

Estilos de Personalidad Predominantes de los Empleados Administrativos de la Empresa
Montajes y Contratos S.A.S basados en el Inventario de Millon (MIPS).

Monografía para optar por el título de psicólogas

Autoras

Diana Marcela Quintero Restrepo

Alesandra María Cuervo

Asesor

Rubén Darío Cardona

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

Bello, 2017

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	6
1. Introducción	6
2. Planteamiento del problema.....	9
2.1. Antecedentes de investigación	14
3. Justificación	19
4. Pregunta de investigación	22
4.1. Objetivo general	22
4.1.2. Objetivos específicos.	22
5. Referentes Teóricos y Conceptuales	23
5.1. Psicología en las organizaciones	23
5.2. Concepto de personalidad	25
5.3. Estilos de personalidad.....	27
5.3.1. Escalas de metas motivacionales	30
5.3.2. Escalas de modos cognitivos.....	32
5.3.3. Escalas de comportamientos interpersonales	33
5.3.4. Escalas de control.....	36
6. Diseño Metodológico.....	39

6.1. Enfoque de investigación	39
6.2. Método de Investigación	39
6.3. Población - Muestra/Participantes.....	40
6.5. Técnicas de análisis de la información.....	43
6.6. Consideraciones éticas de la investigación	44
7. Resultados	47
7.1. Resultados escalas de Metas Motivacionales	48
7.2. Resultados escala de Modos Cognitivos	49
7.3. Resultados de la escala de Comportamientos Interpersonales	50
7.4. Resultados de las Escalas de control	51
8. Análisis de los resultados.....	53
9. Conclusiones	58
Bibliografía.....	61
Anexos.....	64
Anexo 1. Consentimiento informado.	64
Anexo 2. Hoja de respuestas prueba MIPS	66

Lista de Tablas

(Tabla 1. <i>Escalas de Evaluación</i>).....	30
(Tabla 2. <i>Escalas de control</i>)	37

Lista de Figuras

(Figura 1: <i>Resultados generales</i>)	47
(Figura 2: <i>Resultados Metas Motivacionales</i>)	49
(Figura 3: <i>Resultados modos cognitivos</i>)	50
(Figura 4: <i>Resultados de comportamientos interpersonales</i>).....	51

Resumen

La presente investigación tiene como propósito utilizar el inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS) en los empleados del área administrativa de la empresa Montajes y Contratos S.A.S, con el objetivo descripción de los Estilos de Personalidad predominantes desde la teoría de Theodore Millon (2001). De igual manera, identificar los estilos de Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Comportamientos Interpersonales de la prueba el Mips. La muestra característica se estableció sobre los 10 empleados que componen la totalidad del área.

Para dar respuesta a la investigación, se implementa la metodología desde el enfoque cuantitativo que es un proceso ordenado y sistemático, con un estudio descriptivo. La recolección de los datos, se realizó por medio de la aplicación de la prueba el (MIPS). Los resultados de las pruebas, son llevadas a la Universidad San Buenaventura de la ciudad de Medellín para realizar la calificación sistemáticamente en la plataforma TEA EDICIONES, con el propósito de obtener los puntajes de prevalencia de la muestra.

Por último se realiza un análisis detallado que recoge los resultados más relevantes, permitiendo identificar los estilos de personalidad predominantes en los participantes. Estos son; Decisión y Pensamiento.

Palabras claves: personalidad, estilos de personalidad de Millon (Mips), metas motivacionales, modos cognitivos, comportamientos interpersonales.

Abstract

This research makes an approaching from the point of view of organizational psychology, focusing on the implementation of the Millon Personality Styles Inventory – MIPS – Millon (2001), using a sample of 10 employees who integrate the administrative area of Montajes y Contratos S.A.S. company. In addition, it intends to describe the personality profiles found in this company related in Theodore Millon's theory (2001) and based on three areas that integrate this theory: motivational goals, cognitive modes and interpersonal behaviors of the Mips test.

To answer the research, the methodology is implemented from the quantitative approach which is an orderly and systematic process, with a descriptive study. The data collection was performed by means of the test application (MIPS). The data collected were delivered to students of the San Buenaventura University in Medellin, who were in charge to systematically qualify on the TEA EDICIONES platform the data collected, in order to establish the prevalence scores of the sample.

Finally it was implemented a detailed analysis that shows that the styles of personality predominant are decision and thought.

Key words: personality, Millon Personality Styles Inventory – MIPS, motivational goals, cognitive modes, interpersonal behaviors.

1. Introducción

En este trabajo de investigación, se aborda el contexto laboral con el objetivo de identificar los diferentes Estilos de Personalidad de los empleados administrativos de la empresa Montajes y Contratos. En este ámbito los psicólogos son los profesionales que se ocupan de la satisfacción, motivación y comportamientos de los empleados dentro del contexto. ojo con la puntuación de igual manera son las personas idóneas para realizar evaluaciones de personalidad, competencias, vocaciones, entre otras que sean de interés para la organización (Aamodt, 2010).

Precisando de una vez, el marco de referencia teórico se apoya sobre algunas concepciones de la personalidad y los estilos de personalidad. De este modo, este estudio se fundamenta desde la perspectiva de Millon & Evely (1985) para definir el concepto de personalidad como “un patrón profundamente incorporado que muestra claramente rasgos cognitivos, afectivos y conductibles manifiestos que persisten por largos periodos de tiempo, estos rasgos emergen de una complicada matriz de disposiciones biológicas y del aprendizaje experiencia” (pág. 18).

Millon (2001) a través de su teoría, aporta una prueba llamada el MIPS la cual mide los estilos de personalidad normal de los individuos por medio de tres áreas que son; Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Conductas Interpersonales. De acuerdo con Millon (2001) las Metas Motivacionales están vinculadas a “los esfuerzos y metas que estimulan y guían a los seres humanos”. Los Modos Cognitivos se relacionan con “las fuentes que emplean para reunir información sobre la vida y por la otra, la forma mediante la cual esa información es trasformada”. Finalmente, los Comportamientos Interpersonales representa “la manera interpersonal de relacionarse, es decir, como prefiere el individuo que sea su trato con los

demás” (pp. 15-17). Significa entonces, que el estilo de personalidad que puede tener una persona se deriva en parte de la interacción entre las tres escalas.

La prueba del (MIPS) es aplicada a los empleados que estructuran el área administrativa de la empresa Montajes y Contratos S.A.S (M y C), es una organización pequeña compuesta por 30 empleados, está ubicada en el departamento de Antioquia, en el municipio de Sabaneta, que ofrece servicios de ingeniería, montajes industriales, desmontajes, obras civiles, trabajos de mecánica y mantenimientos preventivos.

Después de la aplicación, las respuestas de los empleados son llevadas a la Universidad San Buenaventura de la ciudad de Medellín, para realizar la calificación sistemáticamente en la plataforma virtual TEA EDICIONES, con el propósito de obtener los puntajes de prevalencia. De acuerdo a estos resultados, se produce conexión con la pregunta de investigación, objetivo general y objetivos específicos.

Finalmente, para la elaboración de esta investigación se utiliza como metodología el método cuantitativo y estudio descriptivo el cual se dividió por tres variables; Metas Motivacionales, Modos Cognitivos, Comportamientos Interpersonales. Para obtener la información, se utiliza como instrumento de recolección el Inventario de Estilos de Personalidad (MIPS). Por último se realiza un análisis detallado que recoge los resultados más relevantes que nos permitan identificar los Estilos de Personalidad de los participantes y así lograr obtener los resultados que permitan alcanzar los objetivos planteados para este estudio

2. Planteamiento del problema

En la actualidad, las organizaciones o empresas son sistemas sociales que combinan tecnología y personas con el objetivo de obtener beneficios o incrementar la productividad para la organización. Para pertenecer a ésta, es fundamental que el personal que la dirige y los demás colaboradores comprendan con plenitud su total funcionamiento en las diferentes áreas de la empresa (González, 2000).

En este espacio empresarial se pueden observar los diferentes comportamientos de las personas que llevan a cabo labores asignadas por la organización, es así como se pueden identificar algunas características propias de la personalidad de cada individuo, las cuales pueden aportar de manera significativa a la conducta de cada persona al momento de presenciar una situación determinada en el ámbito laboral (González, 2000).

De este modo, dentro de las organizaciones se conforman pequeños o extensos equipos de trabajo los cuales mantienen contacto regular con el fin de orientar las acciones a los propósitos de la empresa. Estos grupos de trabajo en ocasiones pueden adoptar actitudes diversas ocasionadas por los cambios surgidos dentro del contexto laboral u otras situaciones que comprometen la interacción entre los colaboradores (González, 2000).

Con respecto a lo anterior, en este estudio se involucra una muestra poblacional que hace parte de un entorno organizacional, donde se presentan las características antes mencionadas. Estas particularidades son observadas desde el área de la psicología de las organizaciones, encargada de estudiar los fenómenos humanos dentro de los ámbitos laborales. Para Aamodt (2010), los psicólogos en esta área se interesan por temas como: “liderazgo, satisfacción laboral,

motivación del empleado, la comunicación, manejos de conflictos y cambio organizacional.” (pág. 4).

Según lo anterior, para Aamodt (2010) la psicología en una organización, interviene en las situaciones que concurren en el ámbito laboral, las formas y modos en que se van estructurando las relaciones entre empleados, jefes y subalternos. Esto con el fin de establecer el grado de interdependencia y permeabilidad entre las personas que pertenecen al entramado organizacional.

En este campo los psicólogos realizan intervenciones las cuales permiten identificar actitudes, conductas, aspectos de la personalidad e idoneidad de los empleados en cuanto al desempeño de su labor, de este manera se puede conocer la percepción de los empleados sobre las fortalezas y debilidades que existen dentro de una organización (Aamodt, 2010).

Para el logro de lo anterior, los psicólogos utilizan diferentes herramientas como los test o cuestionarios los cuales brindan información estandarizada que permiten identificar “capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, experiencia, actitudes y dimensiones de personalidad, experiencia o cualquier otro tipo de características necesarias para un buen desempeño del puesto de trabajo” (Salgado & Moscoso, 2008, pág. 16). Significa entonces, que la valoración de la personalidad en los procesos administrativos, es un componente fundamental en la contratación de una persona para ocupar un determinado puesto de trabajo. En efecto, “Los expertos en psicología de las organizaciones consideran que las variables de la personalidad son importantes predictores en el rendimiento ocupacional.” (Solano, 2000, pág. 51).

Según se ha visto, la personalidad es un factor importante de evaluación para conocer diferentes comportamientos de los individuos en un lugar determinado es así como Millon,

(citado por Aparicio & Sánchez, 1999, pág. 193), plantea que “El término personalidad podría emplearse para designar el estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su gama típica de ambientes”.

Según Millon (2001) explica a través de su teoría de la personalidad, cómo los estilos de la personalidad se manifiestan en el individuo por medio de la conducta y su interacción con el ambiente, cada estilo muestra una manera de adaptarse al entorno, teniendo en cuenta que esta varía entre los sujetos.

Con respecto a lo anterior, dentro del espacio laboral se puede observar en los empleados, algunas características de la personalidad las cuales aportan de manera significativa al comportamiento y a la relación profesional dentro de la organización. Estas características están asociadas a las emociones de los empleados, sus necesidades, la manera de cómo perciben el entorno elaborando la información y la manera de relacionarse con los demás colaboradores dentro del contexto.

