

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**RASGOS DE LA PERSONALIDAD QUE FAVORECEN  
LA ADAPTACION AL CAMBIO DE LA VIDA CIVIL A LA MILITAR**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE  
PSICOLOGO ORGANIZACIONAL**

**PRESENTADO POR:  
ANDREA FERNANDA GALINDO DAVISON**

**BAJO LA DIRECCION DE DRA. MARTHA ORTEGA**

**BUCARAMANGA, JULIO DE 1999.**



## TABLA DE CONTENIDO

	Pág. No.
Resumen.....	4 6
Adaptación al cambio de la vida civil a la militar.....	5 7
Problema.....	5 8
Objetivo.....	7 9
Objetivo General.....	7 9
Objetivos Específicos.....	7 9
Antecedentes Investigativos.....	7 10
Marco Teórico.....	9 15
Método.....	26 40
Participantes.....	26 40?
Instrumento.....	27 40
Ficha técnica.....	27
Justificación estadística.....	28 43
Descripción del cuestionario.....	31 48
Procedimiento.....	36 50
Resultados.....	38 53
Discusión 68 (^"A-	68 68
Referencias.....	75 71
Anexos.....	77 73



UNA® BIBLIOTECA

VER DE OMA	-	FECHA	Cl. CLASIFICACION
Objetivo	102	Ub 199S	TG/3799/E158r
PRECIO		№ DE LIBRO	q. 1
\$10.000		<*?4098 j	

## Lista de Figuras

	Pag. No.
Figura 1. Porcentaje de la población Adaptada y No Adaptada.....	38
Figura 2. Psicograma: Perfil del grupo de soldados Adaptados.....	42
Figura 3. Formato de sistematización de la prueba para el Grupo de Adaptados.....	43
Figura 4. Factores Area Intelectual para el grupo Adaptados.....	45
Figura 5. Factores Area Social para el grupo Adaptados.....	46
Figura 6. Factores Area Emocional para el grupo Adaptados.....	47
Figura 7. Factores Area de Normas y Valores para el grupo Adaptados	49
Figura 8. Psicograma: Perfil del grupo de soldados No Adaptados.....	51
Figura 9. Formato de sistematización de la prueba para el Grupo de No Adaptados.....	52
Figura 10. Factores Area Intelectual para el grupo No Adaptados.....	53
Figura 11. Factores Area Social para el grupo No Adaptados.....	55
Figura 12. Factores Area Emocional para el grupo No Adaptados.....	56
Figura 13. Factores Area de Normas y Valores para el grupo No Adaptados.....	57
Figura 14. Psicograma: Perfil comparativo entre grupos.....	59
Figura 15. Comparación de los factores Area Intelectual para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.....	62
Figura 16. Comparación de los factores Area Social para los grupos de Sujetos Adaptados y No Adaptados.....	64
Figura 17. Comparación de los factores Area Emocional para los Grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.....	66
Figura 18. Comparación de los factores Area Normas y Valores para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.....	67



### Lista de Tablas

	Pag. No.
Tabla 1. Fiabilidad. Coeficientes de la permanencia.....	28
Tabla 2. Fiabilidad. Coeficientes de estabilidad.....	29
Tabla 3. Validez directa. Correlación con los factores puros.....	31
Tabla 4. Validez. Estimación indirecta (N= 606 varones y mujeres).....	31
Tabla 5. Definición operacional e indicadores de los factores del 16 PF.	32
Tabla 6. Formas disponibles para la calificación de la prueba sistematizada Del 16 PF.....	39
Tabla 7. Distorsión motivacional. DM.....	39
Tabla 8. Promedio datos sujetos Adaptados.....	41
Tabla 9. Promedio datos sujetos No Adaptados.....	41
Tabla 10. Correlación de los factores del 16 PF según las áreas.....	44

## Resumen

Este estudio investigativo desarrollado dentro de las Fuerzas Militares de Colombia - Ejército Nacional, contó con la participación de los jóvenes bachilleres que ingresaron el 26 de Enero de 1999, en esta institución, con el fin de prestar su servicio militar obligatorio. Ante el interés institucional de contar con miembros realmente adaptados a ésta, y partiendo de la premisa organizacional, según la cual, el verdadero éxito empresarial se construye mediante la interacción de todos sus miembros, se plantea determinar cuales condiciones desde la naturaleza misma del individuo le facilitan la adaptación al medio militar. Para esto, se estructura desde la panorámica de la psicología clínica, a partir de las teorías humanistas de la personalidad, cuáles rasgos de la personalidad favorecen en el individuo la adaptación al cambio, implicado en el paso de la vida civil a la militar. La población que intervino en el estudio fue establecida a partir de la información suministrada por la institución, la cual estableció el personal Adaptado y No Adaptado. Con el fin de realizar la recopilación de la información necesaria, se aplicó el cuestionario de la personalidad de Cattell, entre la población designada (40 %, del total de la población seleccionada). La interpretación de los resultados se realizó a partir de las puntuaciones promedio de cada grupo, estableciendo para cada uno de estos un perfil general con base en las cuatro áreas establecidas para el análisis de los resultados de la prueba: Área intelectual, social, emocional y de normas y valores; a partir del análisis de los resultados se propusieron estrategias encaminadas a favorecer entre la población la adaptación frente al cambio social obligatorio al cual hacen frente. El estudio investigativo es de carácter descriptivo. Estos estudios se emplean cuando el interés del investigador radica en descubrir la naturaleza o frecuencia de una o más variables. Este tipo de investigaciones no busca la comprobación de hipótesis, sino información pertinente en la toma de decisiones, a partir de la cual se puedan proponer estrategias orientadas a favorecer o fortalecer la situación de análisis.

## **RASGOS DE LA PERSONALIDAD QUE FAVORECEN LA ADAPTACION AL CAMBIO DE LA VIDA CIVIL A LA MILITAR**

En búsqueda del bienestar de los jóvenes que ingresan al Ejército Nacional a prestar su servicio militar, se propuso el presente estudio investigativo, a partir del cual se determinaron los rasgos de la personalidad que favorecen la adaptación al cambio de la vida civil a la militar entre los soldados bachilleres. Este estudio presenta a partir de una concepción psicológica cuáles son los rasgos determinantes en el proceso adaptativo sano, es decir, proceso que garantice además del óptimo desempeño institucional, el crecimiento y desarrollo personal del sujeto. Mediante la determinación de dichos rasgos, se proponen estrategias encaminadas a favorecer la adaptación entre quienes por méritos propios no logran adaptarse. Dicha adaptación se constituye en un proceso benéfico tanto para el soldado bachiller, quien no rompe de manera abrupta su esquematización social, personal y emotiva; como para la institución, ya que, al contar con individuos realmente adaptados dentro de esta, se contribuye con el fortalecimiento de la imagen institucional, que resulta bastante desfavorable en la actualidad.

### **Problema**

Las Fuerzas Militares de Colombia - Ejército Nacional, se constituye como la empresa de mayor envergadura en el territorio nacional, vinculando anualmente a más de 100.000.000 de jóvenes nacionales, quienes por haber culminado su bachillerato, y en acato a la Ley, deben cumplir con el deber patrio de prestar su servicio militar de carácter obligatorio, proceso mediante el cual ofrecen al país durante un periodo de un año, el pie de fuerza constituyente, dado el caso de guerra.

Estos jóvenes quienes en su totalidad son aun adolescentes afrontan mediante dicha vinculación no voluntaria, un choque ideológico y actitudinal. Por una parte, las acciones que comúnmente desarrollaban en su vida civil, se

ven coartadas y limitadas, casi hasta la extinción de tales hábitos, por la serie de reglas y normas institucionales; y por otra parte, su forma de obrar, caracterizada por la autonomía, espontaneidad, y demás actitudes propias de los adolescentes, se ven desplazadas por la imposición de una institución cuya manera de actuar se ejemplifica mediante la adopción teórica del Conductismo Operante.

Ante este choque entre partes, las cuales deben estar en unión armónica para garantizar el mejor de los funcionamientos, se hace necesario establecer estrategias encaminadas a favorecer la adaptación por parte de los soldados bachilleres en lo que se puede denominar un proceso de cambio social de la vida civil a la militar, con el fin de ofrecerle tanto a la institución como a los jóvenes una mejor integración. Por una parte los jóvenes, podrán realmente sentirse miembros de la institución, y por otra parte en tomo a la institución se favorecerá su imagen institucional, la cual a causa de esta situación esta bastante deteriorada en la actualidad. La mayor parte de los jóvenes culminan su servicio militar y expresan dentro de su medio social lo inficioso de dicho servicio, mediante la expresión tan comúnmente empleada "Fue un año perdido".

Para establecer estrategias encaminadas a favorecer la adaptación por parte de los soldados bachilleres, se recurre a la teoría psicológica de la personalidad, según la cual existen una serie de rasgos comunes a todos los seres, a partir de los cuales se puede encuadrar de manera específica el comportamiento de cada individuo. Todo ello, implica, tener en cuenta condiciones y características del medio actual en el cual se encuentra el sujeto.

Se busca entonces, determinar los rasgos de la personalidad que favorecen el proceso de adaptación de la vida civil a la militar entre los soldados bachilleres.

## **Objetivo**

### **Objetivo General**

Establecer cuales son los rasgos de la personalidad que favorecen el proceso de adaptación entre los soldados bachilleres, que se encuentran prestando su servicio militar obligatorio, con el fin de agilizar y garantizar una adaptación sana por parte de estos. Mediante la aplicación de la prueba de la personalidad de R. B. Cattell, Sixteen Personality Factor Questionnaire - 16PF.

### **Objetivos específicos**

Establecer y conocer el enfoque teórico a partir del cual se estructura el funcionamiento seguido dentro de la institución en lo relativo al manejo adecuado del personal.

Determinar los rasgos de la personalidad entre los soldados bachilleres que se han adaptado, con el fin establecer un perfil a partir de éstos.

Determinar los rasgos de la personalidad entre los soldados bachilleres que no se han adaptado, con el fin de establecer un perfil a partir de éstos.

Contrastar los perfiles obtenidos, para determinar diferencias significativas a partir de las cuales, se generen estrategias de adaptación.

Ofrecer una esquematización desde la concepción teórica, de los resultados obtenidos, facilitando así, la interpretación a nivel institucional.

### **Antecedentes investigativos**

El estudio investigativo se constituye como material nuevo en el campo de psicología militar, en lo relativo a la adaptación social por parte de los soldados bachilleres.

No existen estudios que se asemejen al actual, por lo tanto, la construcción teórica parte de un proceso de análisis y revisión desde la óptica psicológica y la militar.



El instrumento empleado en este estudio, es el elaborado por parte de R. B. Cattell, instrumento que cuenta con una amplia aplicación y análisis, ofreciendo un alto índice de confiabilidad y validez. La información concerniente al instrumento empleado, se adjunta en la sección "Metodología", bajo el título de "Instrumento".

## Marco Teórico

El individuo dentro de la organización se constituye como el ser integrado con todos los procesos de ésta. El primer contacto entre el sujeto y la institución, determina en gran parte cómo será su relación con el funcionamiento dentro de los procesos ya existentes. Con el fin de generar una adaptación favorable por parte de éste, y teniendo en cuenta que el cambio que afronta es el del paso de la vida civil a la militar, el contar con estrategias encaminadas a la óptima adaptación a nivel personal e institucional, determinan un funcionamiento e integración adecuada en lo concerniente al nexo miembro - institución.

Al observar el funcionamiento institucional se encuentra que las acciones emprendidas por la misma encuadran más en un modelo conductista (E - R). Sin embargo, el presente trabajo no seguirá estos lineamientos ya que en el presente estudio investigativo se tendrá en cuenta la determinación de los rasgos de la personalidad a partir de un instrumento que se ciñe a un enfoque humanista planteado por Allport y Cattell.

Para la institución el concepto de adaptación está definido por parámetros debidamente establecidos y que responden a los criterios de desempeño en cuanto a rendimiento, manejo de normas, eficiencia, liderazgo, presentación personal, etc. Los cuales son evaluados por medio de procedimientos e instrumentos implementados por la institución para tal propósito; dichos instrumentos son diligenciados por los comandantes quienes basándose en los criterios establecidos por la institución, evalúan a cada uno de los miembros que conforman su unidad táctica.

Para facilitar la réplica de este proceso investigativo, entre otros, se hace importante conocer el enfoque teórico contemplado y así mismo, la dinámica involucrada en el concepto de adaptación.

El concepto de adaptación surge en el siglo XIX, a partir de la teoría de la evolución (Lamarck o Darwin) y a partir de una teoría biológica (Claude Bernard). Ambas teorías han sido revalidadas por los diversos enfoques

psicológicos. Sin embargo, la explicación del concepto de adaptación puede proseguirse en el plano fenomenológico.

Una primera noción considerada respecto a la adaptación, es la de las modalidades que se observan en esta adaptación.

Estas modalidades implican:

1. Adaptación por caracteres o variaciones morfológicas, ya externas como la disposición de los miembros, ya internas, como las estructuras de los órganos.
2. Adaptación según la fisiología: variaciones cuantitativas y cualitativas del metabolismo, etc.
3. Adaptación por el comportamiento: aptitudes etoecológicas, investigación y explotación de un medio, estructuración del Umwelt o medio del comportamiento.
4. Adaptación por procedimiento técnico, por modelado y movilización del medio.
5. Adaptación por reacciones colectivas, desde el simple efecto de grupo, hasta los complejos sistemas técnico - culturales del hombre.

Teniendo en cuenta que el objeto central del estudio son los rasgos de la personalidad que favorecen el proceso de adaptación, se consideran en cuanto al concepto de adaptación las modalidades referentes al comportamiento, el procedimiento técnico y las reacciones colectivas.

Las modalidades adaptativas definen el campo adaptativo como constituido por estratos distintos, dificultados entre sí de una manera compleja. La interrelación de dichos estratos permite una mayor comprensión de la situación real y aspectos involucrados en la adaptación de los jóvenes bachilleres. Por medio de estos estratos, se llega a estructurar la dinámica de acción, que se constituye como estrategia adaptativa, con base en los rasgos previamente determinados como aquellos que favorecen la adaptación.

Dichos estratos contemplan los siguientes aspectos:

1. Las diversas modalidades de la adaptación no son entidades aisladas; una misma función adaptativa se actualiza por la convergencia de esas modalidades.
2. Las diversas vías de la adaptación no son simplemente convergentes sino que se interfieren.
3. Cada uno de los modos de adaptación, define su medio que es propio de él y que solo tiene existencia mediante la comprensión del medio interior, delimitado por la anatomía y definido por la fisiología, Umwelt o medio de comportamiento, medio técnico, y medio cultural.
4. La adaptación consistente en hacer posible la vida en cierto medio, pero suscitando un medio interpuesto. Por ejemplo: el comportamiento del hombre interpuesto entre el medio geográfico y el organismo.
5. El organismo no tiene que adaptarse a un género de vida: define su género de vida como estatuto particular.

Estas modalidades, tienden a un concepto común. Un ser mejor adaptado es un ser que tiene mayor probabilidad de supervivencia. Esta supervivencia se considera como la facilidad por parte del individuo de funcionar de manera equilibrada dentro de su entorno. La adaptación implica entonces gradaciones y jerarquías significativas, la determinación de cuyos criterios de valor incumbe al psicólogo, pese a sus reticencias.

Otro concepto de adaptación tal como el desarrollado por Piaget, considera la adaptación como el resultado del proceso de aprendizaje del individuo, siendo esta el resultado de la interacción del individuo con el medio a partir de la adecuación de sus conceptos con las situaciones a las cuales se enfrenta.

Se habla de adaptación social, que es sinónimo de ajustamiento, cuando se producen modificaciones de la conducta que mejoran las relaciones con el ambiente social (Merani, 1994); teniendo en cuenta lo anterior se establece para el estudio investigativo la adaptación como la capacidad del individuo para desenvolverse satisfactoriamente en el medio garantizando su desarrollo y crecimiento personal sin desconocer las normas sociales ni la dinámica grupal.

Puesto que la adaptación del individuo está íntimamente ligada con las condiciones, características, y demás situaciones del medio, el conocimiento de éste es importante.

Las Fuerzas Militares de Colombia - Ejército Nacional, se han afianzado a lo largo del desarrollo histórico de Colombia, como la empresa de mayor envergadura en el ámbito nacional. Amparada bajo un esquema jerárquico, se encuentra globalmente la siguiente clasificación interna de sus miembros. Primero, el soldado regular, que es aquel individuo sin educación básica secundaria, normalmente vinculado de manera voluntaria con la institución, obteniendo mediante su vinculación, la definición de su situación militar establecida por ley, al igual que una relativa estabilidad laboral y monetaria. Normalmente estos sujetos son campesinos; Segundo, el soldado profesional, quien se vincula a la institución con el fin de desarrollar carrera como soldado dentro de ésta. Se constituye como su mismo nombre denota en la "profesión" del individuo; Tercero, el soldado voluntario; individuo (bachiller o no) que ingresa por voluntad propia a prestar su servicio militar. Su ingreso a la institución está dado por algún tipo de interés; Cuarto, el soldado bachiller, grupo constituido por nacionales colombianos mayores de edad que, al terminar sus estudios secundarios y por orden gubernamental, deben cumplir con el deber patrio, prestando su servicio militar obligatorio; y finalmente, está el grupo de Oficiales y Suboficiales, quienes son sujetos con formación militar a nivel filosófico, teórico y vivencial. Este grupo se encuentra a cargo de los tres grupos previamente mencionados, durante el periodo de vinculación de estos con la institución; constituyen los superiores a cargo de la orientación y formación en materia militar.

Todos estos grupos envergan lo que se denomina el militar, quien debe tener en consideración los siguientes principios básicos que determinan su comportamiento. (Código de Ética del Comportamiento Militar, 1996)

Como primera medida existe el amor a la profesión, entendiéndose como el nivel de vinculación y entrega que debe hacer el militar en pro de su trabajo. Para mayor comprensión de dicho principio, retomo la frase que según el

General Hernando Camilo Zuñiga Chaparro, Comandante General de las Fuerzas Militares, ha de ser el lema del militar colombiano. "Supremacía del bien de la patria sobre el bien particular, prioridad al interés general sobre el interés privado".

Segundo, Lealtad a la institución y obediencia a los superiores. Al respecto, se tienen en consideración los siguientes aspectos:

1. Considerado como la adaptación por parte del militar a las nuevas condiciones de existencia y circunstancia a los medios que debe soportar.
2. El militar debe darse cuenta que no puede ponerse contra el ambiente, pretendiendo imponer su voluntad o capricho, porque el medio es más poderoso que sus hábitos y costumbres adquiridas; debe ceder o renunciar. Esta situación de renuncia, no es accesible para el soldado bachiller, por lo cual la presión generada sobre éste es aún mayor.
3. El militar debe adaptarse al medio, amoldarse a sus compañeros y a la forma de la vida militar.

Tercero, Disciplina. Respecto a ésta se considera:

1. Todo militar debe participar con sus energías individuales y con trabajo de equipo para la determinación de los medios que apoyan el cumplimiento de la misión.
2. El comandante debe obedecer primero los reglamentos para enseñarlos lealmente para luego pedir su cumplimiento.
3. Todo militar debe participar con sus energías individuales y con trabajo en equipo para la determinación de los medios que apoyan el cumplir de la misión.
4. El militar no debe comportarse según su capricho porque esto conlleva a la injusticia; siendo ésta la más grave falta.

