



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO BIG FIVE DE
PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE
HIDROCARBUROS DE LIMA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ
ORCID: 0000-0001-9899-9382

ASESOR

MAG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO
ORCID:0000-0002-7614-0814

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2021



CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

Referencia bibliográfica

Soncco Ramirez, W. Y. (2021). *Propiedades psicométricas del inventario Big Five de personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Walter Yury Soncco Ramirez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44719517
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9899-9382
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46196305
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7614-0814
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Víctor Hugo Villanueva Acosta
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	15594119
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Diego Ismael Valencia Pecho
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46196305
Datos de investigación	
Título de la investigación	Propiedades psicométricas del inventario Big Five de personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima
Línea de investigación institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado.
Línea de investigación del Programa	Psicometría
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Dr. Víctor Hugo Villanueva Acosta, quien lo preside, Mag. Silvana Graciela Varela Guevara, y Mag. Diego Ismael Valencia Pecho, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD
EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS DE LIMA**

Presentada por el Bachiller:

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR UNANIMIDAD

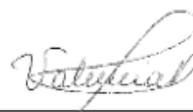
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los quince días del mes julio de 2021.



Dr. Víctor Hugo Villanueva Acosta
C. Ps. P. 4254
Presidente



Mag. Silvana Graciela Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Secretaria



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho
C. Ps. P. 24039
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Mag. Diego Ismael Valencia Pecho**, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada: "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS DE LIMA" del egresado WALTER YURY SONCCO RAMIREZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 05 de julio del 2021



Mag. Diego Ismael Valencia Pecho
D. N. I.: 46196305

DEDICATORIA

A mis padres, hermano, esposa
y a toda mi familia, por su apoyo
constante.

AGRADECIMIENTOS

A la vida por brindarme la dicha de poder compartir con mis seres queridos. Seguidamente agradezco a la Universidad Autónoma del Perú, por permitir lograr este objetivo. Asimismo, mi eterno reconocimiento y gratitud al docente Mag. Diego Ismael Valencia Pecho, quien con su apoyo, dedicación y consejos en todas las asesorías se pudo llegar a la meta. Por último, agradecer a todos los colaboradores por su participación en esta investigación.

ÍNDICE	4
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	16
1.3. Objetivos de la investigación general y específicos.....	18
1.4. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	21
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	28
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.....	46
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	49
3.2. Población y muestra.....	49
3.3. Hipótesis.....	52
3.4. Variables – Operacionalización.....	52
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	55
3.6. Procesamiento de los datos.....	59
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Validez de contenido.....	61
4.2. Índice de homogeneidad.....	62
4.3. Validez de constructo.....	66
4.4. Validez de criterio concurrente.....	70
4.5. Confiabilidad por consistencia interna	71
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	74
5.2. Conclusiones.....	78
5.3. Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Población de estudio según grado de instrucción
- Tabla 2 Características de la muestra según edad
- Tabla 3 Características de la muestra según tiempo de servicio
- Tabla 4 Operacionalización de la variable personalidad
- Tabla 5 Validez de contenido del Inventario Big Five de la Personalidad
- Tabla 6 Índice de homogeneidad del inventario Big Five de Personalidad en la dimensión extraversión
- Tabla 7 Índice de homogeneidad del inventario Big Five de Personalidad en la dimensión amabilidad
- Tabla 8 Índice de homogeneidad del inventario Big Five de Personalidad en la dimensión responsabilidad
- Tabla 9 Índice de homogeneidad del inventario Big Five de Personalidad en la dimensión neuroticismo
- Tabla10 Índice de homogeneidad del inventario Big Five de Personalidad en la dimensión apertura
- Tabla11 Prueba de KMO y Bartlett del Inventario Big Five de la Personalidad
- Tabla12 Factores extraídos del inventario Big Five de Personalidad
- Tabla13 Estructura factorial del inventario Big Five de Personalidad
- Tabla14 Correlación del inventario Big Five de Personalidad
- Tabla15 Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del inventario Big Five de Personalidad

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO BIG FIVE DE
PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE
HIDROCARBUROS DE LIMA**

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal analizar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad. Los participantes fueron 350 trabajadores cuyas edades fluctuaban entre 18 a 55 años. En cuanto a la validez de contenido, los ítems presentaron valores superiores a .85; por consiguiente, el inventario presenta validez de contenido. Así mismo, se obtuvo el índice de homogeneidad por medio del análisis ítem - test en donde se evidenció que los ítems 5,10,18,39 presentaron índices por debajo del criterio establecido (.20), siendo eliminados de la prueba. Respecto al análisis factorial confirmatorio se llegó a mantener la presencia de los cinco factores que explicaron el 68.784% de la varianza acumulada, en tal sentido el instrumento posee validez de constructo; referente a la validez de criterio, se empleó el EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory (1997); adaptado al Perú por Domínguez y Carreño (2018). Respecto a los hallazgos, se encontró una correlación positiva, media y significativa con las dimensiones extraversión ($\rho = .381$; $p < .01$), amabilidad ($\rho = .274$; $p < .01$), responsabilidad ($\rho = .334$; $p < .01$), apertura ($\rho = .233$; $p < .05$) y neuroticismo ($\rho = -.375$ $p < .01$); por otro lado se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach en las dimensiones: extraversión (.623), amabilidad (.751), responsabilidad (.679), neuroticismo (.624) y apertura (.756), donde todos los índices son aceptables.

Palabras clave: confiabilidad, validez, personalidad

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE BIG FIVE PERSONALITY
INVENTORY IN WORKERS OF A LIMA HYDROCARBON
COMPANY**

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of the study was to analyze the psychometric properties of the Big Five Personality Inventory. The participants were 350 workers whose ages ranged from 18 to 55 years. Regarding content validity, the items presented values higher than .85; therefore, the inventory has content validity. Likewise, the homogeneity index was obtained through the item-test analysis where it was shown that items 5,10,18,39 presented indices below the established criteria (.20), being eliminated from the test. Regarding the confirmatory factor analysis, the presence of the five factors that explained 68.784% of the accumulated variance was maintained, in this sense the instrument has construct validity; Regarding criterion validity, the EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory (1997) was used; adapted to Peru by Domínguez and Carreño (2018). Regarding the findings, a positive, medium and significant correlation was found with the dimensions extraversion ($\rho = .381$; $p < .01$), agreeableness ($\rho = .274$; $p < .01$), conscientiousness ($\rho = .334$; $p < .01$), openness ($\rho = .233$; $p < .05$) and neuroticism ($\rho = -.375$ $p < .01$); On the other hand, Cronbach's alpha coefficient was used in the dimensions: extraversion (.623), agreeableness (.751), conscientiousness (.679), neuroticism (.624) and openness (.756), where all the indices are acceptable.

Keywords: reliability, validity, personality.

**PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO GRANDE CINCO INVENTÁRIO DE
PERSONALIDADE EM TRABALHADORES DE UMA EMPRESA DE
HIDROCARBONETOS DE LIMA**

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O objetivo principal do estudo foi analisar as propriedades psicométricas do Big Five Personality Inventory. Os participantes foram 350 trabalhadores com idades entre 18 e 55 anos. Em relação à validade de conteúdo, os itens apresentaram valores superiores a 0,85; portanto, o inventário tem validade de conteúdo. Da mesma forma, o índice de homogeneidade foi obtido através da análise item-teste onde se evidenciou que os itens 5,10,18,39 apresentaram índices abaixo dos critérios estabelecidos (.20), sendo eliminados do teste. Em relação à análise fatorial confirmatória, manteve-se a presença dos cinco fatores que explicaram 68,784% da variância acumulada, neste sentido o instrumento possui validade de construto; Quanto à validade de critério, foi utilizado o EQ-I Bar On Emotional Quociente Inventory (1997); adaptado para o Peru por Domínguez e Carreño (2018). Em relação aos achados, foi encontrada uma correlação positiva, média e significativa com as dimensões extroversão ($\rho = .381$; $p < .01$), amabilidade ($\rho = .274$; $p < .01$), consciência ($\rho = .334$; $p < .01$), abertura ($\rho = .233$; $p < .05$) e neuroticismo ($\rho = -.375$ $p < .01$); Por outro lado, o coeficiente alfa de Cronbach foi utilizado nas dimensões: extroversão (0,623), amabilidade (0,751), consciência (0,679), neuroticismo (0,624) e abertura (0,756), onde todos os índices são aceitáveis .

Palavras-chave: confiabilidade, validade, personalidade.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la ciencia tiene una actuación muy relevante en la vida del ser humano. Asimismo, se debe de comprender la visión y orientación que presenta la ciencia en beneficio de la humanidad, otro punto muy importante es entender el dinamismo de la ciencia, ya que la ciencia es dinámica por naturaleza. Es por ello, que las teorías científicas evolucionan o de lo contrario quedan desfasadas; puesto que los fenómenos que intentan explicar se tornan cada vez más complejos, especialmente cuando se intenta abordar el aspecto psíquico y comportamental del ser humano; no obstante, un gran avance para poder describir y explicar estos fenómenos, es el estudio científico de la personalidad.

La personalidad es una variable, la cual es conceptualizada por diversos autores, siguiendo un determinado enfoque teórico; en donde existen orientaciones que comparten ciertos postulados; así como hay otros enfoques en los cuales difieren totalmente desde una perspectiva epistémica. El estudio de la personalidad hoy en día significa entender al ser humano en su forma de manifestar ideas, afectos y conductas en el proceso de adaptación al medio; es decir, explicar en que difieren y cómo se relacionan las personas con su entorno, pero también como se desenvuelven y afrontan las diversas situaciones que se dan en las respectivas áreas en donde se desarrollan, especialmente el área laboral, en otras palabras, la relación que establecen con el trabajo.

El trabajador en estos tiempos tiene que enfrentar situaciones muy complejas y agobiantes que afectan su salud física y mental; es decir fenómenos como el estrés al trabajo, el clima laboral, los accidentes, problemas económicos, familiares y sociales que afectan su desempeño laboral; en tal sentido, el estudio de la personalidad y sus dimensiones pueden predecir los resultados en una organización;

así como el comportamiento y el clima laboral. Es por ello, que la evaluación de la variable personalidad en las organizaciones es fundamental, básicamente por ese factor predictivo en la toma de decisiones, que puede ser muy beneficioso para la productividad de las empresas.

Por otro lado, las empresas han descuidado y no le dan la debida importancia al estudio de la personalidad; así mismo hay organizaciones donde no llegan a evaluar la personalidad; ya que solo se limitan a tener información acerca de conocimientos y cultura general; además existen otras empresas que renuncian a poder realizar los procesos de selección de personal; por la sencilla razón que no cuentan con métodos e instrumentos de evaluación adecuados y actualizados para poder realizar dicha evaluación.

Es fundamental hoy en día reaccionar frente a las necesidades que se producen en el contexto peruano, referente a la problemática que se exponen en las organizaciones y que deterioran el bienestar psicológico del empleado y la rentabilidad de una empresa; por ello, es de gran importancia elaborar un estudio con la finalidad de tener una prueba actualizada que permita medir el constructo personalidad en el contexto peruano. En tal sentido, se genera el objetivo de investigar las propiedades psicométricas del inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima y con este estudio poder aportar a la ciencia psicológica de nuestro país.

La investigación está estructurada por cinco capítulos en donde se detallan a continuación:

Capítulo I, respecto a esta sección se detalló lo concerniente al problema de investigación; es decir, se explicó de forma lógica la relación entre el problema propiamente dicho, las causas y las consecuencias del fenómeno a estudiar,

asimismo gracias al resultado de este análisis surgen las interrogantes del estudio y el para qué de la investigación; además se detalló la justificación y los inconvenientes que presentó del estudio.

Capítulo II, referente a este apartado, se sintetizó la verificación de la información existente, en relación al contenido del estudio, el cual se concretizó en la descripción de las investigaciones previas. Asimismo, en esta parte de la investigación se hizo referencia a las bases teóricas; es decir los postulados en los cuales se basa el Inventario Big Five de Personalidad.

Capítulo III, correspondiente a esta sección, se describió el conjunto de pasos lógicos centrados en la metodología de investigación, en donde se indicó el diseño y alcance que se ha empleado para el estudio; así como la descripción de los elementos de observación y el muestro utilizado. Cabe señalar que en esta sección también se indicaron las características psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad, las variables sociodemográficas y los procedimientos de permitieron recabar la evidencia empírica y tabulación de los datos.

Capítulo IV, respecto a esta sección se describieron los hallazgos del estudio que han sido obtenidos de la colecta y tratamiento de las observaciones del proceso cuantitativo, Cabe señalar que también se especificaron las características de la muestra estudiada.

Por último, en el capítulo V, se llegó a dilucidar la discusión científica tomando como punto de partida los objetivos formulados, las hipótesis planteadas y el marco teórico. También se detallaron las conclusiones a las cuales se llegó, luego de efectuar un análisis exhaustivo del estudio, asimismo se exhibieron las recomendaciones elaboradas por el investigador.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En estos tiempos, la personalidad se configura como una de las variables más estudiadas en el campo psicológico, según Allport (1974) la personalidad es un sistema dinámico que hace referencia a lo mental y físico; donde la adaptación del sujeto al entorno está determinada por su manera de pensar y sentir. Para Cattell (1972) la personalidad posee un carácter predictivo; es decir, permite adelantarse a la ocurrencia de un comportamiento; en donde el rasgo, es el atributo que facilita la ocurrencia de tal predicción. Para Eysenck (1990) la personalidad está formada por cuatro elementos: cognitivo, afectivo, conativo y somático; en donde la personalidad es la manifestación del carácter con una tendencia a la estabilidad y duración. Así mismo, Feist et al. (2013) conceptualizan la variable personalidad como una reunión de atributos con tendencia a variar y que forman la esencia del comportamiento de un individuo.

La psicología como ciencia ha contribuido a la comprensión del comportamiento humano y gracias a ello ha permitido el fortalecimiento y desarrollo de muchas organizaciones; es decir permite entender a través del estudio de la personalidad, como el trabajador enfrenta diferentes eventos que se dan en su ambiente de trabajo; ya que, al recabar datos acerca de su forma de ser o manera de comportarse, permite entender como esas características individuales de cada trabajador reaccionan frente a un entorno ya sea favorable o poco favorable (Mancisidor, 2017).

Para Bronw et al. (2019) refieren que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), anualmente reporta que más 2,1 millones de trabajadores pierden la vida producto de accidentes, enfermedades, excesiva carga laboral y un clima laboral toxico o negativo. Así mismo la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) señaló

que, en el año 2012, se registró la muerte de 12,6 millones de personas; en donde la causa principal fue laborar en ambientes insalubres; así como un entorno lleno de contaminación y mucho estrés; en tal sentido lo mencionado anteriormente se configura como un factor de riesgo psicosocial, además estos hechos contribuyen a la aparición de problemas de índole físico y mental.

En un estudio, realizado en el Perú por Mejía et al. (2015) en donde tenían como principal objetivo conocer con qué frecuencia se presentaban los accidentes y enfermedades laborales en las organizaciones peruanas, encontraron que entre los años 2010 a 2014 se presentaron 674 eventos negativos considerados como mortales, 54 596 incidentes catalogados como sucesos ocasionados de forma imprevista y 346 afecciones que se suscitaron en el ámbito laboral. Así mismo otro aspecto negativo en la relación trabajador y organización, es descrito por el Ministerio de Trabajo del Perú (2014) en donde manifiesta que el ausentismo laboral es un fenómeno que trae consigo gastos no necesarios y que repercuten de forma negativa en todo el personal generando un ambiente de trabajo inadecuado.