En el presente estudio se aborda una muestra poblacional de 10 empleados del área administrativa de la empresa Montajes y Contratos S.A.S que ofrece servicios de estructuras, mantenimientos, fachadas, desmontajes entre otros servicios al sector público y privado.

El departamento administrativo es el encargado de coordinar y verificar todas las actividades para realizar la entrega del producto final al usuario. Cabe agregar, que según la subgerente Ballesteros (2017) de la empresa Montajes & Contratos S.A.S, el área administrativa cuenta con los siguientes cargos:

1. **Gerente:** es la persona que dirige la empresa, contacta clientes potenciales, es responsable de manejar los ingresos y egresos de la empresa, como también liderar los planes estratégicos y procesos de la organización.
2. **Subgerente:** es la persona encargada de las compras, realizar pagos, ingresar afiliaciones, envió de cotizaciones a clientes en potencia y aplicación de pruebas sistematizadas como 360° a los empleados administrativos.
3. **Coordinador de calidad:** es la persona de realizar las cotizaciones, entregárselos a los usuarios interesados, realizar la auditoria en general y es responsable de coordinar las licitaciones.
4. **Coordinadora del sistema de salud de seguridad en el trabajo:** es la persona encargada de alimentar el sistema de gestión de salud en el trabajo de la empresa, realizar capacitaciones, verificación de los equipos de personal y manejar matriz de riesgos.
5. **Ingeniero civil:** es la persona que realiza los trabajos de campo y procesos de planeación de las construcciones.
6. **Ingeniero mecánico:** es la persona que diseña e instala los equipos mecánicos y realiza la solicitud de los materiales requeridos.
7. **Jefe de almacén:** es la persona encargada de recibir, almacenar el material que ingresa y sale de la empresa, el cual es utilizado en los contratos realizados con otras empresas.
8. **Auxiliar administrativa:** es la persona que realiza la actualización de datos, presentación de la compañía a los usuarios, logística de eventos realizados dentro y por fuera de la empresa, agendas de viaje y reservaciones de los hoteles para algunos empleados.

9. **Auxiliar contable:** es la persona que se encarga de optimizar los resultados financieros de la empresa, controla el manejo contable y es responsable de los pagos oportunos de las obligaciones en general de la empresa.
10. **Recepcionista:** es la persona encargada de la asignación de citas con los clientes, manejo de llamadas, servicio al cliente y manejo de agendas.

Resulta oportuno, mencionar que esta empresa en la actualidad no cuenta con un departamento de Gestión humana, la subgerente es la persona autorizada para realizar procesos de selección del personal administrativo por medio entrevistas semi-estructuradas y la aplicación de la prueba sistematizada: Evaluación de Competencias Laborales (360°). Según Gil (2007) “La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recoge información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan éstas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo.” (pág. 87).

Por lo tanto, dentro de la empresa (M y C) no aplican pruebas proyectivas o cuestionarios que avalúan la personalidad de los sujetos vinculados ni de los nuevos candidatos. De esta manera la empresa no cuenta con información cuantitativa acerca de la personalidad o los estilos de personalidad que pueden poseer los empleados administrativos por esta razón, la descripción psicológica de la personalidad de los empleados es limitada e incompleta y no es considerada en los procesos de selección.

Dadas las condiciones que anteceden, surge el interés por investigar sobre cuáles son los Estilos de Personalidad de los empleados que componen el área administrativa de la empresa Montajes y Contratos S.A.S. Para esto se aplica el Inventario de Personalidad de Millon (MIPS) con el fin de describir los estilos de personalidad que predominan en los empleados, identificar

las escalas de Metas Motivacionales, registrar las escalas de Modos cognitivos y especificar las escalas de Comportamientos Interpersonales que pueden hallarse en los empleados administrativos dentro del contexto laboral de esta empresa. Con la implementación del Inventario MIPS pueden obtenerse resultados sobre la motivación de las personas, los estilos y maneras de interpretar la información y el comportamiento de las personas dentro del área administrativa.

2.1. Antecedentes de investigación

En una búsqueda de antecedentes sobre investigaciones que impliquen algunas de las categorías de investigación tratadas en el estudio actual, se tiene como eje principal las investigaciones que impliquen directamente la utilización del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS). En el rastreo se logran encontrar algunos antecedentes a nivel nacional y otros a nivel internacional, a continuación se presentan los más relevantes:

2.1.1. Antecedentes nacionales.

En primer lugar, se encuentra una investigación titulada “Relación entre la ansiedad y Estilos de Personalidad en estudiantes de psicología”, elaborada por Siabato, Forero, & Paguay, (2013) que tuvo lugar en la Universidad pedagógica y tecnológica de Tunja, Colombia, con enfoque cuantitativo y tipo de estudio es transeccional correlacional, con el objetivo establecer y analizar la relación entre ansiedad y Estilos de Personalidad en estudiantes del programa académico de psicología de esta universidad. En esta investigación participaron 121 estudiantes los cuales fueron 34 hombres y 87 mujeres entre 18 y 33 años, el instrumento utilizado fue el Inventario Millón de estilos de Personalidad MIPS y el Idare test de ansiedad.

El resultados del test de ansiedad arrojó un 24% por encima del percentil 75, mientras el 25,6% ubicado por encima del 75 de la escala de ansiedad, con relación a los Estilos de Personalidad, en las Metas Motivacionales se encuentra que la conducta de la mayoría de los estudiantes es motivada por el medio para obtener un refuerzo positivo, en los Modos Cognitivos la mayoría de la población adquiere conocimientos de lo tangible a lo concreto y en Comportamientos Interpersonales los estilos que predominan son decisión, sociabilidad y aquiescencia (Siabato, Forero, & Paguay, 2013).

Posteriormente, se destaca una investigación con el nombre de “Relación entre estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento en estudiantes de psicología” realizada por Sierra, Güichá, & Salamanca, (2014) en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Con diseño no experimental de corte transversal y tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 120 estudiantes, compuesta por 85 mujeres y 35 hombres entre 18 y 33 años de edad quienes se encuentran matriculados entre el primer y décimo semestre de psicología.

Los instrumentos utilizados en esta investigación fue el MIPS y la escala de estrategias de Coping-Modificada, la cual identifica soluciones de problemas, apoyo social, entre otros aspectos Sierra, Güichá, & Salamanca, (2014).

Los resultados de esta investigación son delimitados por semestre, encontrándose que los estilos varían de manera representativa en todos los semestres. El estilo de Adecuación estuvo presente en el segundo semestre; Introversión presente en los estudiantes de segundo y sexto semestre, caracterizándose sobre los demás con el estilo de Retraimiento; Indecisión se presentó en el segundo semestre; Discrepancia en el segundo, cuarto y sexto semestre; Dominio presente en el semestre primero, cuarto, sexto y séptimo semestre; Individualidad presente en casi todos

los semestres excepto quinto y sexto semestre y por último el segundo y sexto semestre caracterizado por el estilo de Extraversión (Sierra, Güichá, & Salamanca, 2014).

Seguidamente, se expone la investigación de “Relaciones entre Estilos de Personalidad y tipos de consumo del alcohol” elaborada por (Castañeda & Chaves, 2013) en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia. El instrumento utilizado en la presente investigación fue el Inventario Millon de Estilos de Personalidad (MIPS). La muestra estuvo compuesta por 61 participantes en total, 33 hombres y 28 mujeres habitantes del municipio del Retiro, Antioquia, Colombia.

En los resultados de la prueba, se encuentra que el consumo de alcohol sin riesgo en la muestra total tiene un puntaje de 68.9% dato que incluye a los participantes que no consumen bebidas alcohólicas, el consumo con riesgo se presentó en un 18% de la muestra y 8.2% siendo el porcentaje del consumo perjudicial. Con referencia a la población hombres, se hallan relaciones significativas entre el consumo de alcohol y los estilos de personalidad, en tal sentido el aumento del estilo de personalidad innovación, discrepancia y dominio incrementa el consumo de bebidas alcohólicas. En las mujeres entre más marcados estén los estilos expansión y modificación más tendencia al consumo de alcohol tendrán, en los estilos adecuación y discrepancia no sucede lo mismo puesto que ocurre lo contrario de los estilos anteriores (Castañeda & Chaves, 2013).

2.1.2. Antecedentes internacionales.

En la búsqueda de otros antecedentes, se halla una investigación sobre “Evaluación de la Personalidad mediante el modelo de Theodore Millon en el ámbito laboral” elaborada por (Aparicio, 2001). Esta investigación tiene como objetivos la validación del MIPS en la

población española y establecer perfiles diferenciales de personalidad según distintos grupos de trabajadores y según el resultado que obtienen en el proceso de selección de personal.

La muestra estuvo compuesta por 376 personas, 299 mujeres y 75 hombres, la media de edad es de 27,45 (SD=5,64) con un mínimo de 20 años y máximo de 57 años. Las personas que superaron la selección tienden a no concentrarse en los problemas de la vida, son personas respetuosas con la autoridad y poco cooperativas, las que no superan el proceso se caracterizan por centrarse en los problemas sin intentar dirigir su vida, son personas que respetan la autoridad y son cooperativas Aparicio, (2001).

Posteriormente, se encuentra otra investigación con el nombre de “Elaboración de criterios externos en el proceso de validación del inventario MIPS”, desarrollada por Solano, (2000) en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, el objetivo fue verificar las diferentes tareas ocupacionales realizadas por los profesionales y administrativos que son recogidas en las evaluaciones realizadas a través del MIPS.

En esta investigación participaron 102 personas, hombres y mujeres cuyas edades fueron entre 26 y 71 años de edad, 48 de ellos eran profesionales y 50 administrativos. El instrumento utilizado MIPS permitió identificar las diferencias de cada participante sobre sus estilos de personalidad dentro del grupo laboral estudiado (Solano, 2000).

El resultado arroja que solo hubo un estilo que diferenciaba los perfiles del grupo administrativo. Este estilo es Discrepancia con un 6% los cuales son más independientes y con más tendencia a no acatar procedimientos como las reglas laborales. Para el grupo de profesionales los resultados son, modificación con 88%, comunicatividad con 84%, firmeza con

79%, control con 68% y reflexión con 59%. Con resultados negativos en los estilos acomodación con 69% y concordancia con 44% (Solano, 2000).

Finalmente, se halla una investigación con el nombre de “Adaptación del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon en una población universitaria peruana” realizada por (Sanchez, Thorne, Martinez, Guzman, & Argumedo, 2002) en la Universidad Pontificia Católica del Perú, con una muestra de 390 estudiantes universitarios, 188 hombres (48.2%) y 202 mujeres (51.8%). Las edades de los participantes fueron entre 16 y 40 años.

Se observa en los resultados que las escalas más confiables corresponden al área de Conductas Interpersonales en el estilo de Vacilación con un puntaje de 84 y Firmeza con puntaje de 79. En el área de Metas Motivacionales en el estilo de Preservación con un puntaje de 84 y Modos Cognitivos tiene escalas con una confiabilidad más baja en los estilos de Intuición con un puntaje de 59, Sensación e Innovación con un puntaje de 60 (Sanchez, et al., 2002).