Y finalmente, El militar debe saber mandar. Según este principio, se encuentra que:

1. Para cada actividad concreta el hombre debe depender directamente de una sola autoridad.

2. El militar debe respeto a todos los hombres, a su alma, amor propio y dignidad sea cual sea su condición.
3. El militar debe actuar con lealtad, franqueza, sinceridad, honradez, constancia y cumplimiento de su palabra.

Estos principios pese a ser estructurados de manera global, cobijando a todos los grupos previamente mencionados, tienden a favorecer principalmente al grupo que posee un mayor grado de autonomía, autonomía que se determina mediante el poder de mando que posee. Siendo este grupo el de Oficiales y Suboficiales a cargo del desarrollo y puesta en marcha de los procesos institucionales. Este grupo de oficiales y Suboficiales, se denomina como el grupo de los comandantes.

Grupo que posee unas bases teóricas bien claras y definidas, las cuales contribuyen a comprender el enfoque teórico en torno al cual se orienta la institución. Enfoque que contempla la perspectiva de la dinámica de la personalidad desde la escuela conductual. Dichas bases teóricas se centran principalmente en lo que implica la palabra comandar, analizando de ésta: diferenciación comandar - liderar, imperativos del comando, grandeza del mando (O denominado bajo el Código de Etica del Comportamiento Militar, como majestad del mando), de la comunicación y de la recompensa y la sanción. Aspectos que se especifican a continuación.

1. Comandar: Bajo este aspecto se considera que el hecho de comandar implica. Primero, pensar y hacer juicios utilizando conocimientos especializados y decidiendo lo que los grupos a cargo (comandos) deben hacer; Segundo, asumir la responsabilidad por la vida de las propias fuerzas como del enemigo; y Tercero, dirigir la forma en que los seres humanos deben conducirse e interactuar entre ellos.
2. Comandar vs. Liderar: diferenciación según la cual el término comandar va más allá de la acción de liderar. Dado que liderar implica simplemente ejemplificar, y comandar requiere de asumir el mando.
3. Imperativos del comando, los cuales especifican: la acción de comandar significa una disposición de la vida en los involucrados, exaltando las

- especiales fuerzas que gravitan sobre las decisiones de los comandantes. Los grandes comandantes se consideran como aquellos que han sabido percibir los imperativos del mando y han sabido como satisfacerlos.
4. La Grandeza del mando o también de La Majestad del Mando, aspecto según el cual comandar es una tarea de solitarios, a pesar de sus subordinados y asesores, solamente quién ejerce la autoridad tiene la responsabilidad de decidir.
  5. La Comunicación existente por parte del comandante y sus subordinados: el comandante y sus subordinados deben unir en estrecha relación, la capacidad comunicacional y la habilidad para transmitir mensajes, elevando sus espíritus cuando haya adversidades. Inspirándolos a la lucha en tiempos de crisis y congratulándolos en la victoria.
  6. La Recompensa y la Sanción: el comandante debe hacer un uso adecuado de la recompensa y de la sanción, para acreditar la inspiración, motivación o estímulo que brinde sus palabras.

Como se observa en dichas bases teóricas, existe una marcada diferencia entre quién ejerce el mando, el denominado comandante, y quienes se encuentran a órdenes de éste, los subordinados, los cuales en el presente estudio son los soldados bachilleres.

La vinculación de los soldados bachilleres, como se ha observado anteriormente, se encuentra condicionada a una serie de principios tendientes a someter al individuo subordinado. Por lo cual el soldado bachiller afronta durante la prestación de su servicio militar (a lo largo de un año), un gran choque. Por una parte, su esquema de vida se guía más por tendencias humanistas y de desarrollo que conductuales, y por otra la institución tiende a cohibir y limitar su gran apoyo social. Se encuentra entonces un sujeto que afronta un proceso de cambio social.

Para dar mayor claridad al desarrollo teórico de los enfoques de la personalidad, se parte desde el concepto mismo de lo que significa el término personalidad, hasta llegar a la aproximación teórica deseada.



Tal como generalmente es empleado el término personalidad, este hace referencia a la impresión global que una persona forma sobre otra. La afirmación "tiene una gran personalidad", por ejemplo, implica que el valor estimulante del individuo en cuestión es altamente favorable. De manera contraria, cuando una persona dice: "No me gusta su personalidad", lo que quiere decir es que la impresión global que se ha formado es desfavorable.

Sin embargo, no todas las personas valoran a un sujeto de igual manera. Por lo tanto, como lo hace notar Stagner (1948), al definir la personalidad como un estímulo, "hace imposible la precisión, porque actúan dos personalidades mutuamente en cada caso". De esta manera, cuando Clara sostiene que Paula es una chismosa, obtenemos un mayor conocimiento acerca de Clara que de Paula.

Las definiciones de la personalidad más frecuentemente empleadas por parte de los psicólogos pueden ser agrupadas en cuatro clases o categorías: 1) definiciones de conjunto, 2) definiciones integrativas, 3) definiciones de la totalidad, y 4) definiciones que subrayan el ajuste (Guilford, 1959). Las definiciones de conjunto toman en cuenta todos los procesos o actividades de que es capaz un individuo, tales como sus intereses, hábitos y capacidad. Sin embargo, en general estas definiciones no toman en cuenta el aspecto integrativo de la personalidad. Las definiciones integrativas, subrayan la organización de la personalidad. Una definición de la personalidad de esta especie sostiene "... la organización integrada de todas las características cognoscitivas, afectivas, conativas y físicas de un individuo, como se manifiesta en distinción focal de otros individuos" (Warren, 1934). La definición que se refiere a la totalidad subraya la integración o forma de los diversos aspectos que componen la personalidad, pero tiende a pasar por alto las partes componentes, y la definición según el ajuste, tiende a subrayar las normas características de ajuste del individuo.

Para el presente estudio, se considerará la personalidad como la organización única de características que determinan la norma típica o recurrente de conducta de un individuo. En torno a esta definición, existen

diversas ideas. Primero, la personalidad es única. Segundo, la personalidad es considerada como si estuviera compuesta de muchas maneras características diferentes dentro de la institución. Y finalmente, la organización única se ve como determinante del modelo típico o consistente de conducta.

Es importante considerar, las diversas formas de estudiar la personalidad, o enfoques teóricos que se ciñen al estudio de la personalidad desde diversos factores. Algunas teorías subrayan los rasgos como unidades básicas de la personalidad, mientras que otras tratan de clasificar la personalidad según tipos específicos. Existen otras que subrayan el desarrollo de la personalidad como el aspecto principal.

Bandura considera que conforme el individuo intenta adaptarse y comportarse según las circunstancias de la vida, debe contar con el aprendizaje de observación. Mediante la observación a los demás, particularmente a quienes se consideran exitosos, para descubrir lo que se debe hacer o evitar. Desde un punto de vista práctico, el aprendizaje por observación de modelos apropiados ayuda a evitar que se cometan errores.

Se considera el enfoque de la teoría de los rasgos, dicha teoría utiliza un gran número de dimensiones que se supone son, en su mayor parte, comunes a todos los hombres. De esta manera un individuo puede ser caracterizado como sociable, afirmativo, emocionalmente maduro, atrevido, y extrovertido; otro es descrito como tímido, modesto, dependiente, plácido y deshonesto. Según señala Lazarus (1963):

El modelo del punto de vista de los rasgos con respecto a la personalidad es el psicograma. El psicograma es una esquematización de los diversos rasgos de una persona, por los que esta persona es descrita según la proporción de determinados rasgos que posee, comparados con los de otras personas. De esta manera, usando un grupo dado como norma, decimos que tiene una cantidad considerable de rasgos, menos de otro y muy poca de un tercero. Se puede expresar su forma resultante en una gráfica o carta, y de igual manera para el caso de cualquier persona.

Un ejemplo de psicograma que utiliza este punto de vista con respecto a la personalidad, y basado en el Inventario Psicológico de California, se incluye como anexo (Ver Anexo A). De esta manera el lector se da una idea de cómo serán presentados los resultados obtenidos tras la investigación.

Dos teorías de los rasgos que son las de Gordon W. Allport y la de Raymond B. Cattell. Siendo el instrumento planteado por el último autor, el empleado en la recolección de los datos a ser analizados.

Allport se identifica claramente como un psicólogo humanista cuya teoría se centra en el punto de vista de que solamente los seres humano son el objeto apropiado de la psicología, sostiene que cada persona tiene un potencial inherente de funcionamiento y crecimiento autónomos; su teoría enfatiza el papel que tienen las metas y los valores en la persona normal y éstas pueden ser descubiertas a través de métodos directos. Considera que todo comportamiento puede considerarse en dos aspectos, de adaptación y de estilo. El comportamiento de adaptación tiene un propósito, logra un cambio en el individuo. Consiste en el "qué" del comportamiento de una persona, mientras el comportamiento de estilo trata del "cómo", la manera en la cual se lleva a cabo el acto de adaptación. Mediante el estudio de comportamientos de estilo, se puede conocer rasgos temperamentales durables, hábitos tempranos arraigados y actitudes fuertemente sostenidas. Para este estudio investigativo se tuvo en cuenta el comportamiento de adaptación.

El punto de vista de Allport, de la estructura de la personalidad hace una serie de distinciones entre lo que él llama rasgos.

Los principales aspectos alrededor de la teoría de Allport son: 1. La personalidad según Allport; 2. Rasgos comunes contra carácter personal; y 3. Rasgos secundarios, centrales y cardinales.

#### 1. La personalidad según Allport.

Según Allport, "la personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de esos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su medio ambiente.

La personalidad comprende una serie de características que deben ser comprendidas con exactitud. Estas son:

- a. Organización dinámica. Es evolutiva y cambiante, motivacional y autorregulante; de ahí la calificación de "dinámica". La organización también implica en ocasiones los procesos correctivos de desorganización, en especial en aquellas personalidades que llamamos "anormales".
- b. Sistemas psicofísicos. Los hábitos, actitudes específicas y generales, sentimientos de otra índole, son todos los sistemas psicofísicos. El término "sistema" se refiere a rasgos o grupos de rasgos en una condición latente o activa. Son estos rasgos los que se constituyen como interés central del presente estudio, de ahí la importancia de dar una conceptualización posterior en torno a ellos.
- c. Determinar. Este término es una consecución natural del punto de vista biofísico. La personalidad es algo y hace algo. No es sinónimo de la conducta o actividad, mucho menos es la impresión que esta actividad produce en otras. Es lo que está más allá de los actos específicos y dentro del individuo. Los sistemas que constituyen la personalidad son en cualquier sentido, tendencias determinantes y cuando se excitan mediante estímulos adecuados provocan actos ajustados y expresivos mediante los cuales viene a conocerse la personalidad.
- d. Único. Cada ajuste de cada persona es exclusivo, en tiempo, lugar y cualidad.
- e. Ajustes a su medio ambiente. Esta fase tiene un significado funcional y evolutivo. La personalidad es un modo de sobrevivir. Sin embargo, los "ajustes" deben interpretarse de manera amplia para incluir desajustes y, el "medio ambiente", para incluir el medio ambiente conductual (significativo al individuo), así como el medio ambiente geográfico que lo rodea.

El ajuste del hombre tiene una gran cantidad de conducta espontánea y creativa hacia el medio ambiente. El ajuste del mundo físico así como del mundo imaginado o ideal.

## 2. Rasgos comunes contra carácter personal.

Allport ha identificado un gran número de rasgos con los cuales muchas personas pueden compararse, por ejemplo, el grado de neurosis y la introversión - extraversión. Se puede sostener entonces, que mediante una prueba estandarizada, en este estudio la elaborada por Cattell, se compara una persona en particular con otras personas que tienen estos mismos rasgos u otros similares, dando a esa persona una calificación en percentil que revela su lugar respecto de su desempeño en relación a un gran número de personas también sometidas a la misma prueba. Por lo tanto, se puede llegar a establecer el perfil de todos aquellos individuos estudiados que han logrado adaptarse, en contraste con el de aquellos que no. Estableciendo de esta manera cuales son las causas para que no se hayan logrado adaptar, al igual que la conducta en general manifiesta por estos sujetos.

Sin embargo, los rasgos como existen en el individuo son bastante complejos, porque abarcan una gran variedad de comportamientos distintos y son activados por una amplia gama de estímulos diferentes. Es decir, la calificación en percentil de una persona en una dimensión de rasgos comunes es solamente un comienzo aproximado en la labor de entender la naturaleza del rasgo como existe en el individuo. Así también, cada rasgo interactúa con los demás rasgos del mismo individuo y es alterado por ese hecho. Este se observa en la complejidad de interpretación resultante de un perfil obtenido mediante la prueba de la personalidad denominada como el 16PF.

Estos conceptos, alrededor de los rasgos comunes, también son aplicables al carácter personal, porque los rasgos comunes son aproximaciones de los rasgos individuales. Allport define el carácter personal como "una estructura neuropsíquica generalizada y peculiar a cada individuo y con la capacidad de producir muchos estímulos funcionalmente equivalentes e iniciar formas uniformes o equivalentes de comportamientos de adaptación o de estilo" (1961).

Por "formas equivalentes de compartimento" Allport indica las varias formas de expresar la tendencia central. Es decir, de identificar aquel rasgo por

medio del cual se tiende a enmarcar a una persona. Por ejemplo, tímido, extrovertido, maternal, etc. Se dice entonces que acorde a como el sujeto se comporta en su cotidianidad, se emiten juicios de valor alrededor de su tipología. Encontramos que a aquel joven que le resulta difícil expresarse en público, le pueden denominar tímido, por ejemplo.

Un carácter personal puede ser tan poderoso que puede tornarse activo espontáneamente, sin embargo dicha activación debe estar sujeta a un estímulo que le activa. Por lo tanto, al decir que el joven falla dentro de la institución porque así es su forma de ser, queda condicionado al hecho de que falla en gran medida porque el mismo medio se ha encargado de no guiarle oportuna y favorablemente.

El carácter personal entonces tiene la capacidad de producir estímulos equivalentes funcionalmente. Esto significa que muchos estímulos o situaciones son capaces de activar el carácter en mayor o menor grado. Esta disposición permanece en condición latente, hasta que lo activa la situación apropiada. En la misma forma en se inquiriere dentro de la amplia gama de respuestas que expresan un carácter, se puede inquirir acerca de la gama de estímulos que son equivalentes funcionalmente y tienen el mismo significado para el individuo. Es decir, se pueden determinar los factores que inquieren en mayor proporción sobre los cambios comportamentales del sujeto, con el fin de llegar a establecer estrategias que cobijen la totalidad de dicha situación, llegando inclusive a controlarla.

### 3. Rasgos secundarios, centrales y cardinales.

Los rasgos secundarios son unidades de la personalidad relativamente específicos y con una gran gama limitada de estímulos y respuestas efectivas. Quedan en la periferia de la personalidad y son bastante independientes de los demás rasgos.

Los rasgos centrales son unidades amplias de la personalidad, que influyen en grandes segmentos del comportamiento y son activados por una amplia gama de estímulos. El conocimiento completo de un rasgo central no dice mucho, porque abarca gran parte del comportamiento. En otras palabras,

saber algunas cosas acerca de las personas (rasgos centrales), dice considerablemente más respecto a otros aspectos de la personalidad que el conocimiento de algunas otras cosas (rasgos secundarios).

El rasgo cardinal, se aplica únicamente a unas cuantas personas, porque debe ejercer una influencia tan penetrante en la personalidad que afecta a todas las áreas principales del comportamiento.

En este estudio, el interés se centrará únicamente en los dos primeros tipos de rasgos, centrales y secundarios, por tener estos una cobertura global sobre una población.

La personalidad entonces, en lo que se refiere a Allport, consiste en rasgos. Para comprender la personalidad se debe no solamente estudiar las semejanzas y diferencias que existen entre los individuos, sino que también se deben buscar las características únicas en las personalidades individualmente consideradas, que se revelan en sus antecedentes. De ahí que este estudio parte de la aplicación individual del 16PF a la población, con el fin de establecer posteriormente un perfil global de quienes se han adaptado al igual que el de quienes no se han adaptado, para establecer con base en estos, y considerando todas las variables del medio incidentes, estrategias encaminadas a favorecer la adaptación por parte de los soldados.

La última concepción teórica a ser considerada, es la de Cattell. De acuerdo con Cattell existen aproximadamente 20 sectores o grupos de rasgos superficiales en la personalidad. Por ejemplo, rasgos tales como la integridad, el altruismo y el esfuerzo concienzudo parecen presentarse juntos. En otras palabras, si observamos uno de ellos en un individuo, es probable que observemos los otros también. Entonces colectivamente, estos rasgos reciben la denominación de rasgos superficiales.

Por debajo de los rasgos superficiales, y en menor número, se encuentran los "rasgos originales". Estos, dice Cattell (1930), "prometen ser la influencia estructural real que forme la base de la personalidad". Los rasgos superficiales, es decir, las manifestaciones obvias de la personalidad, se derivan de los rasgos originales, que pueden ser clasificados de una manera

muy general como "rasgos característicos del medio ambiente y rasgos constitucionales". Los rasgos del molde del medio ambiente son los que se derivan de las circunstancias del medio ambiente de una persona, o que las reflejan. Los rasgos constitucionales, por otra parte, reflejan la influencia de los factores hereditarios.

A través del análisis de factores, Cattell ha identificado aproximadamente 15 rasgos originales, A estos los denomina ciclotimia frente a esquizotimia; capacidad mental general frente a defectos mentales; elevación frente a decaimiento; ciclotimia fortuita frente a esquizofrenia latente; mente socializada y cultivada frente a mente rústica; y despreocupación bohemia frente a sentido práctico convencional.

Cattell, además, diferencia los rasgos originales en los que llama "ergios" y "metaergios". Cualquier rasgo original designado como ergio es definido como:

Una disposición psicológica innata que permite a su poseedor adquirir reactividad (atención, reconocimiento o identificación), a determinadas clases de objetos más fácilmente que a otros; experimentar una emoción específica con respecto a ellos, e iniciar un curso de acción que cesa más completamente cuando se alcanza cierta finalidad de actividad, que frente a cualquier otra. (Cattell, 1950).

Los rasgos originales que Cattell refiere como metaergios pueden ser definidos de una manera análoga a los ergios, con excepción del hecho de que los metaergios son producto de las influencias del medio ambiente a las que el individuo se ha visto expuesto. Los metaergios, en otras palabras, son predisposiciones aprendidas a reaccionar de determinada manera a cierta clase de objetos.

Un tipo de metaergio que Cattell (1950), cree que es de gran importancia para comprender la personalidad es el "sentimiento", que define como "...estructuras dinámicas de rasgos adquiridos de categoría mayor, que causan que su poseedor dé atención a ciertos objetos o clases de objetos, y que sienta o reaccione de un modo determinado con respecto a ellos." Los sentimientos



puede decirse que son semejantes a las actitudes y a los intereses, a pesar de que Cattell cree que se desarrollan en la personalidad en una edad temprana.