Por otro lado, Queipo y Useche (2002) señalaron, que el rendimiento de un trabajador es distinto, teniendo en cuenta la diversidad del puesto y las características propias de las personas; en tal sentido esa relación denota una serie de habilidades, competencias y objetivos del trabajador. Esta afirmación es corroborada por diferentes estudios que indican la existencia de un vínculo muy fuerte y corroborado estadísticamente entre el constructo denominado estilos de personalidad y el comportamiento del trabajador en la organización donde se desempeña, asimismo dicha relación se enmarca en lo que se considera un trabajo eficiente y un trabajo improductivo (Landy y Conté, 2005).

Según lo expuesto en los párrafos anteriores, autores como Sánchez y Robles (2013) sostienen que en el plano organizacional es fundamental e imprescindible la evaluación de la personalidad como un predictor del comportamiento del trabajador dentro de una organización, sin embargo, hay que tener en cuenta que cada investigador este guiado bajo un determinado enfoque teórico distinto; a pesar de ello es fundamental tener información referente a la valoración de las características psicológicas de los trabajadores; ya que permitirá tomar decisiones importantes referentes al entorno laboral, puesto que existen causas de índole biológico, psicológico y social que provocan un comportamiento negativo o desfavorable en su ambiente de trabajo.

Asimismo, el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hydeyo Noguchi (2008) reportó a través de un estudio, que en el Perú solo están registrados 1051 instrumentos que permiten la valoración de las características psicológicas, el dato no menos importante fue encontrar que el 70 % de los instrumentos registrados no están adaptados a la realidad peruana; ello implica un gran problema dentro de la perspectiva científica y profesional.

En el Perú la poca información e interés con respecto al plano psicométrico y el hecho de que el psicólogo en su formación académica solo se centre en cómo administrar e interpretar los resultados obtenidos y no preste interés a los fundamentos teóricos y normas técnicas de los instrumentos de evaluación, en tal sentido cabe la posibilidad que el profesional cometa errores en la aplicación y por ende en la evaluación. Asimismo, Livia y Ortiz (2014) refieren que cada vez, es mucho más notorio y pareciera como algo normal el hecho que el profesional psicólogo utilice instrumentos sin conocer el origen y sin analizar las propiedades psicométricas; así como, la practica inadecuada de no seguir las normas y procedimientos técnicos.

Teniendo en cuenta la escasez de pruebas psicológicas en la realidad peruana y con el propósito de poder contar con instrumentos psicológicos que puedan medir el constructo denominado personalidad, el Dr. Sergio Domínguez adaptó el Inventario Big Five de Personalidad en una muestra de estudiantes universitarios de Lima, este estudio se realizó en el año 2017 y fue publicado en el 2018.

Lo señalado en el párrafo anterior, hace referencia a la necesidad de actualizar los instrumentos psicológicos, realizando la valoración de los atributos o elementos psicométricos. Por ello es extremadamente importante poder contar con una prueba que permita evaluar la personalidad, con el objetivo que pueda ser utilizada como herramienta fundamental en la actividad evaluativa del psicólogo en un determinado contexto. Siguiendo lo señalado y haciendo hincapié a la importancia de este estudio, se puede formular la siguiente interrogante de investigación.

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El trabajo de investigación fue orientado y dirigido con la finalidad de poder brindar al psicólogo peruano herramientas que sirvan para ejercer su actividad profesional. Es de vital importancia que el psicólogo pueda utilizar en su praxis profesional, instrumentos que posean una sistematización en el proceso de administración, calificación e interpretación y que las herramientas de evaluación puedan ser aplicados en nuestra realidad. Por consiguiente, lo que se pretende es encontrar instrumentos actualizados para poder describir la personalidad en los trabajadores operarios, en tal sentido esta investigación tiene como objetivo primordial poder determinar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de

Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Lima.

La investigación presentó justificación práctica; ya que brindó información útil para que pueda ser empleada y se puedan corregir determinados problemas que acontecen al momento de la evaluación realizada por el psicólogo. Por ello, es importante saber que en Lima no se cuenta con un número amplio o elevado de pruebas psicológicas que faciliten la valoración de la variable personalidad; teniendo como principal dificultad, la ausencia de instrumentos que estén adaptados en poblaciones muy particulares como es el caso de los trabajadores operarios. Asimismo, una de las bondades del Inventario Big Five de la Personalidad, es su sencilla aplicación y corrección; además su fácil recolección de datos a nivel colectivo; es por ello, que es una excelente alternativa para la evaluación de la personalidad.

Respecto a la justificación social, la investigación a través de los resultados obtenidos proporcionará a los psicólogos peruanos, pertenecientes al área organizacional, una base de datos, que permitirá poder comprender la variable en estudio y al mismo tiempo tener una prueba que facilite la descripción y medición de la variable personalidad en los trabajadores operarios pertenecientes a una empresa u organización dedicada al rubro de hidrocarburos localizada en el distrito de Chorrillos, perteneciente a la ciudad de Lima.

Referente al nivel teórico, el trabajo de investigación permitió recabar evidencia del modelo explicativo del Inventario Big Five de Personalidad en nuestra realidad sociocultural. Por último, referente a la justificación metodológica, la investigación proporcionó datos relacionados a la validez y confiabilidad del instrumento; así como reunir evidencia que permita establecer la equivalencia entre las puntuaciones obtenidas y la teoría en la cual se basa la prueba.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Precisar la validez de contenido del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
2. Precisar el índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
3. Precisar la validez de constructo del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
4. Identificar la validez concurrente del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
5. Analizar la confiabilidad por consistencia interna del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

1.4. Limitaciones de la investigación

En relación a las restricciones que presentó el estudio, se hace mención de dos aspectos considerados los más resaltantes, en primer lugar, el impedimento por órdenes de la organización, respecto al factor tiempo, es decir al tiempo que se utilizó para poder evaluar a los colaboradores, en tal sentido, la evaluación se realizó por grupos; ya que no era factible paralizar a todo el personal; puesto que afectaría la productividad de la empresa. En segundo lugar, otro aspecto limitante al momento de

desarrollar el estudio fue lo económico; ya que los gastos del traslado a la empresa para coordinar los permisos, la fecha de evaluación; así como el fotocopiado de los protocolos y el uso de lapiceros, todo ello ocasiono un gasto económico que el investigador cubrió y solventó.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Seguidamente se muestran algunas investigaciones efectuadas en el ámbito internacional y nacional; estos estudios están relacionados a la variable personalidad. En tal sentido, este apartado es importante, ya que nos permitió conocer los principales estudios psicométricos en relación al Inventario Big Five de Personalidad y así poder saber acerca de la metodología empleada, los datos obtenidos y las conclusiones a las cuales llego cada estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En Ecuador, Erazo et al. (2019) efectuaron una investigación sobre las características psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en estudiantes universitarios de la ciudad de Riobamba. Las unidades de análisis fueron 357 estudiantes universitarios varones y mujeres, cuyas edades fluctuaron entre los 18 a 32 años. La metodología empleada corresponde a un estudio investigación de tipo básica, no experimental, instrumental, descriptivo y de corte transversal. La prueba de evaluación para la recolección de datos fue el Inventario Big Five de Personalidad. Respecto a la confiabilidad se obtuvo a través del método por consistencia interna y se utilizó el Alfa de Cronbach evidenciando un índice de .874 en general y por dimensiones se detallaron los siguientes índices: energía $\alpha=.82$, afabilidad $\alpha=.86$, responsabilidad $\alpha=.85$, estabilidad emocional $\alpha= .89$ y apertura mental $\alpha= .86$. En cuanto a la validez de contenido los datos se analizaron por medio del coeficiente de Kappa de Cohen; en donde los resultados de los jueces presentaron un valor de .85 que corresponde a muy buena concordancia. Referente a la validez de constructo se empleó el estadígrafo de adecuación de la muestra de Kaiser – Meyer – Oklin; obteniendo un índice de KMO = .81 y en la prueba de esfericidad de Bartlett un $X^2=1614.888$; $p = .001$, con una magnitud parcial de los coeficientes de correlación y

con un nivel bueno de multicolinealidad entre las dimensiones del Big Five. Posteriormente se aplicó AFE cuyo efecto fue la reducción de factores, seguidamente se aplicó el AFC. El resultado evidenció que el método de extracción denotó la coherencia relacionada al fundamento teórico de las cinco dimensiones y la evidencia empírica obtenida en el estudio.

En Arabia, Alansari (2016) llevó a cabo un estudio en donde el objetivo primordial estuvo orientado a evaluar la validez y confiabilidad del Inventario Big Five de la Personalidad y su estructura factorial en una muestra árabe no clínica. La muestra en donde se aplicó el estudio fueron 685 estudiantes de pregrado de ambos sexos, en donde 305 eran varones con una edad media = 22.77 ± 4.57 y 380 mujeres cuya edad media fueron = $19.61 \pm 2,59$. Se aplicó la versión árabe BFI (John y Srivastava, 1999). En cuanto a las propiedades psicométricas lo que se evaluó fue la confiabilidad a través del método de consistencia interna, la composición factorial y la validez convergente del BFI con PFQ-C (Barbaranelli et al., 2003). Se aplicó el Alfa de Cronbach para poder precisar el índice de fiabilidad, llegando a evidenciar los siguientes datos: para los hombres neuroticismo .83, extraversión .82, apertura a la experiencia .79, afabilidad .82 y conciencia .90, con respecto a las mujeres los índices son los siguientes: neuroticismo .74, extraversión .83, apertura la experiencia .85, afabilidad .81 y conciencia .92. Los puntajes índices sobre la consistencia interna, tanto para varones y mujeres son aceptables. Asimismo, se realizó un análisis orientado a los componentes principales (PCA) los cuales arrojaron que una solución de cinco componentes explica el 42.27% de la varianza total para los hombres y el 41.47% para las mujeres. Las correlaciones convergentes en la muestra entre el BFI y PFQ-C mostraron correlaciones de ($r = .54$) para los coeficientes de validez. En

conclusión, el Inventario Big Five de la Personalidad proporciona datos psicométricas válidos y confiables.

En China, Carciofo et al. (2016) investigaron sobre la evaluación psicométrica de los inventarios de personalidad de los cinco grandes en la versión de 44 y 10 ítems, incluidas las correlaciones con el cronotipo, la atención plena y la deambulacion mental. Respecto a las unidades de análisis, estas estuvieron integradas por 2496 participantes, tanto varones como mujeres, los cuales presentaban entre 18 a 82 años de edad. Los instrumentos empleados fueron el Inventario Big Five de Personalidad en idioma chino adaptada de la versión en inglés (Jonh et al., 1991) y la versión corta de 10 reactivos la cual fue traducida de forma independiente. Respecto a la versión de BFI-44 ítems, los reactivos se cargaron en la dimensión esperada, para establecer la fiabilidad se utilizó el método de consistencia interna, en la que se aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach; en donde los índices obtenidos oscilaron entre .698 y .807. Los coeficientes de prueba-reprueba variaron entre .694 y .770 (BFI-44); también se obtuvieron valores entre .515 y .873 (BFI-10). Cabe afirmar que el BFI-44 y el BFI-10 mostraron buenas correlaciones convergentes y discriminantes, así como asociaciones esperadas con el sexo (mujeres mayores en amabilidad y neuroticismo) y la edad (mayor edad asociada con más escrupulosidad y amabilidad; asimismo vinculada con menos neuroticismo y apertura). Se pudo concluir que los datos arrojados evidencian la utilidad del BFI-44 ítems; por consiguiente, puede ser usado para realizar investigaciones sobre la personalidad en la población de China.

En Colombia, Salgado et al. (2016) realizaron un estudio cuyo título se denominó: *Uso del Inventario de los Cinco Grandes*. En donde el propósito general fue analizar la utilización del BFI en la variante realizada en España. La muestra empleada fue integrada por 323 alumnos de una universidad privada de Bogotá; en

donde el 55% de participante estuvo constituido por varones; asimismo la edad y la edad de los estudiantes fluctuaba en un rango de 17 a 25 años. Se utilizó el instrumento BFI en español (John et al., 1991), procedente del programa ISDP que vendría a ser una variante con algunas modificaciones en contraste a la adaptación española de Benet-Martínez y John (1998). Por otro lado, los resultados encontrados en este estudio indican que para la confiabilidad se usó el método de consistencia interna, en donde se aplicó el Alfa de Cronbach a cada dimensión y se obtuvo los siguientes índices: apertura a la experiencia .81, meticulosidad .76, extroversión .84, afabilidad .59, neuroticismo .80. Respecto a los resultados de fiabilidad 4 dimensiones están por encima de .70, esta valencia es interpretada como el valor mínimo sugerido de buen indicador. Se concluye, que el modelo original de los cinco grandes respecto a la cantidad de dimensiones, se replica con un índice de equivalencia factorial superior a .90. En tal sentido, esta versión presenta algunas modificaciones en comparación al instrumento adaptado por Benet-Martínez y John (1998).

En España, Martínez (2015) efectuó una investigación en donde el objetivo principal fue estudiar la validez y confiabilidad del BFI en una muestra española. Respecto a la metodología empleada corresponde a una investigación de tipo básica con un diseño no experimental y de corte psicométrico. En cuanto a los participantes que conformaron la muestra de estudio, estuvo integrada por 252 unidades de análisis. El instrumento empleado fue Personality Trait Short Questionnaire (BFPTSQ). En relación a la confiabilidad, esta fue determinada a través del método de consistencia interna en donde se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyos índices de fiabilidad de cada dimensión fueron los siguientes: amabilidad .75, responsabilidad .82, extraversión .87, estabilidad emocional .85 y apertura .83; estos resultados obtenidos indican que el instrumento es confiable. Así mismo los datos

obtenidos respecto a la estructura factorial son idénticos al modelo original del BFI. En conclusión, el instrumento cumple con las características de validez y confiabilidad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cabrera y Munaylla (2020) realizaron una investigación que tuvo como propósito principal poder establecer el grado de asociación entre los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en trabajadores asistenciales y administrativos de una MICRORED en la ciudad de Ayacucho en el año 2020. Respecto a las unidades de análisis, estas estuvieron integradas por 158 trabajadores de ambos sexos. En cuanto a la metodología empleada, la investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional; por otro lado, se utilizó la prueba de Personalidad BFI. Asimismo, los resultados evidenciaron que existió una correlación directa, altamente significativa ($p = .000$) y de intensidad media. Referente a las características psicométricas, se obtuvo la confiabilidad del instrumento, a través del método de consistencia interna, para ello se aplicó el Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo un valor de .825, lo cual indica que la prueba es confiable; por otro lado, la validez de contenido se obtuvo por medio de la técnica de criterio de jueces, donde se arrojó una puntuación aceptable, por consiguiente, la prueba puede aplicarse al estudio. Los investigadores llegaron a la conclusión, que a mayor nivel en las dimensiones extraversión, afabilidad y responsabilidad; mayor será el nivel de inteligencia emocional.

Chávez (2020) efectuó un estudio de corte psicométrico cuyo objetivo primordial fue establecer las características de confiabilidad y validez del inventario Big Five de Personalidad en alumnos de Institutos Superiores Tecnológicos ubicados en la ciudad de Cajamarca. Respecto a la metodología empleada consistió en una

investigación no experimental con un enfoque cuantitativa y un diseño trasversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 400 alumnos de ambos sexos, divididos en 258 mujeres y 142 varones, por otro lado, se eligió un muestreo del tipo no probabilístico, específicamente por conveniencia. Referente a la evidencia psicométrica, se obtuvo la correlación ítem-test, donde se hallaron puntuaciones por encima de .20, los datos también se dieron en todas las dimensiones que constituyen el inventario, es decir los valores obtenidos en la correlación inter-escalas fluctuaban en un intervalo de a .23 y .70. Referente a la fiabilidad del instrumento, se utilizó el método por consistencia interna y se aplicó el Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo un valor de .74, cuyo valor corresponde a la escala general y en lo que respecta a sus dimensiones, los índices obtenidos oscilaron entre .62 a .80. Asimismo, también se pudo diseñar las normas pencentilares referente a las dimensiones estabilidad emocional, afabilidad y energía.