3. Justificación

Como se planteó anteriormente, los individuos a medida que van interactuando en su entorno, van adquiriendo nuevas experiencias las cuales aportan a la formación de sus rasgos personales, conformándose como un ser particular, por las singularidades que estructuran su personalidad. En medio de un ambiente laboral, las personas pueden generar una mayor o menor adaptación a las condiciones o situaciones propias del lugar de trabajo.

En esta investigación se realiza un acercamiento al estado actual de una empresa pequeña (M y C) y algunas concepciones sobre la personalidad de la teoría de Millon (2001). Como eje principal, se pretende exponer los estilos de personalidad de los empleados que componen el área administrativa, para esto se toma el Inventario de Estilos de Personalidad de Millon conformada por tres áreas de evaluación.

Al indagar la organización, se encuentra que esta no cuenta con departamento de gestión humana para realizar los procesos de selección de personal, indicadores de desempeño, índices de capacitación, formación, entre otras funciones que son relevantes. Cabe agregar, que dentro del contexto laboral no hay registros cuantitativos sobre la personalidad de los colaboradores administrativos.

De esta manera, es relevante brindarle a la empresa información sobre los Estilos de Personalidad, la descripción de cada estilo, como se pueden manifestar en el contexto laboral, teniendo presente los resultados arrojados con la metodología utilizada, para que sea tomada en cuenta en los posteriores procesos administrativos.

Cabe resaltar la importancia de esta investigación para analizar cómo se pueden manifestar las Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y los Comportamientos Interpersonales en los empleados y así poder interpretar los distintos modos de percibir, sentir, pensar afrontar y comportarse dentro del contexto laboral. Partiendo de la teoría de Millon (2001) se puede describir los estilos de personalidad que se obtienen por medio de los resultados de la prueba con la metodología utilizada, de igual manera los diferentes comportamientos guiados por sus necesidades y estímulos recibidos por parte de la organización, lo que puede generar un impacto para la empresa, ya que con esta información pueden desarrollar la implementación de estrategias corporativas para el aumento de la motivación laboral en sus empleados, logrando incrementar la eficacia y productividad de los procesos laborales.

Con la información de los modos cognitivos, se puede interpretar la forma como el empleado percibe su entorno, además cuáles son sus recursos para sobreponerse a las situaciones cotidianas que suceden en ámbito laboral. De hecho, el conocimiento acerca de los modos cognitivos que tiene una persona para apreciar su entorno laboral, puede trascender la valoración que desarrolla sobre el ambiente laboral que provee su empresa.

En este mismo sentido, con el acercamiento a la comprensión de los comportamientos humanos se puede identificar la forma como las personas se relacionan con los demás, igualmente como el comportamiento puede inferir o afectar en los procesos laborales y sobre la interacción con otras personas, que se puede manifestar de formas como; “Retraimiento, Sociabilidad, Indecisión, Decisión, Discrepancia, Conformismo, Sumisión, Dominio, Descontento y Aquiescencia” (Millon T. , 2001, pág. 14).

Asimismo, la empresa a través de esta investigación puede realizar una posible revisión de los perfiles administrativos, en relación a los estilos de personalidad evaluados por el Inventario de Personalidad de Millon (MIPS) que puede aportar información relevante en los procesos de selección y elaboración de perfiles laborales, haciendo evidente la trascendencia en la aplicación de pruebas que evalúen la personalidad de los futuros empleados de la organización.

Finalmente, esta investigación tiene repercusión para el público en general, para ampliar la comprensión de los intereses que presentan las empresas, en la realización de futuras investigaciones que conlleven algunas de las características del actual estudio. Igualmente, para el investigador, ya que se cualifica con el ejercicio de aplicar pruebas psicotécnicas en población adulta, como también la realización del análisis e interpretación de los resultados de la prueba aportando al crecimiento profesional como psicólogo.

4. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los Estilos de Personalidad predominantes en los administrativos de la empresa Montajes y Contratos S.A.S basados en el Inventario de personalidad de Millon (MIPS), en el municipio de Sabaneta, departamento de Antioquia, 2017?

4.1. Objetivo general.

Describir los Estilos de Personalidad predominantes de los empleados administrativos de la empresa Montajes y Contratos S.A.S basados en el Inventario de personalidad de Millon (MIPS), en el municipio de Sabaneta, departamento de Antioquia, 2017

4.1.2. Objetivos específicos.

- a) Identificar los Estilos de Personalidad predominantes en las escalas de Metas Motivacionales según la prueba de Estilos de Personalidad (MIPS).
- b) Determinar los Estilos de Personalidad predominantes en las escalas de Modos Cognitivos según la prueba de Estilos de Personalidad (MIPS).
- c) Especificar los Estilos de Personalidad predominantes de las escalas de Comportamientos Interpersonales según la prueba de Estilos de Personalidad (MIPS).

5. Referentes Teóricos y Conceptuales

Resulta oportuno, para los propósitos del presente estudio, exponer cada unidad de análisis de la investigación actual, para ello, se aborda a continuación los siguientes conceptos; psicología en las organizaciones, personalidad y estilos de personalidad. Con la finalidad de sintetizar las concepciones tomadas como referentes teóricos en la investigación.

5.1. Psicología en las organizaciones

Al repasar el recorrido histórico de la psicología organizacional, desde sus comienzos a principios del año 1.900. De acuerdo, con Diclemente y Hantula (2000) se encuentra que han sido varios los autores que han escrito sobre el contexto organizacional; estos autores aportaron de manera significativa a los inicios de la psicología industrial, convirtiéndose en los pioneros de la psicología en el campo de las organizaciones como: James Cattell, Walter Bingham, John Watson, Marion Bill y Lillian Gilbreth (citado por Aamodt, 2010).

Desde sus inicios la psicología de las organizaciones no contó con un nombre estable, por este motivo utilizaron varios términos como, “Psicología Industrial” término utilizado antes de la primera guerra mundial, luego empezaron a denominarla con otros términos como “Psicología Económica”, “Psicología de Negocios” y “Psicología del Empleo”, según Koppes y Pickren (citado por Aamodt, 2010).

El inicio de la psicología de las organizaciones fue durante la primera guerra mundial, ya que los psicólogos fueron los encargados de seleccionar a los soldados de acuerdo a los perfiles buscados para asignar los cargos correspondientes según sus capacidades y habilidades

cognitivas. De esta manera la psicología es incluida en el mundo de las organizaciones con el objetivo de asignar cargos a personas idóneas las cuales cumplieran con el perfil buscado. Esta selección se realizaba con la ayuda de pruebas psicométricas las cuales arrojan datos estadísticos al medir las habilidades mentales y los comportamientos de las personas (Aamodt, 2010).

La psicología de las organizaciones tiene como objetivo ampliar el desarrollo de la organización en cuanto a su rendimiento laboral, incrementando la productividad y el confort de la misma. De este modo, se puede decir que:

El objetivo de la psicología I/O es aumentar la productividad y el bienestar de los empleados, existen dos enfoques de la manera en que esto se puede lograr. El enfoque industrial (la “I” en la psicología I/O) se dirige a la determinación de las competencias necesarias para realizar un trabajo, dotar a la organización con empleados que tengan tales competencias y aumentarlas con capacitación. El enfoque organizacional (la “O” de la psicología I/O) crea una estructura y una cultura organizacional que motivarán a los empleados a desempeñarse bien, les dará la información necesaria para hacer su trabajo y proporcionará condiciones que sean seguras y resulten en un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio. (Aamodt, 2010, p. 4).

Se puede comprender en la anterior definición, como la psicología desde su disciplina utiliza diferentes técnicas dentro de las organizaciones las cuales brindan información de los sujetos sobre la personalidad, habilidades cognitivas entre otros, con el objetivo de identificar aspectos importantes y relevantes para la entidad interesada.

5.2. Concepto de personalidad

El estudio de la personalidad inicia un siglo antes de Cristo donde los griegos se interesaban en personificar dramas de acuerdo con sus tradiciones, utilizaban máscaras la cual cubría todo el rostro con el objetivo de asumir otros estilos de vida diferentes a los que vivían, teniendo en cuenta que seguían siendo ellos mismos, desde entonces el concepto de personalidad se establece del término persona (Montaño, Palacios, & Gantiva, 2009).

Existen diferentes definiciones sobre la personalidad durante siglos, algunos de los autores que hablan sobre la personalidad y los estilos de personalidad son Millon & Evely (1985) para lo cual, se define claramente como:

Un patrón profundamente incorporado que muestra claramente rasgos cognitivos, afectivos y conductibles manifiestos que persisten por largos periodos de tiempo, estos rasgos emergen de una complicada matriz de disposiciones biológicas y del aprendizaje experiencia. Hay dos procesos situados en el centro de la personalidad: 1) cómo interactúa el individuo con las demandas del medio ambiente, y 2) cómo se relaciona el individuo consigo mismo. (pág. 18).

Así mismo, Millon y Evely (1985), en sus aportes mencionan que el desarrollo de la personalidad consiste en una función en la cual interactúan factores biológicos y ambientales del individuo, los factores biológicos parecen guiar la estructuración y el desarrollo de la personalidad, como también referencia a los factores de herencia, a las enfermedades hereditarias y las alteraciones psicológicas de los individuos. Por otra parte, el factor ambiental actúa con la expresión de lo que se cree que constituye la esencia de la personalidad de los individuos.

Con referencia a lo anterior, Millon & Evely (1985) al enunciar los factores ambientales, alude a los contextos de aprendizaje, considerando la adquisición de respuestas cognitivas, afectivas y conductuales, las cuales se pueden observar en la personalidad de los individuos cuando son adquiridas. Estas están encabezadas por tres relevantes categorías para el desarrollo de la personalidad que son “el aprendizaje por continuidad, aprendizaje instrumental y el aprendizaje vicario” (pág. 25). A continuación se especifica cada una:

- El aprendizaje por continuidad: se explica la naturaleza heterogénea de estímulos complejos que parecen ser característicos de muchos paradigmas del aprendizaje.
- El aprendizaje Instrumental: establece que la conducta es seguida por consecuencias que satisfacen o recompensan al individuo serán aprendidas, por otro lado, las consecuencias que el individuo encuentra punitivas o no placenteras serán reducidas.
- El aprendizaje vicario: se explica de acuerdo al aprendizaje por observación de Bandura, diciendo que “los humanos pueden aprender por observación como acción” (citado por Millon & Evely, 1985, págs. 25-26).

En relación con esto, Millon & Evely (1985) exponen los conceptos de Temperamento y Carácter como parte de la personalidad de los individuos, agrega entonces que el Temperamento se puede considerar como parte biológica de la personalidad, donde los individuos incorporan al mundo distintas tendencias para las respuestas y sensibilidades. Por su parte, el Carácter sirve para identificar características que distinguen a un individuo, las cuales reflejan las influencias ambientales que han sido adquiridas.

De la misma manera, Millon (citado por López, 2011), describe la personalidad en términos de desviación de las puntuaciones individuales de la media del grupo. Para esto, se produce una combinación de varios niveles de diferencias individuales que los constituyen. Cabe agregar, que la personalidad de cada individuo se encuentra caracterizada de forma diferente a los demás, la cual aporta directamente al comportamiento del individuo y su manera de percibir el mundo. En este sentido, estilos de personalidad se pueden identificar a través de la interacción con otros sujetos en un contexto determinado.