Cattell propuso un cuestionario de la personalidad de 16 factores, Sixteen Personality Questionnaire - 16PF, el cual es un instrumento de valoración objetiva que ofrece una visión muy completa de la personalidad. Teniendo en cuenta el interés investigativo, determinar los rasgos de la personalidad que favorecen el proceso de adaptación al cambio de la vida civil a la militar, se adopta esta prueba como el instrumento base a ser empleado en este estudio investigativo.

El 16PF se diseñó para ser aplicado a sujetos de 16 años en adelante, intenta presentar una visión global de la personalidad basada en la evaluación de 16 dimensiones, funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y definidas repetidamente durante más de treinta años de investigaciones factoriales, en grupos de sujetos normales y clínicos.

Los rasgos de personalidad evaluados por el 16PF no están únicamente aislados y definidos por el cuestionario, sino que se encuadran, como se observó previamente, dentro del contexto de una teoría general de la personalidad; la primera publicación comercial de la prueba (1949), fue precedida de una fase de cerca de diez años de investigación empírica factorial. Una de las formas de presentación e interpretación de los resultados consiste en la correlación por áreas de los factores, existen cuatro grandes áreas en las cuales se puede dimensionar la personalidad de un individuo. Estas áreas son: área intelectual, la cual mide la capacidad del sujeto para afrontar las situaciones a partir de su conocimiento; área social, establece la forma en que el individuo se desenvuelve dentro de su medio social; área emocional, esta íntimamente ligada con el área social determinando el grado en el cual el sujeto involucra sus emociones en su conducta; y área de normas y valores que determina el grado de normatividad presente en el individuo. Estas áreas son producto de considerar al individuo de una manera holística, a partir de la cual este es el producto de la interacción con el medio.

Por razones de índole práctica, las dimensiones del 16 PF, así como la correlación por áreas para la interpretación de los resultados se especifican y se definen bajo la sección "Método" en la parte correspondiente a "Instrumento". Sección en la cual se presenta la ficha técnica correspondiente a éste.

Por último, cabe mencionar, que dicha prueba cuenta con más de 24 adaptaciones transculturales en distintas lenguas, lo cual denota su gran aplicabilidad. En la actualidad existen cinco ediciones del 16 PF, el estudio investigativo se desarrolló con base en la edición número dos, la cual es la de mayor accesibilidad dentro del medio universitario.

## Método

### Participantes

El estudio investigativo contó con la participación de los soldados bachilleres que ingresaron a prestar su servicio militar, obligatorio dentro de las Fuerzas Militares de Colombia - Ejército Nacional, el 26 de Enero de 1999, dentro del Batallón de Servicios ASPC No 5 - Mercedes Abrego, Compañía Santander. Estos jóvenes constituyen el grupo denominado como el contingente primeros del nueve, es decir, primer grupo que ingresó a la institución en dicha sección en el año de 1999.

La Compañía Santander, compañía con la cual se trabajó, se divide en un total de cinco pelotones. Cada pelotón cuenta con un número específico de individuos, los cuales se seleccionan acorde a la letra inicial de su apellido, por ejemplo, aquellos sujetos cuyo apellido empieza por A pertenecerán al primer pelotón, y así sucesivamente, hasta completar las especificaciones y requerimientos de cada pelotón.

Este estudio contó con la participación de los pelotones II y V. A partir de los cuales se trabajó con el 40% de la población total, como muestra investigativa. Este 40%, representa a un total de 35 individuos, los cuales fueron designados por parte de la institución, a partir de una serie de parámetros debidamente establecidos y que responden a los criterios de desempeño en cuanto a rendimiento, manejo de normas, eficiencia, liderazgo, presentación personal, etc. los cuales los catalogan como Adaptados o No Adaptados.

Estos individuos poseen las siguientes características demográficas:

1. Es una población totalmente masculina.
2. Las edades de los individuos oscilan entre los 18 y los 21 años. Por ser una población que se encuentra en el final de su etapa de adolescencia, y al estar próximos a la educación universitaria, se consideran como una población adulta, para lo relacionado con la sistematización de la prueba

aplicada (Forma 11 - Varones Adultos, con cuarto o sexto de bachillerato, Colombia).

3. El sitio de procedencia de los individuos corresponde a la zona de Santander y Sur de Santander, específicamente: Pamplona, San Gil, Piedecuesta, Cúcuta, Bucaramanga y Girón.
4. La población posee el mismo nivel académico. Todos son jóvenes que han culminado su bachillerato.
5. El estrato social al cual corresponden los jóvenes corresponde al 3, 4 y 5.

### **Instrumento**

El instrumento a ser empleado, como previamente se mencionó y correlacionó en la sección correspondiente al Marco Teórico, es el 16 PF, Sixteen Personality Questionnaire. Para su comprensión se presenta a continuación la ficha técnica correspondiente.

### **Ficha técnica**

1. Nombre original: "Sixteen personality factor questionnaire (16 PF)". Institute for personality and ability testing, Champaign, Illinois, USA.
2. Autor: R.B Cattell.
3. Nombre en la adaptación española: Cuestionario de personalidad 16 PF.
4. Administración : Individual y colectiva:
5. Duración : Variable, 45 a 60 minutos las formas A ó B, 30 a 40 las formas C ó D.
6. Significación : Apreciación de 16 rasgos de primer orden y 4 de segundo orden de la personalidad; posible medida de la distorsión motivacional en las formas A,C y D, y de la negación en la formación en la forma A.
7. Baremación : Tablas de decatipos para varones y mujeres, adolescentes y adultos para las formas A, B y C ; existen baremos de A+B para adultos de cada sexo.
8. Material: Material, cuadernillos, hojas de respuestas y plantillas de corrección. Existen además dos publicaciones complementarias: "16 PF,

guía para su uso clínico” (Karson y O’dell, 1980). Y “16 PF, monografía técnica” (seis dedos, 1981, segunda edición).

### Justificación estadística

#### Fiabilidad.

La consistencia de las 16 escalas, es decir, la correlación de cada factor consigo mismo en diferentes condiciones y ocasiones, puede mostrarse de muy diferentes modos.

El primer tipo de consistencia es la fiabilidad o concordancia de los resultados a través del tiempo. La fiabilidad puede, a su vez, subdividirse en :

- a. Coeficiente de permanencia o correlación test - retest en dos ocasiones distintas separadas por un pequeño intervalo de tiempo.
- b. Coeficiente de estabilidad o correlación test - retest con un intervalo de tiempo más largo.

La tabla 1 presenta los coeficientes de permanencia estimados sobre diferentes formas del 16 PF ó diferentes combinaciones de las mismas. En todos los casos el retest se realizó dentro de la semana siguiente a la primera aplicación.

La tabla 2 tomada del “Handbook”, muestra la estabilidad obtenida en cuatro muestras, con intervalos de tiempo comprendidos entre 2 meses y 4 años; como puede observarse, la consistencia de las escalas es bastante buena, incluso con intervalos tan grandes.

Tabla 1

#### Fiabilidad. Coeficientes de la permanencia

Formas	Factores															
	A	B	C	E	F	G	H	1	L	M	N	O	Qi	Q <sub>2</sub>	Q <sub>3</sub>	CU
A	86	79	82	83	90	81	92	90	78	75	77	83	82	85	80	72
A	81	58	78	80	79	81	83	77	75	70	61	79	73	73	62	81
B	75	54	74	80	81	77	89	79	77	70	60	81	70	75	62	87
(A + B)	89	65	87	88	90	88	93	89	87	82	76	89	83	85	78	91
<b>(A + B)</b>	<b>82</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>76</b>	<b>66</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>80</b>
(C + D)	82	76	<b>83</b>	77	80	83	86	83	75	68	67	79	75	68	77	82

**NOTA :** Los coeficientes están multiplicados por 100, es decir se ha omitido la coma decimal

- (a) **243 varones y mujeres, estudiantes canadienses adolescentes**
- (b) 146 sujetos americanos : 79 consejeros de orientación y 67 estudiantes no graduados
- (c) 95 varones y mujeres, estudiantes adolescentes de Nueva Zelanda.
- (d) 150 varones y mujeres americanos no graduados.

Tabla 2

Fiabilidad. Coeficientes de Estabilidad

Formas	Factores															
	A	B	C	E	F	G	H	1	L	M	N	O	Qi	Q <sub>2</sub>	Q <sub>3</sub>	cu
(A + B)	85	63	75	85	78	84	88	87	76	71	74	77	83	81	70	78
A	80	43	66	65	74	49	80	85	75	67	35	70	50	57	36	66
A (Varones)	49	28	45	47	48	54	49	63	40	43	39	57	52	46	41	56
A (Mujeres)	62	23	48	52	52	46	64	53	42	49	21	52	51	50	41	51

- (a) N= 132 : 2 meses de intervalo.
- (b) N= 44 : 2 meses y medio de intervalo.
- (c) N= 432 : 4 años de intervalo.
- (d) N= 204 : 4 años de intervalo

Esta breve presentación no es exhaustiva de todo el campo de discusión sobre la consistencia o fiabilidad ; en el “handbook” se encuentran más detalles sobre estos aspectos cuantitativos.

Como muestran las tablas evidentemente se puede aumentar la fiabilidad del 16 PF utilizando más de una forma del cuestionario, lo cual es aconsejable en todos aquellos casos en que se exija una mayor precisión.

**Validez.**

Los elementos de las formas, tal como se presentan actualmente, constituyen la selección final entre los varios miles originalmente analizados; son aquellos que siguieron presentando validez significativa después de 10 análisis factoriales sucesivos y con diferentes muestras de sujetos ( Catell, 1973). Estos análisis han verificado tanto la existencia como la estructura de

los 16 factores, a la vez que han permitido la validez cruzadas de los elementos en sus correlaciones con los factores en diferentes muestras de adultos.

El concepto de validez ( en su sentido de validez de hipótesis ), exige la elección de los elementos que sean *buenas medidas* de los factores de personalidad tal como estos factores son definidos por los estudios de investigación. Este concepto de validez de las escalas puede evaluarse directamente correlacionando las puntuaciones directas con los factores puros. En la tabla 3 se presentan los coeficientes de validez con diferentes formas; lo mismo que en el caso de la fiabilidad, se observa que la validez es mayor cuando se combinan las formas, y los índices son relativamente elevados, incluso en las escalas que contienen menos elementos (en las formas c y d ).

El concepto de validez también puede evaluarse indirectamente determinando en qué grado las correlaciones obtenidas entre las escalas del 16 PF y un grupo representativo de variables psicológicas diversas, están de acuerdo con aquellas que se esperaría obtener a partir de los criterios conceptuales o factores puros.

En la tabla 4 se recogen estos índices de validez, indirectamente evaluada, de los 16 factores del Cuestionario (formas A + B+ C+ D). Puede observarse que ambas estimaciones de la validez, directa e indirecta, son congruentes; en ambos estudios los índices más elevados son obtenidos por las escalas A y F, y los más bajos por las escalas M, N, O y Q1.

Los índices de validez concreta de las escalas (es decir, sus correlaciones con criterios externos específicos), no pueden presentarse de una forma tan clara como las anteriores, porque es excesivamente grande el número de criterios externos con los que podría validarse el 16 PF. Sobre este particular se encuentra más información en el “ Handbook”.

Tabla 3

Validez Directa. Correlación con los factores puros

Formas	N	Factores															
		AB	CE	F	GH	1	LM	NO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
A + B	958	86	53	77	71	88	77	94	80	67	71	64	86	68	80	63	
C + D	794	87	91	63	82	90	54	90	45	65	85	74	71	68	82	70	
A	958	79	35	70	63	83	67	92	70	49	44	41	71	62	70	68	
B	958	78	44	66	64	79	69	87	75	63	73	60	81	51	70	69	

Tabla 4

Validez. Estimación indirecta (N = 606 varones y mujeres)

		Factores															
A	B	C	E	F	G	H	1	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		
96	95	95	91	96	94	95	96	91	74	63	84	83	90	93	93		

### Descripción del cuestionario

El cuestionario de Personalidad de 16 factores ( Denominado 16 PF), es un instrumento de valoración objetiva, elaborado mediante investigación psicológica, con el fin de ofrecer, en el menor tiempo posible, una visión muy completa de la personalidad. Es la respuesta del autor en el ámbito de los cuestionarios a la demanda de una prueba que diese la mayor cantidad de información, en el tiempo más corto y acerca del número más grande de rasgos de la personalidad.

El 16 PF se diseñó para ser aplicado a sujetos de 16 años en adelante, y existen, en uso o en preparación, seis formas diferentes A, B, C, D E Y F.

La visión global de la personalidad que intenta el 16 PF se basa en 16 dimensiones, funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y definidas repetidamente durante más de 30 años de investigaciones factoriales, en grupos de sujetos normales y clínicos.

Los rasgos de personalidad evaluados por el 16 PF no están únicamente aislados y definidos por el cuestionario, sino que se encuadran dentro del contexto de una teoría general de la personalidad; la primera publicación



comercial de la prueba (1949) fue precedida de una fase de cerca de diez años de investigación empírica factorial.

Además de los 16 factores primarios mencionados, el cuestionario puede evaluar ocho dimensiones secundarias que, como se indica posteriormente, son rasgos más amplios, obtenidos a partir de los factores primarios.

Para valorar el 16 PF es conveniente considerar los siguientes hechos:

1. El cuestionario encaja dentro de un sistema teórico de amplio alcance en psicología general.
2. En su actual formulación se apoya en una base empírica de más de diez investigaciones factoriales sobre varios miles de elementos.
3. El valor psicométrico de las escalas (fiabilidad, validez, etc.) ha sido examinado en diferentes muestras y condiciones.
4. Los resultados experimentales de los estudios que han utilizado el cuestionario (recogidos en numerosos libros y artículos), ofrecen al psicólogo criterios de evidencia en psicología industrial, escolar, social y clínica.

Por último, se adjunta la tabla correspondiente a la descripción de cada uno de los factores del instrumento. Tabla 5 - Definición operacional e indicadores de los factores del 16 PF. Y se anexa una copia correspondiente al cuadernillo empleado y a la hoja de respuesta que existe para resolver dicha prueba. Ver Anexo B. Cuadernillo Forma A 16 PF y Anexo C. Hoja de respuesta.

Tabla 5

Definición operacional e indicadores de los factores del 16 PF.

Definición operacional	Indicadores
<p><b>• Factores de Primer orden</b></p> <p><b>í. Factor A - Afectividad</b></p> <p>Determina el grado de afecto manifiesto por un individuo en sus relaciones. Una puntuación A<sup>+</sup> denota a una persona calmada, bondadosa, atenta con las personas, franca, emocional, confiada, impulsiva, generosa y cooperativa. Una puntuación A' es típico de</p>	<p><b>1. Factor A-</b></p> <p>Preguntas número 20, 21, 39, 58, 77, 96, 115, 134, 153, 172</p>



<p>una persona obstruccionista, avinagrada, inflexible, rígida, indiferente y reservada.</p> <p><b>2. Factor B - Inteligencia</b> Determina el grado de inteligencia del individuo orientada hacia el área verbal, siendo bastante restrictivo su concepto de inteligencia. Una puntuación B<sup>+</sup> es propia de una persona con capacidad mental general alta, con rapidez de aprendizaje, tendencias a intereses más intelectuales; mientras que una puntuación B<sup>-</sup>, denota a una persona con capacidad mental general baja, incapacidad para manejar problemas abstractos, y poco apto para organizarse.</p> <p><b>3. Factor C - Fuerza del Yo</b> Este factor alude a la capacidad del individuo para expresar adecuadamente sus impulsos. Una persona con puntuación O, es emocional, insatisfecha, con diferentes síntomas neuróticos e hipocondrías. Una persona C<sup>+</sup> tiene la capacidad para expresar la energía emocional dentro de unos canales de interacción opuestos a los del tipo impulsivo.</p> <p><b>4. Factor E - Dominancia :</b> Describe el grado en que a un individuo le gusta tener el mando sobre otros. En este aspecto existe una distinción entre el hombre y la mujer. Una puntuación E<sup>+</sup>, describe a alguien a quien le gusta dominar y controlar a los demás, así como criticarlos. Le gusta tener el mando acepta retos, se considera superior a los demás, por lo tanto no repara en hacer prevalecer sus ideas ante los demás. Una persona con puntuación E<sup>-</sup>, será sumisa, insegura, modesta, retraída, complaciente, impunitiva, franca y expresiva.</p> <p><b>5. Factor F - impulsividad</b> Es lo más cercano que permite el cuestionario a una medida clínica de las tendencias maníaco - depresivas. Refleja la seriedad con que una persona mira hacia la vida. Una persona F<sup>+</sup>, será animosa,, alegre, sociable, buen locutor, enérgico, rápido en movimientos, ocurrente, chistoso, simpatizante y dispuesto siempre a hacer. Una persona con un F<sup>-</sup>, es deprimido, pesimista, distante, alejado, manso, lánguido, flojo, inestable en su nivel de humor, encogido.</p> <p><b>6. Factor G - Conformidad :</b> Contiene un conjunto de elementos considerados ideales en la cultura occidental. Se constituye como el factor ultraconservador del instrumento. Pone de</p>	<p><b>2. Factor B -</b> Preguntas número 3, 22, 40, 41, 59, 60, 78, 79, 97, 116, 135, 154, 173</p> <p><b>3. Factor C -</b> Preguntas número 4, 25, 42, 61, 80, 98, 99, 117, 118, 136, 137, 155, 174</p> <p><b>4. Factor E -</b> Preguntas número 5, 6, 24, 43, 62, 81, 100, 119, 156, 138, 157, 175, 176.</p> <p><b>5. Factor F -</b> Preguntas número 7, 25, 26, 44, 45, 63, 64, 82, 101, 120, 139, 158, 177.</p> <p><b>6. Factor G -</b> Preguntas número 8, 27, 46, 65, 83, 102, 121, 140, 151, 178.</p>
--	---

manifiesto el desenvolvimiento del sujeto dentro de su grupo social. Una persona G-, es libre, frívolo, inmaduro, relajado, indolente, falto de escrúpulos, negligente ante las tareas sociales. Una persona G+, es perseverante, decidido, insistentemente ordenado, atento a las personas y emocionalmente estable.

#### **7. Factor H - Atrevimiento**

Este es el factor del arrojo de la espontaneidad. El sujeto H- es cohibido, tímido, apartado, poco interesado en el sexo opuesto, solitario, esquivo, autorefrenado, duro hostil, reservado, inhibido y cuidadoso. El sujeto H+ es arrojado, buen locutor, amable, deseoso de tener amigos, franco, impulsivo y despreocupado.

#### **8. Factor i - Sensibilidad emocional**

Existen dos tendencias en este factor, (a) el gusto por las cosas culturales; y (b) el disgusto ante el hecho de mezclarse en situaciones que impliquen hostilidad. Es la única puntuación desviada del perfil. Denota el grado de madurez e individualidad del individuo.

#### **9. Factor L - Suspiciousia**

Se considera como uno de los factores más indicativos de perturbación del 16 PF. Este factor denota dos tendencias, (1) el individuo con baja puntuación se caracteriza por ser confiado, sosegado, confortable socialmente; y (2) el individuo con una puntuación alta se considera independiente, suspicaz, manifestando corrientemente sentimientos de irritación.