Quispe (2016) investigó la confiabilidad y la validez del inventario BFI de personalidad. En relación con la muestra, esta fue integrada por alumnos universitarios en donde las edades de los colaboradores fluctuaron en un rango de 16 y 55 años; asimismo estas unidades de análisis formaban parte de los distintos institutos pertenecientes a la localidad de Huamachuco. La técnica de muestreo que se utilizó fue de tipo probabilística estratificada y la metodología empleada corresponde a una investigación cuantitativa, de tipo instrumental con un diseño no experimental de corte trasversal. Referente a la evidencia psicométrica encontrada, se realizó la evaluación de la validez de instrumento, para ello se aplicó la técnica del análisis factorial; en donde AFC y el Chi cuadrado obtuvieron resultados óptimos con un valor altamente significativo ($p < .01$). En lo que respecta a la confiabilidad, se utilizó el método de consistencia interna y se aplicó el Alfa de Cronbach a los cinco factores

de la prueba; en donde se evidencio índices que oscilan entre los .457 y .673; en tal sentido, estos resultados demostraron que el instrumento es aceptable. Así mismo en relación a las variables sexo y edad no se encontraron diferencias que sean significativas, por consiguiente, se diseñaron los baremos percentilares.

Mancisidor (2016) realizó una investigación sobre el grado de asociación entre la variable percepción del clima organizacional y los rasgos de personalidad en trabajadores pertenecientes a una institución privada dedicada al rubro turístico. Las unidades de análisis estuvieron integradas por 80 empleados varones y mujeres, en donde la edad de los participantes fluctuaba en un rango establecido de 18 y 52 años. Referente a la metodología empleada, el estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal, en cuanto al nivel, se configuro dentro de un alcance descriptivo correlacional. Los instrumentos que se aplicaron fueron el inventario BFI de Personalidad, específicamente la versión de Caprara et al. (1995) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004). En cuanto a las características psicométricas del Cuestionario Big Five, el instrumento presento una confiabilidad aceptable, se optó por el método de consistencia interna y se aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach a todas las dimensiones cuyos índices oscilaron entre .73, a .87, los cuales indicaron una fiabilidad aceptable. En lo que respecta a la validez de constructo, se aplicó la técnica de análisis factorial, asimismo se usó la rotación Varimax, en donde se evidencio valores que oscilan entre $r=.96$ a $r=.98$, lo cual indicaron índices superiores a lo establecido por Aiken ($r=.70$).

Cruz (2014) efectuó una investigación para precisar la confiabilidad y validez del inventario BFI de la personalidad en dos corporaciones pertenecientes al rubro agroindustrial ubicadas en la ciudad de la Libertad. Referente a la muestra, estuvo compuesta por 301 empleados varones y mujeres, que presentaron edades

comprendidas en un rango de 18 a 60 años. Respecto a los resultados psicométricos se pudo evidenciar que la validez empírica fue obtenida a través de la correlación ítem- test, en donde se pudo hallar índices aceptables. Por otro lado, respecto a la fiabilidad de la prueba se empleó el método por consistencia interna y se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad en cada dimensión, permitiendo encontrar los siguientes índices: afabilidad (.67), distorsión (.70), estabilidad emocional (.76), tesón (.78) y apertura mental (.73). Estos valores indican que el instrumento es aceptable. Por último, se logró determinar las respuestas a las puntuaciones T, en relación a las escalas de la prueba, para ello se aplicó el estadístico T de Student, así como el estadígrafo ANOVA, tales procedimientos permitieron demostrar que existen diferencias significativas en relación a la variable sexo.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Definición de personalidad

Según Hellriegel y Slocum (2004) refieren que la personalidad viene a hacer las particularidades propias de cada persona; es decir características individuales y constantes que hacen que nos distingamos de los demás individuos. Esto quiere decir que cada ser humano es una individualidad que piensa, siente y actúa en el proceso de adaptación a su entorno; así mismo señalan que la personalidad es producto de las interacciones con el entorno y es donde se crean ciertos patrones conductuales y actitudinales los cuales tienen como base principal la herencia y la sociedad. Para Cattell (1979), la personalidad posee un carácter predictivo; es decir permite adelantarse a la ocurrencia de un comportamiento; en donde el rasgo es una construcción teórica que facilita la ocurrencia de tal predicción. En cuanto a Allport (1974) señala que la personalidad es un sistema dinámico que hace referencia a lo

mental y físico; donde el proceso de adaptación del sujeto hacia un entorno está determinado por su manera de pensar y sentir. Otro autor clásico dentro de la perspectiva psicométrica y teoría de los rasgos es Eysenck (1990), quien refiere que la personalidad está formada por cuatro elementos: cognitivo, afectivo, conativo y somático; en donde señala como premisa fundamental que la personalidad es la manifestación del carácter.

2.2.2. La teoría de los rasgos de la personalidad

La preocupación del ser humano por comprender las características propias de cada persona ha llevado a que la ciencia psicológica se oriente a investigar los rasgos, que vendrían a hacer las características más saltantes del sujeto. Para poder entender que es un rasgo, cómo se agrupa, qué orden sigue y cómo llega a simplificarse en una característica superior, hay que tener en cuenta a los máximos exponentes de la teoría de los rasgos. En ese sentido, para Avia & Sánchez (1995) existen diversas clasificaciones acerca de la personalidad en donde paralelamente surgieron modelos teóricos que intentan describir este constructo y por ende poder identificar y clasificar aquellos rasgos más saltantes.

Por consiguiente, cuando se explican los atributos del constructo personalidad, un primer paso es conceptualizarlos como rasgos que configuran una dimensión constante y no simples denominaciones determinadas como tipologías; en tal sentido, lo que nos hace únicos vienen a ser esa gran cantidad de características que se manifiestan en una personalidad. Esto conlleva a entender que las diferencias básicas entre los individuos tienen una tendencia más cuantitativa que cualitativa (Carver & Scheier, 1997).

Para campos (2009), los rasgos se configuran como ciertas habilidades que se manifiestan en diversas perspectivas teóricas del comportamiento; ya que tienden a

ser estables y se caracterizan por ser consistentes en el tiempo. Existen diversas versiones las cuales indican que los rasgos son necesariamente entendidos como denominaciones construidas que no son producto de sistemas que subyacen al comportamiento de las personas; Sin embargo, existen versiones en donde los rasgos presentan una existencia que toma como base lo genotípico y biológico. En cuanto a Cloninger (2003) refiere que hay una relación entre lo que se configura como un rasgo de personalidad y el constructo teórico, en tal sentido el rasgo se entiende, como algo que perdura en el tiempo, del mismo modo se configura como lo más característico y resaltante en una personalidad, otro aspecto interesante, es que los rasgos pueden ser medidos por medio de pruebas psicométricas.

Por otro lado, Casarretto (2009), señaló que los expertos con mayor autoridad dentro de la perspectiva teórica de los rasgos son: Eysenck, Allport y Cattell; estos científicos han realizados gran cantidad de investigaciones; en donde han contribuido con la estructuración del modelo teórico de los cinco grandes factores, el cual se ha fortalecido con el estudio del rasgo y lo que se configura como la investigación de las características propias de cada individuo en relación a la personalidad. Cuando nos referimos al modelo de los cinco grandes factores, se hace referencia a una nueva perspectiva u orientación acerca de la comprensión de la variable personalidad. La importancia de este sustento teórico radica en entender que existen diferencias entre las características de cada persona y esto conlleva a entender que cada individuo presenta experiencias, emociones y motivaciones únicas, las cuales lo hacen distinto a cualquier otra persona.

Teoría de los rasgos de Allport.

Respecto a los orígenes del concepto de rasgo, según Allport y Odbert (1936) señalan que el vocablo rasgo, es considerado como una tendencia que determina las

características personales; así mismo hace referencia a lo consistente, general y estable; estas características son las que tienen relevancia en los procesos de adaptación al entorno. Por otro lado, existen diversas definiciones sobre el significado de la palabra rasgo, para tener mayor precisión la palabra rasgo se conceptualiza como una predisposición para poder responder frente a una exigencia del entorno; cabe precisar que la respuesta tiene una base neuropsíquica; ya que hay una equivalencia funcional con las respuestas adaptativas.

En cuanto a una tipología de los rasgos, teóricos como Allport (1974) establece una clasificación general acerca de los rasgos; en donde para este autor existen tres tipos de rasgos:

- Los rasgos cardinales: Son los que definen y direccionan la vida de un sujeto, basta con un rasgo para definir la forma de ser de un individuo. Son pocas las personas que llegan a desarrollar este tipo de rasgo. Generalmente las personas que desarrollan este tipo de rasgo son aquellas que son trascienden en la humanidad.
- Los rasgos centrales: Son aquellos que por su frecuencia y actividad permiten poder diferenciar y describir a los sujetos, en tal sentido nos permiten definir la personalidad.
- Los rasgos secundarios: Son los rasgos menos frecuentes y esporádicos; así mismo se pueden considerar, como los rasgos menos importantes, ya que son situacionales.

Teoría factorialista de la personalidad de Raymond Cattell.

La siguiente perspectiva teórica se encuentra dentro de la construcción estadística; ya que usa el análisis factorial como método básico y fundamental para poder reconocer las dimensiones o factores más resaltantes que formarían la

personalidad. Del enfoque factorialista, surgen dos modelos teóricos: el primero es el modelo lexical factorialista propuesto por Cattell, el cual tiene como esencia enfocarse en la riqueza y variedad del lenguaje natural y el segundo es denominado modelo biológico factorialista, el cual parte de la premisa que existe una relación entre las diversas estructuras de sistema nervioso y las conductas que manifiesta el ser humano.

Siguiendo los estudios de Cattell (1979) quien configura el rasgo, como un elemento importante y básico para poder conocer y comprender todo lo concerniente al estudio de la variable personalidad. Así mismo diseñó todo un sistema de factores que describirían y explicarían lo que es la personalidad. Para ello, tomo de base el análisis factorial, un método estadístico el cual consiste en relacionar factores. Aplicando este método, llegó a la conclusión que el comportamiento humano puede ser explicado en base a 16 factores, los cuales denominó como factores primarios, gracias a este conocimiento previo terminó conformando así una teoría basada en el modelo factorial léxico; así mismo, este marco conceptual permitió la operativización de la variable y la elaboración de un instrumento conocido como 16 PF.

Partiendo de la conceptualización propuesta por Cattell, se puede afirmar hay una diferencia con el planteamiento de Allport, el detalle radica que mientras el primero señala la existencia de rasgos comunes, que vienen a ser lo más relevantes, ya que permiten describir la personalidad; en contraste a ello el segundo sostiene que lo fundamental para poder explicar la personalidad es conocer y describir los rasgos individuales (Schultz y Schultz, 2010).

Teoría bio-factorial de la personalidad de Hans Eysenck.

En cuanto a la perspectiva bio-factorialista, los teóricos Eysenck y Eysenck (1990) señalan que esta teoría dispone de una cantidad menor de factores,

designados como super factores; en donde se plantea el estudio del constructo personalidad, partiendo de un paradigma biológico, puesto que señala que todo ser humano es el resultado de los rasgos hereditarios o una disposición genética, que definen los procesos cognitivos, de estabilidad y reacciones emocionales; así como, la consistencia respecto a las conductas; en tal sentido este modelo teórico sostiene que los atributos de la personalidad se entienden como factores disposicionales que describen comportamientos estables y persistentes, que se manifiestan en diferentes contextos.

Es por ello, que Eysenck especifica una estructura formada por tres elementos o dimensiones que configuran la variable personalidad.

a) La dimensión Extroversión – Introversión (E).

El termino llamado extroversión, hace referencia a una extensión conformada por dos polos, situando en una zona alta, a la extroversión y en las puntuaciones bajas a la introversión. Cabe mencionar, que Eysenck (1990) señalo que la extroversión muestra rasgos vinculados con tendencia al dominio, actividad, asertividad, socialización, vivacidad, búsqueda de la excitación y la aventura. En el caso de la introversión, el autor asume que una persona con estos rasgos tiende a la búsqueda de la tranquilidad, gusto por pasar tiempo consigo mismo, de pocos amigos, reservado, organizado y rutinario en su actividad diaria.

Esta dimensión, conforme lo señala Eysenck (1990), viene a ser el punto medio entre inhibición y excitación, los cuales se generan en el SNC. Es así que, si una persona es extrovertida y tiene que afrontar una situación traumática, experimenta una fuerte inhibición; es decir, el cerebro del extrovertido se inhibe dando como resultado una insensibilidad ante el evento traumático; y por ello, recordará casi nada

de lo sucedido. En cambio, en el caso de un introvertido, su cerebro frente a un trauma se conserva alerta y con recuerdo persistente.

Para demostrar el sustrato biológico de este elemento, Eysenck (1990) formuló el modelo teórico llamado Arousal, que explica que tanto la dimensión extroversión y neuroticismo, poseen un origen biológico. En tal sentido se confirma la relación entre el sistema límbico y el neuroticismo; así como el vínculo existente entre la dimensión extroversión y el sistema reticular activador ascendente (SRAA). Los sujetos con niveles bajos de extroversión; es decir a las personas que se orientan más a una dimensión interna o también llamados introvertidos, presentan entradas de excitación mínimos en el SRAA, en comparación a los individuos que presentan nivel alto de extroversión. Así mismo, indica que los introvertidos necesitan excitación de baja magnitud, sin embargo, los denominados extrovertidos requieren que la excitación sea mayor con el propósito de poder lograr el funcionamiento del SRAA.

b) La dimensión Neuroticismo - Estabilidad (N).

Según Eysenck (1990) señaló que el neuroticismo se configura en base a características propias del trastorno neurótico como las denominadas alteraciones del estado de ánimo y de ansiedad. En tal sentido, una persona con alto nivel de neuroticismo se muestra: emotivo, preocupación excesiva, tenso, estado de ánimo depresivo, ideas irracionales, inseguridad, temeroso, emociones como tristeza, con sentimientos de culpa y baja autoestima. Cabe destacar que, esta dimensión tiene un sustrato biológico y se relaciona con el sistema límbico conformado por las siguientes estructuras: amígdala, hipotálamo, hipocampo, cíngulo y septum. Además, es importante señalar que el sistema nervioso está claramente vinculado con las demostraciones emocionales de ansiedad y temor.

c) La dimensión Psicoticismo (P).

Señala que las personas con niveles altos en psicoticismo manifiestan características de: agresividad, poca empatía, impulsividad, hostilidad, frialdad y egocentrismo si son casos extremos presentan rasgos psicopáticos, psicóticos, conductas criminales de drogadicción. En cambio, un individuo con niveles bajos de psicoticismo tiene características de ser: convencional, empático, responsable, altruista y socializado (Eysenck, 1990).