5.3. Estilos de personalidad

En su modelo teórico, Millón (1994) se refiere a los estilos de personalidad como las diferentes maneras en que las especies se adaptan y desenvuelven en el medio. En efecto, la personalidad es la manera como cada individuo en forma distintiva puede generar un estilo de adaptación que se establece por determinados elementos que componen el ambiente. Además, Millon (citado por Aparicio & Sánchez, 1999), aporta dos términos los cuales diferencian la personalidad normal y los patrones de personalidad. La personalidad normal se la nombra con el término “Estilo” y la personalidad patológica se nombra con el término “Patrón” haciendo alusión al patrón como patología de la personalidad.

Según el aporte de Millon (2001), los Estilos de Personalidad son una variedad de conductas del sujeto, donde establece una postura fija sobre una situación específica según la relación con el exterior. De esta manera se puede entender que el comportamiento del sujeto configura los estilos de personalidad que manifiesta en diferentes contextos enfrentando las situaciones que se le pueden presentar. Su comportamiento y la interacción con las demás personas se reflejan a través de su estilo de personalidad (citado por Aparicio, 2001).

Para Millon (1991) los Estilos de Personalidad se pueden observar a través de la transformación de posibilidades latentes, de este modo su adaptación se genera por medio de como los individuos perciben, sienten, piensan y actúan. De esta manera aporta que debido a la interacción biológica y la social con sus experiencias se incorporan los estilos de personalidad normales o patológicos. En otras palabras, los Estilos de Personalidad se configuran a través de la interacción con el ambiente, teniendo como base inicial lo que piensan y sienten sobre sí mismo, actuando conforme a su percepción e interpretación. Para que se produzca una adaptación, debe existir la transformación por medio de sus propios recursos.

Al momento, de evaluar los Estilos de Personalidad, Millon (2001) define tres importantes escalas que conforman este proceso (págs. 15-17):

- **Metas Motivacionales:** se relacionan con el trabajo de Freud (1915/1925) y están íntimamente vinculadas a conceptos tales como necesidad, estímulo, afecto y emoción. Pertenecen a los esfuerzos y metas que estimulan y guían a los seres humanos. Los Estilos de Personalidad en el área de Metas Motivacionales son: Expansión, Preservación, Modificación, Adecuación, Individualidad y Protección.
- **Modos Cognitivos:** se relacionan con el trabajo de Carl Jung (1936/1971). En esta dimensión de la personalidad se incorporan, por una parte, las fuentes que emplean para reunir información sobre la vida y por la otra, la forma mediante la cual esa información es transformada. Aquí buscamos contrastar los diferentes estilos cognitivos de las personas. Los Estilos en Modos Cognitivos son: Extraversión, Introversión, Sensación, Intuición,

Pensamiento, Sentimiento, Sistematización e Innovación.

- **Comportamientos Interpersonales:** representa la manera interpersonal de relacionarse, es decir, como prefiere el individuo que sea su trato con los demás. El estilo de comportamiento se deriva en parte de la interacción entre el patrón de Metas Motivacionales y el de Modos Cognitivos característicos de la persona. Los Estilos en Conductas Interpersonales son: Retraimiento, Sociabilidad, Indecisión, Decisión, Discrepancia, Conformismo, Sumisión, Dominio, Descontento y Aquiescencia. (págs. 15-17).

A continuación se agrega el cuadro que contiene las tres áreas que evalúa el (MIPS) y los respectivos índices de control.

(Tabla 1. *Escalas de Evaluación*)

Metas Motivacionales	Modos Cognitivos	Comportamientos Interpersonales	Índices de Control
Expansión Preservación	Extraversión Introversión	Retraimiento Sociabilidad	Impresión Positiva Impresión Negativa Consistencia
Modificación Adecuación	Sensación Intuición	Indecisión Decisión	
Individualidad Protección	Pensamiento Sentimiento	Discrepancia Conformismo	
	Sistematización Innovación	Sumisión Dominio	
		Descontento Aquiescencia	

Nota. Recuperado de Millon, T. (2001). *MIPS Inventario de Estilos de Personalidad de Millon*. Madrid. (pág. 12).

Seguidamente, de acuerdo con Millon (2001) se definen las áreas que evalúa el (MIPS), estas son Metas Motivacionales, Modos Cognitivos, Comportamientos Interpersonales. Igualmente se realiza la definición de las escalas de control que establece la prueba para esclarecer la veracidad de las respuestas de los participantes.

5.3.1. **Escalas de metas motivacionales.** Se encuentran tres pares yuxtapuestos y seis estilos (pág. 13):

- **Expansión:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala tienden a mirar el lado positivo de la vida, se muestran optimistas con respecto a las posibilidades futuras, les es fácil divertirse y enfrentar sus altibajos con ecuanimidad.
- **Preservación:** aquellos que tienen una puntuación alta en esta escala centran su atención en los problemas y los agudizan. Al percibir su pasado como algo

personalmente problemático, siempre parecen estar esperando que algo nuevo salga mal y siente que las cosas probablemente irán de mal en peor. Se molestan fácilmente con las más mínimas preocupaciones y decepciones.

- **Modificación:** aquellos que tienen una puntuación alta en esta escala se hacen cargo de sus vidas e intervienen para que las cosas sucedan, en vez de esperar a que sigan su curso. Se dedican con afán a modificar su entorno y organizan los acontecimientos de un modo tal que satisfagan sus deseos y necesidades.
- **Adecuación:** aquellos que tienen una puntuación alta en esta escala hacen poco por dar forma a sus vidas o modificarlas. Ante los acontecimientos reaccionan adaptándose a las circunstancias que otros crean. Parecen dar su consentimiento sin protestar, son incapaces de volverse activos carecen de iniciativa y hacen muy poco para provocar los resultados que desean.
- **Individualidad:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala se encauzan en satisfacer sus deseos y necesidades, es decir, buscan realizarse ellos mismos en primer lugar, se preocupan poco por la repercusión que pueda tener su comportamiento en los demás y suelen ser independientes y egocéntricos.
- **Protección:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala están motivados por satisfacer en primer lugar las necesidades de los demás, por ocuparse del bienestar y los deseos de otros a expensas de los de ellos mismos. Se les considera reforzadores y protectores, que cuidan a los demás antes de cuidarse a sí mismos. (pág. 13).

5.3.2. Escalas de modos cognitivos. Se encuentran cuatro pares yuxtapuestos y ocho estilos (págs. 13-14):

- **Extraversión:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala recurren a los demás para encontrar estímulo y ánimo. Utilizan a sus amigos y compañeros como fuente de ideas y guía, inspiración y energía, así como también para acumular confianza en sí mismos y se sienten reconfortados con su presencia.
- **Introversión:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala prefieren utilizar sus propios pensamientos y sentimientos como recursos; fundamentalmente obtienen más inspiración y estímulo de ellos mismos que de los demás. A diferencia de los extravertidos, los introvertidos se sienten más serenos y cómodos al distanciarse de los demás, de las fuentes externas; prefieren en cambio estar atentos a la inspiración que proviene de sí mismos.
- **Sensación:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala adquieren su conocimiento de lo tangible y lo concreto, confían en la experiencia directa y en los fenómenos observables y no en la deducción y la abstracción. Lo que les da bienestar y confianza es lo práctico y lo real, lo exacto y lo objetivo.
- **Intuición:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala prefieren lo simbólico y lo desconocido a lo concreto y lo observable. Están abiertos a lo intangible de la vida y prefieren buscar y disfrutar de las experiencias más misteriosas y de las fuentes de conocimiento más especulativas.
- **Pensamiento:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala prefieren procesar el conocimiento que tienen mediante la lógica y el

razonamiento analítico. Sus decisiones se basan más en juicios fríos, impersonales y objetivos que en emociones subjetivas.

- **Sentimiento:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala forman sus criterios según sus propias respuestas afectivas ante las circunstancias, evalúan subjetivamente la repercusión que tendrán sus acciones sobre aquellos que están involucrados y siguen sus metas y valores personales.
- **Sistematización:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala son muy organizados y predecibles en cuanto al enfoque de sus experiencias en la vida. Adaptan sus nuevos conocimientos a los ya habituales y son cuidadosos, cuando no perfeccionista, al ocuparse incluso de los mínimos detalles. Como resultado de esto, los demás les consideran metódicos meticoloso y eficientes.
- **Innovación:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala prefieren ser creativos y arriesgados, están dispuestos a cambiar y dar nueva forma a cualquier cosa que se les presente. Parecen descontentos con la rutina y lo predecible; modifican en forma espontánea lo que está dado, siguiendo sus pensamientos y buscando provocar resultados originales e inesperados. (págs. 13-14).

5.3.3. Escalas de comportamientos interpersonales. Se encuentran cinco pares yuxtapuestos y diez estilos (pág. 14):

- **Retraimiento:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala se caracterizan por no demostrar sus emociones y por su indiferencia social. Tienden a ser tranquilos, pasivos y a desligarse, es probable que los demás les

consideren callados y aburridos, incapaces de hacer amigos y también apáticos e indiferentes.

- **Sociabilidad:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala buscan la atención, el entusiasmo y el estímulo social. Con frecuencia reaccionan en forma exagerada ante las situaciones que tiene a su alrededor; no obstante, normalmente pierden el interés con mucha facilidad. Aunque con rasgos mundanos, llamativos y encantadores, también pueden ser exigentes y manipuladores.
- **Indecisión:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala generalmente son cohibidos, tímidos y nerviosos en contextos sociales, desean fervientemente gustar y ser aceptados por los demás, sin embargo, con frecuencia temen ser rechazados, al mismo tiempo que son sensitivos y emocionalmente sensibles, son desconfiados, solitarios y se aíslan.
- **Decisión:** aquellos que obtiene una puntuación alta en esta escala tienden a sentir que son más competentes y que tienen más talento que las personas que los rodean. A menudo son ambiciosos y egocéntricos, seguros de sí mismos y francos. Los demás los pueden considerar arrogantes y desconsiderados.
- **Discrepancia:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala tienden a demostrar con acciones, más que con palabras, que son independientes e inconformistas. Con frecuencia se resisten a seguir las normas tradicionales y despliegan una audacia que puede ser considerada imprudente o vehemente y ambiciosa.

- **Conformismo:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala es probable que sean rectos y con dominio de sí mismo. Se relacionan con la autoridad de una forma respetuosa y cooperadora. Tienden a comportarse de un modo apropiado y formal en contextos sociales, y es improbable que expresen sus emociones o que actúen espontáneamente.
- **Sumisión:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala son sus peores enemigos. Están acostumbrados más bien a sufrir que a experimentar placer; acatan y tienden a rebajarse ante los demás. Con su comportamiento dejan sin efecto cualquier esfuerzo que los demás hagan para ayudarlos, y esto hace que los sumisos no solo pierdan oportunidades de gratificación sino que fracasen reiteradamente en su intento por lograrla a pesar de poseer las capacidades por obtenerla.
- **Dominio:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala son enérgicos, generalmente dominantes y agresivos socialmente. Tienden a verse a sí mismos como audaces y competitivos. Para ellos la calidez y la ternura son signos de debilidad, por tanto las evitan siendo obstinados y ambiciosos.
- **Descontento:** aquellos que obtiene una puntuación alta en esta escala se caracterizan por su tendencia a ser pasivo- agresivo, hosco y en general, insatisfechos. Sus estados de ánimo y su comportamiento son inmensamente cambiantes. En ocasiones se relacionan con los demás de un modo sociable y amistoso. En otras ocasiones son irritables y hostiles y dicen que son incomprensidos y no valorados.