#### **10. Factor M - Atrevimiento**

Es de las escalas que menos contribuyen a la varianza. El sujeto M- es convencional, poco interesado en arte, práctico y lógico, consciente, preocupado, alerta y con intereses próximos. El sujeto M+ es poco convencional, excéntrico, melindrosos en lo estético, con imaginación sensible, centrado en sí mismo y con intereses intelectuales y culturales.

#### **11. Factor N - Astucia**

Las puntuaciones en este factor determinan: una puntuación N- es una persona socialmente desmañado, torpe, de mente vaga y sentimental, buscando compañero. Presenta poca independencia en sus gustos, falto de perspicacia e ingenio. Una puntuación N+ denota a una persona cortés con habilidad social, de mente exacta, indiferente, alejado, estéticamente melindroso, perspicaz respecto a sí mismo y a los demás.

#### **7. Factor H -**

Preguntas número 9, 28, 47, 66, 84, 85, 103, 104, 122, 141, 160, 179.

#### **8. Factor I -**

Preguntas número 10, 29, 48, 67, 86, 105, 124, 142, 161, 180

#### **9. Factor L -**

Preguntas número 11, 30, 49, 68, 87, 106, 125, 143, 162, 181

#### **10. Factor M -**

Preguntas número 12, 31, 50, 69, 88, 107, 126, 144, 145, 163, 164, 182, 183

#### **11. Factor N -**

Preguntas número 13, 32, 51, 70, 89, 108, 127, 146, 165, 184

<p><b>12. Factor O - Tendencia a la culpabilidad</b> Es considerada como la menos adecuadamente definida entre todos los factores. Es una de las más importantes desde el punto de vista clínico. Una persona con una puntuación O- es una persona confiada en si mismo, autosuficiente, aceptador, vigoroso y animoso. Una persona con una puntuación O+ es una persona que permanentemente vive preocupada, triste, suspicaz, sensible y desanimado.</p> <p><b>13. Factor Qi - Rebeldía</b> Este factor denota la esencia conservadora o innovadora del individuo. La persona que puntúa bajo, confía en lo que le han enseñado a creer y acepta lo "conocido" y "verdadero", a pesar de sus inconsistencias, aunque se le presente algo que pudiera ser mejor. La persona que puntúa alto, suele interesarse por cuestiones intelectuales y dudar de los principios fundamentales. Es escéptica y de espíritu inquisitivo en las ideas, sean tradicionales o innovadoras.</p> <p><b>14. Factor Q<sub>2</sub> - Autosuficiencia</b> Los factores en esta escala determinan el grado de extraversión e introversión de las persona. La persona que puntúa bajo, prefiere tomar decisiones con los demás, le gusta y depende de la aprobación social. No es necesariamente gregaria por decisión propia, sino que necesita de la aprobación del grupo. La persona que puntúa alto es temperamentalmente independiente, acostumbrada a seguir su propio camino; toma sus decisiones y actúa por su cuenta. No le disgusta la gente, simplemente no necesita de su asentimiento y apoyo.</p> <p><b>15. Factor Q3 - Autocontrol o capacidad para contener la ansiedad.</b> Determina algo muy análogo al autocontrol o un enfoque de la vida muy cuidadoso y calculado. La persona que puntúa bajo, no está preocupada por aceptar y ceñirse a las exigencias sociales. No es excesivamente cuidadosa, considerada y esmerada. La persona que puntúa alto suele tener mucho control de sus emociones y conducta en general, y es cuidadosa y abierta a lo social; evidencia a lo que comúnmente se llama "Respeto hacia sí mismo".</p> <p><b>16. Factor Q<sub>4</sub> - Ansiedad flotante</b> Constituye ios elementos típicos de una individuo con ansiedad. La persona que puntúa bajo suele ser</p>	<p><b>12. Factor O -</b> Preguntas número 14, 15, 33, 34, 52, 53, 71, 90, 109, 128, 147, 166, 185</p> <p><b>13. Factor Q1 -</b> Preguntas número 16, 35, 54, 72, 91, 110, 129, 148, 167, 186</p> <p><b>14. Factor Q<sub>2</sub> -</b> Preguntas número 17, 36, 55, 73, 74, 92, 111, 130, 149, 168</p> <p><b>15. Factor Q3 -</b> Preguntas número 18, 37, 56, 75, 93, 94, 112, 131, 150, 169</p> <p><b>16. Factor CU -</b> Preguntas número 19, 38, 57, 76, 95, 113,</p>
---	---

<p>sosegada, relajada, tranquila y satisfecha. La persona que puntúa alto suele ser tenso, excitable, intranquila, irritable e impaciente.</p> <p>• <b>Factores de segundo orden</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Factor Qi - Ansiedad</b></li> <li>2. <b>Factor Qn - Extraversión</b></li> <li>3. <b>Factor Qm - Cortertia o Dureza</b></li> <li>4. <b>Factor Qiv - Independencia</b></li> </ol>	<p>132, 133, 151, 152, 170, 171, 114</p>
---	--

### Procedimiento

El desarrollo y puesta en marcha de este proceso investigativo, se puede describir a partir de los siguientes pasos, con el propósito de facilitar su réplica en otras instituciones cuyas características sean similares a las descritas anteriormente. Los pasos en los cuales se desarrollo el presente estudio fueron:

1. Definición de la propuesta de investigación, en la cual se realizaron los siguientes pasos:
  - 1.1 Ubicación de! problema.
  - 1.2 Definición de los objetivos de la investigación.
  - 1.3 Revisión teórica, la cual permitió determinar la manera de abordar el proceso investigativo.
2. Recolección de la información, proceso que contó con los siguientes aspectos:
  - 2.1 Determinación del instrumento a ser empleado. Puesto que la investigación busca determinar los rasgos de la personalidad que favorecen el proceso de adaptación al cambio de la vida civil a la militar, se determinó el uso de la prueba Cuestionario de Personalidad de R.B.Cattell - 16PF, la cual permite determinar rasgos de la personalidad presentes en el individuo.
  - 2.2 Determinación del tamaño de la muestra de individuos partícipes, a partir del tamaño total de la población. Esta población, fue determinada por parte de la institución. En este estudio se tomo como muestra a la proporción de individuos correspondientes al 40% de la población.

Selección realizada de manera aleatoria, garantizando las mismas posibilidades de participación entre todos los sujetos.

- 2.3 Clasificación de la muestra entre los dos grupos designados por la institución.
  - 2.4 Determinación de las características sociodemográficas de la población. Edad, Sexo, Grado de escolaridad, Situación socio - económica, etc; estos datos son requeridos por parte del 16PF, dado que a partir de ellos se establece la forma a ser empleada; lo cual se especifica en el numeral 1, de la sección Resultados.
  - 2.5 Aplicación del cuestionario de la personalidad elaborado por R. B. Cattell, 16 PF, forma A, entre el total de la muestra poblacional.
3. Análisis de los resultados
    - 3.1 Puntuación y calificación de los resultados con el fin de obtener un perfil individual de cada sujeto.
    - 3.2 Promedio de los datos obtenidos por los sujetos en cada uno de los respectivos grupos "Adaptados" y "No Adaptados", con el fin de obtener los puntajes directos de cada una de estas situaciones, para posteriormente obtener los decatipos que permiten la interpretación de dicho perfil.
    - 3.3 Interpretación del perfil correspondiente al grupo designado como "Adaptados", y del grupo denominado como "No adaptados"; Determinando a partir de dicha interpretación los rasgos de mayor influencia presentes en cada una de estas situaciones.
    - 3.4 Correlación de los resultados obtenidos mediante la interpretación de cada perfil, a partir de las cuatro áreas consideradas por Cattell: Area intelectual, social, emocional y de normas y valores. Con base en el enfoque teórico humanista.
  4. Propuesta de estrategias encaminadas a favorecer el proceso de cambio social, que afrontan los individuos.

## Resultados

Tras la aplicación de la prueba, 16 PF, y la determinación en conjunto con los superiores a cargo de los sujetos, de quienes se habían adaptado y quienes no, se encontró que del 100% de la población estudiada, un 49% de ésta no logró adaptarse, mientras que el 51% restante sí. Esto se observa con mayor claridad en el siguiente gráfico.

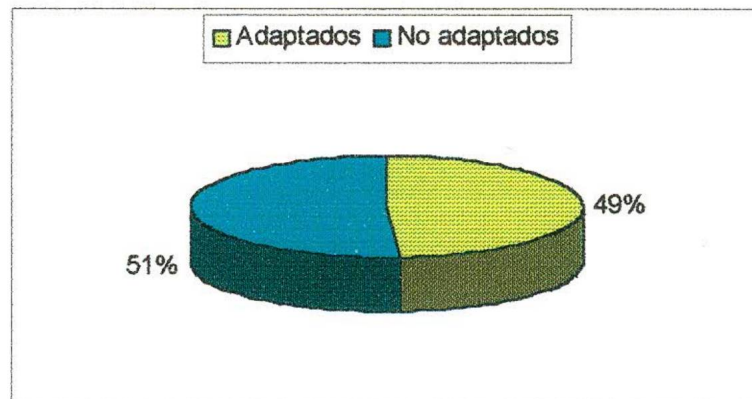


Figura 1. Porcentaje de la Población Adaptada y No Adaptada

Este resultado denota la importancia de establecer estrategias encaminadas a garantizar y favorecer la adaptación por parte de los soldados bachilleres. Existe una diferencia poco significativa, de tan solo un 1%, entre quienes se adaptaron y quienes no, por lo tanto, está realmente incidiendo el esquema institucional sobre los jóvenes, llegando a dificultarles su proceso de adaptación el cual afrontan, en el desarrollo del cambio social de la vida civil a la militar.

El promedio de los resultados obtenidos por este 49 % de la población No adaptada, al igual que el de la población adaptada, dio como resultado dos perfiles con las siguientes consideraciones generales:

1. La forma empleada corresponde a la Forma 11 - La cual se usa para varones adultos bachilleres, Colombia. Cabe especificar, que la Forma 1, también se adecúa a las características del grupo, pero corresponde a

España, por lo cual la forma empleada está más acorde con las condiciones sociodemográficas y sociales que afrontan los individuos estudiados. Las otras formas existentes para la puntuación del 16 PF, no se ajustan a las características del grupo, como se puede observar en la Tabla 6. Formas disponibles para la calificación sistematizada de la prueba 16 PF.

Tabla 6

Formas disponibles para la calificación de la prueba sistematizada 16 PF

1	Forma A	Varones, Adultos, Esp..
2	Forma A	Mujeres, Adultas, Esp.
3	Forma A	Varones, Adolescentes, Esp.
4	Forma A	Mujeres, Adolescentes, Esp.
5	Forma B	Varones, Adultos, Esp.
6	Forma B	Mujeres, Adultas, Esp.
7	Forma B	Varones, Adolescentes, Esp.
8	Forma B	Mujeres, Adolescentes, Esp.
9	Forma A	Varones, Adultos, Profesionales, Col.
10	Forma A	Mujeres, Adultas, Profesionales, Col.
11	Forma A	Varones, Adultos, 4° - 6°, bto, Col.
12	Forma A	Mujeres, Adultas, 4° - 6°, bto, Col.

Forma A - Empleada en el estudio investigativo.

Esp: Abreviatura para España.

Bto: Abreviatura para bachillerato.

Col: Abreviatura para Colombia.

2. La distorsión empleada fue de 10. Correspondiente en la Tabla 7 a algo distorsionador.

Tabla 7

Distorsión Motivacional DM

DM	Grupo
0-3	Muy sincero
4-6	Sincero
7-10	Algo Distorsionador
11-15	Distorsionador



Este grado de distorsión sugiere que existe un amplio grado de confiabilidad y validez en los resultados obtenidos en la prueba.

3. El nombre por medio del cual se designa cada uno de los grupos, corresponde a:
  - a. Adaptados: Grupo que como su nombre lo indica, está constituido por aquellos sujetos que presentaron una adaptación favorable, en el proceso de adaptación de la vida civil a la militar. Este perfil de adaptados corresponde al 51 % de la población empleada en el estudio.
  - b. No Adaptados: Grupo constituido por aquellos individuos que por mérito propio no lograron adaptarse al proceso de cambio de la vida civil a la militar. En este aspecto, cabe hacer la diferenciación entre el término No Adaptado, y el término Desadaptado. El primero parte de la consideración de que en ningún momento los sujetos lograron adaptarse, mientras que el término desadaptación implica un proceso de previa adaptación, y su posterior ruptura.
4. La edad asignada fue de 18 años. Esta corresponde al promedio de las edades de los jóvenes estudiados, las cuales oscilan entre los 17 y los 21 años.
5. Los puntajes directos tanto de los adaptados como de los no adaptados, se obtuvieron tras promediar los puntajes directos de cada sujeto analizado, factor por factor.

La obtención de dichos promedios se observa con mayor claridad en las Tablas 7 (Promedio de los datos de los sujetos Adaptados), y 8 (Promedio de los datos de los sujetos no adaptados). Tablas en las cuales se presentan los datos obtenidos por cada sujeto en los diversos factores, y el promedio obtenido mediante la suma de dichos valores (puntajes directos), y la división del resultado obtenido sobre el número total de sujetos.

Tabla 8

Promedio datos. Sujetos Adaptados

Factor	sujetos																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	x
A	9	9	13	10	17	10	14	6	10	10	9	10	12	10	10	10	12	11	11
B	6	4	7	5	5	6	8	5	8	6	9	5	6	9	6	6	8	7	6
C	11	16	11	10	11	15	19	14	12	14	10	20	16	7	13	14	15	18	14
E	18	10	16	16	11	10	13	14	19	7	20	16	9	4	15	17	9	12	13
F	18	13	22	12	17	17	19	16	14	13	15	20	19	16	8	23	18	12	16
G	10	10	12	12	17	15	15	11	12	11	14	12	11	16	11	14	15	10	13
H	19	18	13	14	15	15	22	13	11	11	24	12	16	6	13	20	12	15	15
I	11	10	7	12	10	9	8	12	6	8	12	9	10	6	7	7	9	6	9
L	12	10	9	W	11	8	13	11	8	8	10	10	12	11	8	16	10	13	11
M	8	6	12	12	15	11	10	11	12	9	12	9	14	13	12	11	12	11	11
N	7	10	10	14	15	10	12	9	16	4	8	9	13	6	7	12	14	8	10
O	13	12	9	12	14	13	6	14	8	13	9	15	7	14	12	8	11	13	11
Q <sub>1</sub>	10	7	8	10	10	10	7	12	9	8	11	11	8	13	10	11	12	10	10
Q <sub>2</sub>	10	12	13	10	10	14	7	8	11	8	10	16	16	11	7	11	12	7	10
Q <sub>3</sub>	7	10	13	12	12	15	17	12	10	11	12	12	12	11	16	11	9	16	12
04	18	10	18	14	14	7	14	18	13	9	17	8	18	18	9	16	14	13	14

Tabla 9

Promedio datos. Sujetos No Adaptados

Factor	Sujetos																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	x
A	16	12	14	9	10	13	6	12	9	10	10	8	13	11	8	11	12	11
B	7	6	5	8	5	5	7	8	5	10	7	8	7	6	9	10	2	7
c	11	16	8	9	15	10	17	15	12	7	12	14	13	12	12	15	9	12
E	21	17	11	17	11	14	14	12	7	13	7	8	12	12	12	6	16	12
F	17	15	12	16	16	14	12	15	8	11	15	16	17	8	15	17	11	14
G	8	10	14	10	16	6	10	12	9	16	13	12	11	12	14	8	12	11
H	13	13	12	15	16	15	9	14	10	13	17	11	12	14	11	10	17	13
I	8	15	14	12	11	5	12	8	15	8	7	12	11	18	12	14	13	11
L	11	11	10	12	9	10	12	6	15	12	8	8	6	15	9	12	12	10
M	16	13	12	17	14	9	20	11	14	8	5	14	21	14	13	11	14	13
N	14	10	6	1	11	12	4	12	8	11	5	10	9	16	5	12	11	10
O	12	9	14	24	12	6	10	13	16	15	10	16	13	16	18	8	20	14
Q <sub>i</sub>	9	14	8	10	9	7	8	13	11	10	9	8	9	11	9	13	18	10
Q <sub>2</sub>	11	14	6	8	10	6	14	12	3	13	7	6	5	6	19	11	10	9
Q <sub>3</sub>	11	11	14	6	9	9	15	14	11	15	12	14	13	9	15	13	10	12
LQ*	16	12	8	10	12	JO	J2	13	14	17	10	18	9	18	12	15	15	13

Para obtener los decatipos y su presentación gráfica, se empleó el programa sistematizado del 16 PF - Sixteen Personality Questionnaire, 2ª Edición, que para tal propósito existe.

Dicho programa arroja un perfil para cada situación considerada, sujetos adaptados y sujetos no adaptados.

A partir de cada perfil se elabora un psicograma, el cual de manera gráfica presenta los resultados, considerando la varianza de las puntuaciones respecto a la media, valor comprendido entre 5 y 6, según la cual cuando es inferior a cuatro se considera como una puntuación baja, y cuando es superior a 7 se considera como una puntuación alta. En este psicograma se grafican los siguientes aspectos.

1. Puntuación Factores de primer Orden.
2. Factores de Segundo orden.
3. Ecuaciones derivadas de perfiles.

Consideremos entonces el primer perfil obtenido, y su respectiva interpretación, así como el psicograma correspondiente a dicho perfil.

#### Psicograma: Perfil del grupo de soldados adaptados

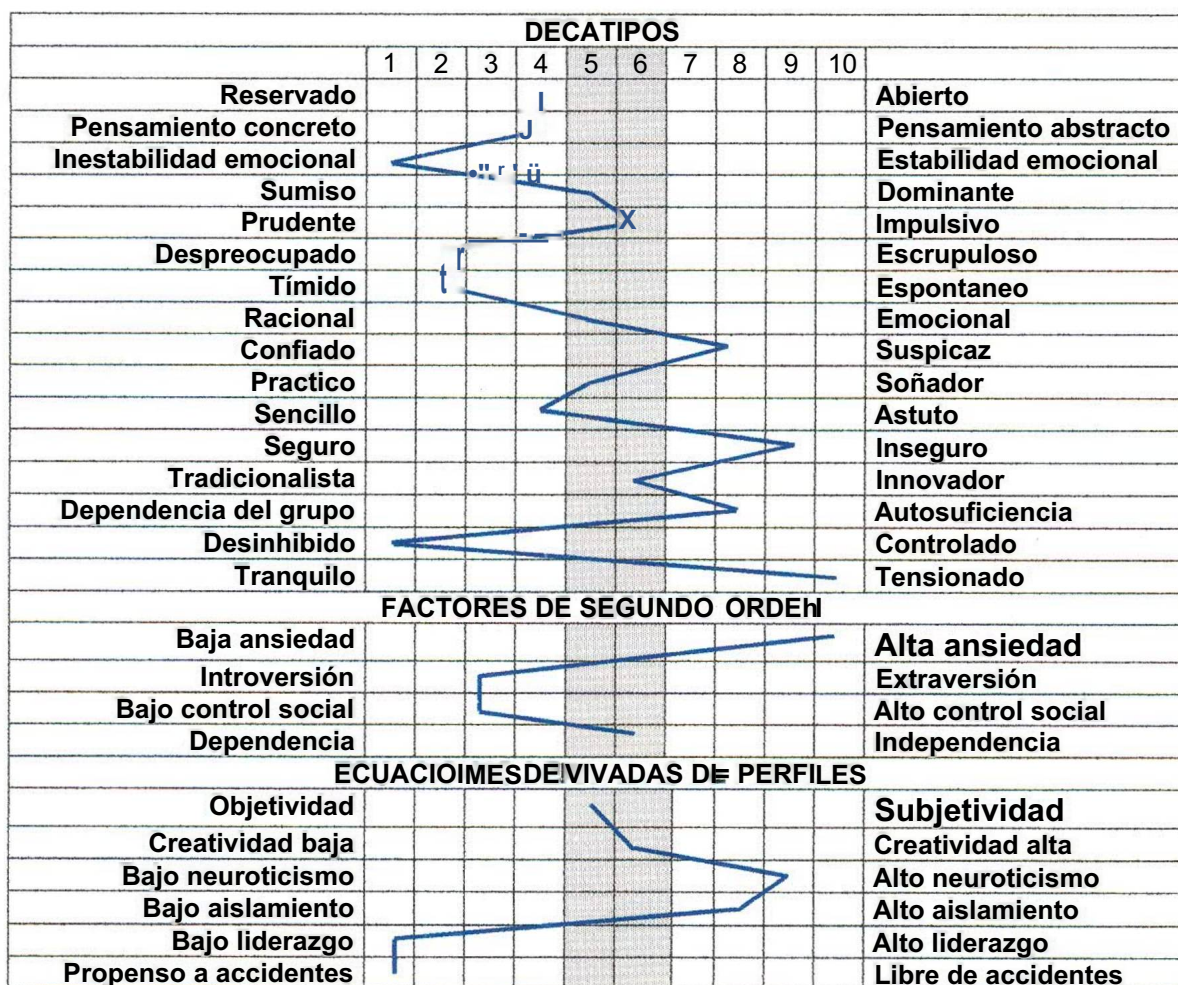


Figura 2. Psicograma: perfil del grupo de soldados Adaptados.