2.2.3. Modelo del Big Five

En cuanto al modelo de los cinco grandes factores (Millón & Davies, 1998) señalan que las bases filosóficas de este modelo se pueden orientar hacia el positivismo y el pragmatismo. Respecto a la metodología que emplea, el modelo en mención utiliza el denominado análisis factorial; es decir pertenece al conglomerado de teorías que siguen la construcción estadística. Es por ello importante comprender la esencia del análisis factorial como método estadístico que consiste en la relación y reducción de dimensiones o factores que conforman una estructura; por otro lado, este modelo emplea la lexicografía, haciendo referencia al estudio de palabras que describan la variable personalidad la cual deriva en hipótesis léxicas, ello constituye su praxis investigadora. Partiendo de lo expuesto, el modelo teórico sostiene que los diferentes tipos de personalidad se pueden entender en función de cinco factores.

Para Campos (2009) el estudio de los cinco grandes factores fueron abordados y explicados por diferentes grupos de investigación, entre ellos tenemos a Paul Costa, Robert McCrae, Warren Norman y Lewis Goldberg, estos teóricos se separan y siguen con sus estudios relacionados a los cinco grandes factores y se independizan para cumplir con objetivos distintos; así mismo hay que recordar y es sumamente importante tener en cuenta que los estudios de los cinco grandes factores siguen tomando como punto de partida el aspecto psicométrico ya que es

fundamental el análisis de los datos para que se pueda realizar el estudio de las dimensiones o factores.

Por otro lado, Feist et al. (2013), refieren que en los años setenta específicamente a finales de dicha década, el interés de los investigadores del modelo de los cinco grandes factores de la personalidad, se orientó especialmente a la selección de atributos que tengan un factor en común y de esa forma se pueda establecer una dimensión de la personalidad; para tal procedimiento aplicaban el análisis factorial y con ello poder construir determinadas taxonomías y poder derivar a hipótesis que puedan comprobarse empíricamente. En tal sentido se enfocaron en estudiar la estructura y la estabilidad de la variable personalidad; en donde cabe resaltar que Costa y MacCrae se configuran como los pioneros en estudiar factores muy importantes como la extraversión y el neuroticismo dentro del modelo de los cinco grandes; así mismo en la literatura relacionada con trabajos aplicando el método del análisis factorial se puede encontrar que existen instrumentos de evaluación que miden esos dos factores.

En los años ochenta, especialmente en los primeros años, según Cassaretto (2009) los teóricos e investigadores luego de haber realizado varios trabajos acerca de los factores neuroticismo y extraversión, lograron encontrar un tercer factor el cual denominaron apertura a la experiencia, este hecho se produjo gracias a las investigaciones de Costa y MacCrae. Los estudios posteriores son de vital importancia ya que se incluyó y relacionó el enfoque psicológico, como resultado el surgimiento de tres factores de la personalidad los cuales denominaron: responsabilidad, amabilidad y apertura (Laak,1996). Así mismo, fue Lewis Goldberg quien acuñó el término cinco grandes en el año 1981 y lo empleó para referirse a los

últimos hallazgos realizados del análisis factorial y el análisis léxico sobre los atributos o rasgos de la personalidad (Cassaretto, 2009).

A mediados de la década de los ochenta, se empezó y dio apertura a las publicaciones sobre las investigaciones referente a la teoría de las cinco grandes dimensiones de la personalidad, en donde se crearon instrumentos como el NEO-PI y el BIG FIVE que son pruebas que facilitan la comprensión del constructo personalidad, y que tienen como punto de partida la perspectiva teórica de los cinco grandes, posteriormente el NEO-PI fue revisado y la versión final fue el NEO-PI-R. Asimismo, surgieron versiones abreviadas como el caso de Big Five de John, Donahue y Kentle conformada de 44 ítems (Feist et al., 2013).

Según Saputi (2008) refiere que hay un gran número de investigaciones que presentaron evidencia empírica, indicando que la perspectiva teórica de los cinco grandes factores que describen y explican la personalidad, tienen como base factores hereditarios y ambientales. Dichos estudios registran que existe una relación entre estos factores; así mismo señalan que hay un vínculo con los atributos o características de la personalidad; los datos refieren que el 40% de los atributos de la personalidad provienen de aspectos genéticos o hereditarios; en contraste afirman que el 60 % de los rasgos de personalidad provienen del factor ambiental; cabe recalcar que la teoría en mención, se configura como un modelo teórico que supera a otros en explicación relacionada a los aspectos hereditarios y ambientales, inclusive superando a la teorías como la de siete factores de Cloninger; en donde la conducta es explicada bajo una perspectiva psicobiológica .

Cabe mencionar que Saputi (2008) sostiene que la denominada teoría de los cinco grandes factores que configura la base de la variable personalidad, puede recolectar información relacionada a rasgos individuales de afectividad; así como

aspectos relacionados a la experiencia y motivación; en tal sentido este modelo describe, explica y tiene un valor predictivo frente a conductas que manifiesta el sujeto frente a situaciones conflictivas.

2.2.4. Dimensiones de modelo del inventario Big Five

Referente a las dimensiones Campos (2009) indicó que la teoría de rasgos sirvió como bases de este modelo; con ello, afirmó que las distintas experiencias, la respuesta emocional, el procesamiento de la información y el aspecto conativo son elementos fundamentales que permiten configurar nuestra forma de ser. Asimismo, estos elementos se sintetizan y son explicados en base a cinco factores básicos.

A. Extraversión.

Según Feist et al. (2013) refieren que las personas que tienden a ser habladoras, unidas, joviales, afectuosas y que les fascina la diversión, son aquellas que presentan un puntaje alto de extraversión; en contraposición, es posible que las personas con extraversión en un nivel bajo sean pasivos, solitarios, tranquilos, reservados y que no posean la capacidad para expresar sus emociones fuertes.

B. Neuroticismo.

Por otro lado, altos puntajes de neuroticismo son características de personas autoconscientes, autocompasivas, ansiosas, temperamentales, emocionales y vulnerables a factores estresantes. En cambio, un puntaje bajo de Neuroticismo representa a personas autosuficientes, tranquilas, temperamentales y no emocionales (Feist et al., 2013)

C. Apertura.

Para Feist et al. (2013), explicaron que esta dimensión se da en sujetos que optan por la variedad, a diferencia de las personas que requieren cerrarse y sentirse a gusto en asociación con sus familiares, personas y cosas.

Cabe mencionar que para Caprara et al. (1993) refieren que los individuos con puntuaciones en un nivel alto buscan continuamente vivenciar situaciones diferentes, como deleitándose al probar nuevos banquetes en un restaurante o buscando nuevos restaurantes. En cambio, las personas que permanecen con un elemento conocido y familiar son las que no están abiertas a las experiencias.

Del mismo modo, las personas con un nivel alto en apertura debaten sobre la imposición de un sistema axiológico que rige o se basa una sociedad; en cambio, los sujetos con niveles bajos de apertura no critican ni cuestionan los valores establecidos, solo los aceptan para poder llegar a cierta estabilidad. En conclusión, poseer una gran apertura permite a las personas ser curiosas, creativas, liberales, imaginativas con tendencia a desear la variedad y quienes en la apertura de la experiencia alcanzan una puntuación baja son personas carentes de curiosidad, conservadores, convencionales y sencillos (Feist et al.,2013).

D. Amabilidad.

Respecto al elemento amabilidad, Bermúdez (2007) señaló que se sitúa entre la dimensión afectuosidad o cordialidad y animadversión o también llamado hostilidad. En otras palabras, este factor hace alusión a una persona servicial y amigable, que se relaciona socialmente con los demás de manera adecuada. Por ello, las personas de su entorno lo perciben como una persona bondadosa, en contra parte perciben a una persona que no es amable, como suspicaz, poco colaboradora y desconfiada (Cloninger, 2003).

Además, este elemento diferencia a los sujetos simpáticos y afectuosos de los individuos antipáticos y agresivos. Las personas que presentan niveles altos de Amabilidad son aquellas personas que se inclinan a ser altruistas, cooperativas, condescendientes, confiadas, complacientes, generosas, amigables y empáticas.

Mientras que los sujetos que presentan niveles bajos en esta dimensión tienden a preocuparse poco por los demás, además son individuos desconfiados, suspicaces, irascibles, antipáticos e hipersensibles a la crítica (Bermúdez, 1998).

Por otro lado, Pinto (2008) refiere que el elemento denominado amabilidad, en el NEO-PI abarca: altruismo, confianza, conformismo, comprensión, sinceridad y modestia. Por intermedio de este factor se reconoce rasgos de personalidad antisociales y narcisistas. Además, Bermúdez (2007) determinó que este factor o elemento se llega a explicar en dimensiones de menor rango como cooperación y cordialidad, ya que estas subdimensiones demuestran la capacidad de intervenir y entender las necesidades de las demás personas.

E. Responsabilidad.

Para Bermúdez (2007) señaló que por medio de este elemento se puede llegar a desarrollar una interesante capacidad adaptativa llegando al equilibrio, a través de aspectos inhibitorios y proactivos. Además, puede reconocerse también como una dimensión que permite al sujeto orientarse hacia metas de carácter académico. Otro aspecto relevante es la existencia de diferentes denominaciones para describir esta dimensión (Carver & Scheier, 1997).

Del mismo modo, para Cloninger (2003), el elemento denominado responsabilidad hace referencia a la capacidad de responder frente a una situación, así como la tendencia a elaborar objetivos y sobre todo alcanzarlos. También se indica que esta dimensión permite tener cierta capacidad de planeación y control de la impulsividad, asimismo se asocia la rectitud y las personas que son cercanas lo identifican como ambicioso, organizado y puntual.

Cabe afirmar, que para Bermúdez (2007) las personas autodisciplinadas, ambiciosas, ordenadas, meticulosas y orientadas a cumplir objetivos pertenecen al

factor responsabilidad. En consecuencia, las personas decididas, reflexivas, aplicadas, escrupulosas, trabajadoras, perseverantes, ordenadas y puntuales son aquellas que presentan valores altos en este factor. Por el contrario, los sujetos que presentan niveles bajos en esta dimensión tienden a mostrarse negligentes, desorganizadas, perezosas, poco escrupulosas, y suelen rendirse ante los obstáculos (Feist et al., 2013).

También se indica que, en esta dimensión, existen subdimensiones como escrupulosidad (Es) que evalúa tópicos relacionados a la seguridad, confianza y orden; también existe otra subdimensión denominada perseverancia (Pe) que hace referencia a la persistencia y tenacidad para efectuar las actividades establecidas (Bermúdez, 2007).

2.2.5. Importancia del modelo Big Five para la medición de la personalidad

Respecto al modelo teórico Big Five de la personalidad, autores como Campos (2009) refieren que es un modelo que presenta sólidas bases y muy conveniente para ser usado, ya que tiene múltiples argumentos como:

- Permite la valoración total de la personalidad partiendo de los aspectos emocionales, lo cognitivo, volitivo y las relaciones interpersonales; asimismo proporciona determinados supuestos para la detección de trastornos.
- Brinda información precisa y también relevante acerca de las características del individuo a través de la descripción.
- Facilita datos adicionales necesarios en la elección y dirección del tratamiento a seguir.

Por otro lado, Pinto (2008) menciona que el modelo teórico del Big Five de la personalidad ha permitido poder elaborar pruebas que permitan la valoración de la

variable personalidad en múltiples realidades o contextos. Asimismo, este modelo teórico es utilizado en varios países, mostrando siempre índices aceptables respecto a las características psicométricas como validez y confiabilidad. Este instrumento logra la consistencia idónea para abordar las múltiples variables culturales; así como, el juicio de los expertos y el desarrollo estadístico de la validez y confiabilidad.

2.2.6. Conceptos asociados de la psicometría

Definición conceptual de Psicometría.

Hoy en día existen muchos textos que desarrollan el tema de psicometría y empiezan realizando definiciones acerca de los instrumentos psicológicos, pero de los que se trata es partir de una definición mucho más concreta y general sobre lo que realmente es la medición. Cabe precisar que uno de los temas más álgidos y que generan un sin fin de interrogantes, así como posiciones controversiales en el campo de la ciencia psicológica, es lo relacionado a la utilización de instrumentos adecuados para medir los diferentes fenómenos psíquicos. En tal sentido antes de poder entender sobre los atributos o características psicométricas, como validez y confiabilidad que presentan las pruebas psicológicas, es necesario tomar como base una conceptualización general acerca de lo que encarna esencialmente la psicometría.

Para Muñiz (2010) la psicometría es la fusión de la estadística y la psicología; asimismo es la que permite que los instrumentos tengan ese rigor metodológico y cumplan con los estándares que la ciencia exige el día de hoy. Uno de los objetivos fundamentales es otorgar o generar modelos que permitan la conversión de lo fáctico en datos cuantificables; puesto que la medición ha posibilitado que la psicología pertenezca a una comunidad científica y que pueda ser respetada por otras ciencias (Aragón 2004).

En tanto, Aliaga (2007) refiere que el estudio de la psicometría ha contribuido de forma notoria a la consolidación de la psicología como ciencia y ha llevado el reconocimiento de otros campos de estudios; ya que es considerada una gran herramienta que permite medir aquellas construcciones teóricas que forman parte de las ciencias sociales.

Criterios para la validación de instrumentos psicológicos.

Siguiendo a Muñiz y Fonseca-Pedrero (2019) investigadores de gran relevancia y amplia experiencia en el campo de la psicometría, señalaron que hoy en día, el empleo de instrumentos para poder recolectar y analizar datos que permitan describir, explicar y predecir los comportamientos en las diferentes áreas del campo psicológico cobra una gran relevancia, puesto que es fundamental en la formación académica del profesional científico que enfrenta las exigencias de su entorno y tiene que lidiar con las dificultades, carencias y problemas propios de un determinado contexto. Uno de los sectores más afectados es el área laboral u organizacional; donde el psicólogo tiene que enfrentarse a un clima inadecuado, el cual puede generarse propio del estrés, la presión del trabajo o la carencia de recursos psicológicos por parte del trabajador. Por otro lado, también pueden generarse otros problemas, como el ausentismo y las renunciaciones, que probablemente se evitarían, si se realizaran procesos de selección de personal adecuados; en tal sentido, hoy en día es extremadamente necesario contar con instrumentos de evaluación psicológica, que presenten características psicométricas aceptables y cumplan con el rigor científico, para que puedan ser utilizados de forma correcta y así poder ser de gran ayuda en el ámbito de la psicología; por ello, es fundamental que la investigación de corte psicométrico o instrumental cumplan con los criterios mínimos, tanto de

validación, como de adaptación y así poder contribuir al contexto laboral en los trabajadores de la empresa de hidrocarburos de Lima.

En cuanto a las reglas o procedimientos, para poder elaborar una investigación psicométrica, según Muñiz y Fonseca-Pedrero (2019) se debe tener en cuenta una serie de criterios estándar mínimos para poder desarrollar dichos estudios:

- Conceptualización del constructo a evaluar
- Construcción del marco teórico
- Delimitación de la variable a estudiar
- Elaboración de los reactivos
- Desarrollo de prueba piloto.
- Aplicación de la prueba.

El estudio siguió estrictamente los criterios propuestos por estos dos investigadores; por consiguiente, se cumplió con los requisitos mínimos de eficacia en relación con las características del instrumento BFI en los colaboradores de una organización dedicada al rubro de hidrocarburos localizada en la ciudad de Lima.

2.2.7. Validez y confiabilidad

Las propiedades que tienen los instrumentos de evaluación son la validez y la confiabilidad; estos atributos deben cumplir con los criterios mínimos de aceptación; para que puedan concordar con el grado de eficacia respecto a la medición y por consiguiente puedan ser utilizados.

Validez.