- **Aquiescencia:** aquellos que obtienen una puntuación alta en esta escala suelen agradar muy fácilmente y con frecuencia se relacionan con los demás de una manera dócil. Establecen fuertes vínculos y son muy leales con los demás. Sin embargo, disimulan cualquier sentimiento negativo, especialmente cuando ese sentimiento pueda ser censurable a los ojos de aquellos a los que quieren agradar. (pág. 14).

5.3.4. Escalas de control.

Las escalas evalúan la confiabilidad de las respuestas registradas por los candidatos durante la aplicación de la prueba (MIPS). A continuación se exponen los tres índices de control conforme con Millon (2001), que son Consistencia, Impresión Positiva, Impresión Negativa (págs. 126-127):

- **Consistencia:** (Cn) El índice de Consistencia se valora de 0 a 5 puntos. En el inventario hay cinco pares de elementos con contenidos opuestos (P. eje., “142. No me atrae conocer gente nueva” y “175. Conocer nueva es un objetivo para mí”). Si ante esta pareja de contenidos el sujeto contesta consistentemente (anotando V y F o F y F), recibe 1 punto. Por tanto, si la persona obtiene un puntuación directa (PD) inferior a 3 puntos, hay que suponer que no ha sido consistente en sus respuestas, por lo que sus resultados se deberán tomar con precaución. Si la puntuación inferior a 3 en esta escala coincide con una puntuación superior a 8 en Impresión Negativa, es posible que la persona haya respondido al azar o tuviera dificultades de lectura, por lo que se debe recurrir a otras medidas psicológicas de control. (págs. 126,127).

- Impresión positiva:** (IP) Para interpretar estas puntuaciones directas hay que tener en cuenta el nivel educativo del sujeto (véase el cuadro que viene debajo). Así, si la persona tiene estudios primarios e Impresión Positiva tiene un valor de superior a 5, se puede asumir que el sujeto ha pretendido dar una impresión más positiva de sí mismo de lo que es en realidad, por lo que se debe tomar con precaución las puntuaciones de las demás escalas. Si tiene estudios secundarios o superiores, el punto de corte es 4, por tanto, si se obtiene una puntuación superior a 4 se sugiere la tendencia a dar una imagen más positiva de sí mismo. (pág. 127).
- Impresión negativa:** (IN) En esta escala ocurre lo mismo que en la anterior; si la persona tiene un nivel de estudios primarios y su puntuación directa es superior a 5, este hecho parece indicar que la persona ha pretendido dar una impresión más negativa de sí misma de lo que es en realidad. Si tiene nivel de estudios secundarios el punto de corte es un valor superior a 4; y con estudios superiores, si es mujer el punto de corte es un valor superior a 4 y si es varón un valor superior a 3, como puede apreciarse en el siguiente cuadro. (pág. 127).

(Tabla 2. *Escalas de control*)

Nivel	Primarios	Secundarios	Superiores	
Grupo	V + M	V + M	Varones	Mujeres
IP	>5	>4	>4	>4
IN	>5	>4	>4	>3

Nota. Recuperado de Millon, T. (2001). *MIPS Inventario de Estilos de Personalidad de Millon*. Madrid. (pág. 127).

Con referencia a la tabla 2, Millon (2001) realiza las siguientes aclaraciones:

En este caso de la Impresión Negativa, si la persona tiene puntuaciones superiores a 8 puede indicar la presencia de algún problema psicológico, lo cual no se puede explorar con el inventario; se recomienda el uso de otros inventarios clínicos de personalidad para descartar posibles trastornos. Otra posibilidad es que la persona obtenga una puntuación alta en IN debido a dificultades de lectura o a respuestas dadas al azar. En este caso suele darse una puntuación alta en IN y en IP. Si esta puntuación alta va acompañada de una puntuación inferior a 3 en consistencia, este dato puede confirmar ese segundo caso. (pág. 127).

Por otra parte, Millon (2001) plantea el concepto de Puntuaciones de prevalencia (*PP*) que son los puntajes numéricos que se califican al obtener los resultados de la prueba. No obstante, realiza la siguiente indicación:

Para interpretar las escalas de personalidad sería necesario transformar las puntuaciones directas (*PD*) del sujeto en las puntuaciones de prevalencia (*PP*) (esta equivalencia se encuentra en las tablas 7.1 a 7.6). Al usar el disquete de corrección, la programación realiza esta tarea y presenta (por pantalla o por impresora) todas las *PP* de las escalas. (pág. 127).

6. Diseño Metodológico

La propuesta metodológica de esta investigación está planteada como una estrategia que permite abordar los estilos de personalidad dentro de un marco cuantitativo, con el cual se podrá dar respuesta a los objetivos de la investigación, ya que está enfocada en describir, determinar y definir los Estilos de Personalidad predominantes de los participantes. A continuación se muestran los aspectos metodológicos que conforman este estudio:

6.1. Enfoque de investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo, que según Sampieri, Collado, & Baptista (2006) es un proceso ordenado y sistemático el cual se divide por variables orientándose a los resultados con una medición penetrante, controlada y objetiva frente a lo que se pretende investigar para responder al problema de investigación y a sus objetivos. Cabe mencionar que, el enfoque cuantitativo “usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (Sampieri, Collado, & Baptista (2006) pág. 5).

Significa entonces, que la teoría que habrá de guiar este estudio será los Estilos de Personalidad de Millon (2001). Los resultados de la prueba se ingresan en un software, el cual mide y arroja el resultado de los estilos más predominantes de personalidad en los participantes de la investigación.

6.2. Método de Investigación

La investigación se sustenta en el estudio descriptivo que para Sampieri, Collado, & Baptista (2006) tiene como objetivo medir y recoger la información de manera independiente o conjunta

sobre las variables utilizadas en una investigación, es decir, que no pretenden indicar cómo se vinculan estas variables. Este estudio aporta información cuantitativa sobre la descripción del tema abordado sin intervenir en los resultados arrojados por la metodología utilizada. En otras palabras, en el método descriptivo “la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (pág. 102).

Asimismo, para Valdivia (2008) los estudios descriptivos son;

Aquellos que estudian situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales. Por definición, los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otra naturaleza. De ellos se derivan frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior. (pág. 1).

Como ya se ha aclarado, este estudio está diseñado solamente para conocer y describir todas las situaciones o dimensiones encontradas en el tema investigado, que sirven para la recolección de información sin manipular los datos hallados en el estudio.

6.3.Población - Muestra/Participantes

La población se encuentra ubicada en la empresa Montajes y Contratos S.A.S del municipio de Sabaneta departamento de Antioquia, la muestra está compuesta por los 10 empleados que componen la totalidad del área administrativa de la empresa. Todos participaron de forma voluntaria en la investigación sobre los Estilos de Personalidad con el Inventario de Personalidad de Millon (MIPS).

Los participantes de la prueba, son todas las personas que pertenecen al área administrativa, la cual está encargada de realizar todos los procesos requeridos para el desarrollo de los procesos de la empresa en cualquiera de sus áreas. Estos administrativos se encuentran ubicados en cargos como; Recepcionista, Auxiliar administrativo, Coordinador de calidad, Coordinador del sistema de salud de seguridad en el trabajo, Subgerente, Gerente, Auxiliar contable, Ingeniero civil, Ingeniero mecánico y Jefe de almacén.

Para esta investigación, los criterios de inclusión tenidos en cuenta para seleccionar los participantes son:

- Personas que desempeñen un cargo administrativo dentro de la empresa (M y C).
- Con edades entre 18 y 65 años de acuerdo a los parámetros establecidos por la prueba (MIPS).
- Nivel mínimo de escolaridad secundaria.
- Tener acceso al consentimiento informado, que debe ser autorizado por el participante.

Cabe mencionar, que las personas que participaron en la prueba del MIPS, fueron 10 que corresponde al 100% de la muestra total. La cual está compuesta por 6 mujeres con edades entre 21 y 44 años de edad y 4 hombres con edades entre 25 y 49 años de edad. De este modo el sexo masculino es el 40% de la muestra y el sexo femenino es el 60% de la muestra.

6.4. Técnicas de recolección de la información

Se implementará como técnica que genera información, la aplicación de un instrumento utilizado para medir los Estilos de Personalidad que es el Inventario de Millón de estilos de personalidad (MIPS). La prueba será administrada de manera manual.

El instrumento, es un cuestionario compuesto por 180 Ítems los cuales el sujeto debe determinar si le son aplicables (respuestas verdadero/falso); su objetivo es medir la personalidad normal en los individuos adultos que funcionan normalmente y cuya edad está comprendida entre los 18 y 65 o más años. Para completar la mayoría de los ítems se requiere un nivel de educación correspondiente al primer año de escuela secundaria. La mayoría de las personas emplean 30 minutos o menos para responder el cuestionario (Millon T, 2001).

El MIPS está compuesto por 24 escalas agrupadas en 12 pares. Cada par incluye dos escalas yuxtapuestas. Por ejemplo, las escalas Retraimiento y Sociabilidad se consideran un par. Los 12 pares de escalas del MIPS se distribuyen en tres grandes áreas: Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Comportamientos Interpersonales. Además de los 12 pares de escalas de contenido, el MIPS incluye tres indicadores de validez; impresión positiva, impresión negativa y consistencia (Millon, 2001).

El MIPS proporciona normas para adultos y para estudiantes universitarios, en ambos casos con discriminación con género o sin ella. También incluye puntajes de prevalencia (*pp*), entre 0 y 100 para cada escala. Una persona que obtenga un *pp* mayor de 50 en cualquiera de las escalas es probable que exhiba algunas de las características medidas por dicha escala. Cuanto más elevado sea el puntaje, más pronunciadas serán esas características (Millon, 2001).

Seguidamente, se expone la validez y confiabilidad de la prueba, de acuerdo con Millon (2001):

Es importante resaltar la validez y confiabilidad de la prueba por tal motivo se pone de manifiesto la posibilidad de poder usar este inventario de personalidad en otras poblaciones de habla española. En concreto las investigaciones realizadas

legitiman el uso del MIPS en Argentina, Perú y México entre los países que tiene el español como idioma oficial, se anuncia también los futuros estudios en Portugal y Brasil. (pág. 73).

De acuerdo con el manual de aplicación del Inventario MIPS según el texto anterior, se puede aplicar en otros países que hacen parte del habla hispana como lo es Colombia, país con el que comparten el idioma español. Esta prueba tiene correlación con el test 16PF- 5 del autor James Cattell que evalúa personalidad (Millon, 2001).

Antes de iniciar la aplicación de la prueba, se le informa a los participantes que los resultados serán tratados con total confidencialidad y se debe hacer entrega de un consentimiento informado el cual es firmado por todas las personas que participan como parte de la población objeto de estudio. Esta prueba es administrada por dos evaluadores quienes explican todo el procedimiento.

6.5. Técnicas de análisis de la información

El inventario utilizado tiene 180 ítems compuesta por 24 escalas agrupadas en 12 pares, evaluando 3 grandes áreas que son metas motivaciones, modos cognitivos y conductas interpersonales, y su duración es de 40 minutos con dos opciones de respuesta como verdadero/falso.