Forma A ■ Varones, Adultos, 4º-6º. bto, CoL

111 DISTORSION: [HF] Algo Distorsic 22-Jul-99

Nombre^ "ASAPTJDÓS" EDAD: Q8

untajes

Erectos		Decatip 1234567890		
11	RESERVADO	A 4	<---	ABIERTO
6	PENSAMIENTO CONCRETO	B 4	<---	PENSAMIENTO ABSTRACTO
14	NESTABIUDAD EMOCIONAL	C 1	<IC	ESTABILIDAD EMOCIONAL
13	SUMISO	E 5	<---	DOMINANTE
16	PRUDENTE	F 6	<---	IMPULSIVO
13	DESPREOCUPADO	G 2	<-IC	ESCRUPULOSO
15	TIMIDO	H 2	<---	ESPONTANEO
9	RACIONAL	I 6	<---	EMOCIONAL
11	CONFIADO	L 8	<---	SUSPICAZ
11	PRACTICO	M 5	<---	SONADOR
10	SENCILLO	N 4	<---	ASTUTO
11	SEGURO	O 9	-----/O	INSEGURO
10	T R ADICIONAUSTA	Q1 5~	----->	INNOVADOR
10	DEPENDENCIA DEL GRUPO	S2 8	----->	AUTOSUFICIENCIA
12	DESINHIBIDO	Q3 1	<-	CONTROLADO
14	TRANQUILO	Q4 10	-----40	TENSIONADO

(1C,= INDICADOR CLINICO) -

FACTORES DE SEGUNDO ORDEN

BAJA ANSIEDAD	10-----	IC>	ALTA ANSIEDAD
INTROVERSION	3 <---		EXTRAVERSION
BAJO CONTROL SOCIAL	3 <---		ALTO CONTROL SOCIAL
DEPENDENCIA	6 <-----		INDEPENDENCIA

ECUACIONES DERIVADAS DE PERFILES

OBJETIVIDAD	5 <---		SUBJETIVIDAD
CREATIVIDAD BAJA	6 <---		CREATIVIDAD ALTA
BAJO NEUROTICISMO	9 -----	ic>	ALTO NEUROTICISMO
BAJO AISLAMIENTO	8 -----	IC>	ALTO AISLAMIENTO
BAJO LIDERAZGO	1 <-		ALTO LIDERAZGO
PROPENSO A ACCIDENTES	1 <-		UBRE ACCIDENTES

Figura 3. Formato de sistematización de la prueba para el grupo de Adaptados.

Para la presentación de los resultados se considera la correlación entre factores según cada área (Ver Tabla 10. Correlación de los factores del 16 PF según las áreas).

Tabla 10. Correlación de los factores del 16 PF según las áreas.

Area	Factores
Intelectual	A' B+ F+ I' M+ O''
Social	A+· E+· H+· L+· N+· Q <sub>2+</sub> · Q <sub>3+</sub> ·
Emocional	C+· I+· O+· QZ'
Normas y Valores	B+' G+' N+' O+' Q' Q <sub>2</sub> '·

### **Interpretación Perfil Sujetos Adaptados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos por el grupo de individuos Adaptados a partir de cada una de las áreas establecidas para la interpretación de la prueba de la personalidad de R. B. Cattell, Sixteen Personality Factor Questionnaire - 16PF.

#### **Area Intelectual**

Individuos que tienden a ser inexpresivos en el plano afectivo. Presentan dificultades en la resolución de conflictos, así como en su capacidad de organización. Son enérgicos, de fácil desenvolvimiento social, simpatizantes y siempre dispuestos a realizar actividades que les sean propuestas o que bien a su consideración sean adecuadas. Sin embargo, en la puesta en marcha se manifiestan reticentes, extremadamente cautos e inseguros. Se guían más por el juicio que por sus emociones. Son poco convencionales, centrados en sí mismos, y en la ejecución y puesta en marcha de manera práctica de los sucesos, partiendo siempre de la interpretación literal de las instrucciones dadas. Existe un estado de preocupación latente, al igual que la tendencia a desanimarse y entristecerse ante la ejecución no óptima de sus tareas, lo cual se manifiesta mediante la tendencia a la ansiedad. Dentro del grupo no se sienten aceptados, ni con libertad a actuar. Se limitan al cumplimiento de tareas para favorecer su permanencia dentro de la institución.

Esto se observa con mayor claridad en la Figura 4. La cual presenta los diversos factores que se correlacionan para conformar el área intelectual, a partir del decatipo obtenido en cada uno de estos.

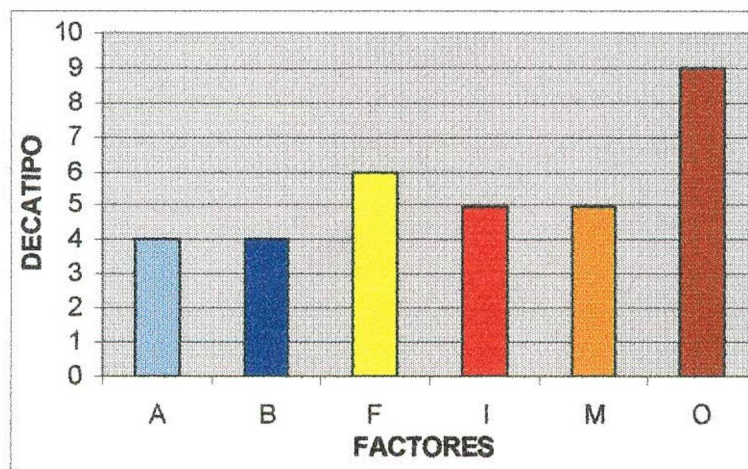


Figura 4. Factores Area intelectual para el grupo de Adaptados.

Como se observa en la Figura 4, existe una varianza respecto a la media, cuyo valor esta comprendido entre 5 y 6. Los factores A, B, I y M, se ubican por debajo de la media, asumiendo un valor de A', B', I\* y IVT. El factor F, se encuentra dentro de la media, tendiendo a asumir un valor de F+. El factor O, presenta una varianza significativa respecto a la media, asumiendo un valor de O+. Este valor que asume el factor O, denota un alto grado de inseguridad fuera de los parámetros de la normalidad, figurando como un indicador clínico. Ello corrobora el alto grado de incidencia que ejerce la institución, sobre el desenvolvimiento de los individuos, llegando como en este caso a generar ansiedad la cual se afianza en la inseguridad en la toma y puesta en marcha de acciones y decisiones.

### **Area Social**

Presentan dificultades en la resolución de conflictos así como en su capacidad de organización. Son sumisos y complacientes en la ejecución de sus acciones. Son tímidos y retraídos, prefiriendo mantenerse al margen de la

actividad social. Pueden presentar sentimientos de inferioridad. Sin embargo, intentan mantenerse sin inhibiciones, con el fin de garantizar la aceptación necesaria que les facilite su permanencia. Son despreocupados del grupo, prefieren mantenerse al margen del trabajo grupal. Se consideran a si mismos como autosuficientes, manifestando corrientemente sentimientos de irritación, al sentir la presión e influencia del grupo. Estos sujetos no se preocupan por ceñirse a las normas o exigencias sociales, simplemente buscan su complacencia y bienestar, la cual se garantizan mediante el desarrollo literal de las actividades propuestas. Se observa sin embargo, que durante el último periodo de vinculación con la institución, al sentirse próximos a la desvinculación con esta, manifiestan su despreocupación y desinterés, asumiendo una actitud de rechazo e irrespeto.

Esto se observa en la Figura 5. En la cual se correlacionan los diversos factores que la conforman a partir de los decatipos obtenidos.

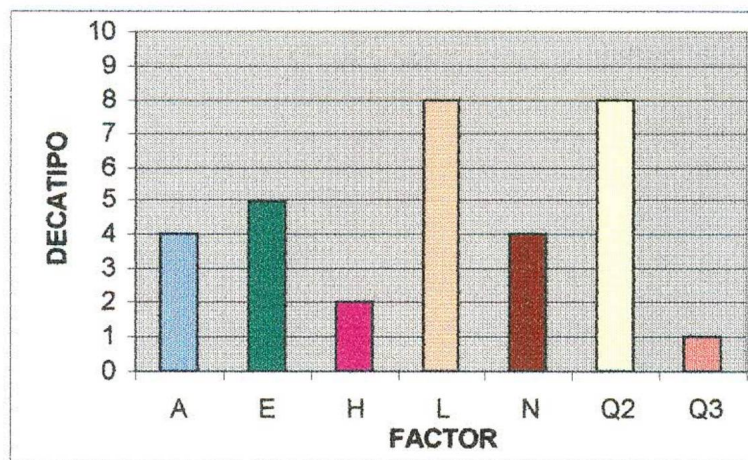


Figura 5. Factores Area Social para el grupo de Adaptados.

En la Figura 5, se observa la varianza por debajo de la media, de los factores A, E, H, N, y Q<sub>3</sub>. Asumiendo estos un valor de A', E', H', N', y Q<sub>3</sub>". El factor H, denota un alto grado de timidez, el cual se refleja como inhibición. Es importante considerar que dadas las características presentes en este grupo,

los sujetos no tienden a mostrar esta situación, llegando a pasar por dependientes e inseguros. Este hecho se sustenta en el factor  $Q_3'$ , el cual denota individuos con bajo control sobre sí mismos, actitud que puede ser considerada por los superiores como arbitrariedad e impaciencia. Los factores L y  $Q_2$ , se ubican por encima de la media, por lo cual asumen un valor de  $L^+$  y  $Q_2^+$ . Estos hacen referencia al grado de desconfianza en torno al grupo generado entre los individuos. Expresan además la tendencia a la autosuficiencia e independencia del grupo. Con estos factores se observa el bajo grado de integración generado por la institución hacia sus miembros.

### Area Emocional

Son emocionalmente inestables, presentan poca tolerancia a la frustración. Cuando las condiciones no son satisfactorias se muestran volubles, tendiendo a evadir responsabilidades. Se demuestran en grado preocupante bastante tensos, excitables, intranquilos e impacientes frente a su condición actual, haciéndose manifiesto mediante sentimientos de irritabilidad.

Como se observa en la Figura 6. Las tendencias por parte de los individuos en el área emocional, resultan bastante significativas siendo éstas en los puntos extremos. Es importante tener presente esta área, dada su alta incidencia sobre las demás.

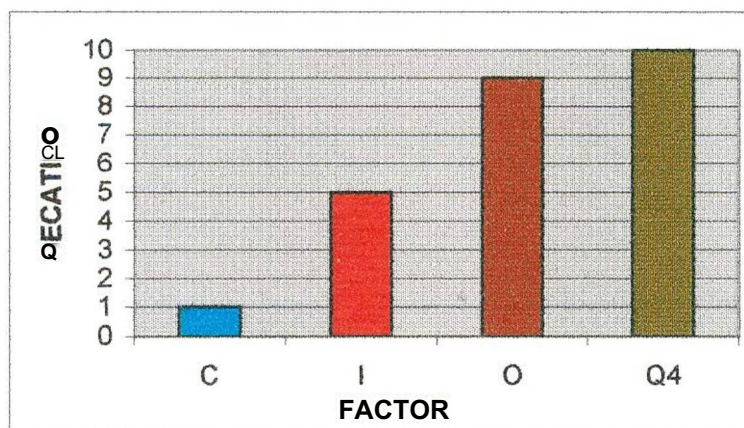


Figura 6. Factores Area Emocional para el grupo de Adaptados.



Los valores que asumen los factores que se correlacionan para conformar el área intelectual se encuentran con una varianza significativa en torno a la media. Los factores C y I, se ubican por debajo de la media asumiendo un valor de  $C'$  y  $I'$ . El factor  $C'$ , hace referencia a la baja estabilidad emocional por parte de los sujetos. Como se mencionó con anterioridad, este hecho está afectando significativamente a los individuos, los cuales manifiestan un alto grado de ansiedad, irritabilidad e inseguridad en el quehacer de sus tareas. Alterando significativamente su óptimo desempeño y total adaptación institucional. Esto se corrobora mediante los factores O y  $Q_4$ . Los cuales se ubican por debajo de la media asumiendo un valor de  $O'$  y  $Q_4'$ . Estos factores se refieren al estado de inseguridad e intranquilidad permanente entre los sujetos, respecto al desarrollo de las actividades diarias; repercutiendo en su desenvolvimiento social, adaptación a los grupos y a la institución.

### **Area de Normas y valores**

Se les dificulta la resolución de conflictos así como su capacidad de organización. Suelen ser negligentes para las tareas sociales, demostrándose en ocasiones un tanto inmaduros ante la manera de afrontación frente a las diversas situaciones. Presentan poca independencia en sus gustos, continuamente buscando el apoyo social que les permita afianzar dicha situación. Suelen inquirir en torno a lo estipulado, llegando en ocasiones a dudar e ignorarlo. Dada su situación dentro de la institución, tienden a la autosuficiencia, al considerar el medio y sus variables amenazantes, sin embargo afrontan la necesidad de contar con el apoyo grupal.

Para comprender con mayor claridad esta área, se observa la Figura 7. En la cual se presenta la correlación correspondiente a cada factor a partir del decatipo.

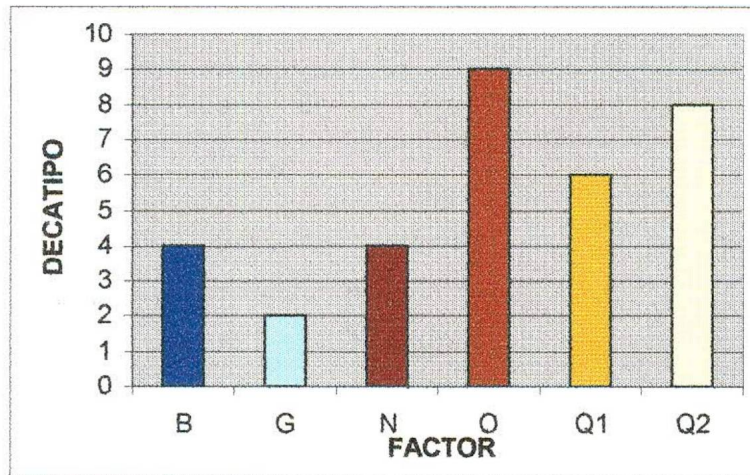


Figura 7. Factores Area de Normas y Valores para el grupo de Adaptados

En la Figura 7, se observa la varianza por debajo de la media de los factores B, G, y N; asumiendo estos un valor de B', G', y N'. El factor G" hace referencia al bajo de grado de preocupación hacia el entorno por parte de los individuos. Este hecho incide principalmente durante el último período de los individuos dentro de la institución, el cual se caracteriza por el desacato y desconocimiento de la autoridad. Se observa además la varianza por encima de la media de los factores O, Q-i y Q<sub>2</sub>; asumiendo estos un valor de O<sup>+</sup>, Qi<sup>+</sup> y Q<sub>2</sub><sup>+</sup>. Estos factores hacen referencia al sentido innovador por parte del individuo, este se observa con mayor claridad en el poco apego a la normatividad que caracteriza la conducta de estos sujetos.

Este perfil estructurado a partir de cuatro áreas, considera el desenvolvimiento de los sujetos Adaptados, dentro del medio actual en donde se encuentran.

En términos generales, se hace referencia a sujetos que dada su mayor capacidad de desenvolvimiento social, buscan de alguna manera autoregularse con miras a garantizarse a sí mismos una aparente estabilidad. Se observa que aun cuando pertenecen al denominado grupo de "Adaptados", manifiestan su rechazo a la autoridad. Esto implica que la manera por medio de la cual la

institución se integra con los sujetos no es la más adecuada, puesto que se limita a un plano superficial de asimilación de roles, desconociendo la esencia misma del proceso de identificación que parte del sentido de pertenencia institucional demostrado por los individuos. Este inadecuado proceso de integración sujeto - institución, se evidencia como un proceso latente caracterizado por un sentimiento continuo de tensión e inseguridad, por lo tanto no es de extrañar que los sujetos que se aproximan a la culminación de su servicio militar se desinhiban, mediante actitudes de rechazo y desacato a la autoridad.

Se presenta a continuación la posición de quienes no se han adaptado a la institución. Incluyendo los siguientes aspectos:

1. Psicograma : Perfil del grupo de soldados no adaptados.
2. Perfil del grupo de soldados no adaptados
3. Interpretación del perfil.