Para Abad et al. (2006) señalaron que la característica psicométrica fundamental que posee una prueba psicológica es la validez, puesto que logra determinar el nivel de veracidad al momento o instante de medir una variable psicológica. En cuanto Alarcón (1991) señaló que existen tres maneras que permiten

establecer la denominada validez de instrumentos psicológicos (validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo). A continuación, se analizan los tres tipos de procedimiento según el autor ya mencionado.

- La validez de contenido; el objetivo fundamental es la valoración de cómo se ha diseñado y qué sentido tienen los reactivos en función a la variable que se pretende analizar o medir. Respecto a los estadígrafos más usados para establecer la validez de contenido se describen los siguientes: la técnica de Jueces Expertos, la V de Aiken, la prueba Binomial y la de Kappa, etc.
- Respecto al método denominado validez de criterio; este procedimiento presenta como propósito primordial, poder determinar el vínculo o la asociación del instrumento con algún criterio establecido por el investigador. En cuanto al estadígrafo más utilizado para analizar esta asociación se describe la correlación de Pearson.
- Referente a la validez de constructo; el propósito fundamental es poder determinar el nivel de asociación entre una puntuación con otra para poder establecer el grado de consistencia entre ambas puntuaciones. En cuanto a los métodos más utilizados son: la prueba ítem-test, AFE y AFC.

Confiabilidad.

Para Kerlinger y Lee (2002) sostienen que la confiabilidad en los instrumentos de medición; configuran una propiedad psicométrica relevante; ya que los instrumentos deben de presentar estabilidad al momento de dar consistencia a los resultados de una prueba o evaluación; en tal sentido el instrumento debe de evidenciar niveles de confiabilidad altos, para que puedan reunir evidencia que

permita explicar la coherencia entre las observaciones dadas por el instrumento y la capacidad explicativa de la variable psicológica en forma consistente.

Baremos.

Para los investigadores Abad et al. (2006) señalan que los baremos constituyen los puntajes brutos de los instrumentos de evaluación, estos puntajes son de mucha utilidad en contextos o distintas áreas del campo psicológico. Para algunos investigadores dichos puntajes pueden ser contrastados y establecidos en una población. La elaboración de los baremos en una investigación es de suma importancia, puesto que permite ubicar puntuaciones frente a un determinado grupo referencial; los baremos contribuyen en poder lograr la estandarización de una prueba psicológica que pueda servir para diferentes contextos.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

1. Personalidad: Es la configuración de un conjunto de características propias de un individuo que permite dar razones, acerca de comportamientos permanentes respecto a su forma peculiar de procesar información y vivenciar situaciones (Pervin & John, 2000).
2. Psicometría: Es aquella disciplina de la psicología que asegura que los instrumentos permiten medir construcciones teóricas; cuenten con garantías científicas como la validez y la confiabilidad, uno de los grandes objetivos de esta disciplina es poder proporcionar datos en forma de números que permitan registrar hechos o el comportamiento (Muñiz, 2010).
3. Validez: Conceptualiza el término como una proposición de carácter valorativo que contrasta la inferencia lógica y el dato empírico, teniendo como base las puntuaciones o datos obtenidos de un instrumento (Messick, 1989).

4. Cultura organizacional: Corresponden a todos los aspectos establecidos y creados en un determinado contexto laboral y que rigen las acciones o conductas de cada trabajador, con el objetivo de cumplir y lograr las metas establecidas por la organización (Chiavenato, 2011).
5. Investigación psicométrica: Es el estudio que enfoca su interés y utilidad a responder temas relacionados a la naturaleza o características de los instrumentos que se usan para poder describir y medir fenómenos que se presentan en la realidad (Alarcón, 1991).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para Montero y León (2007), cuando la investigación presenta como objetivo principal el poder dilucidar, esclarecer, describir y explicar diversa problemática relacionada a la propiedades o características de un instrumento de medición; en tal sentido, estamos frente a un estudio de tipo instrumental.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación se elaborado bajo un diseño no experimental u observacional; ya que no existe manipulación de variables y es transversal puesto que se obtuvo los datos en un determinado tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Según Levin y Levin (1999), lo que se conceptualiza como población o universo es lo que representa a todo un conjunto de individuos que comparten por lo menos un atributo o características en común. La población de estudio que se consideró para el trabajo de investigación comprendió a 350 trabajadores varones, pertenecientes al área de operarios con edades que fluctuaban entre 18 a 55 años. Asimismo, en relación con el grado de instrucción se detalla la siguiente distribución: superior incompleto (35), técnico completo (175), técnico incompleto (70), secundaria completa (56) y secundaria incompleta (14); además las unidades de análisis presentaron un contrato de trabajo vigente, de un año a más, en la empresa de Hidrocarburos de la ciudad de Lima.

Tabla 1*Población de estudio según grado de instrucción*

Trabajadores operarios	fi	%
Superior completo	0	0
Superior incompleto	35	10
Técnico completo	175	50
Técnico incompleto	70	20
Secundaria completa	56	16
Secundaria incompleta	14	4
Total	350	100

Nota: fi= población, %= porcentaje.**3.2.2. Muestra**

Para López (2004) una muestra es un subconjunto que conserva todas características de una población por ello se le considera una representación aceptable. La muestra censal es conceptualizada como el conjunto de todas las unidades de análisis que se les considere como la muestra. En tal sentido la población estudiada fue definida como censal; ya que es considerada como universo, población y muestra (Ramirez, 2010).

Tabla 2*Características de la muestra según edad*

	fi	Edad	%
18 a 30	48		12
31 a 40	210		60
41 a 55	98		28
Total	350		100

Nota: fi=frecuencia, %=porcentaje.

En la tabla 2, se observó que 48 trabajadores que representan el 12% del total de la muestra, presentan edades que oscilan entre los 18 y 30 años; asimismo 210 trabajadores que conforman el 60% de la muestra, evidenciaron edades entre 31 y 40 años, por otro lado, se logra visualizar que el 28 % de trabajadores, presentaron edades que fluctúan entre los 41 y 55 años.

Tabla 3

Características de la muestra de estudio según tiempo de servicio

	Tiempo de servicio	
	fi	%
1 año	280	80
Más de 1 año	70	20
Total	350	100

Nota: fi=frecuencia, %=porcentaje.

En la tabla 3, se logra apreciar que 280 trabajadores que representan 80% de la muestra, tienen 1 año de tiempo de servicio; mientras que 70 trabajadores que conforman el 20% del total de las unidades de análisis, presentaron más de 1 año de tiempo de servicio.

3.2.3. Muestreo

Respecto al muestreo, el estudio empleó el muestreo denominado no probabilístico del tipo accidental; en tal sentido de acuerdo con Kerlinger (1988) el muestreo del tipo accidental encarna esencialmente la toma de unidades de análisis que se tienen a la mano o que se dispone.

Criterios de inclusión:

- Considerar a los colaboradores con contrato vigente y que tengan mínimo un año de estadía en la organización.

- Trabajadores que pudieron realizar de forma correcta el llenado de las encuestas; así como no haber omitido ningún dato.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores sin contrato vigente.
- Trabajadores que no realizaron el llenado de las encuestas de forma correcta.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta validez y confiabilidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

3.3.2. Hipótesis específicas

- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta validez de contenido en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta índice de homogeneidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta validez de constructo en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta validez concurrente en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.
- El Inventario Big Five de Personalidad, presenta confiabilidad por consistencia interna en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable Personalidad

Definición conceptual.

Es la configuración de un conjunto de características propias de un individuo que permite dar razones, acerca de comportamiento permanentes en relación a su manera de procesar la información y sus experiencias (Pervin & John, 2000).

Definición operacional.

El constructo personalidad se operacionaliza a través del Inventario Big Five de Personalidad en la versión de Benet-Martínez y John (1998), conformada por 44 ítems, la cual fue adaptada al Perú por Domínguez-Lara et al. (2018).

Tabla 4*Operacionalización de la variable personalidad*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Personalidad	Es un sistema que presenta una estructura basada en elementos innatos y aprendidos los cuales se manifiestan en el proceso de adaptación (Bermúdez,1998).	Puntaje del Inventario Big Five de Personalidad de Domínguez-Lara et al.(2018)	Extraversión	1, 6, 11, 16, 27, 32, 40, 43	Ordinal
			Amabilidad	17,24,37,41	
			Responsabilidad	3,14,18,21,25,29,34,42	
			Neuroticismo	4,9,15,19,26,30,35,38	
			Apertura	5,10,12,17,20,23,31,39,44	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

En esta investigación se utilizó denominado método hipotético-deductivo, conceptualizado por Quesada et al. (2018) como aquella actividad de estudio que parte de la observación de una situación problemática y en función a ella, permite elaborar una hipótesis que explica el fenómeno de forma provisional y tentativa, para luego ser contrastada en la realidad y así ser comprobada.

En cuanto a la técnica utilizada, fue la encuesta, la cual es definida por López-Roldan y Fachelli (2015) como aquella forma que permite recolectar datos de las unidades de análisis, lo que constituye la evidencia empírica de un estudio y permite la tabulación de datos. Seguidamente se describen los instrumentos empleados.

Respecto al instrumento de evaluación utilizado para poder medir la variable personalidad, se empleó el Inventario Big Five de Personalidad de 44 ítems versión española, adaptada al Perú por Domínguez-Lara et al. (2018). Cabe precisar existen varias versiones de instrumentos que han sido construidos en base al modelo de los cinco grandes factores de la personalidad; Así mismo la versión en español Benet-Martínez y John (1998) es la versión que se adaptó al Perú; es necesario señalar que la versión en español es una adaptación del instrumento original que está en inglés y que fue elaborada por John et al. (1991).

Del mismo modo, en que las ciencias básicas elaboran teorías, fomentan la investigación y tratan de encontrar leyes que expliquen los fenómenos que ocurren en la realidad; en esa misma línea los instrumentos psicológicos también siguen la misma dinámica, puesto que se fundamentan en la medición, es por ello, que necesitan ser revisados y actualizados para que puedan demostrar su validez en el ámbito de la ciencia (Aragón, 2004).

La validez de un instrumento es uno de los temas más saltantes al momento de diseñar o construir instrumentos de evaluación y es sumamente importante; ya que el poder comprobar que un instrumento presenta validez, confiabilidad y cumple con los estándares de calidad, garantizan el sentido que tiene la ciencia, el cual corresponde a explicar los fenómenos sin deformación ni aliteración de la realidad. En tan sentido, se espera que, si se elimina ese sesgo se podrá tener información mucho más fiable y se podrá explicar la realidad de forma más objetiva (Barraza, 2007).

Para Muñiz (2010) es fundamental lo que representa la validez y la confiabilidad en los instrumentos de evaluación; ya que son los que garantizan el rigor científico en la evaluación psicológica; así mismo el objetivo de esas propiedades psicométricas, es que los hechos pasen por el proceso de conversión a valores numéricos.

Ficha técnica del instrumento

Nombre original	: Inventory Big Five-version de 44 ítems.
Autores	: John, Donahue & Kentle (1991).
País	: EE. UU.
Adaptación en España	: Benet-Martínez y John (1998).
Adaptación en Perú	: Domínguez-Lara et al. (2018).
Administración	: Individual y colectiva.
Tiempo	: 25 minutos.
Número de ítems	:44 predictores (37 ítems-versión Perú).
Población	: Adultos de 20 a 60 años.
Calificación	: Escala Likert.
Usos:	: Investigación en clínica, organizacional y social.

Composición

El Inventario Big Five de Personalidad, está conformado por cinco dimensiones y el total del instrumento presenta 37 reactivos organizados de la siguiente forma:

Dimensión extraversión	8 ítems
Dimensión afabilidad	4 ítems
Dimensión responsabilidad	8 ítems
Dimensión neuroticismo	8 ítems
Dimensión apertura	9 ítems
Total	37 ítems

Administración

En cuanto a la administración de la prueba es una versión considerada rápida y sencilla. Así mismo no se cuenta con un límite de tiempo; sin embargo, los teóricos del Big Five indican que lo adecuado es emplear 25 minutos en la versión de 44 ítems y en las versiones breves de 10 y 15 ítems corresponde un tiempo de aplicación entre 15 a 10 minutos. Respecto a la aplicación se da de forma individual o grupal. La calificación es a través de una escala Likert que va de 1 hasta 5 y es de forma manual; en donde se realiza una sumatoria de las puntuaciones para posteriormente interpretarlas.

Materiales

Se emplearon los siguientes materiales para la aplicación:

- Protocolo del inventario.
- Lápiz.
- Laptop.
- iPad.

Calificación e interpretación

En cuanto a la calificación según Domínguez-Lara et al. (2018) refieren que la calificación del instrumento se obtiene a través de una adición simple de las puntuaciones obtenidas de los reactivos; es decir que a mayor puntuación mayor presencia del rasgo o atributos evaluados; los ítems están en un formato ordinal que va desde uno, el cual se describe como muy en desacuerdo y termina en cinco, que se describe como muy de acuerdo.

Aspectos psicométricos de la versión peruana

En cuanto a los estudios realizados en el Perú, el más resaltante fue desarrollado por Domínguez-Lara et al. (2018) quienes efectuaron un estudio en el Perú, cuyo título fue “Big Five Inventory en Universitarios Peruanos: Resultados Preliminares de Validación”. En donde el objetivo primordial fue analizar los componentes que forman la base del Inventario Big Five de Personalidad. La muestra empleada estuvo conformada por un total de 332 estudiantes de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre los de 16 y 48 años. En cuanto a la metodología, el estudio fue no experimental, de corte psicométrico con un diseño trasversal; así mismo el muestreo empleado fue no probabilístico incidental. Respecto a los resultados, se aplicó el Alfa ordinal para analizar la consistencia interna del instrumento, encontrando un índice de fiabilidad en las dimensiones: extraversión .83, afabilidad .61, responsabilidad .79, neuroticismo .88 y apertura .81; esto índices de fiabilidad son aceptables; por consiguiente, la prueba es confiable. Referente a la estructura factorial del Inventario Big Five de Personalidad, se analizó a través de la rotación procrustea la cual arrojó valores aceptables, es decir los mismos resultados a la estructura original del instrumento, sin embargo se eliminó siete ítems, en donde

cinco se califican en escala invertida. Se concluye que el Inventario Big Five de Personalidad presenta propiedades psicométricas aceptables.

3.6. Procesamiento de los datos

Con respecto al análisis estadístico se utilizó el software estadístico SPSS-IBM versión 25 y se realizó los siguientes cálculos:

- Se calculó las frecuencias y se establecieron los porcentajes, asimismo se obtuvieron las medidas de tendencia central como la media y la desviación estándar.
- Para poder determinar la distribución normal de los datos, se aplicó el estadígrafo K-S
- Con respecto a la validez, se aplicó AFE y AFC, V de Aiken y la Rho de Spearman.
- Referente al estadístico de análisis de ítems: Se realizó por medio de la correlación ítem-test.
- Respecto al análisis de fiabilidad se utilizó el método por consistencia interna y se empleó el estadígrafo Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Validez de contenido

Para Kaplan y Saccuzzo (2006) refieren que, en la investigación psicométrica, existen diversidad de pruebas estadísticas; sin embargo, las pruebas que presentan mayor rigurosidad científica en relación con la validez de contenido son la V de Aiken y la prueba Binomial.

En esta investigación se analizó la validez de contenido a través de la técnica de criterio de jueces y confirmado a través de la V de Aiken.