Las respuestas de los participantes se plasman en hojas físicas, las cuales son llevadas al laboratorio de pruebas psicotécnicas de la universidad San Buenaventura de Medellín, donde se ingresan las respuestas en una plataforma virtual llamada TEA EDICIONES, la cual arroja los puntajes de prevalencia de los Estilos de Personalidad. Se recoge la información para realizar el

respectivo análisis con la información obtenida de la prueba el MIPS. El análisis de los estilos de personalidad se realizara de acuerdo a lo establecido por la prueba, para lo cual la puntuación oscila en un puntaje de prevalencia entre 0 y 100. Significa entonces, que un puntaje menor de 50 muestra que el Estilo de Personalidad no es predominante en la persona, y un puntaje mayor de 50 muestra los Estilos de Personalidad son más predominantes en cada participante.

Cabe agregar, que se realiza un análisis por medio de una sistematización manual en una matriz digital, en la cual se desglosa resultado por resultado de cada uno de los participantes, teniendo en cuenta que cada persona puede generar más de 10 estilos diferentes. Además se realizó el informe general de la muestra poblacional, teniendo en cuenta puntajes, prevalencia, y número de estilos de personalidad identificados a través de la prueba.

En ese propósito, se realiza un análisis cuantitativo que pretende responder a la pregunta de investigación, objetivo general y objetivos específicos. La prueba aparte de indicar los Estilos de Personalidad, brinda claridad sobre la veracidad de las respuestas dadas por los participantes a través de sus tres índices de control.

6.6. Consideraciones éticas de la investigación

La elaboración del presente estudio está sujeta a las consideraciones éticas establecidas, de acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social, en la Resolución N° 008430 de 1993, Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud,

Es importante mencionar los artículos que hablan de las normas establecidas sobre los aspectos éticos de la investigación en seres humanos y la adecuada manipulación de los

resultados. Es así como en el artículo 1 dice “Las disposiciones de estas normas científicas tienen por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en salud”, seguidamente en el artículo 5 “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar” y en el artículo 8 “En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice” (Ministerio de Salud y Protección social, 1993, p. 1).

Para el propósito deontológico del presente trabajo investigativo, se tendrá como referencia para la fundamentación ética, la Ley 1090 del año 2006, en la cual se hace referencia sobre el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, donde se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, que en el título II, que corresponde a las disposiciones generales, en el ordinal 9, se precisan sobre la investigación con participantes humanos, que “el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos” (pág. 4).

Las consideraciones éticas, toman como punto de referencia desde la misma Ley 1090/2006, establece en su capítulo VII del título VII “del código deontológico y bioético, denominando “de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones”, que en los artículos 49 y 50 para el cual se especifica, que los profesionales de psicología al llevar a cabo investigaciones científicas, deberán ser responsables en sus acciones metodológicas, y con la reserva de la información presentada por los participantes teniendo presente que estos son adolescentes, además de basarse en principios éticos de respeto y dignidad con ellos y la información presentada (Congreso de la República de Colombia, 2006, págs. 11-12).

La ley 1090 del año 2006 en el artículo 2, establece algunos criterios que los psicólogos deberán tener en cuenta al momento de manipular instrumentos de evaluación, es decir “En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación” (p. 3).

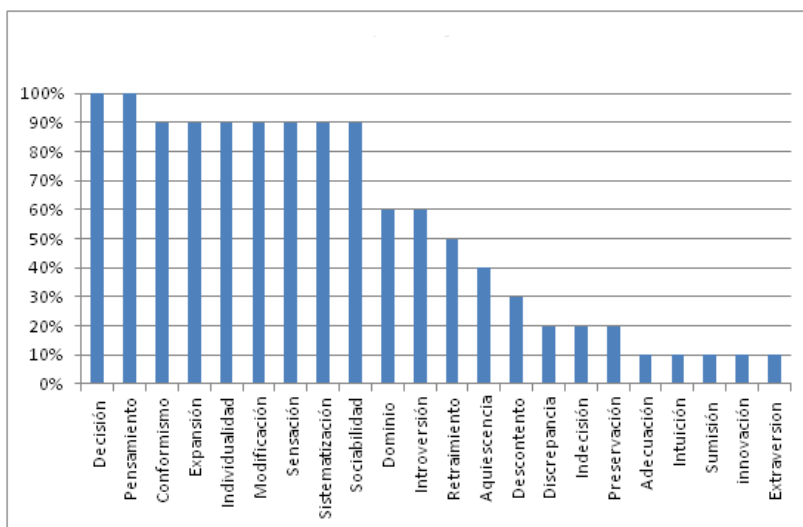
Cabe mencionar, que los datos recolectados en la presente investigación en la empresa (M y C) serán guardados con total confidencialidad y discreción según el artículo 36 del código deontológico y ético del psicólogo siguiendo como fundamento ético la honestidad, el respeto sobre los resultados, sobre lo que piensan, manifiestan y sienten los participantes, teniendo en cuenta el secreto profesional.

7. Resultados

La Universidad San Buenaventura de Medellín, realiza entrega física de los perfiles de la prueba, donde se puede evidenciar cuáles son los estilos de personalidad que predominan en los empleados administrativos de la empresa Montajes y Contratos S.A.S, de esta manera se da respuesta a la pregunta de investigación.

A continuación, se presenta la figura 1, donde se describen los Estilos de Personalidad que predominaron en los empleados administrativos, según la prueba el MIPS.

(Figura 1: *Resultados generales*)



Nota. Elaboración propia basada en los resultados de la prueba MIPS.

Como se puede apreciar, los estilos de personalidad que predominaron en la muestra, compuesta por 10 personas, fueron 22 de 24 Estilos de Personalidad que delimita el Inventario

(MIPS), se hace la aclaración que el puntaje de prevalencia con el cual se determina la presencia destacada de un estilo de personalidad, debe ser superior a 50 en la puntuación.

Igualmente, puede observarse en la figura anterior (figura 1), que en los 10 participantes predominaron los estilos de Decisión y Pensamiento, lo que corresponde al 100% de la muestra. Luego, se establece que en 9 personas (90% de la muestra), se destacan los estilos de Conformismo, Expansión, Individualidad, Modificación, Sensación, Sistematización y Sociabilidad. Para continuar, se aprecia que en 6 personas, que equivalen al 60%, predominaron los estilos de Dominio e Introversión. En 5 personas, siendo el 50%, sobresale el estilo de Retraimiento.

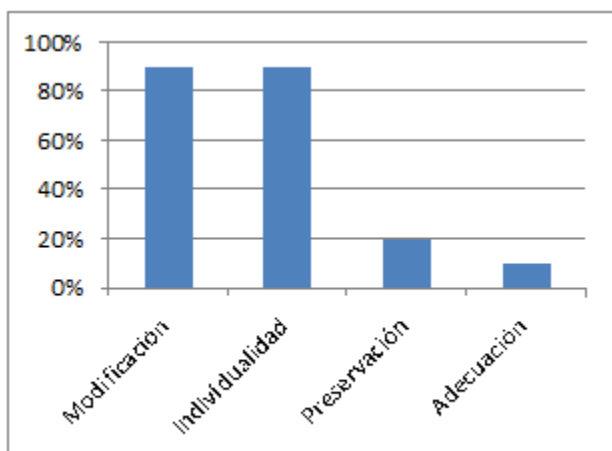
Seguidamente, se observa que en 4 personas (40%) prevalece el estilo de Aquiescencia. De igual forma en 3 personas, siendo el 30%, se destaca el estilo de Descontento. Ahora bien, en 2 personas, que son el 20%, predominó los estilos de Discrepancia, Indecisión y Preservación. Por último, los estilos de Adecuación, Intuición, Sumisión, Innovación y Extraversión, tuvieron prevalencia cada uno en una persona siendo el 10% de la muestra. Resulta oportuno, aludir que los estilos de Protección y Sentimiento no predominaron dentro de los resultados, es decir que en ninguna persona prevalece alguno de estos dos estilos.

Luego de abordar los resultados generales se procede ahondar los objetivos específicos con sus respectivos porcentajes. Para estos, se remite a los resultados que se obtuvieron en las escalas de Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Comportamientos Interpersonales.

7.1. Resultados escalas de Metas Motivacionales

En la Figura 2, se identifican los Estilos de Personalidad que predominaron en los empleados administrativos dentro de la escala de Metas Motivacionales, como se ilustra a continuación:

(Figura 2: *Resultados Metas Motivacionales*)

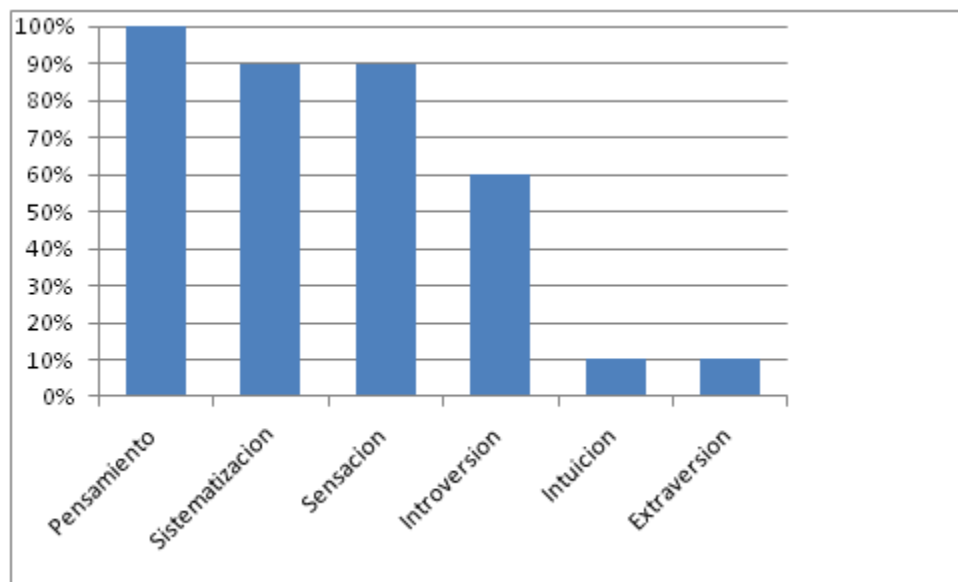


Nota. Elaboración propia basada en los resultados de la prueba MIPS.

Después de lo anterior con los resultados obtenidos, se pudo identificar que los estilos que predominaron son; Modificación en 9 personas, siendo un 90% de la muestra; el estilo Individualidad también predominó en 9 personas, que es un 90%; Además, el estilo Preservación predominó en un 20% de la muestra total, es decir en dos personas, Por último el estilo Adecuación predominó en un 10% de la muestra.

7.2. Resultados escala de Modos Cognitivos

En la Figura 3, se determinan los Estilos de Personalidad que predominaron en el área de Modos Cognitivos a través los resultados obtenidos de la prueba.