Psicograma: Perfil del grupo de soldados no adaptados

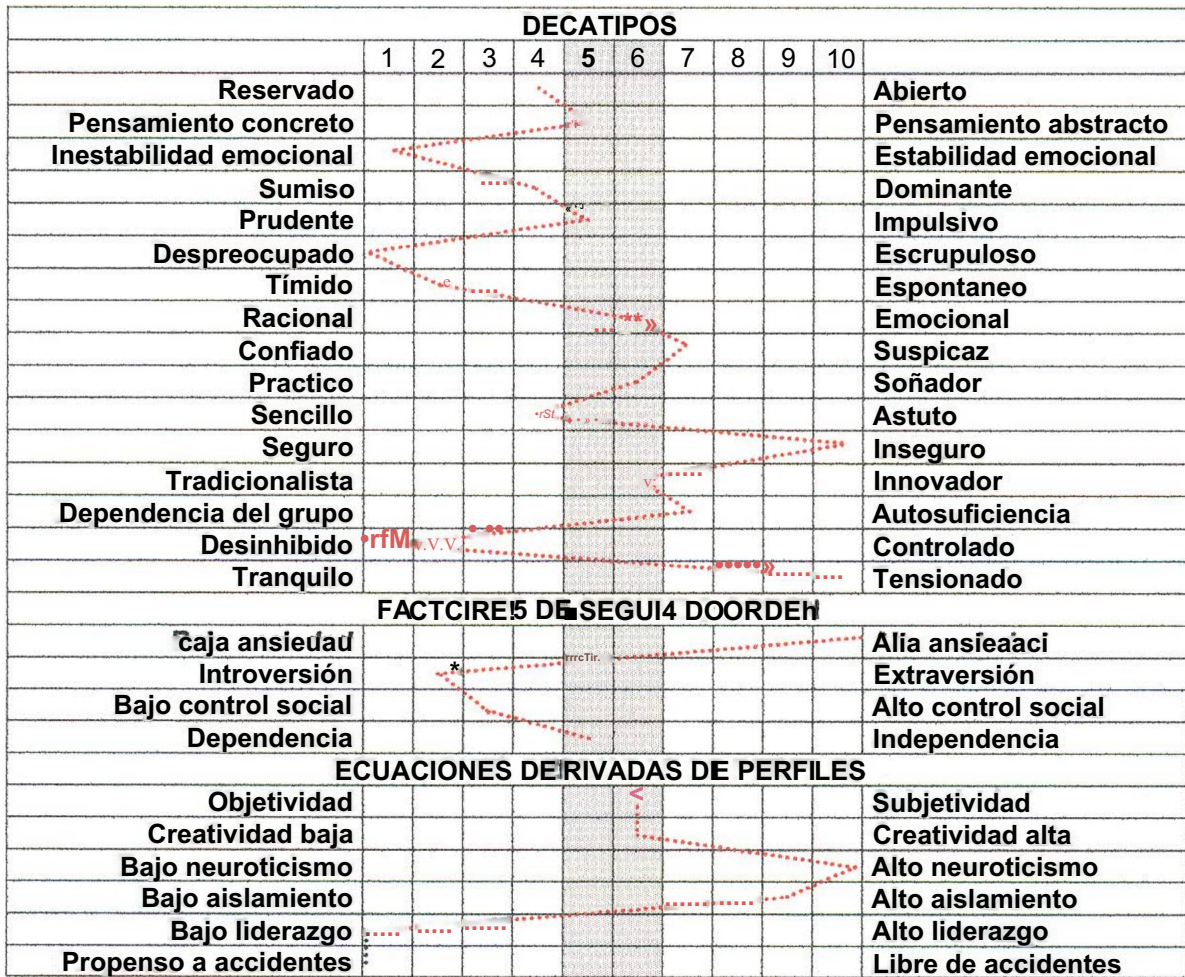


Figura 8. Psicograma: perfil del grupo de soldados No Adaptados,

Forma A - Varones, Adultos, 4° -6°. bto, Coi  
**11** : Algo Distorsio  
 DISTORSION: **10** : Algo Distorsio  
 22-Jul-99

Nombre: **NO ADAPTADOS** EDAD: **75~**

Puntajes Directos		DecatiRI 2 3 4 5 6 7 8 9 0		
11	RESERVADO	A 4	←	ABIERTO
7	PENSAMIENTO CONCRETO	B 5	←	PENSAMIENTO ABSTRACTO
12	INESTABILIDAD EMOCIONAL	C -1	<IC	ESTABIUDAD EMOCIONAL
12	SUMISO	E 4	←	DOMINANTE
14	PRUDENTE	F 5	←	IMPULSIVO
11	DESPREOCUPADO	G 0	<IC	ESCRUPULOSO
13	TIMIDO	H 2	←	ESPONTANEO
11	RACIONAL	I 6	→	EMOCIONAL
10	CONFIADO	~L-y~	→	SUSPICAZ
13	PRACTICO	M 6~	→	SONADOR
10	SENCILLO	N 1	←	ASTUTO
14	SEGURO	o id	-----IC>	INSEGURO
10	TRADICIONAUSTA	91 6	«M»	INNOVADOR
9	DEPENDENCIA DEL GRUPO	52 7~	----->	AUTOSUFICIENCIA
12	DESINHIBIDO	&3 r	<-	CONTROLADO
15	TRANQUILO	94 10	-----/C>	TENSIONADO

(LC. = INDICADOR CLINICO)

FACTORES DE SEGUNDO ORDEN

BAJA ANSIEDAD	11	-----IC>	ALTA ANSIEDAD
INTROVERSION	2	←	EXTRAVERSION
BAJO CONTROL SOCIAL	3	←	ALTO CONTROL SOCIAL
DEPENDENCIA	5	←	INDEPENDENCIA

ECUACIONES DERIVADAS DE PERFILES

OBJETIVIDAD	6	----->	SUBJETIVIDAD
CREATIVIDAD BAJA	6	----->	CREATIVIDAD ALTA
BAJO NEUROTICISMO	11	-----ic>	ALTO NEUROTICISMO
BAJO AISLAMIENTO	9	-----/C>	ALTO AISLAMIENTO
BAJO UDERAZGO	-1	<-	ALTO UDERAZGO
PROPENSO A ACCIDENTES	0	<-	UBRE ACCIDENTES

Figura 9. Formato de sistematización de la prueba para el grupo de No Adaptados.

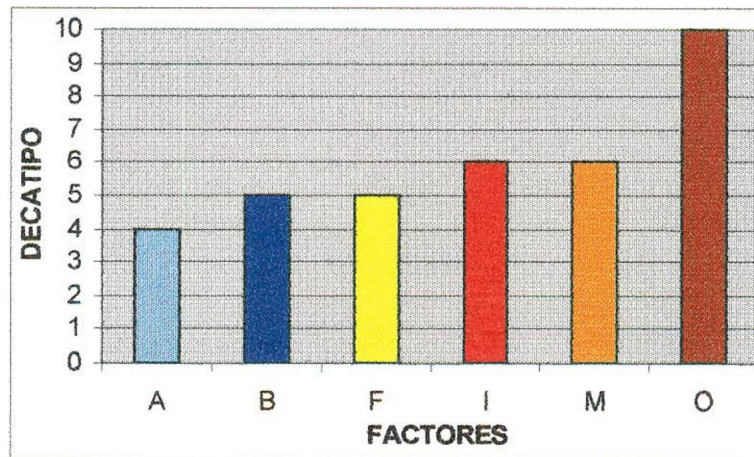
### **Interpretación Perfil Sujetos No Adaptados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos por el grupo de individuos No Adaptados a partir de cada una de las áreas establecidas para la interpretación de la prueba de la personalidad de R. B. Cattell, Sixteen Personality Factor Questionnaire - 16PF.

#### **Area Intelectual**

Individuos que tienden a ser inexpresivos en el plano afectivo, en el desarrollo de sus tareas. Tienden a presentar cierta dificultad en la resolución de sus conflictos, al igual que en su capacidad de organización. Se manifiestan bastante cautos, sobrios y previsivos en la toma de decisiones. En el desarrollo de las acciones se guían más por sus emociones que por sus juicios prácticos, lo cual los hace parece volubles e indefensos. Son poco convencionales, orientados más por el desarrollo creativo e imaginativo que por la realidad física. Tendientes a la individualidad, y en búsqueda del enriquecimiento dirigido hacia su intimidad. Presentan una tendencia a la ansiedad. Se manifiestan depresivos, inseguros, cohibidos ante la presión grupal.

Esto se observa de manera clara en la Figura 10. La cual presenta los diversos factores que se correlacionan para conformar el área intelectual, a partir del decatipo obtenido en cada uno de estos.



**Figura 10.** Factores Area Intelectual para el grupo de No Adaptados

Se observa la varianza por debajo de la media de los factores A, B y F; asumiendo un valor de A', B' y F. Estos factores hacen referencia a la tendencia de los individuos a desarrollar actividades de manera lógica, sin interesarse por el reconocimiento que estas puedan generar. De igual manera, no se interesan en estas, dado el poco interés institucional existente. Los factores I, M y O, que se ubican por encima de la media, adquiriendo un valor de I<sup>+</sup>, M<sup>+</sup> y O<sup>+</sup>. En el factor f, se observa la tendencia de los individuos a guiarse no por el juicio práctico, sino por sus emociones. Esta tendencia se soporta en el factor M<sup>+</sup>, el cual demuestra el sentido irrealista asumido por los individuos. Este hecho contradice la ideología institucional, dado que esta busca el desempeño práctico, sistemático y lógico de las acciones, lo cual al ser, involucrado con una carga emotiva, se entorpece. A esto se suma una marcada inseguridad por parte de los individuos, que se observa en el factor O<sup>+</sup>.

### **Area Social**

Individuos con tendencia a ser inexpresivos en la manifestación de sus emociones. Tienen a dejarse guiar por las determinaciones grupales, mostrándose dóciles y conformistas frente a la situación determinada por otros. Extremadamente tímidos, cautelosos, retraídos, permaneciendo al margen de las actividades, con el fin de evitar de esta manera alteraciones sobre sus esquemas y rutinas. Les cuesta trabajo la integración al grupo de trabajo, manifestándose desconfiados y ambiguos frente al entorno. Sin embargo, fácilmente se les satisface. Son temperamentamente independientes, aunque no dominantes en sus relaciones. Se consideran a sí mismos como desajustados del medio, por eso, el seguir las normas no es una prioridad para ellos, por lo cual actúan haciendo caso omiso de las indicaciones.

La correlación de los factores correspondientes a esta área, se observan en la Figura 11. Se presenta cada factor a partir del decatipo correspondiente.

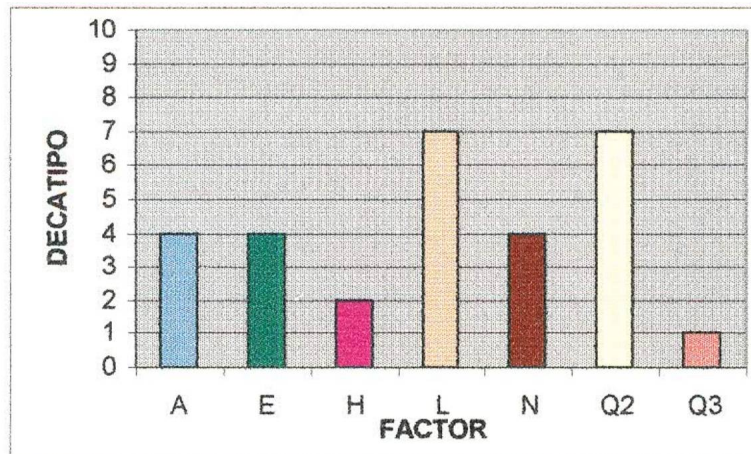


Figura 11. Factores Area Social para el grupo de No Adaptados

Como se observa en la figura, los factores A, E, H, N y Q<sub>3</sub>, se ubican por debajo de la media, por lo cual asumen un valor de A, E', H', N' y Q<sub>3</sub>'. El factor IT, denota el alto grado de timidez por parte de los individuos, ello incide sobre su desenvolvimiento social dentro de la institución. A este hecho se agrega la actitud de despreocupación hacia el entorno, esto se refleja en el factor Q<. Teniendo en cuenta el sentido de autosuficiencia por parte de los individuos, factor Q<sub>2</sub><sup>+</sup>, y el desarrollo institucional orientado hacia la dirección e imposición de la normatividad, resulta difícil para este grupo de individuos desenvolverse acorde con los lineamientos estipulados.

### **Area emocional**

Son dóciles, conformistas y dependientes de los demás, tienden a dejarse afectar fácilmente, idealizan constantemente las situaciones, poco paciente y tendiente a depender del grupo. Son depresivos, fácilmente se dan por vencidos, e inhibidos dentro del grupo. Se manifiestan tensos, intranquilos, irritables e impacientes. Poseen una pobre visión dentro del grupo al grado de cohesión, del orden y del mando, por lo cual se les dificulta ceñirse a éste. El grado de frustración que afronta este grupo surge del deseo de enriquecimiento personal e intelectual no conseguido dentro de la institución.



Esto se observa en la figura 12, en la cual se presentan los factores que se correlacionan para esta área, y los decatipos obtenidos en cada factor.

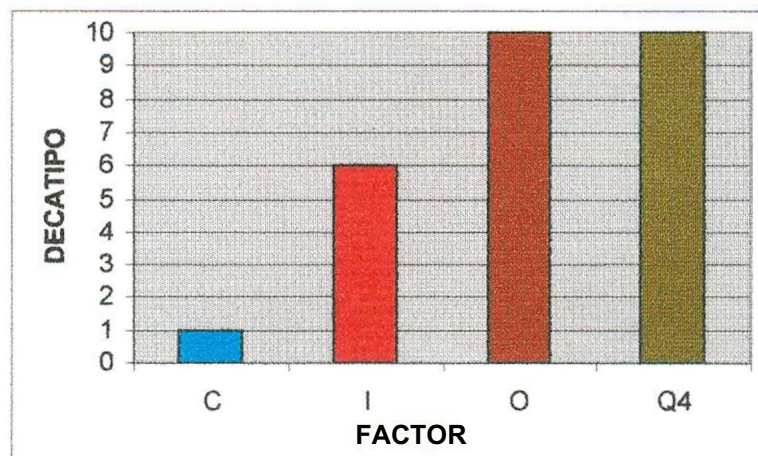


Figura 12. Factores Area Emocional para el grupo de No Adaptados

Como se observa en la figura, el factor C se ubica por debajo de la media poblacional; asumiendo un valor de  $C^-$ . Este factor representa el grado de inestabilidad emocional existente entre este grupo de individuos. Como se observa en la figura, este es realmente bajo, por lo cual se puede hablar de un grupo de individuos que se afectan fácilmente por el entorno en que se encuentran, y se hace manifiesto mediante irritabilidad, tensión, ansiedad e insatisfacción. Los factores I, O y  $Q_4^+$ , se ubican por encima de la media; asumiendo un valor de  $I^+$ ,  $O^+$  y  $Q_4^+$ . El factor  $O^+$  se refiere al alto grado de inseguridad manifiesto por parte de los individuos, esto repercute en la ejecución de sus tareas. Adicional a este hecho, está el alto grado de intranquilidad expresado por los individuos. Estas últimas condiciones inciden sobre un sano proceso de adaptación al entorno institucional.

### **Area de normas v valores**

Tienden a comprender rápida y fácilmente los requisitos del medio, sin embargo, dada su falta de interés, son inestables en sus propósitos llegando a dejar las acciones sin terminar. Son fácilmente recompensados, poseen un

cierto grado de espontaneidad, sin embargo resultan poco hábiles para la puesta en marcha o resolución de acciones, y prefieren no culminarlas. Esto se debe al grado de dependencia que tiene respecto al grupo, por eso prefieren no asumir retos que puedan llegar a exponerlos. Fácilmente se deprimen, asumiendo tendencias infantiles de inactividad. Se descontrolan con facilidad, dificultando aun más la culminación adecuada de las labores.. Poseen una pobre visión del grado de cohesión grupal, por lo cual tienden a desconocer el mando, guiándose por sus propias determinaciones.

En la figura 13, se presenta de manera gráfica los factores que se correlacionan en esta área, a partir de los decatipos obtenidos.

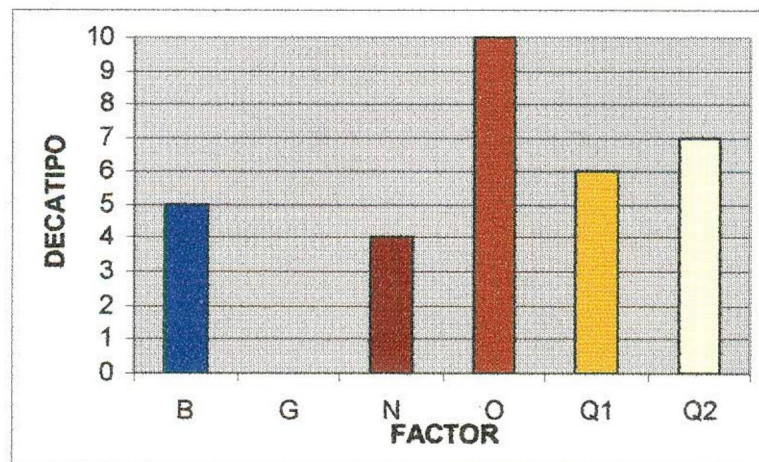


Figura 13. Factores Area de Normas y Valores para el grupo de No Adaptados

En la Figura 13 se observa, que los factores B, G y N, se ubican por debajo de la media, asumiendo un valor de B~, G y N. El factor G', con un decatipo de 0, presenta en grado preocupante el poco interés existente por parte de los individuos en relación con su cotidianidad. Este se evidencia en la falta de motivación hacia el desarrollo de tareas, así como el desinterés generalizado hacia la institución y todo lo que se relacione con esta. Este hecho se afecta aun más dado el sentido de autosuficiencia por parte de los individuos, el cual al no ser manejado adecuadamente ha generado un preocupante sentido de inseguridad, que se hace manifiesto en todos los

planos. Se evidencia además, el poco arraigo a la normatividad, que incide en un desarrollo no acorde a los parámetros institucionales, resultando entonces en los denominados "No adaptados".

Existe una diferenciación básica entre este segundo grupo, sujetos "No Adaptados", y el primero "sujetos Adaptados", en lo relativo al manejo de las emociones dadas por parte de cada grupo. Mientras que el primer grupo se demuestra más práctico y racional, el segundo se manifiesta como emocional y expresivo. Si se considera la naturaleza institucional, se determina que el carácter emotivo por parte de los sujetos vinculados resulta contraproducente para el proceso de condicionamiento, puesto que en lugar de asumir lo designado como medio rápido de bienestar, pone de manifiesto todas las emociones que le genera la situación en particular, valorándola desde diversas ópticas hasta llegar a determinar cual de ellas es la más favorable a partir de la carga emotiva que esta ofrezca. Por lo tanto, la no acatación de una orden o el desarrollo de ésta por fuera de los lineamientos establecidos, puede obedecer a que esta acción le generaba mayor gratificación que el mismo hecho de realizarla, aun cuando esto le traiga implicaciones desfavorables.

Para ofrecer con mayor claridad este contraste entre perfiles, se presenta mediante un psicograma, la superposición de uno respecto al otro, resaltando mediante este procedimiento gráfico diferencias al igual que similitudes existentes entre ambos perfiles. Posterior a la presentación gráfica, se presentan las principales diferencias existentes entre perfiles, así como las similitudes. Determinando la incidencia de dichos aspectos en el proceso de adaptación.

Psicograma: Perfil comparativo entre grupos.