Tabla 5

Validez de contenido del Inventario Big Five de la Personalidad

ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V	P	ITEM	J1	J2	J3	J4	J5	V	P
1	1	1	1	1	1	1.00	.001**	25	1	1	1	1	1	1.00	.001**
3	1	1	1	1	1	1.00	.001**	26	1	1	1	1	1	1.00	.001**
4	1	1	1	1	1	1.00	.001**	27	1	1	1	1	1	1.00	.001**
5	1	1	1	1	1	1.00	.001**	29	1	1	1	1	1	1.00	.001**
6	1	1	1	1	1	1.00	.001**	30	1	1	1	1	1	1.00	.001**
7	1	1	1	1	1	1.00	.001**	31	1	1	1	1	1	1.00	.001**
9	1	1	1	1	1	1.00	.001**	32	1	1	1	1	1	1.00	.001**
10	1	1	1	1	1	1.00	.001**	34	1	1	1	1	1	1.00	.001**
11	1	1	1	1	1	1.00	.001**	35	1	1	1	1	1	1.00	.001**
12	1	1	1	1	1	1.00	.001**	37	1	1	1	1	1	1.00	.001**
14	1	1	1	1	1	1.00	.001**	38	1	1	1	1	1	1.00	.001**
15	1	1	1	1	1	1.00	.001**	39	1	1	1	1	1	1.00	.001**
16	1	1	1	1	1	1.00	.001**	40	1	1	1	1	1	1.00	.001**
17	1	1	1	1	1	1.00	.001**	41	1	1	1	1	1	1.00	.001**
18	1	1	1	1	1	1.00	.001**	42	1	1	1	1	1	1.00	.001**
19	1	1	1	1	1	1.00	.001**	43	1	1	1	1	1	1.00	.001**
20	1	1	1	1	1	1.00	.001**	44	1	1	1	1	1	1.00	.001**
21	1	1	1	1	1	1.00	.001**								
23	1	1	1	1	1	1.00	.001**								
24	1	1	1	1	1	1.00	.001**								

**p < .01 altamente significativo

En la tabla 5, se logra apreciar los resultados de la prueba V de Aiken del inventario de Big Five de Personalidad en donde todos los ítems del instrumento obtuvieron un alto poder de dominio, al ser evaluados por la autoeficacia general y esto se evidencia con los puntajes obtenidos de los 37 ítems; donde todos los reactivos son altamente significativos. Así mismo se encontró que los valores de los 37 ítems fluctúan entre .85 a 1. En tal sentido, se concluye que todos los reactivos presentan validez de contenido.

4.2. Índice de homogeneidad

En cuanto al análisis, se realizó la correlación de los 37 reactivos con la puntuación general de cada dimensión. Siguiendo la línea de investigación de Abad et al. (2006) quienes señalan que los reactivos que presenten bajos valores en el índice de homogeneidad responden a que dichos reactivos están midiendo algo totalmente distinto; en tan sentido para estos teóricos lo más recomendable es excluirlos del instrumento de evaluación. Por otro lado, Kline (1993) sostiene que los reactivos que tengan valores por debajo del .20 deben ser excluidos del instrumento.

Tabla 6
Índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en la dimensión extraversión

ítem	Correlación elemento – total corregida
P 1	.765**
P 6	.781**
P11	.547**
P16	.602**
P27	.881**
P32	-.832**
P40	.949**
P43	.687**

** La correlación es significativa en el nivel .01

En la tabla 6, se observa que los ítems del inventario Big Five que conforman la dimensión Extraversión, no presentan en sus correlaciones, valores por debajo de .20.; así mismo el ítem 11 evidencia un índice de homogeneidad más bajo, en comparación a los demás ítem que forman parte de esta dimensión.

Tabla 7

Índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en la dimensión amabilidad

ítem	Correlación elemento – total corregida
P17	.377**
P24	.773**
P37	.634**
P41	.503**

** La correlación es significativa en el nivel .01

En la tabla 7, se aprecia que los ítems del Inventario Big Five que conforman la dimensión Amabilidad no presentaron en sus correlaciones, valores por debajo de .20; así mismo el ítem 17 evidencia un índice de homogeneidad más bajo, en comparación a los ítems 27, 41 y 37 que también forman parte de la dimensión amabilidad.

Tabla 8

Índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en la dimensión Responsabilidad

ítem	Correlación elemento – total corregida
P3	.660**
P14	.345**
P18	-.032
P21	.414**
P25	.359**
P29	.371**
P34	.687**
P42	.540**

** La correlación es significativa en el nivel .01

En la tabla 8, se observa que el ítem 18 del Inventario Big Five, que conforma la dimensión Responsabilidad, presenta una correlación con un valor por debajo de .20; en tal sentido se decide eliminarlo. Por consiguiente, la dimensión Responsabilidad ahora queda estructurada por 7 ítems.

Tabla 9

Índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en la dimensión neuroticismo

ítem	Correlación elemento – total corregida
P4	.337**
P9	.340**
P15	-.472**
P19	.561**
P26	.832**
P30	.628**
P35	.257**
P38	.692**

** La correlación es significativa en el nivel .01

En la tabla 9, se logra observar que los ítems del Inventario Big Five que conforman la dimensión Neuroticismo no presentan en sus correlaciones, valores por debajo de .20.; cabe afirmar que el ítem 35 evidencia el índice de homogeneidad más bajo, en contraste con los demás ítem que pertenecen a esta dimensión.

Tabla 10

Índice de homogeneidad del Inventario Big Five de Personalidad en la dimensión apertura

ítem	Correlación elemento – total corregida
P5	.157
P10	.192
P12	.862*
P17	.936**
P20	.937**
P23	.793**
P31	.744**
P39	.059
P44	.317**

** La correlación es significativa en el nivel .01

En la tabla 10, se aprecia que el ítem 5, 10 y 39 del Inventario Big Five, que conforma la dimensión Apertura, presentan en sus correlaciones, un valor por debajo de .20; por consiguiente, se decide eliminarlos. La dimensión Apertura en este informe de tesis presenta ahora 6 ítems.

4.3. Validez de constructo

Respecto a la validez del constructo, se procedió a utilizar el análisis factorial; en donde el objetivo fundamental fue poder determinar si la denominada estructura dimensional se logra ajustar a lo que se conoce como modelo propio del instrumento.

Hay que tener en cuenta que no se utilizaran los ítems 18, 5, 10 y 39; ya que fueron eliminados al realizar el análisis de homogeneidad.

Tabla 11

Prueba de KMO y Bartlett del Inventario Big Five de la Personalidad

Meda Kaiser -Meyer- Olkin de adecuación de muestreo		.851
Prueba de Bartlett	Aprox. chi cuadrado	1784.645
	gl	350
	Sig.	.000**

**p<..01; gl= grado de libertad

En la tabla 11, se logra apreciar los resultados obtenidos de la prueba KMO, siguiendo lo expuesto por Alarcón (1991) quien sostiene que Kaiser, Meyer y Olkin señalan que si el valor de KMO, es mayor o igual a .70 indica que se puede realizar el análisis factorial. En este estudio se ha obtenido un valor de KMO=.851 lo cual indica que lo recomendable es realizar el análisis factorial.

Tabla 12*Factores extraídos del Inventario Big Five de Personalidad*

Factores	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% varianza	% Acumulado	Total	% varianza	% Acumulado
1	12.588	26.146	26.146	12.588	38.146	26.146
2	10.914	19.072	45.218	10.914	19.072	45.367
3	7.490	12.697	57.915	7.490	12.697	57.745
4	2.887	6.895	64.810	2.887	6.895	64.810
5	1.987	3.456	68.784	1.987	3.456	68.784

En la tabla 12, se observan los resultados en cuanto a la estructura factorial del Inventario Big Five en donde se logra evidenciar que el primer factor explica un 26.146% de la varianza, mientras que el segundo factor explica un 19.072%, así mismo el tercer factor explica el 12.697%, el cuarto factor un 6.895% y por último el quinto factor explica el 3.456% de la varianza. Se puede afirmar que los cinco factores descritos en tabla explican el 68.784% de la varianza acumulada.

Tabla 13*Estructura factorial del Inventario Big Five de Personalidad*

Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor	Factor
items	1	2	3	4	5	items	1	2	3	4	5
1		.776				26		.655			
3	.826					27					.651
4			.378			29	.651				
6	.679					30		.675			
7		.621				31					.474
9		.728				32	.545				
11			.679			34			.368		
12	.396					35		.745			
14				.422		37	.678				
15	.613					38				.658	
16					.593	40		.463			
17		.475				41			.504		
19			.283			42	.445				
20				.449		43	.408				
21		.503				44			.469		
23	.586										
24					.356						
25		.598									

Nota: método de rotación Varimax con normalización Kaiser

En tabla 13, se logra visualizar la matriz donde se encuentran los ítems con su correspondiente factor, así mismo se toma como referencia lo mencionado tomando como referencia lo señalado por Cohen et al. (2003) quienes señalan que para que un ítem sea considerado perteneciente a un factor, debe cumplir con el criterio de no ser menor al valor de .20.

El primer factor está conformado por los siguientes ítems: 3, 6, 15, 23, 29, 32, 37, 42 y 43 con cargas factoriales que oscilan entre .396 a .826 y pertenecen al componente Extraversión.

El segundo factor esta agrupado por los siguientes items:1, 7, 9, 17, 21, 25, 26, 30, 35 y 40 los cueles presentan cargas factoriales que oscilan entre .463 a .776 y forman parte de la dimensión Amabilidad.

El tercer factor está integrado por los siguientes ítems: 4, 11, 19, 34, 41 y 44 estos reactivos muestran cargas factoriales que fluctúan entre .283 a .679 y forman parte de la dimensión Responsabilidad.

El cuarto factor está conformado por los siguientes ítems:14, 20 y 38 estos reactivos son integran la dimensión Neuroticismo.

Por último, se menciona el quinto factor el cual está integrado por los siguientes reactivos: 16, 24, 27 y 31 estos ítems estarían formando la dimensión llamada Apertura.

4.4. Validez de criterio concurrente

Se realzo la prueba de distribución de datos; para ello se usó el estadígrafo K-S; en donde el valor de significancia fue de $p < .05$, en tal sentido los datos del estudio presentan una distribución no normal; por consiguiente se aplicó estadística no paramétrica y se empleó la Rho de Spearman para poder establecer la correlación entre el inventario de inteligencia emocional Ice de Bar-on EQ-I Bar On; adaptado al Perú por Domínguez-Lara (2018) y las dimensiones de la variable personalidad.

Tabla 14*Correlación del inventario Big Five de la Personalidad*

n=350	Dimensiones del inventario Big Five de la Personalidad				
	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Neuroticismo	Apertura
Rho	.381	.274	.334	-.375	.233
IQ-Ice- Bar On	Sig.	.000	.000	.000	.042
n	350	350	350	350	350

Nota: elaboración propia

En la tabla 14, se puede visualizar que la puntuación general sobre la variable inteligencia emocional presenta una correlación positiva, media ;pero significativa con las dimensiones extraversión ($\rho=.381$), amabilidad ($\rho=.274$), responsabilidad ($\rho=.334$) y apertura ($\rho=.233$) en tal sentido se entiende que a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor será la presencia de rasgos que forman parte de la dimensión extraversión, amabilidad, responsabilidad y apertura; sin embargo la inteligencia emocional se relaciona de forma indirecta con la dimensión neuroticismo ($\rho=-.375$) en donde obtiene una correlación negativa ,media y significativa lo cual indica que a mayor nivel de inteligencia emocional, menor será la presencia de los rasgos de esta dimensión.

4.5. Confiabilidad por consistencia interna

Con respecto al grado de fiabilidad de la prueba, se determinó a través del método de consistencia interna en donde se utilizó el Alfa de Cronbach. En tal sentido Alarcón (1991) refiere que la aplicación del Alfa de Cronbach implica y permite saber el promedio sobre las correlaciones entre todos los reactivos del inventario.

Se efectuó el cálculo de confiabilidad a través del método de consistencia interna para cada dimensión del Inventario Big Five de Personalidad.

Tabla 15

Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del Inventario Big Five de Personalidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de predictores
Extraversión	.623	8
Amabilidad	.751	4
Responsabilidad	.679	8
Neuroticismo	.624	8
Apertura	.756	9

Nota: elaboración propia

En la tabla 15, se logra observar los puntajes de fiabilidad de las dimensiones de la variable personalidad, asimismo se evidencia que la dimensión Apertura es la que obtiene un índice de .756, la cual es interpretada como aceptable; por otro lado, la dimensión Extraversión es la que presenta un índice .623 considerado bajo en comparación a las demás dimensiones, sin embargo, al igual que las otras dimensiones su valor es interpretado como aceptable.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El propósito de este trabajo fue hacer un estudio con el objetivo de poder analizar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de la personalidad en una muestra de 350 trabajadores de 18 a 55 años, que laboran en una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Lima. A continuación, se expone y discute los resultados obtenidos en relación con el objetivo general y los objetivos específicos.

En cuanto al primer objetivo específico que va entorno a la validez de contenido, se llegó a recabar información a través de juicios de expertos en donde se reunió evidencia referente a la pertinencia y claridad de los ítems que conforman el Inventario Big Five de Personalidad. Para poder determinar la validez de contenido se utilizó la V de Aiken en donde se pudo evidenciar que los 37 reactivos presentaron puntajes por encima de .90 indicando que todos los ítems son válidos para poder medir el constructo personalidad. En tal sentido se puede afirmar que el Inventario Big Five de Personalidad presenta validez de contenido. Así mismo existen resultados similares que respaldan los hallazgos presentados, como lo realizado por Erazo et al. (2019) quien efectuó un estudio sobre el análisis de validez y confiabilidad del Inventario Big Five de Personalidad, en donde se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos y obtuvo un .85 que corresponde a muy buena **concordancia.** La validez de contenido para Alarcón y Sierra (1997) es fundamental a la hora de evaluar las construcciones teóricas e influyentes en el desarrollo de lo que se denomina autoeficacia: ya que esta valencia corresponde a un nivel explicativo de las observaciones. Se concluye que el instrumento presenta validez de contenido.

Respecto al segundo objetivo, se obtuvo el índice de homogeneidad efectuando en análisis de los ítems, en donde se pudo evidenciar que los ítems 5 ,10 ,18 y 39 obtuvieron valores por debajo del criterio esperado .20; por consiguiente

se efectuó la eliminación de los ítems, este procedimiento es sustentado por Kline (1993) quien señala que en la prueba de homogeneidad los ítems tienen que cumplir con el criterio de presentar valores por encima de .20; ya que es el criterio mínimo para poder pertenecer o formar parte del instrumento de evaluación. En tal sentido el inventario queda conformado por 33 ítems. Así mismo hay que tener en cuenta que uno de los factores relevantes para que los instrumentos puedan ir mejorando es tener cierta precisión a sus niveles de fiabilidad y darle la importancia cuando presente niveles altos de discriminación; ya que viene a ser considerado como una propiedad, que hacen que los instrumentos sean más estables (Barrios, 2013) se concluye que la mayoría de los ítems cumple con el criterio de homogeneidad.

Referente al tercer objetivo se efectuó el análisis a la validez de constructo en donde se llevó a cabo el índice de KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett, como sostiene Alarcón (1991) quien señala que los investigadores como Kaiser, Meyer y Olkin sostienen que si el valor de KMO, es mayor o igual a .70 indica que se puede realizar el análisis factorial. Así mismo se obtuvo un índice KMO de .851 con un valor $p < .01$ en la prueba de Bartlett, así mismo se evidencio que el primer factor explica un 26.146% de la varianza, mientras que el segundo factor explica un 19.072%, en cuanto al tercer factor explica el 12.697%, el cuarto factor un 6.895% y por último el quinto factor explica el 3.456% de la varianza. Se puede afirmar que los cinco factores descritos explican el 68.784% de la varianza acumulada. Esto es corroborado por Alansari (2016) quien realizó un estudio cuyo objetivo principal fue evaluar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad. En su estructura factorial, en donde los análisis de componentes principales (PCA) mostraron que una solución de cinco componentes explica el 42,27% de la varianza total. Así mismo Salgado et al. (2016) manifestaron que en su estudio la estructura de los Cinco

Grandes, se reprodujo con un índice de congruencia factorial por encima de .90. Por otro lado, en España, Martínez (2015) efectuó una investigación en donde el objetivo principal del estudio fue analizar las características psicométricas del Big Five en una muestra española en donde los resultados indicaron que las cinco dimensiones de la personalidad aparecieron en la estructura factorial encontrada. Se concluye que el inventario presenta validez de constructo.