(Figura 3: *Resultados modos cognitivos*)

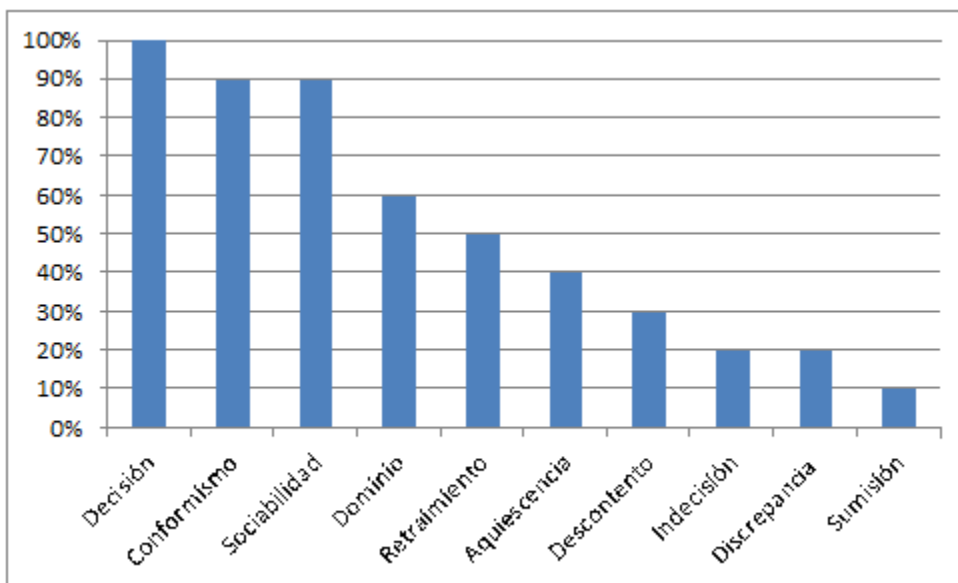
Nota. Elaboración propia basada en los resultados de la prueba MIPS.

De acuerdo, con esta ilustración el estilo que predominó en un 100% fue el de Pensamiento, es decir en las 10 personas que son la muestra total. El estilo Sistematización y Sensación predominaron en 9 personas que son un 90% de la muestra total. Seguidamente, con el 60% el estilo que predominó es la Introversión en 6 personas. Finalmente, los estilos que predominaron con un 10% son Intuición y Extraversión.

7.3. Resultados de la escala de Comportamientos Interpersonales

En este mismo orden, en la figura 4, la última área que evalúa los Estilos de Personalidad es Comportamientos Interpersonales. A continuación se especifican los Estilos que predominaron en los empleados administrativos de la empresa (M y C).

(Figura 4: Resultados de comportamientos interpersonales)



Nota. Elaboración propia basada en los resultados de la prueba MIPS.

Se evidencia que el estilo de personalidad Decisión predominó en las 10 personas las cuales son un 100% de la muestra. Los siguientes estilos que predominaron en un 90% son Conformismo y Sociabilidad en 9 personas. En un 60% el estilo que predominó es Dominio en 6 personas. El estilo que predominó en 5 personas siendo un 50% de la muestra es el de Retraimiento. De la misma manera, en un 40% predominó el estilo de Aquiescencia en 4 personas. El estilo Descontento predominó en 3 personas que son el 30%. Para continuar, el estilo de Indecisión y Discrepancia predominaron en dos personas que son un 20% de la muestra. El ultimo estilo en esta área es Sumisión el cual predominó en un 10% es decir, en una persona.

7.4. Resultados de las Escalas de control

En los índices de control se comprueba la veracidad de las respuestas de los participantes. Igualmente, se esclarece el nivel de manipulación de la información, lo que influye en el informe

de los resultados. De acuerdo, con los datos obtenidos de la prueba se estipula las siguientes escalas de control:

En la impresión positiva (IP), el punto de corte es superior a 4 en este índice de control. A través de los resultados se logra observar que el 30% de la muestra total, reportaron un puntaje de 10, el cual significa que estos participantes presentaron una tendencia alta en dar una impresión positiva de sí mismos más de lo normal. Se menciona, que el 20% de la muestra total presentó un puntaje de 6, el cual significa que estas personas dieron una impresión positiva de sí mismos más de lo normal, y el 10% de la muestra presentó un puntaje de 5, en la cual dieron una impresión más positiva de sí mismos.

En la impresión negativa (IN), el puntaje de corte en el sexo masculino es superior a 3. Se evidencia una persona del sexo masculino un puntaje de 5, marcando una tendencia a dar una Impresión Negativa de sí mismo más de lo normal. Asimismo, en (IN) el puntaje de corte en el sexo femenino es superior a 4. Con los resultados se logra evidenciar el participante del sexo femenino con un puntaje de 5, tuvo una tendencia a dar una Impresión Negativa más de lo normal.

En consistencia (Cn) se establece con una puntuación menor de 3, en el 30% de la muestra se observa que estas personas no tuvieron (Cn) o coherencia con sus respuestas, por lo tanto sus resultados se deben tomar con cuidado. De igual manera se observa que en IN no obtuvieron una puntuación superior a 8.

8. Análisis de los resultados

Después de los resultados anteriores, se realiza el análisis de los estilos de personalidad que predominaron en los empleados, los cuales hacen parte de estas áreas; Metas Motivacionales, Modos Cognitivos y Comportamientos Interpersonales. A continuación se presenta una descripción de la relación que pueden tener estos estilos en el contexto laboral.

Se considera que los estilos con un alto porcentaje dentro del área de Metas Motivacionales son, Modificación e Individualidad, los cuales se relacionan teniendo en cuenta que modificación hace alusión a la forma en cómo la persona busca satisfacer sus deseos y necesidades, ejecutando acciones para generar cambios positivos para sí mismo. De esta manera, el estilo individualidad se relaciona con el modo en que estas personas enfocan su vida para conseguir el cumplimiento de sus propias expectativas, siendo en un extremo autosuficientes, eludiendo los aportes de los demás sin tener consideraciones sobre los efectos que pueden producir sus acciones (Millon, 2001).

Es importante mencionar que el estilo de preservación no predominó en muchas personas como los estilos anteriores, sin embargo predomina en dos empleados. Esto significa que estas personas pueden molestarse con facilidad por pequeños motivos, igualmente sus preocupaciones les pueden generar malestar en ocasiones. El estilo de adecuación solo predominó en un empleado, el cual hace referencia a la manera en cómo se adapta a situaciones que otras personas propician, no es una persona activa en cuanto a la toma de decisiones, pero tiene en cuenta las ideas de los demás (Millon, 2001).

De acuerdo a lo anterior, se puede interpretar que los empleados de la empresa al desempeñar cargos exclusivos, su motivación está enfocada en suplir las exigencias del contexto laboral, ya que cada persona es la responsable de todas las funciones que engloba su labor, es por esto que se puede observar que los estímulos que conducen sus acciones están encaminadas en ser independientes para poder modificar su entorno con base a sus deseos y obligaciones. Se tiene en cuenta que una minoría de empleados que presentaron la prueba, son personas que se pueden observar molestos ante una situación que les genere inestabilidad, sin embargo pueden habituarse con facilidad a las situaciones laborales.

Dentro del registro de los Modos Cognitivos, se observa que los estilos que más predominaron son; Pensamiento, Sistematización, Sensación e Introversión. En este orden, pensamiento se establece como el modo en que las personas analizan la información mediante procesos de reflexión analítica. Al mismo tiempo el estilo sistematización, hace mención a la manera en cómo las personas organizan la información, siendo metódicos en cuanto a la estructuración de sus ideas. Por otra parte, el estilo sensación expone la forma como la persona adquiere su conocimiento de lo objetivo mediante procesos razonables y observación directa, lo que les permite que sus decisiones sean basadas desde lo práctico y lo real. De la misma manera, el estilo introversión describe la forma en cómo la persona utiliza sus propios recursos para justificar sus acciones y decisiones, es decir que su actuar está debidamente relacionado con su sentir y pensar dejando a un lado las sugerencias y opiniones de los demás. De esta manera, se pueden observar cómo estas personas se aíslan debido a que se sienten más cómodos estando solos en un espacio, lo que les parece agradable y oportuno para desenvolverse en su lugar de trabajo (Millon, 2001).

Se puede resaltar, que los estilos intuición y extraversión, solo se presentaron en dos personas siendo este el 20% de la muestra. Significa entonces que estos empleados se caracterizan por tener una percepción más clara e inmediata de los acontecimientos y prefieren relacionarse con las demás personas compartiendo sus ideas y opiniones, manteniendo una actitud positiva dentro del contexto laboral (Millon, 2001).

De este modo se puede deducir, que los empleados reciben e interpretan la información del exterior de forma objetiva y racional, lo que permite que sus actos sean basados en ideas tangibles y lógicas, es decir, que por medio de su forma de pensar actúan de manera coherente, además procuran argumentar sus ideas desde sus propios recursos, evitando la búsqueda de segundas opiniones. Los empleados pueden pensar de este modo por la potestad que ejercen en su cargo, en el cual se desempeñan de manera autónoma.

Por último, el área de los comportamientos interpersonales, sobresalen los estilos decisión, conformismo, sociabilidad, dominio, retraimiento y aquiescencia. Es así como el estilo decisión indica que las personas tienden a ser seguros de sí mismos, sintiéndose más competentes que los demás, lo que produce que sean contemplados como personas arrogantes e imponentes en cuanto a la manera de interactuar. Los individuos con el estilo conformismo se relacionan de forma respetuosa y cooperadora con los demás, acatando las normas y las figuras de autoridad, lo que permite que actúen de forma moderada y educada en los contextos sociales. El estilo de sociabilidad define como las personas buscan atención social, visualizándose en ocasiones como individuos encantadores o manipuladores en su entorno. Seguidamente el estilo dominio hace referencia, a las personas que se comportan de una manera dominante socialmente, tienden a sentirse competitivos, lo que genera que sean ambiciosos en cuanto al alcance de sus metas. En el estilo retraimiento, se describen como personas que pueden actuar de manera

apática e indiferente, con tendencia a ocultar sus sentimientos y frustraciones y en el estilo aquiescencia, los sujetos se muestran agradables en medio de la sociedad relacionándose de una manera dócil con las demás personas, son leales con sus amigos haciendo fuertes vínculos afectivos con ellos (Millon, 2001).

Se puede deducir, que los estilos de comportamiento antes mencionados tienden a relacionarse, excepto el estilo de sociabilidad y aquiescencia. Se puede evidenciar que los estilos decisión, conformismo, dominio y retraimiento, se sustentan mutuamente ya que son estilos que determinan características de las personas como competitivas, dominantes y seguras de sí mismos, también suelen alejarse de las expresiones sentimentales, cohibiéndose de exhibir sus emociones al entorno en el que se desenvuelven. Tanto así, que suelen ser personas ensimismadas, buscando de alguna manera alejarse de la compañía o del contacto social, pues disfrutan estar a solas ya que esto les genera más inspiración que los estímulos que pueden recibir de los demás.

Cabe mencionar, que los estilos que predominaron en pocos empleados son: Descontento, Indecisión, Discrepancia y Sumisión. Estos hacen alusión a la forma de como las personas establecen una relación laboral adecuada y dócil, sin embargo sus emociones pueden ser cambiantes en algunas situaciones, haciendo que el estado de ánimo sea modificado por dificultades presentadas dentro del contexto, de igual forma también se pueden visualizar en muchas ocasiones inconformes en cuanto a las reglas establecidas en el lugar donde se desempeñan, lo que puede generar sensibilidad en los empleados (Millon, 2001).

Resulta oportuno mencionar que el estilo sociabilidad se desliga de las interpretaciones anteriores debido a que sus características son diferentes, ya que es uno de los estilos que más

predominaron, sin embargo se hace complejo articularlo con los demás estilos de personalidad. En tal sentido, se debe tener en cuenta que estos resultados pueden ser producto de las alteraciones que se pueden ver reflejadas en las escalas de control. En efecto, con relación a las escalas de control se observa en los resultados que algunos participantes presentaron una tendencia a transmitir una impresión más positiva (IP) de sí mismos al momento de responder la prueba, lo que significa que pretendieron resaltar los aspectos más positivos de su personalidad. Por otro lado, se percibe que la impresión negativa (IN) tiene lugar en las respuestas de algunos participantes, porque mostraron una impresión más negativa de sí mismos, lo cual significa que en las respuestas minimizaron cualidades generando conceptos adversos de la personalidad.

9. Conclusiones

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación son datos que generan interés para los profesionales en psicología, de esta manera el instrumento utilizado tiene tres variables las cuales inciden en el sujeto, por medio de metas, proyecciones, lenguaje, comportamiento, entre otras. Además, puede predecir la forma en que se relacionan las personas en el campo laboral.

El inventario de personalidad de Millon (MIPS) a través de tres escalas logra identificar los Estilos de Personalidad que predominan en los participantes de la empresa (M y C) lo que concierne a las motivaciones, percepciones, comportamientos y formas de relacionarse de las personas dentro del contexto.

En la presente investigación se logró evidenciar a través de los resultados de la prueba, que los Estilos de Personalidad que predominaron en todos los empleados administrativos fueron Decisión y Pensamiento. Con referencia a estos estilos, se concluye que la percepción de estas personas está relacionada con las creencias que tienen sobre sus competencias sintiendo que son más talentosas en comparación con las de sus compañeros. De esta manera, son individuos que al momento de tomar decisiones lo hacen por medio del pensamiento objetivo, esto puede ser útil para la empresa debido a que los empleados se preocupan por tomar determinaciones apropiadas las cuales pueden aportar beneficios y resultados esperados por la entidad.

Cabe agregar, que los intereses de estas personas pueden estar limitados únicamente a propósitos individuales, tomando en cuenta solo sus necesidades con el objetivo de lograr lo que desean y cumplir con las labores asignadas de manera efectiva.

Con lo anterior, se puede concluir que en el contexto laboral las personas que poseen estos estilos, son empleados que pueden presentar un adecuado desempeño laboral debido a la

confianza que tienen sobre sus habilidades y la forma en como toman determinaciones por medio del pensamiento racional.

Es así como algunas de las características de los estilos ya mencionados, podrían hacer ver a los colaboradores como personas egocéntricas, rígidas o desconsideradas dentro de la empresa, las cuales pueden incidir en las relaciones laborales especialmente en la comunicación entre los empleados deteriorando el trabajo en conjunto.

Con referencia a otros estilos de personalidad que predominaron en la mayoría de los empleados, se puede concluir que los colaboradores, cuentan con capacidades para realizar modificaciones en diferentes entornos especialmente en el laboral, estos cambios se pueden relacionar con algunas de las funciones que realizan a diario como: estrategias laborales, actividades, horarios, reuniones entre otras. De igual manera, son individuos que enfrentan con facilidad y optimismo las adversidades o situaciones poco usuales dentro del contexto laboral, buscando diferentes estrategias que mejoren las circunstancias presentadas.

Con referencia a lo anterior, se puede agregar que estas personas dentro del contexto laboral, son organizadas y responsables realizando sus actividades de manera eficaz con el objetivo de obtener resultados esperados por la entidad, aportando al crecimiento empresarial.

Por otra parte, se presentan actitudes individualistas en algunos de los colaboradores los cuales se podrían observar durante las actividades realizadas en grupo con una finalidad empresarial. Esta individualidad, puede incidir en algunos procesos laborales teniendo en cuenta que los empleados del área administrativa de una empresa, tienen una interacción constante para verificar que los procesos estén en funcionamiento.

Con base a los resultados del estudio, se realizan algunas recomendaciones a la empresa las cuales pueden aportar información relevante sobre los empleados y candidatos que se presentan en un proceso de selección. Una de las sugerencias es la importancia de evaluar la personalidad del personal vinculado y de los nuevos empleados que ingresan a la organización, con pruebas proyectivas o test de personalidad, con el fin de identificar rasgos psicológicos como: aptitudes, actitudes, estilos de personalidad, emociones, percepciones entre otros rasgos, los cuales contribuyen en el comportamiento de los colaboradores dentro del contexto laboral.

Respecto al estilo de personalidad Individualidad que predominó en la mayoría de los colaboradores, se le recomienda a la empresa realizar dinámicas grupales las cuales promuevan la interacción entre los empleados del área con el objetivo de reforzar el vínculo laboral entre los integrantes del área administrativa.

Bibliografía

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/ Organizacional: Un Enfoque Aplicado* (Sexta Edición ed.). Mexico: Cengage Learning Editores.
- Aparicio, M. E. (2001). *Evaluación de la personalidad mediante el modelo de Theodore Millon en el ambito laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/psi/ucm-t25306.pdf>
- Aparicio, M. E., & Sánchez, M. p. (1999). Los Estilos de Personalidad: Su medida a través del Inventario Millon de Estilos de Personalidad. (U. C. Madrid, Ed.) *Anales de Psicología* , 15 (2), 191-211. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/cdd3/c67cf02028c0efa8df693af198e96f257982.pdf>
- Ballesteros, L. (26 de Enero de 2017). Descripción de los Cargos Administrativos. (D. Q. Restrepo, Entrevistador)
- Caballo, V., Guillen, J., & Salazar, I. (2009). Estilos, rasgos y trastornos de la personalidad: interrelaciones y diferencias asociadas al sexo. *Psico* , 319-327. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5161530.pdf>
- Castañeda, J., & Chaves , L. (2013). Relaciones entre estilos de personalidad y tipos de consumo de alcohol. *Pensamiento Psicológico* , 55-69. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80127000003.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090/2006. Colombia.
- Gil, J. F. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI* , 83-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>
- González, M. M. (2000). *Formación de Equipos de Trabajo*. Mexico: Universidad Autonoma de Nuevo León. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/7631/1/1020130091.PDF>
- López, N. (2011). *Estilos de personalidad en estudiantes que ingresan a la carrera de psicología de la universidad Abierta Interamericana, en Rosario, provincia de santa Fe*. Monografía , Universidad Abierta Iberoamericana, Rosario, Argentina. Recuperado de

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC102415.pdf>

Millon, T. (2001). *MIPS Inventario de Estilos de Personalidad de Millon*. Madrid: TEA EDICIONES, S.A.

Millon, T. (1991). *MIPS Inventario de los Estilos de Personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

Millon, T., & Evely, G. (1985). *La personalidad y sus trastornos*. Barcelona: Martínez Roca, S.A.

Montajes & Contratos S.A.S. (s.f). *Montajes & Contratos*. (Comercial Web) Recuperado el 2016, de www.montajesycontratos.com

Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina* , 3 (2), 81-107. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: De la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo* , 9 (1), 16-24. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1534.pdf>

Sanchez, M. d., Thorne, C., Martinez, P., Guzman, I. N., & Argumedo, D. (2002). Adaptación del Inventario de Estilos de Personalidad de Millon en una población universitaria peruana. *Revista de Psicología de la PUCP* , 29-53. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4630159.pdf>

Siabato, E. F., Forero, I. X., & Paguay, O. C. (2013). Relación entre la ansiedad y estilos de personalidad en estudiantes de psicología. *Psychologia. Avances de la disciplina* , 7 (2), 87-98. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297229855007.pdf>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Baptista, P. L. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición ed.). México, Whill/ Interamericana Editores S.A. Recuperado de https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

- Sierra, H. G., Güichá, Á. M., & Salamanca, Y. C. (2014). Relación entre estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento en estudiantes de psicología. *Medicas Uis* , 27 (2), 15-27. Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistamedicasuis/article/view/4321/5213>
- Solano, A. C. (2000). Elaboraciones de criterios externos en el proceso de validación del inventario MIPS. Un estudio con grupos laborales. *RIDEP* , 10 (2), 51-63. Recuperado de http://www.aidep.org/03_ridep/R10/R104.pdf
- Valdivia, G. (2008). *Enfoque descriptivo y experimental en epidemiología*. Santiago de Chile: Sociedad Chilena de Médica Interna. Recuperado de <http://www.smschile.cl/documentos/cursos2008/medicinainternaavanzada/El%20internista%20en%20la%20practica%20clinica%20habitual%20problemas%20y%20soluciones%20el%20enfoque%20descriptivo.pdf>
- Yañez, R. G., Arenas, M. C., & Ripoll, M. N. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *LIBERABIT* , 16 (2), p. 193-201. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado.

PRUEBA EL MIPS ESTILOS DE PERSONALIDAD

Usted está invitado a participar de manera voluntaria en la prueba Psicológica **EL MIPS (ESTILOS DE PERSONALIDAD)** realizada en la empresa Montajes y Contratos S.A.S.

Objetivo: Describir los Estilos de Personalidad que predominan en los administrativos de la empresa Montajes y Contratos S.A.S.

Metodología: Se aplica la prueba del MIPS, la cual consta de 180 ítems con dos opciones de respuesta, Falso y Verdadero. (F) (V). La duración máxima de la prueba es de 40 minutos.

“Personalidad podría emplearse para designar el estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su gama típica de ambientes”. (Millon T. , MIPS Inventario de los Estilos de Personalidad, 1991, pág. 26)

Personas que tendrán acceso a la información: El psicólogo en formación que realiza la prueba y el gerente de la empresa a quien se le entrega un informe sobre el resultado de la prueba.

Los datos recolectados serán guardados con total confidencialidad según el artículo 36 del código deontológico y ético del psicólogo ley 1090/2006.

Aspectos económicos: La participación no implica ningún costo económico para usted, tampoco se dará ninguna retribución económica por su participación.


Agradecemos su colaboración

Yo, _____ identificado con C.C
_____ he leído el consentimiento informado que se me ha entregado,
comprendo que mi participación es voluntaria. Estoy de acuerdo y deseo participar libremente
en la prueba.

Fecha

Firma del Participante



Anexo 2. Hoja de respuestas prueba MIPS

APELLIDOS Y NOMBRE (Letras mayúsculas)										CENTRO	
D.N.I. / NÚMERO										GRUPO	
EDAD			A B C					FIRMA (Al firmar no sobrepase el recuadro)			
SEÑO (M)			SEXO (V)							FECHA	


Consentio expresamente en la corrección de esta prueba, por medios manuales o mecánicos, y en la incorporación de sus resultados a un fichero automatizado, con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 15/99 de Protección de Datos, y me doy por enterado de mi derecho a acceder a la información contenida en el mismo, rectificaria o cancelaria en lo que me afecte.

INSTRUCCIONES SOBRE LA FORMA DE CONTESTAR

- Utilice lapicero (n.º 2 preferentemente)
- Rellene completamente
- Si se equivoca, borre totalmente
- No doble ni amague esta hoja

CORRECTO 
INCORRECTO 

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



COPYRIGHT © 2001 by TEA Ediciones, S.A., que se reserva todos los derechos. Prohibida la reproducción total o parcial.
 Edita: TEA Ediciones, S.A., Pinar de las Ciencias, 24 - 28026 MADRID - ESPAÑA.