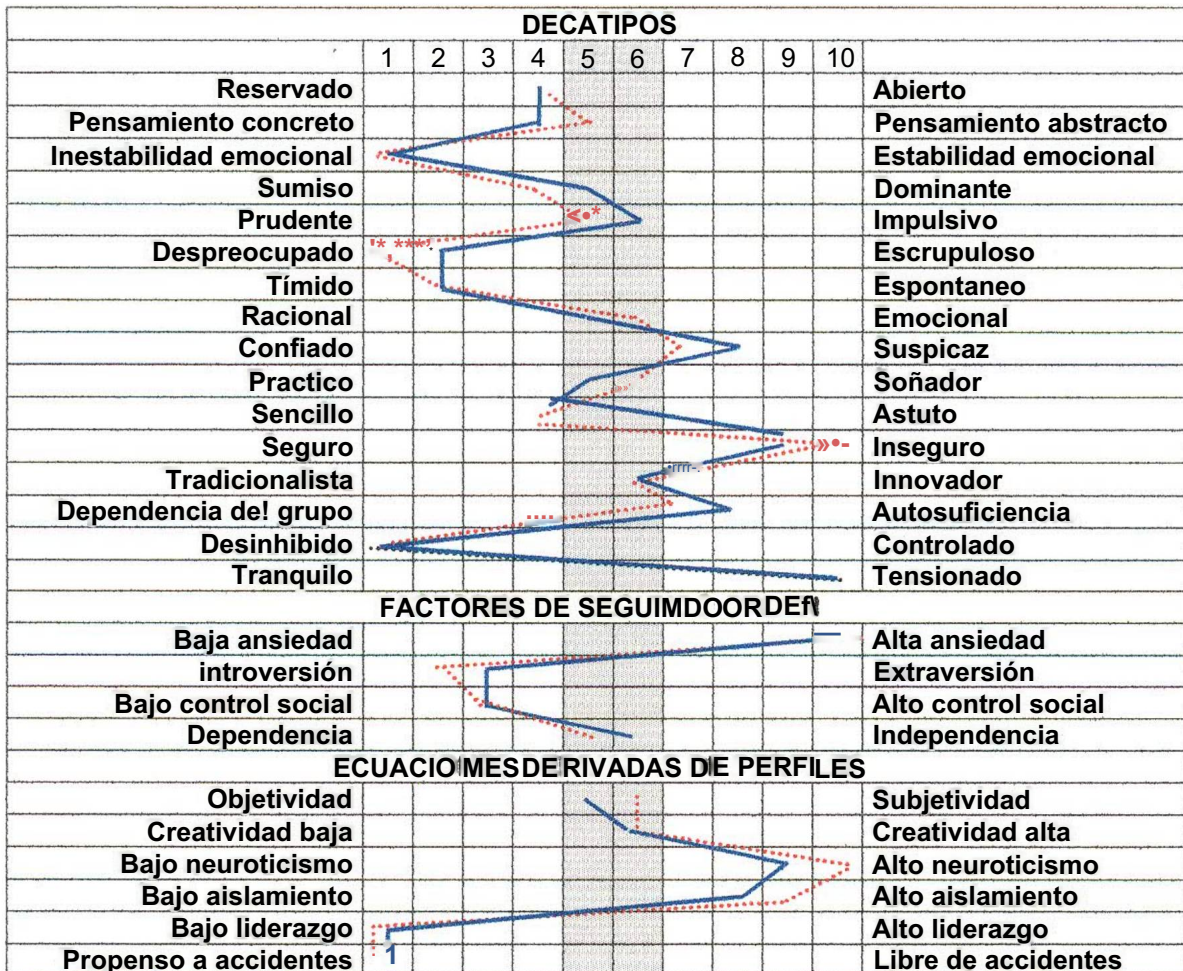


Figura 14. Psicograma: perfil comparativo entre grupos

Soldados adaptados -----

Soldados no adaptados .....

### **Comparación entre perfiles**

Con el fin de establecer las diferencias y características básicas entre los dos grupos, a partir de las cuatro áreas estructuradas en cada perfil, se presentan a continuación la comparación por área de cada grupo. De manera inmediata a la comparación cualitativa entre los perfiles, se incluye al final de cada área la figura que a modo de barras presenta los factores que la conforman, así como los resultados obtenidos a partir de los decatipos para cada uno de los grupos considerados.

A continuación se presentan los resultados obtenidos cada uno de los grupos de individuos, Adaptados y No Adaptados a partir de cada una de las áreas establecidas para la interpretación de la prueba de la personalidad de R. B. Cattell, Sixteen Personality Factor Questionnaire - 16PF.

#### **Area Intelectual**

Ambos grupos se manifiestan inexpresivos emocionalmente, siendo esta tendencia más evidente entre el grupo denominado como Adaptados, quienes poseen un carácter menos emotivo en la ejecución de sus tareas, involucrando en lo menor posible emociones que acorde con las creencias del individuo, así como lo estipulado dentro de la institución, pueden denotar debilidad por parte de él. Este grupo, tiende a buscar el sentido práctico de las tareas, de tal manera que la ejecución de estas sea lo más rápido y sencillo posible, facilitando de esta manera su permanencia dentro de la institución. Este sentido práctico desarrollado, les facilita una pronta puesta en marcha de diversas actividades, mostrando a los sujetos como enérgicos y creativos. Sin embargo, afrontan una dualidad emotiva, puesto que al reservar la manifestación de sus emociones llegan a exagerar generando sentimientos de frustración, los cuales se manifiestan mediante un estado de ansiedad permanente. Este grupo de sujetos, es bastante propenso a presentar cuadros depresivos como consecuencia de ansiedad acumulada; En contraste está el

segundo grupo, No Adaptados, el cual pese a ser emocionalmente inexpresivos, guían sus acciones más por sentido emotivo que por el juicio práctico. Esta manera de afrontar las diversas situaciones, los enfrenta con el modo de obrar característico por parte de la institución, a partir del cual el sujeto dentro de un grupo se desenvuelve guiado por la colectividad y no por su individualidad, teniendo como premisa que esta colectividad se guía según el obrar del comandante, quien genera entre sus subordinados los sentimientos que deben ser adoptados frente a cada situación, es decir, desde el punto de vista institucional el individuo obra acorde con las dinámicas grupales desconociendo las individuales. Esta dualidad por parte de este grupo de individuos, los hace propensos a la irritabilidad, inseguridad y bajos niveles de tolerancia. Situaciones que han generado entre los individuos reticencias en el momento de ejecutar las tareas, por ese motivo se les suele caracterizar como sujetos poco dinámicos.

De manera análoga al modo de afrontación hacia las tareas por parte de ambos grupos, el sentido práctico del primer grupo los hace buscar una relativa estabilidad dentro de su entorno, por lo cual pese a no ser imaginativos se muestran ansiosos por una óptima ejecución de las tareas; sin embargo, dada la carga emotiva y las implicaciones sobre el estado de los individuos que conforman el segundo grupo, estos tienden a ser despreocupados por la realidad física y su cotidianidad. Por lo cual simplemente no ejecutan las tareas, puesto que no perciben en estas ningún tipo de beneficio personal. Este hecho se apoya en el poco arraigo a la normatividad que los caracteriza.

Ambos grupos presentan dificultades en la resolución de conflictos, al igual que en su capacidad de organización inmediata ante las diversas actividades, presentándose en el momento de ejecución de las tareas la limitante literal de la orden dada, siendo esta situación más evidente entre el grupo de los Adaptados.

Se presenta en términos generales la tendencia al trabajo individualista por parte de los individuos. Los grupos que se crean dentro de la institución suelen ser de dos o tres individuos. Si se tiene en cuenta la cantidad de sujetos

que comparten su cotidianidad, esta cifra resulta poco significativa, siendo reflejo del poco contacto social que se establece entre la institución. Este hecho demuestra en gran medida la desvinculación institucional respecto a la situación social de sus miembros, limitándose únicamente a la ejecución y cumplimiento de tareas.

Finalmente, se presenta a continuación la Figura 15, la cual a modo comparativo presenta la situación para cada uno de los grupos en cuestión.

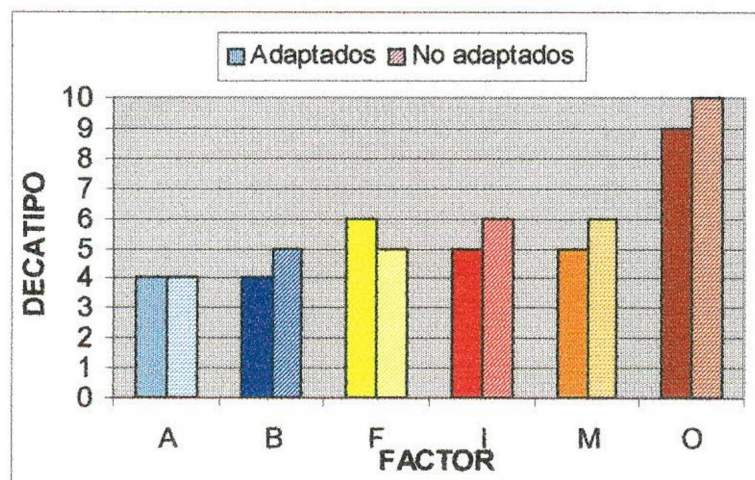


Figura 15. Comparación de los factores Area Intelectual para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.

Como se puede observar en la figura, la varianza de un grupo respecto a otro es de un grado por decatipo para los factores B, F, I, M y O. Esta situación hace que los valores asumidos por cada decatipo tiendan a lo negativo o hacia lo positivo. Se encuentra entonces que para el grupo de los Adaptados los factores asumen un valor de B', F<sup>+</sup>, I\*, M', y O<sup>+</sup>; para el grupo de los No Adaptados, los valores que asumen son de B', F, I<sup>+</sup>, M<sup>+</sup>, y O<sup>+</sup>. El factor A, no presenta varianza entre los grupos, asumiendo un valor de A'.

### **Area Social**

Ambos grupos manifiestan un sentido de autosuficiencia, siendo temperamentalmente independientes. No consideran la opinión del grupo. Tampoco buscan la dominancia dentro de éste. Sin embargo, este sentido de independencia es relativo, dado que se sienten rechazados de la unidad grupal. Esta situación que resulta ambivalente, pone de manifiesto la necesidad de los individuos de estar realmente integrados con el núcleo en el cual se desenvuelven.

Entre las diferencias más significativas se observa que el primer grupo busca el desarrollo de tareas, de tal manera que a la vez que consiguen la aceptación por parte de sus superiores, garantizan su permanencia de manera más afable dentro de la institución. De manera contraria, el carácter emotivo del segundo grupo hace que estos expresen sus emociones sin previa consideración sobre las posibles consecuencias. Esto se observa en la tendencia a la inactividad manifiesta por parte de éstos, la cual es considerada por los directivos como desinterés.

Ambos grupos demuestran un grado de satisfacción y complacencia fácil, factor que de ser aprovechado favorablemente por parte de la institución, resultaría en la adopción de ésta y sus ideologías entre los individuos. Sin embargo, el inadecuado manejo de este sentido de conformidad ha generado la tendencia general al rechazo a las normas. En el primer grupo, este hecho se evidencia con mayor claridad en el periodo próximo a la culminación de su servicio militar, periodo en el cual se presenta un marcado rechazo e irrespeto hacia los superiores. Entre el segundo grupo, este rechazo a la normatividad impuesta se manifiesta continuamente, dada su naturaleza emotiva, por lo cual se les excluye poco a poco de la cotidianidad de las tareas, llegando a imponerles castigos que tienden a buscar el óptimo desarrollo y desenvolvimiento por parte de los jóvenes.

En la Figura 16, se observa la diferenciación existente entre cada uno de los grupos, a partir de los factores que se correlacionan en esta área.



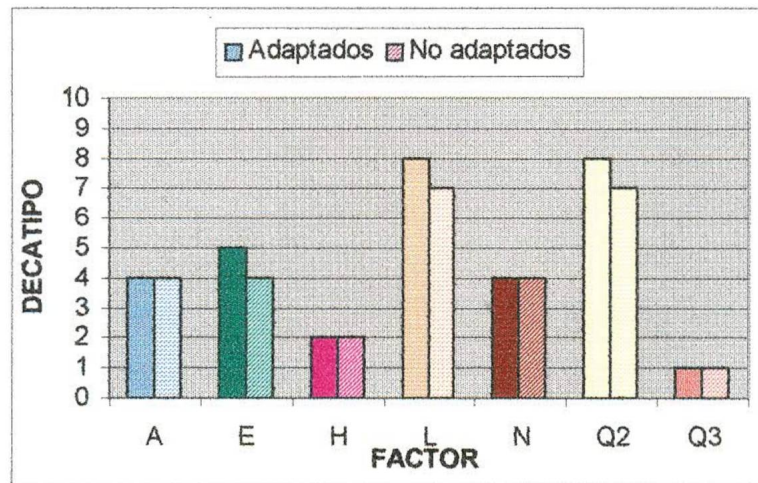


Figura 16. Comparación de los factores Area Social para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.

La figura presenta la varianza de un grupo respecto al otro, desde cada factor. Como se observa esta varia entre cada grupo, un grado respecto al decatipo para los factores E, L, y Q<sub>2</sub>. En el grupo de los Adaptados, los valores que asumen los factores son de E', L<sup>+</sup>, y Q<sub>2</sub><sup>+</sup>. Para el grupo de los No Adaptados los factores asumen un valor de E', L<sup>+</sup>, y Q<sub>2</sub><sup>+</sup>; valores que pese a tener el mismo valor bien sea negativo o positivo, presentan una varianza de un grado respecto a los del otro grupo, lo cual atenúa o acrecienta la manifestación de la conducta. En el caso de los factores A, H, N y Q3, no se presenta varianza alguna entre los grupos. Por lo cual se determina un comportamiento similar en torno a estos factores.

### **Area Emocional**

En grado significativo, los grupos se manifiestan emocional mente inestables, lo cual se observa mediante las conductas con que asumen su cotidianidad dentro del ámbito militar.

Esta situación se pone de manifiesto con una ansiedad latente; presentan poca tolerancia a la frustración, demostrándose volubles. Tienden a evadir responsabilidades. Esta situación se evidencia con mayor claridad entre el grupo de los No Adaptados, quienes dado su carácter emotivo, desconocen toda imposición autoritaria, por no ver en ésta, ningún tipo de beneficio personal que contribuya con su enriquecimiento y desarrollo como individuos. Es importante recordar que este grupo de individuos se guían no por su sentido práctico sino por el emotivo, el cual los hace tender a idealizar su situación dentro de la institución. Adoptando dicha idealización como la única posibilidad de desenvolvimiento dentro del entorno.

Ambos grupos se manifiestan tensos, excitables, intranquilos e irritables. Lo cual contribuye con la pobre visión del grado de cohesión del grupo que poseen, así como del orden y del mando. Esta tendencia es evidente entre el grupo de No Adaptados, quienes al dejarse guiar más por sus emociones que por su juicio práctico, tienden a poner de manifiesto su inconformidad en torno al grupo y la autoridad designada; mientras que el grupo de los Adaptados, pese a estar inconformes con su situación, al guiarse más por el juicio práctico, encaminan su actividad hacia el equilibrio y comodidad durante su permanencia a nivel institucional.

La comparación entre el comportamiento de los dos grupos, se presenta en la figura 17. La cual presenta los diversos factores que se correlacionan para conformar el área emocional a partir de los decatipos obtenidos por cada uno de los grupos.

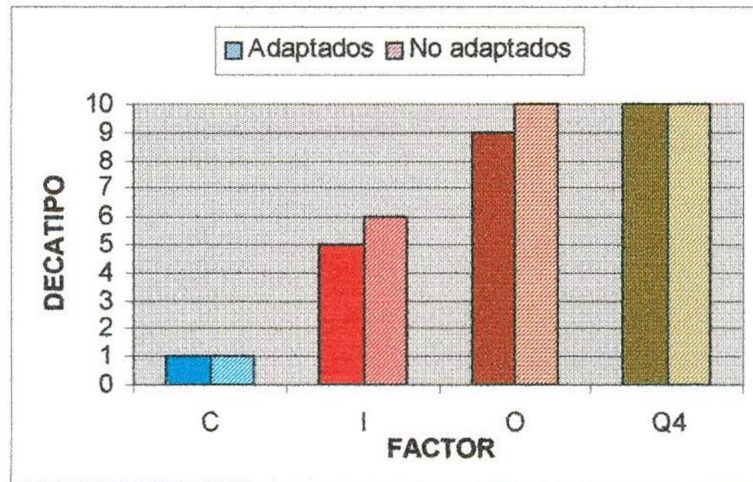


Figura 17. Comparación de los factores Area Emocional para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.

En la figura se presenta la varianza de los diversos factores, respecto a los decatipos obtenidos. Para los factores I y O, existe una varianza de un grado entre cada grupo. Para el caso de los Adaptados, los valores que asumen los factores son I' y O<sup>+</sup>; en el caso de los No Adaptados, los valores que asumen los factores son I<sup>+</sup> y O<sup>+</sup>. Para los factores C y Q4, no existe varianza entre los grupos. Los valores que asumen son de C- y Q<sub>4</sub><sup>+</sup>.

### **Area de normas v valores**

Son inestables en sus propósitos. Sus actividades son causales, es decir, se limitan a cumplir las acciones. Su negativa de sujeción a las normas les permite tener menos conflictos somáticos en situaciones de tensión. Son poco inclinados a moralizar y más bien a preguntarse por la vida en general, siendo más tolerantes con las molestias al cambio. No se manifiesta una apatía física, sino una inactividad generalizada poco adecuada. Se manifiesta una inconformidad respecto a la autoridad existente, marcada por la tendencia a ignorar y desconocer los parámetros institucionales. Esta última situación varia

entre cada grupo, dependiente de la forma de afrontación propia de cada uno de estos a partir de las áreas previamente consideradas.

Lo anterior se observa en la Figura 18, en la cual se presentan los factores correlacionados a partir de los decatipos para cada uno de los grupos.

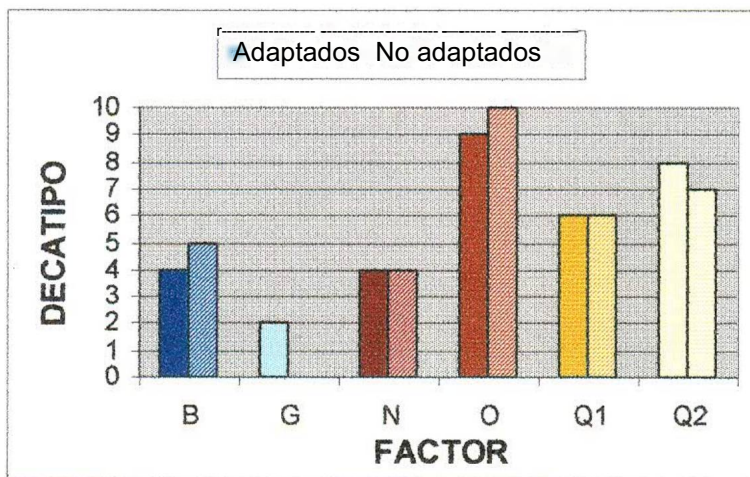


Figura 18. Comparación de los factores Area de Normas y Valores para los grupos de sujetos Adaptados y No Adaptados.

La figura presenta la varianza por grados en cada decatipo para los factores B, G, O y Q<sub>2</sub>. En el grupo de los Adaptados los valores que asumen estos factores son B', G', O<sup>+</sup> y Q<sub>2</sub><sup>+</sup>; y para el grupo de los No Adaptados son de B', G', O<sup>+</sup> y Q<sub>2</sub><sup>+</sup>; para los factores N y Qi, no se presenta varianza entre los dos grupos. Asumiendo un valor de N' y Q/.