Seguidamente en el cuarto objetivo se analizó la validez de criterio concurrente del Inventario Big Five de Personalidad en donde las 5 dimensiones se compararon con el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On - Ice adaptado al Perú por Domínguez- Lara (2018) .En donde se encontró una correlación positiva, media ;pero significativa con las dimensiones Extraversión ($\rho=.381$ y $p<.01$), Amabilidad ($\rho=.274$ y $p<.01$), Responsabilidad ($\rho=.334$ y $p<.01$) y Apertura ($\rho=.233$ y $p<.05$), en tal sentido se entiende que a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor será la presencia de rasgos que forman parte de la dimensión Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura; sin embargo la Inteligencia Emocional se relaciona de forma indirecta con la dimensión Neuroticismo($\rho= -.375$ y $p<.01$) en donde obtiene una correlación negativa ,media; pero significativa lo cual indica que a mayor nivel de Inteligencia Emocional, menor será la presencia de los rasgos de esta dimensión. Estos hallazgos son corroborados con el trabajo que realizaron Cabrera y Munaylla (2020) en donde el objetivo principal fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en trabajadores asistenciales Los resultados mostraron que existió una correlación ($\rho.433$) positiva, media y significativa ($p=.000$) la conclusión final a la cual llegaron los investigadores fue que a mayor presencia de las dimensiones Extraversión, Afabilidad y Responsabilidad; mayor será el nivel de

Inteligencia Emocional. Se concluye que el inventario posee validez de criterio concurrente.

Por último, el quinto objetivo se refiere a la importancia acerca de la confiabilidad de este instrumento a nivel local y mundial. Para determinar la confiabilidad se usó el método de consistencia interna para ello se aplicó el Alfa de Crombach, en donde se obtuvieron los índices de confiabilidad de las dimensiones: Extraversión (.623), Amabilidad (.751), Responsabilidad (.679), Neuroticismo (.624) y Apertura (.756). Estos índices encontrados en las dimensiones son aceptables y corroborados por investigaciones nacionales e internacionales acerca del inventario Big Five de personalidad, en la versión de John et al. (1991).

Entre los estudios que corroboran los hallazgos de esta investigación son: En Colombia Salgado, et al. (2016) evidenciaron la consistencia interna del instrumento, en donde se aplicó el Alfa de Cronbach en todas las dimensiones y se obtuvo los siguientes índices: Apertura a la experiencia .81, Meticulosidad .76, Extroversión .84, Afabilidad .59, Neuroticismo .80. Respecto a los resultados de fiabilidad 4 dimensiones están por encima de .70 que es interpretado como el valor mínimo sugerido como buen indicador. En España, Martínez (2015) aplicó el estadígrafo Alfa de Cronbach en donde los índices de fiabilidad de cada dimensión fueron los siguientes: Apertura .83, Extraversión .87, Amabilidad .75, Responsabilidad .82 y Estabilidad emocional .85. Por otro lado, Carciofo et al. (2016) aplicaron el Alfa de Cronbach, para determinar la fiabilidad del instrumento; en donde los valores obtenidos oscilan entre .698 y .807; otro dato relevante es dado por Alansari (2016) quien utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna y el índice de fiabilidad en donde encontró los siguientes datos para los varones : Neuroticismo .83, Extraversión .82, Apertura a la Experiencia .79, Afabilidad .82 y Conciencia .90,

con respecto a las mujeres los índices fueron los siguientes: Neuroticismo .74, Extraversión .83, Apertura la Experiencia .85, Afabilidad .81 y Conciencia .92. En Perú, Quispe (2016) aplicó el alfa de Cronbach en donde se obtuvo índices que oscilan entre los .45 y .67; asimismo, Chávez (2016) también evidencio índices de confiabilidad que fluctuaron entre .62 a .80. Otra investigación que también corrobora los resultados encontrados, fue la que llevó a cabo Mancisidor (2016) en donde evaluó las características psicométricas del Inventario Big Five de la Personalidad y los datos arrojaron una fiabilidad cuyos índices oscilaron entre .73 a .87. Se concluye que el inventario presenta confiabilidad en un nivel aceptable.

5.2. Conclusiones

Seguidamente se detallan las conclusiones en relación a los resultados obtenidos y los objetivos inicialmente planteados.

1. En cuanto a los ítems del inventario Big Five de Personalidad muestran valores V de Aiken por encima del valor .85, en tal sentido el inventario presenta validez de contenido.
2. Con respecto al índice de homogeneidad por medio del análisis de los ítems, se logró determinar que los reactivos 5, 10, 18, y 39 presentaron índices menores al criterio establecido de .20, por consiguiente, fueron eliminados. Por ende, la prueba quedo conformada por 33 ítems.
3. En relación con el análisis factorial confirmatorio del inventario Big Five de personalidad no presento ningún cambio en su estructura factorial; es decir se conserva el número de factores original, en tal sentido son cinco los factores explican el 68.784% la varianza acumulada. En consecuencia, se confirma que el instrumento presenta validez de constructo.

4. Referente a la validez de criterio concurrente se evidencio que se encontró una correlación positiva, media ;pero significativa con las dimensiones Extraversión ($\rho=.381$ y $p<.01$), Amabilidad ($\rho= .274$ y $p<.01$), Responsabilidad ($\rho=.334$ y $p<.01$) y Apertura ($\rho=.233$ y $p<.05$); en tal sentido se entiende que a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor será la presencia de rasgos que forman parte de la dimensión Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad y Apertura; sin embargo la Inteligencia Emocional se relaciona de forma indirecta con la dimensión Neuroticismo($\rho= -.375$ y $p<.01$) en donde obtiene una correlación negativa, media; pero significativa donde se evidencia que a mayor nivel de Inteligencia Emocional, menor será la presencia de los rasgos de esta dimensión. En tal sentido los resultados señalan que el inventario presenta evidencia de validez de criterio concurrente.
5. Con respecto a la confiabilidad por consistencia interna se aplicó el Alfa de Cronbach en donde se obtuvieron los índices de confiabilidad de las dimensiones: Extraversión (.623), Amabilidad (.751). Responsabilidad (.679), Neuroticismo (.624) y Apertura (.756). Estos índices encontrados en las dimensiones son aceptables.
6. Por último, se concluye que el inventario Big Five de Personalidad presenta evidencia de validez y confiabilidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Lima.

5.3. Recomendaciones

Luego de analizar los resultados y los objetivos de esta investigación; así como entendiendo la problemática expuesta, a continuación, se brindan las siguientes recomendaciones:

1. Implementar capacitaciones constantes en las organizaciones; asimismo crear grupos de trabajo donde el psicólogo que forma parte el departamento de recursos humanos tenga conocimientos en estadística y psicometría; ya que sería muy beneficio para el trabajador y la organización poder tener pruebas psicológicas adecuadas y actualizadas que permitan la valoración de las capacidades de los trabajadores.
2. Proponer la creación de un departamento de investigación psicológica de forma independiente al de recursos humanos, para poder elaborar metas que se acerquen más a la utilización de metodologías y realización de proyectos de investigación.
3. Realizar más investigaciones donde participen empresas nacionales y privadas.
4. Fomentar la importancia de la investigación instrumental; es decir realizar más estudios para poder analizar los atributos psicométricos de las diferentes pruebas psicológicas que usa el profesional psicólogo en el área organizacional.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. & Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría: teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. Universidad Autónoma de Madrid. https://nanopdf.com/download/introduccion-a-la-psicometria_pdf
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2ª ed.). Universidad Ricardo Palma. <https://es.scribd.com/document/509523611/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Del-Comportamiento>
- Aliaga, J. (2007). *Psicometría: test psicométricos, confiabilidad y validez*. [http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos 2007](http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos%202007)
- Alansari, B. (2016). *The Big Five Inventory (BFI): Reliability and validity of its Arabic translation in non-clinical sample*. *European Psychiatry*, 33, 209-210. <https://www.em-consulte.com/es/article/1046042/the-big-five-inventory-bfi-reliability-and-validit>
- Allport, G.W. (1974). *Psicología de la personalidad*. Paidós. <https://juliancastror.files.wordpress.com/2016/06/allport-psicologc3ada-de-la-personalidad.pdf>
- Allport, G.W. & Odbert, H.S. (1936). Trait-names: a psycho lexical study. *Psychological Monographs*, 47(211). <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0093360>
- Angleitner, A., Ostendorf, F. & John, O.P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1002/per.2410040204>

- Aragón L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4), 23-44. <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/21668/20420>
- Avía, D. & Sánchez, M. (1995). *Personalidad: Aspectos Cognitivos y Sociales*. Pirámide. <https://bibcatalogo.uca.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=614379>
- Barraza A. (2007). La consulta a expertos como estrategia para la recolección de evidencias de validez basadas en el contenido. *INED*, (7), 5-15. https://www.researchgate.net/publication/28175055_La_consulta_a_expertos_como_estrategia_para_la_recoleccion_de_evidencias_de_validez_basadas_en_el_contenido
- Benet-Martínez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750. <https://psycnet.apa.org/record/1998-12057-011>
- Bermúdez, J. (1998). Cuestionario Big Five (2ª ed.). TEA Ediciones. <https://web.teaediciones.com/bfq--cuestionario-big-five.aspx>
- Bermúdez, J. (2007). *Cuestionario Big Five* (4ª ed.). TEA Ediciones. <https://web.teaediciones.com/bfq--cuestionario-big-five.aspx>
- Bronw, M., Buelher, M. & Werna, E. (2019, 12 de enero). *More than 2 million people die at work each year. Here's how to prevent it*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/workplace-death-health-safety-ilo-fluor/>
- Cabrera, R & Munaylla, C. (2020). *Rasgos de la personalidad e inteligencia emocional en trabajadores asistenciales y administrativos de una MICRORED Ayacucho-*

2020 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59766>

Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Perugini, M. (1993). The Big Five Questionnaire. A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/019188699390218R>

Carver, C. & Scheier, M. (1997). *Teorías de la Personalidad*. Prentice Hall. https://www.academia.edu/45035887/Teorias_de_la_personalidad_Charles_S_Carver

Campos, L. (2009). *Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3757>

Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad el afrontamiento en estudiantes pre-universitarios de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/619>

Carciofo, R., Yang, J., Song, N., Du, F. & Zhang, K. (2016). Psychometric evaluation of Chinese-language 44-item and 10-item Big Five Personality Inventories, including correlations with chronotype, mindfulness and mind wandering. *PLOS ONE*, 11(2). <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0149963>

- Cattell, R. B. (1972). *El análisis científico de la personalidad* (1ª ed). Fontanella.
<https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/an%E1lisis-cient%EDfico-personalidad/autor/raymond-cattell/>
- Cattell, R. B. (1979). *Personality and learning theory. The structure of personality in its environment*. Springer. <https://www.worldcat.org/es/title/490881510>
- Cloninger, S (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
<https://docer.com.ar/doc/x01v888>
- Cruz, E. (2014). *Propiedades psicométricas del cuestionario Big Five en trabajadores de dos empresas agroindustriales de la provincia de Virú, La Libertad* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/268?show=full>
- Chávez, L. (2020). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Big Five en Estudiantes de Institutos Superiores Tecnológicos de la Provincia de Cajabamba – Cajamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21045>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Domínguez-Lara, S., Merino-Soto, C., Zamudio, B. & Guevara-Cordero, C. (2018). Big Five Inventory en Universitarios Peruanos: Resultados Preliminares de su Validación. *Psykhé*, 27(2), 1–12.

https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v27n2/0718-2228-psykhe-27-02-psykhe_27_2_1052.pdf

Domínguez- Lara, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional y personalidad en las estrategias cognitivas de regulación emocional en la desaprobación de exámenes en estudiantes de psicología. *Revista Cultura*, 32, 225-259. https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_32_influencia-de-la-inteligencia-emocional-y-personalidad-en-las-estrategias-cognitivas-de-regulacion-emocional-en-la-desaprobacion-de-examenes-en-estudiantes-de-psicologia.pdf

Erazo, G., Santo, D., Pilco, A. & Llanga, J. (2019). Análisis de validez y confiabilidad del Test de personalidad Big Five en estudiantes universitarios de Ecuador. *Puce*, (109), 25-44. <https://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/244>

Eysenck, H. J. (1990). *Fundamentos biológicos de la personalidad*. Fontanella <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9XHVyAAMPcYJ:hhttps://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/download/64473/88155&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Feist, j., Feist, G. & Tomi-Ann (2013). *Teorías de la personalidad*. McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/9b3cae9900948066fa43c47d9411cae1.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Thompson. <http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca->

virtual/libro/documento/5EF6TFGvk5S9uSmE0Qv7k6_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL.pdf

Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo Noguchi (2008). Base de datos de instrumentos de evaluación de salud mental y psiquiatría. *Anales de Salud Mental*, 19(1), 17-21.
<https://www.inism.gob.pe/investigacion/estudios.html>

John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 44 and 54*. Institute of Personality and Social Research.
<https://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm>

Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. Mc Graw Hill.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw-Hill.
<https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4306%20thumbnail-shelfbrowser>

Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 129-181.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4566>

Landy F. & Conte J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw Hill. <https://ulatina.metabiblioteca.org/cgi-bin/koha/opac-imageviewer.pl?biblionumber=3040>

Levin, J. & Levin, G. (1999). *Fundamentos de estadística en la investigación social* (2ª ed.). Harl.

https://www.academia.edu/24221520/Fundamentos_de_estad%C3%ADstica_en_la_investigaci%C3%B3n_social_Levin

Livia, J. & Ortiz, M. (2014). *Construcción de pruebas psicométricas: Aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud*. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/479>

López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Martínez, T. (2015). *Validez de constructo de la versión española del Big Five Personality Trait Short Questionnaire (BFPTSQ) en adultos* [Tesis de pregrado, Universidad Jaume I]. Repositorio institucional, Universitat Jaume I, España. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/133365>

Mancisidor, E. (2016). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el Big Five en trabajadores de una empresa privada* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_c25d49fadf2e9dd7ca3b24b01acab02a

Messick, S. (1989), "Validity", in *Educational Measurement*. American Council on Education and Macmillan publishing company. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=590541](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=590541)

Mejía, C.R., Cárdenas M.M. & Gomero-Cuadra, S. (2015). Notificación de accidentes y enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo. Perú 2010-2014. *Rev Perú*

Med Exp Salud Publica, 32(3), 526-31.

<https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/1689>

Millón, T. & Davis, R. (1998). *Trastornos de la personalidad. Más allá del DSMIV*.

Masson. <https://www.worldcat.org/es/title/trastornos-de-la-personalidad-mas-alla-del-dsm-iv/oclc/431578115>

Montero, O. & León, I. (2007). A guide for naming research studies in Psychology.

International Journal of Clinical and Health Psychology, 7(3), 847-862.

<https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>

Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los

ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441006.pdf>

Muñiz J. & Fonseca-Pedrero, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test.

