .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no le interesa mucho lo emocionante .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. tiende a actuar siguiendo sus presentimientos .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiene un gran vigor y dinamismo .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no confía en los demás hasta que demuestren que son de fiar ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
disfruta los problemas que requieren bastante reflexión .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. no le gusta trabajar rápidamente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiene mucha fe en la gente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiende a ceder al deseo del momento .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
le agrada resolver problemas complicados .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. es un(a) trabajador(a) muy activo(a) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
acepta la crítica con buen ánimo .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
le disgustan los problemas que requieren mucho razonamiento ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tiende a actuar primero y pensar después .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. no habla sino lo mejor sobre otras personas .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es muy cauteloso(a) antes de actuar .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no le interesan las discusiones que inciten a pensar .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no se apresura yendo de un lugar a otro .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. no tiene una mente examinadora .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no actúa impulsivamente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
generalmente está desbordante de energía .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
se irrita fácilmente por las debilidades de los demás .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. puede realizar más cosas que otras personas .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
le gusta correr riesgos sólo por la emoción de hacerlo .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
se ofende cuando es criticado(a) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prefiere trabajar con ideas que con cosas .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. confía mucho en las personas .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prefiere desempeñar trabajo rutinario y simple .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
actúa impulsivamente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
está lleno(a) de vigor y energía .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. toma decisiones muy rápidamente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
le simpatiza toda la gente .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mantiene un ritmo vivaz en el trabajo o el juego .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
no tiene un gran interés en adquirir conocimientos .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A	R	E	S
C	O	P	V

**Alto. Ésta es la última página**