## Discusión

Los resultados obtenidos en cada perfil determinan fallas frente al actual esquema institucional. Ello se evidencia dadas las inconsistencias manifiestas en el perfil, en particular en las áreas social, de normas y valores.

Retomando el concepto de adaptación social, refiriéndose a las modificaciones del comportamiento habitual de un individuo dirigidas a mantener las relaciones con el medio ambiente dentro de un nivel adecuado, se observa que no existe realmente esta posición de equilibrio, dado que en ambos grupos existen sentimientos de inconformidad así como actitudes de reticencia frente a quienes lideran el desarrollo institucional. Fenómeno que se observa con mayor claridad en el bajo grado de preocupación e interés frente a las normas.

El proceso de adaptación se desarrolla dentro de un grupo como un fenómeno colectivo; existiendo entre los participantes la necesidad latente de contar con el apoyo de los demás miembros que junto con ellos afrontan la situación. Frente a ello, se presenta la tendencia imitativa de acciones organizadas entre grupos anteriores, como un mecanismo inmediato de afrontación a la acción. Sin embargo, este sentido imitativo, guiado por la autonomía y la espontaneidad, se ve coartado por parte de quien lidera el proceso de comandar. Al respecto se debe considerar que el término comandar abarca desde las ideas y conceptos a seguir, hasta la orientación y ejecución de las tareas.

Esta ambigüedad que afronta el individuo, desarrollar por determinación propia y limitarse a lo estrictamente estipulado, suscita entre estos un alto grado de ansiedad al cual se aminora en el grupo de los sujetos Adaptados, dada su tendencia a afrontar las situaciones guiadas por el juicio práctico; se acrecienta entre los No Adaptados, por su naturaleza emotiva implicada en la resolución de conflictos, pese a que estos no son expresados abiertamente.

Desde la óptica de la psicología social, el individuo verdaderamente adaptado es aquel que ha logrado acomodar y generar dentro del entorno

psicofísico, sus propias tendencias. Los rasgos de mayor incidencia frente a este factor son los relativos a: Estabilidad e Inestabilidad emocional, Factor C, desde el cual se busca el equilibrio mediante manipulación colectiva consistente en ofrecer a la totalidad de los individuos condiciones tendientes a fomentar la autoestima.

Otra situación que resulta negativa entre ambos grupos es la de no manifestar estados emotivos. Pese a que el grupo de No Adaptados involucra sentimientos en la puesta en marcha de acciones, la tendencia por parte de estos individuos al igual que los sujetos Adaptados, de reservar cualquier manifestación física de los estados expresivos, les otorga una relativa estabilidad personal la cual se apoya mediante el desarrollo de acciones encaminadas a satisfacer las pretensiones por parte de los superiores. Sin embargo, esta situación les resulta ambivalente, puesto que su misma naturaleza evolutiva les exige la necesidad latente de manifestar por algún medio el conjunto de emociones; al centrarse únicamente en la satisfacción de los deseos de los superiores, desconocen esta necesidad, la cual pese a ser desconocida sigue desarrollándose, haciéndose manifiesta mediante ansiedad acumulada. Esta situación, resulta aún más perjudicial, si se considera además que entre el grupo de los sujetos No Adaptados, no existe una motivación interna que les oriente a trabajar en pro de facilitar su permanencia. Situación que se presenta entre el grupo de soldados Adaptados, como una orientación situacional al trabajo.

Esta inhibición de las emociones resulta contraproducente para el individuo realmente adaptado. Considerando el enfoque teórico al respecto, se encuentra que la adaptación parte de la integración de todas las dimensiones del sujeto, de manera tal que de presentarse un desequilibrio en alguna de estas no se altera únicamente esa dimensión, sino todas aquellas que con ella se interrelacionan.

Dada la necesidad de buscar ese equilibrio, los sujetos tienden a generar acciones que de alguna manera estabilicen esta situación. Mediante estas acciones desconocen e irrumpen en la dinámica sana de las otras dimensiones,

momento a partir del cual se presentan acciones que aparentemente no tienen una real justificación. Esta situación se percibe con mayor claridad entre los soldados bachilleres durante su último periodo dentro de la institución, aproximadamente durante los últimos dos meses previos a la culminación de su servicio militar, período en el cual el obrar tanto del grupo de soldados Adaptados como el de los No Adaptados, se caracteriza por la irrelevancia con que consideran a sus comandantes, mediante el desacato a las ordenes impuestas y el irrespeto a éstos.

Este modo de obrar característico del periodo final, denota que el actual esquema teórico institucional no involucra realmente las variables de los sujetos, de manera tal que logre una real identificación con la dinámica institucional. Al respecto es importante retomar la premisa teórica desde la óptica institucional, a partir de la cual se desconocen los factores psicológicos relativos a la personalidad del individuo, por no llegar a poseer éstos una verdadera significación en el proceso de aprehensión de respuestas y conductas anheladas. Como se determina mediante el análisis de ambos perfiles, el desconocimiento de las dimensiones de la personalidad obstruyen el normal proceso adaptativo del sujeto. Esto se refleja por una parte entre el grupo de soldados Adaptados como una desorganización del aparente desarrollo eficaz de sus actividades. Por otra parte entre el grupo designado como No Adaptados, como el no establecimiento de vínculos con la dinámica institucional desde el momento de ingreso. Ambas situaciones desencadenan la mala divulgación de la imagen y dinámica institucional entre nuevos grupos que ingresan a la institución, los cuales de antemano se han predispuesto al ámbito militar dado una serie de manifestaciones que como se mencionó antes resultan poco afables para la institución.

Este aspecto de la emotividad, que como se ha determinado es un constituyente clave en el proceso de adaptación debe ser evaluado desde la óptica militar, a partir de las características y necesidades propias de cada sujeto.

Como se observa en la sección resultados, no existe realmente una diferencia significativa entre los dos grupos designados a nivel institucional, esto puede deberse a que el actual esquema interno existente para la determinación de dichos grupos, carece de elementos necesarios a ser considerados en el proceso de adaptación; para complementar los instrumentos y procedimientos institucionales, se propone la ampliación de estos de tal forma que integren más aspectos desde la dinámica social de adaptación del individuo, en el momento de valoración.

Por último, considerando las principales fallas presentes entre ambos grupos, y teniendo en cuenta el enfoque de Allport a partir del cual se cuenta con un individuo verdaderamente involucrado con el proceso institucional a la vez que este incrementa y evoluciona su dinámica personal, se propone un perfil que se aproxima a la consideración de lo óptimo partiendo de ambos enfoques teóricos, para desarrollar con base en éste estrategias encaminadas a favorecer el proceso de adaptación al cambio afrontado por parte de los sujetos. Estas estrategias tienen como fundamentación estructural y teórica la teoría de los rasgos de Cattell a partir de la cual se desarrolla la personalidad.

Dado que el eje teórico institucional se centra en el reconocimiento e importancia del comandante, se plantea un enfoque en donde la acción de comandar parta de un grado de autonomía, involucramiento y reconocimiento de las habilidades de los sujetos, así como de las capacidades reales del comandante de ejercer el liderazgo teniendo como base la demostración de sus habilidades, y no la coacción de lo sujetos.

### **Propuesta del perfil**

A continuación se presenta el perfil ideal con el fin de facilitar el proceso de adaptación social al cual hacen frente los individuos, a partir de cada una de las áreas establecidas para la interpretación de la prueba de la personalidad de R. B. Cattell, Sixteen Personality Factor Questionnaire - 16PF.



### **Area Intelectual**

Individuos que presentan un equilibrio entre su plano afectivo y el emocional. Esta situación está sujeta al control práctico por parte del individuo en relación con la carga emocional involucrada. Para ello se proponen estrategias desde el enfoque de la psicología social, estas ofrecen desde la óptica empresarial la adecuación del sujeto. Se plantea el desarrollo de actividades tales como:

1. Jornadas de capacitación en temas como Autoestima, Liderazgo, Motivación, Evolución y Crecimiento Grupal. En las cuales se ofrece a los individuos la concepción teórica correspondiente a cada tema, con su posterior aplicación práctica bien sea por medio de una plenaria, dinámica o cineforo. Esta modalidad de capacitación se acoge a los planteamientos, principios y consideraciones de la técnica conocida como Seminario - Taller. Para garantizar una verdadera apropiación de las temáticas planteadas, se deben desarrollar al menos seis (6), a lo largo del período anual de vinculación institucional de los sujetos.
2. Conocimiento y Desarrollo Institucional. Paralelas a las capacitaciones encaminadas al crecimiento del individuo, la institución debe ofrecer jornadas orientadas a afianzar y contribuir con la imagen institucional. Estas pueden tener dos fuentes:
  - a. Quienes lideran el proceso pueden exponer los diversos manuales y esquemas que han sido establecidos para cada situación institucional. Consiste en difundir lo escrito, dado que este material suele no estar al alcance de todos los miembros. Esta aplicación cumple con dos propósitos: Primero, exponer lo relativo a la institución; y, segundo, establecer un nexo entre comandante y soldados, caracterizado por la cordialidad.
  - b. Puesta en marcha de jornadas institucionales. Consisten básicamente en jornadas desarrolladas por parte de los soldados a partir de las cuales determinado grupo se encarga de difundir entre otro grupo aspectos relevantes al óptimo funcionamiento organizacional, así como

fallas detectadas por parte de ellos y su correspondiente solución. Este proceso permite la identificación directa por parte de los individuos, la apropiación del esquema institucional al igual que las acciones encaminadas al fortalecimiento de las debilidades detectadas.

### **Area Social**

Individuos de naturaleza espontánea pero no impulsiva. Con un sentido de pertenencia grupal caracterizado por el necesario grado de autonomía y colaboración según las tareas propuestas. Poseen una óptima capacidad de resolución de problemas, al igual que facilidad organizativa.

Para facilitar este proceso se propone la asignación de tareas a los individuos, de tal manera que se les concede un grado de responsabilidad. Estas tareas deben cumplir con un propósito organizacional, sin llegar a limitarse a la ejecución de actividades rutinarias que pueden llegar a resultar inoficiosas y carentes de importancia.

Teniendo en cuenta además, que se busca contar con sujetos que sepan interrelacionarse entre sí, se deben fomentar actividades extra laborales que concedan el espacio social adecuado para fortalecer los vínculos. Este espacio también debe contar con la participación de los superiores a cargo, contribuyendo de esta manera al fomento de las relaciones entre los comandantes y su grupo a cargo.

### **Area Emocional**

Individuos emocionalmente estables, con facilidad de expresión de sus conflictos, lo cual les permite una afrontación madura del medio y sus exigencias. Esta área se trabaja en conjunto con la intelectual puesto que a partir de la interacción de estas se logra el equilibrio esperado entre emociones y juicios.

Para lograr el equilibrio necesario entre juicios y emociones, dadas las características institucionales, esta consecución de la estabilidad se obtiene mediante una mayor difusión de los actuales programas de psicología con los



que cuenta la institución. El desconocimiento de estos por parte de los jóvenes, ha significado la pérdida de un espacio de apoyo personal vital en este proceso de adaptación. De manera conjunta, la realización de conferencias relacionadas con programas de salud ocupacional, tanto para el grupo de soldados como para el del personal directivo, resulta benéfico. En éstas, se debe presentar de manera concreta y dinámica las temáticas que tienen mayor incidencia sobre la cotidianidad de los individuos, puesto que ellas afectan su normal desenvolvimiento dentro del entorno, puesto que en gran parte estas situaciones son mal asimiladas por los individuos, generando entre ellos inestabilidad y desequilibrios emocionales.

### **Area de Normas v Valores**

Se busca la verdadera interacción individuo - institución, la cual se obtiene mediante el sentido de identificación existente por parte de los soldados respecto a la dinámica institucional. Este proceso de interiorización de las normas institucionales, se observa en el desarrollo de las actividades propuestas bajo las áreas emotiva y social.

## Referencias

1. Allport, G. W. (1975). La personalidad: su configuración y desarrollo. Barcelona: Herder.
2. Amelang, M. (1991). Psicología diferencial e investigación de la personalidad. Barcelona: Herder.
3. Bandura, A. (1987). Teoría del aprendizaje social. Madrid: Espasa Calpe S.A.
4. Bandura, A. (1987). Pensamiento y Acción. Fundamentos sociales. Madrid: Martínez Roca
5. Bermudez Moreno, J. (1987). Psicología de la personalidad. Madrid: UNED.
6. Buss, D. y Cantor, N. (1989). Personality psvchology: recent trends and emerging directions. New York: Springer-Verlag.
7. Domjan M. y Burkhard B. (1990). Principios de aprendizaje y de conducta. Madrid: Debate.
8. Eysenck, H. J. (1982). Fundamentos biológicos de la personalidad. Barcelona: Fontanella.
9. Eysenck, H. J. (1987). Personalidad v diferencias individuales. Madrid. Pirámide.
10. Marcet Cabral, C. (1986). El estudio de la personalidad humana, teoría e investigaciones de W. Mischel. Barcelona: P.P.U. (Promociones y Publicaciones Universitarias)
- H.Pervin, L. A. (1979). Personalidad. Teoría, diagnóstico e investigación. Bilbao : Desclée de Brouwer.
12. Pervin, L. A. (1989). Personality: theory and research. New York: John Wiley & Sons.
13. Yates, J. F. (1990). Judgment and decisión making. New Jersey: Prentice Hall, cop.
14. Aiken, L. (1996). Tests Psicológicos v Evaluación. México. Prentice Hall, cop.
15. Belloch, A. (1995). Manual de psicopatología Vol 1 y 2. Me Graw Hill.

16. Collerette, P. (1988) la planificación del cambio. México. Trillas.
17. Dicaprio, N. (1994) Teorías de la personalidad. México. Me Graw Hill.
18. Freud, S. (1916 - 1938 {1845}) Obras Completas, Volumen 3. Ensayos VCVIII al CCIII. "Psicoanálisis de las Masas y análisis del yo" y "El porque de la guerra".
19. Meranji, A. (1994). Diccionario de Psicología, Tratados y manuales. México. Grijalbo.
20. Morgan, C. (1984). Breve introducción a la psicología. México. Me Graw Hill.
21. Myers, D. (1991). Psicología Social. Madrid. Editorial Médica Panamericana.
22. Sahakian, W. (1992). Historia de la Psicología. México. Trillas.
23. Salazar, J. (1995). Psicología Social. México. Trillas.
24. FFMM (1997). Perfil del Militar Colombiano 2010. Colombia. FFMM.
25. FFMM (1996). Código de Etica del Comportamiento Militar. Colombia. FFMM.
26. Adcock, C. (1959). A review of the 16PF Questfionaire. En Buros, O.K. (Ed.), The fifth mental measurement yearbook. New Jersey. Gryphon Press.
27. TEA. (1975). Cuestionario factorial de personalidad 16PF. Manual. Madrid. Tea Ediciones, S.A.

**Tabla de Anexos**

	<b>Pág. No.</b>
Anexo A. Psicograma o perfil de la personalidad basado en puntuaciones tomadas del inventario Psicológico de California .....	78

Anexo A

Psicograma o perfil de la personalidad basado en puntuaciones tomadas del inventario Psicológico de California.

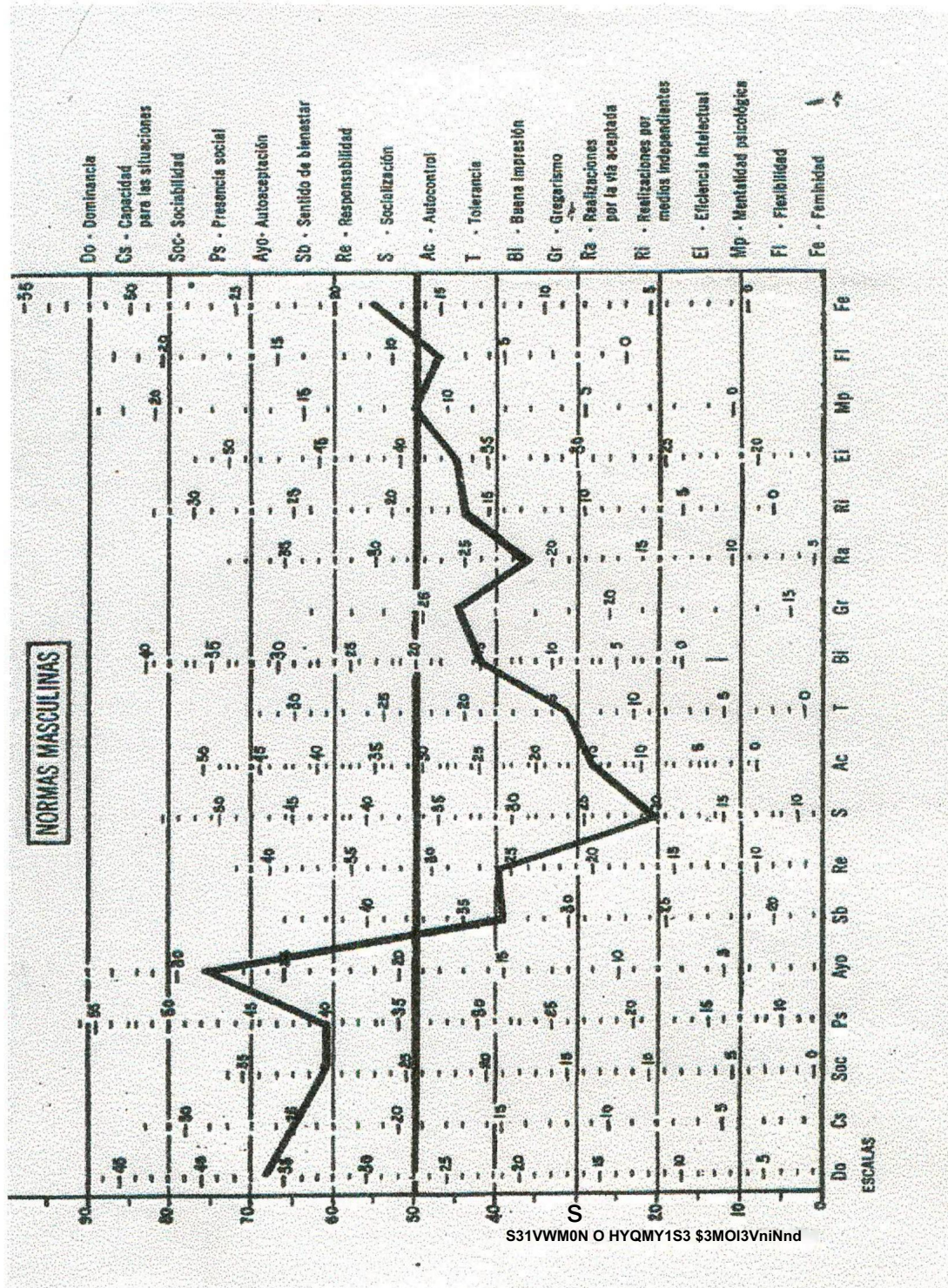


FIG. 14-5. Psicograma o perfil de la personalidad basado en puntuaciones tomadas del Inventario Psicológico de California. (Lazarus Personality and Adjustment. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1963; reproducido con permiso especial del Inventario Psicológico de California por Harrison G. Gough, Registrado, 1956. Publicado por la Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California.)

S31VWM0N O HYQMY1S3 \$3MOI3VniNnd