Psicothema, 31(1), 7-16. <https://www.psicothema.com/pdf/4508.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2016,15 de marzo). *Impacto del medio ambiente*

en la salud. [https://saludsindanio.org/articulos/americalatina/oms-cada-a%C3%B1o-mueren-126-millones-de-personas-debido-factores#:~:text=\(Ginebra%2C%2015%20de%20marzo%20de,del%20total%20mundial%20de%20muertes](https://saludsindanio.org/articulos/americalatina/oms-cada-a%C3%B1o-mueren-126-millones-de-personas-debido-factores#:~:text=(Ginebra%2C%2015%20de%20marzo%20de,del%20total%20mundial%20de%20muertes).

Pervin, L. & John, O. (2000). *Personalidad: Teoría e investigación*. Manual Moderno.

<https://www.casadellibro.com/libro-personalidad-teoria-e-investigacion/9789684267985/640503>

Pinto, B. (2008). *Amor y personalidad en universitarios Aymaras del Departamento de*

la Paz [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional de la Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/2049>

- Queipo, B. & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales* 8(3), 486-496. <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quispe, E. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Big Five de Personalidad en estudiantes de Institutos Superiores de Huamachuco* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/268>
- Quesada, C., Apolo, N. & Delgado, K. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Panapo. <https://drive.google.com/file/d/1ab7OkjZ3qz5NTBTJ1H4aMlb4HeVq108J/view>
- Sanchez, D. & Robles, M. (2013). El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva. *International Journal of Psychological Research*, 6(1), 102-109. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299028095012.pdf>
- Salgado, E., Vargas-Trujillo, E., Schmutzler, J. & Wills-Herrera, E. (2016). Uso del Inventario de los Cinco Grandes en una muestra colombiana. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 365-382. <https://www.redalyc.org/pdf/799/79945606011.pdf>
- Saputi, D. (2008). *Big Five, estilos de manejo del conflicto y resultados de la negociación. Un análisis de ruta* [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Simón Bolívar.

<https://docplayer.es/15421741-Big-five-estilos-de-manejo-del-conflicto-y-resultados-de-la-negociacion-un-analisis-de-ruta.html>.

Schultz D. P. & Schultz S. E. (2010). *Teorías de la personalidad* (7ª ed.). International Thomson. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
	Objetivo general	Hipótesis general	Variable de estudio	Tipo de investigación
	Determinar las propiedades psicométricas del inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.	El inventario Big Five de la Personalidad, presenta validez y confiabilidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.	Personalidad	Instrumental
¿Cuáles son las propiedades psicométricas del inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima?	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1: precisar la validez de contenido del Inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima</p> <p>O2: Precisar el índice de homogeneidad del Inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Ha1: El inventario Big Five de personalidad, presenta validez de contenido en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.</p> <p>Ha2: El inventario Big Five de personalidad, presenta un índice de homogeneidad aceptable en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.</p>	<p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extraversión - Amabilidad - Responsabilidad - Neuroticismo - Apertura 	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, Cuantitativo y Transversal</p> <p>Población:</p> <p>La población estuvo constituida por 350 trabajadores de una empresa de hidrocarburos de la ciudad de Lima</p>

O3: Precisar la validez de constructo del Inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Ha3: El inventario Big Five de personalidad, presenta validez de constructo en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Muestra: Censal

O4: Identificar la validez concurrente del Inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Ha4: El inventario Big Five de personalidad, presenta validez concurrente en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Técnica: Encuesta

O5: Analizar la confiabilidad por consistencia interna del Inventario Big Five de la Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Ha5: El inventario Big Five de personalidad, presenta confiabilidad por consistencia en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Instrumento de evaluación:

Inventario Big Five de la Personalidad versión de 37 ítems

Anexo 2. Protocolo del Inventario Big Five de la Personalidad

Inventario Big Five (BFI) versión de Jonh et al. (1991); adaptación española Benet-Martínez (1998) y adaptación peruana Domínguez et al. (2018)

Edad: _____

Sexo: _____

INDICACIONES: Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien “chistoso a quien le gusta bromear”? Por favor escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describe a usted

1	Muy en desacuerdo
2	Ligeramente en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Ligeramente de acuerdo
5	Muy de acuerdo

ÍTEM	ENUNCIADO	RPTA
1	Es bien hablador.	
3	Es minucioso en el trabajo.	
4	Es depresivo, melancólico.	
5	Es original, se le ocurren ideas nuevas.	
6	Es reservado.	
7	Es generoso y ayuda a los demás.	
9	Es calmado, controla bien el estrés	
10	Tiene intereses muy diversos.	
11	Está lleno de energía.	
12	Prefiere trabajos que son rutinarios	
14	Es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	
15	Con frecuencia se pone tenso.	
16	Tiende a ser callado.	
17	Valora lo artístico y lo estético.	
18	Tiende a ser desorganizado.	
19	Es emocionalmente estable, difícil de alterar.	
20	Tiene una imaginación activa.	
21	Persevera hasta terminar el trabajo.	

23	Es inventivo.	
24	Es generalmente confiado.	
25	Tiende a ser flojo, vago.	
26	Se preocupa mucho por las cosas.	
27	Es a veces tímido, inhibido.	
29	Hace las cosas de manera eficiente	
30	Es temperamental, de humor cambiante.	
31	Es ingenioso, analítico.	
32	Irradia entusiasmo.	
34	Hace planes y los sigue cuidadosamente.	
35	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	
37	Es considerado y amable con casi todo el mundo.	
38	Se pone nervioso con facilidad.	
39	Es educado en arte, música o literatura.	
40	Es asertivo, no teme expresar lo que quiere.	
41	Le gusta cooperar con los demás.	
42	Se distrae con facilidad.	
43	Es extrovertido, sociable.	
44	Tiene pocos intereses artísticos.	

Protocolo del Inventario Big Five de la personalidad.

Inventario Big Five (BFI) versión de Jonh et al. (1991); adaptación española Benet-Martínez (1998); adaptación peruana Domínguez et al. (2018) y Actualización psicométrica Soncco (2021)

Edad: _____

Sexo: _____

INDICACIONES: Las siguientes expresiones le describen a usted con más o menos precisión. Por ejemplo, ¿está de acuerdo en que usted es alguien “chistoso a quien le gusta bromear”? Por favor escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describe a usted

1	Muy en desacuerdo
2	Ligeramente en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Ligeramente de acuerdo
5	Muy de acuerdo

ÍTEM	ENUNCIADO	RPTA
1	Es bien hablador.	
3	Es minucioso en el trabajo.	
4	Es depresivo, melancólico.	
6	Es reservado.	
7	Es generoso y ayuda a los demás.	
9	Es calmado, controla bien el estrés	
11	Está lleno de energía.	
12	Prefiere trabajos que son rutinarios	
14	Es un trabajador cumplidor, digno de confianza.	
15	Con frecuencia se pone tenso.	
16	Tiende a ser callado.	
17	Valora lo artístico y lo estético.	
19	Es emocionalmente estable, difícil de alterar.	
20	Tiene una imaginación activa.	
21	Persevera hasta terminar el trabajo.	
23	Es inventivo.	
24	Es generalmente confiado.	
25	Tiende a ser flojo, vago.	
26	Se preocupa mucho por las cosas.	

27	Es a veces tímido, inhibido.	
29	Hace las cosas de manera eficiente	
30	Es temperamental, de humor cambiante.	
31	Es ingenioso, analítico.	
32	Irradia entusiasmo.	
34	Hace planes y los sigue cuidadosamente.	
35	Mantiene la calma en situaciones difíciles.	
37	Es considerado y amable con casi todo el mundo.	
38	Se pone nervioso con facilidad.	
40	Es asertivo, no teme expresar lo que quiere.	
41	Le gusta cooperar con los demás.	
42	Se distrae con facilidad.	
43	Es extrovertido, sociable.	
44	Tiene pocos intereses artísticos.	

Anexo 3. Validez de criterio.

EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory

EQ-I Bar On Emotional Quotient Inventory, Reuven Bar On (1997); adaptado por Sergio Domínguez Lara- Carreño (Perú – 2017)

QUESTIONARIO: Lea atentamente todas las frases. Marque el casillero que mejor exprese la frecuencia con la que le sucede cada enunciado. No hay respuestas buenas ni malas, por lo cual se le solicita sea sincero. Si se equivoca, no pasa nada. Puede tachar o borrar. Mire el ejemplo a continuación;

	Nunca me pasa	A veces me pasa	Casi siempre	Siempre me pasa
Estoy contento			X	

	Nunca me pasa	A veces me pasa	Casi siempre me pasa	Siempre me pasa
1. Entiendo cómo se sienten las otras personas.				
2. Me resulta difícil controlar mi ira (cólera).				
3. Me resulta fácil decir cómo me siento.				
4. Me siento seguro de mí mismo.				
5. Sé cómo se sienten las otras personas.				
6. Es fácil para mí entender cosas nuevas.				
7. Puedo hablar con facilidad acerca de mis sentimientos.				
8. Tengo mal genio.				
9. Ante preguntas difíciles, puedo dar buenas respuestas.				
10. Puedo describir mis sentimientos con facilidad.				
11. Cuando quiero puedo encontrar muchas formas de contestar a una pregunta difícil.				
12. Me enojo con facilidad.				
13. Me gusta hacer cosas para ayudar a los demás.				
14. Puedo resolver problemas de diferentes maneras.				
15. Me siento bien conmigo mismo.				
16. Es fácil para mí decir lo que siento				
17. Soy feliz con el tipo de persona que soy.				
18. Cuando me molesto, actúo sin pensar.				
19. Sé cuándo la gente está enfadada, incluso cuando no				
20. Me gusta cómo me veo en general.				

Anexo 4. Consentimiento informado aplicado en el estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

La finalidad de esta ficha de consentimiento es poder brindar información pertinente a los colaboradores de esta investigación.

- La presente investigación es dirigida por el Br. Walter Yury Soncco Ramirez.
- Cualquier duda o inconveniente, por favor comunicarse al correo waltersonccor@gmail.com
- El objetivo de la investigación es: Determinar las propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima.

Por medio del presente documento,

Yo _____

Identificado con el DNI _____

Declaro haber sido informado de forma detallada sobre la participación en el estudio denominado "PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE HIDROCARBUROS DE LIMA", el cual es dirigido por el Br. Walter Yury Soncco Ramirez, estudiante de la Universidad Autónoma del Perú. Asimismo, acepto que mis datos personales obtenidos de las evaluaciones, serán usados de forma confidencial para el desarrollo de la investigación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 5. Informe de software anti-plagio.

WALTER YURY SONCCO RAMIREZ 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

20 %	20 %	6 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	revistas.urosario.edu.co Fuente de Internet	<1 %
9	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %

Anexo 6. Carta de autorizacion.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia "

Lima Sur, 09 de Junio del 2021

Dra. Elsa Neyra Cahuana
Gerente Operativo de INTI GAS CORPORACIÓN S.A.C
Chorrillos

Presente. –

De mi mayor consideración, es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a su vez, comunicarle que el bachiller **SONCCO RAMIREZ WALTER YURY**, egresado de la carrera profesional de Psicología, viene participando del Curso Taller de Asesoría de Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología en nuestra institución; por lo cual, desea efectuar su investigación titulada: **"Propiedades psicométricas del inventario Big Five de personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima"**, a través de la aplicación de un cuestionario, cuya duración máxima será de 30 minutos; es por ello, que solicito a usted le otorgue el permiso correspondiente para que lleve a cabo la investigación antes mencionada en su digna institución, en la medida que reúne con todas la condiciones necesarias.

Desde ya agradezco su gentil atención y esperando contar con su autorización y apoyo, me despido.

Atentamente

Tanih Cubas Romero
Directora
Escuela Profesional de Psicología

Inti Gas Corporación S.A.C.
Elsa Maritza Neyra C.



Anexo 7. Autorización para uso de instrumento.

ción para uso de instrumento - Walter Yury Soncco Ramírez - waltersonccor@gmail.com - Gmail - Google Chrome

oogle.com/mail/u/0/?ui=2&view=bt&ver=ops2cvpehp6&search=inbox&th=%23thread-a%3Ar-7334678043347161442&cvid=1

Autorización para uso de instrumento - Walter Yury Soncco Ramírez Recibidos x

 **WALTER SONCCO** mié, 9 jun. 15:02 ☆

Buenas tardes Dr. Sergio Dominguez, un honor y placer saludarlo, soy un seguidor de sus artículos relacionados a aspectos metodológicos y psicométricos, comentar

 **Sergio Dominguez** <sdominguezmpcs@gmail.com> vie, 11 jun. 01:15 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimada Walter, muchas gracias por el interés y por las palabras tan amables. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada (envío las tres versiones, por si hacen falta).

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales).

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
C.Ps.P. 18556
Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)
Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/
ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>
SCOPUS-ID: 56287930500 (<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56287930500>)
LOOP: <http://loop.frontiersin.org/people/346044/>
Scholar Google: <https://scholar.google.com/citations?user=ldSLecAAAAAJ&hl=es>
Autores-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=2906>
Publon-Peer Reviews <https://publons.com/author/1390155>
Microsoft Academic : <https://academic.microsoft.com/#/detail/2161565109>

Escribe aquí para buscar

14:00
12/07

Anexo 8. Validación de instrumento por juicio de expertos.

Experto 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: MG. DUCHETRY BRATA TRUJILLO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: "**Propiedades psicométricas del inventario Big Five de Personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Walter Yury Soncco Ramirez

D.N.I: 44719517

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: REBATTIA TRELLES DUGMET DNI: 43440208
LIMA, 9 de Julio del 2021

Especialidad del evaluador: PSICÓLOGO


D. DUGMET REBATTIA TRELLES
PSICÓLOGO - PSICOTERAPEUTA
DIRECTOR - ASesor DE TEAS

Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: "Propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Walter Yury Soncco Ramirez

D.N.I: 44719517

Observaciones (precisar si hay suficiencia): la prueba reúne los requisitos para ser aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

07 de Julio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vicente Huapaya, Carlos Enrique DNI: 07403455

Especialidad del evaluador: Grado de Magister en Problemas de aprendizaje. Psicólogo Educativo – clínico. Docente Universitario.



Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Mg. Carlos Enrique Vicente Huapaya
C.Ps.P 6631
FONO: 978508606

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Max Cabanillas Castrejón

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: **"Propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Walter Yury Soncco Ramirez

D.N.I: 44719517

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento guarda la suficiencia necesaria para su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....7....de.....Julio.....del 2021.....

Cabanillas Castrejón Max Alexander

42079368

Apellidos y nombres del juez evaluador:DNI:.....

Doctor en Administración

Especialidad del evaluador:.....



Firma

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 4

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Hg. ROSMERY AÑUECA Z. RAMIREZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: "**Propiedades psicométricas del inventario Big Five de Personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Walter Yury Sorocco Ramirez

D.N.I: 44719517

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

LIMA, 08 de Julio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ROSAURY ANORA ZAVALA DNI: 70859703

Especialidad del evaluador: Psicóloga


.....
Mg. Rosaury Anora Zavala
Psicóloga
C.P. P26100

Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto 5

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Bruno Doménico Zanolo Martinuzzi

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: **“Propiedades psicométricas del Inventario Big Five de Personalidad en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definición conceptual de la variable
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Walter Yury Soncco Ramirez

D.N.I: 44719517

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La prueba reúne los requisitos para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir No aplicable]

7 de julio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bruno D. Zanol Martinuzzi DNI 07959773

Especialidad del evaluador: Psicólogo Clínico y Psicoterapeuta.



Firma

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión