

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA**

Título

**"PERSONALIDAD Y PERFECCIONISMO: INTERVENCIÓN BASADA EN
AJUSTE PSICOLÓGICO PARA GENERAR COMPROMISO DE
CARRERA"**

Para obtener el Grado de Maestro (a) en Psicología

PRESENTA

Miguel Ángel León López Figueroa

Director de Tesis:

Dra. Norma Betanzos Díaz

Comité Tutorial

Dr. Luis Fernando Arias Galicia

Dr. Jesús Felipe Uribe Prado

Dra. Dení Stincer Gómez

Mtro. Sergio Sedano Jiménez

Diciembre 2019



FACULTAD DE PSICOLOGIA

Instalación de Maestría en Psicología

1919 2019 en memoria del General Emiliano Zapata Salazar

Cuernavaca Morelos a 05 de Dic de 2019

FPSIC/SPOSG/MAEST/2019/897

ASUNTO: Votos Aprobatorios

DR. GABRIEL DORANTES ARGANDAR
COORDINADOR ACADÉMICO
DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T E

Por este medio me permito informar a usted el dictamen de los votos aprobatorios de la tesis titulada *"Personalidad y perfeccionismo: Intervención basada en ajuste psicológico para generar compromiso de carrera"* trabajo que presenta el C. "Miguel Angel León López Figueroa", quien curso la MAESTRIA EN PSICOLOGIA perteneciente a la Facultad de Psicología de la UAEM en las instalaciones de la Facultad de Psicología

Sirva lo anterior para que dicho dictamen permita realizar los trámites administrativos correspondientes para la presentación de su examen de grado

ATENTAMENTE

VOTOS APROBATORIOS

COMISIÓN REVISORA	VOTOS APROBATORIOS		
	APROBADO	CONDICIONADA A QUE SE MODIFIQUEN ALGUNOS ASPECTOS*	SE RECHAZA*
DRA. NORMA BETANZOS DIAZ			
DR. LUIS FERNANDO ARIAS GALICIA			
DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO			
DRA. DENÍ STINCER GÓMEZ			
MTRO. SERGIO SEDANO JIMÉNEZ			

*En estos casos deberá notificar al alumno el plazo dentro del cual deberá presentar las modificaciones o la nueva investigación (no mayor a 30 días)

C c.p.- Archivo



Índice

Introducción	1
Capítulo I. Personalidad y Trabajo	3
Personalidad	5
Teorías de la personalidad	7
Psicoanálisis.	7
Conductismo.....	7
Humanismo.....	7
Teoría de los rasgos Allport	8
La personalidad en la organización	10
Ajuste psicológico.....	10
Modelo de personalidad de la Triada Oscura	11
Maquiavelismo	13
Maquiavelismo en la organización	14
Antecedentes empíricos del Maquiavelismo	15
Medición del maquiavelismo	16
Narcicismo.....	17
Narcicismo en la organización	19
Medición del Narcicismo	20
Psicopatía.....	21
Psicopatía en la organización	22
Medición de la psicopatía.....	24
Medición de la triada oscura.....	24
Variables relacionadas a la personalidad	25
Capítulo II. Perfeccionismo	29
Rasgos perfeccionistas relacionados a la personalidad.....	34
Capítulo III. Compromiso de Carrera.....	38
Teorías de compromiso de carrera.....	40
Modelos de compromiso de carrera.....	40
Involucramiento	43
Empleabilidad.....	43

Variables y antecedentes	44
Medición de compromiso de carrera.....	46
Estudios relacionados con el compromiso de carrera	47
Capítulo IV. Contexto Académico	48
Método.....	53
Justificación	53
Pregunta de investigación.....	56
Objetivo general.....	56
Objetivos específicos	56
Hipótesis de investigación.....	56
Definición conceptual de variables	57
Definición operacional de variables.....	58
Tipo de estudio y diseño experimental	58
Muestra	60
Criterios de inclusión y exclusión.....	60
Procedimiento.....	60
Análisis estadístico.....	61
Resultado del diagnóstico.....	76
Segundo estudio	80
Programa de intervención	80
Objetivo de la intervención	80
Hipótesis.....	80
Definición conceptual de variables	81
Definición operacional de variables.....	81
Método	82
Participantes	82
Escenario	82
Tipo de estudio y diseño experimental	84
Evaluación de la intervención.....	84
Procedimiento.....	84

Propuesta de intervención	85
Temario del Taller “MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN”	87
Análisis de datos	88
Resultados programa de intervención.....	95
Discusión	97
Comentarios y conclusiones finales	101
Limitaciones del proyecto	105
Recomendaciones finales	105
Aspectos éticos	106
Referencias.....	107
Anexo 1.....	127
Instrumentos y consentimiento informado	127
Anexo 2.....	132
Carta descriptiva	132
Anexo 3.....	142
Imágenes y fotografías	142

Índice de tablas

Tabla 1. Características demográficas y escolares de los participantes encuestados.	63
Tabla 2. Características socioeconómicas de los participantes encuestados.	64
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las escalas de Perfeccionismo, compromiso de carrera, pasión por el estudio y triada oscura de la personalidad.	65
Tabla 4. Comparación por sexo en los participantes encuestados.	66
Tabla 5. Comparación por edad en los participantes encuestados.	67
Tabla 6. Comparación por trabajar/no trabajar en los participantes encuestados	68
Tabla 7. Comparaciones por carrera entre los participantes encuestados.....	69
Tabla 8. Comparaciones por promedio en el último semestre entre los participantes encuestados.	70
Tabla 9. Comparaciones por promedio general entre los participantes encuestados.	71
Tabla 10. Comparaciones por grado de dependencia económica entre los participantes encuestados.	72
Tabla 11. Comparaciones por ingreso mensual entre los participantes encuestados.	73
Tabla 12. Correlación de Spearman entre Perfeccionismo con empleabilidad, compromiso de carrera, pasión por los estudios y triada oscura de la personalidad.	74
Tabla 13. Características demográficas y escolares de los participantes intervenidos.....	88
Tabla 14. Características demográficas promedio, trabajo y dependencia económica.	89
Tabla 15. Pruebas de normalidad para las variables estudiadas.....	90
Tabla 16. Diferencias obtenidas en la Pre y Post intervención de los 66 participantes.....	92

Índice de figuras.

Figura 1. Gráfico de barras de las puntuaciones promedio obtenidas en las variables de estudio	91
Figura 2. Porcentaje de cambio posterior a la intervención.....	93

Dedicatoria

Esta tesis la dedico con mucho cariño a toda mi familia, en especial a mis padres por su confianza siempre firme en mí, por su apoyo incondicional, por la fortaleza que me han otorgado durante todos mis años de estudio, gracias a ustedes porque juntos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que ahora somos. Ha sido un orgullo y privilegio para mí ser uno de sus hijos, son los mejores padres que uno puede tener.

A mis hermanos por estar siempre a mi lado acompañándome y también por ese apoyo moral, espiritual e incondicional que sólo los hermanos se pueden dar, y que me han brindado a lo largo de la vida.

Agradecimientos

Primero y de manera importante, me gustaría agradecer sinceramente a mi directora y tutora de Tesis, Dra. Norma Betanzos Díaz, que gracias a su esfuerzo, compromiso, dedicación, conocimientos, observaciones, sus regaños, su tolerancia, pero sobretodo su motivación y confianza, ha sido esencial durante todo el proceso de formación como maestro para mí. Ella ha sido un ejemplo de compromiso profesional puesto que ha inculcado en mí un sentido de responsabilidad, seriedad y deseos de ser mejor cada día, mi admiración total.

También me gustaría agradecer a los miembros de mi comité académico al Dr. Luis Fernando Arias Galicia y el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado, quienes han estado conmigo desde el comienzo y al pendiente del presente trabajo, que de manera valiosa e importante han aportado de su amplio conocimiento en los temas aquí tratados, siendo ese granito de arena que más bien para

mi es una montaña de sabiduría, gracias, mi total agradecimiento a ustedes por ser parte fundamental para la guía, estructura y desarrollo de esta tesis.

También, pero no menos importante, estaré eternamente agradecido con mis compañeras, colegas de profesión y maestría, Hilda Liz Alfaro Juantorena, Jessica Mendoza Jaime, Itzel Dánae Pegueros Araiza y Ana Karen García Pérez puesto que su apoyo, compañía y cariño me han otorgado fortaleza en los momentos difíciles estando presentes en todo instante. Sin embargo, tengo más amistades que hice en esta maravillosa carrera y que son pieza importante siendo pilares de mi vida, mi reconocimiento y agradecimiento siempre para Brisa, Thania, Saúl, Alejandra, Montserrat, Estefanía, Nicol, Karina, Flor, Nayeli, Paola, Mónica y en memoria de Isaías quien se encuentra en un mejor lugar.

Y finalmente al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) que me brindó la oportunidad de crear un estudio que sirva de interés para la comunidad científica, pero no solamente eso, la finalidad del trabajo es que aporte conocimientos en psicología para la mejora y bienestar de la población estudiantil y profesional en general.

Soy un hombre afortunado.

"Personalidad y Perfeccionismo: Intervención basada en Ajuste Psicológico para generar Compromiso de Carrera"

Introducción

Uno de los problemas que enfrentan las universidades es la inserción de sus egresados al mercado laboral que les permita encontrar un puesto adecuado a las capacidades y habilidades desarrolladas en la formación profesional (Suárez, 2014). Por su parte las organizaciones esperan que los egresados cumplan con una serie de requerimientos que no siempre están integrados como parte de las asignaturas curriculares de formación y estos requerimientos tienen que ver con cambios en los escenarios de trabajo ocasionados por la tecnología y la globalización entre otros. Esto ocasiona que los egresados tengan dificultades en la inserción al mercado de trabajo o que al ingresar no logren mantener un empleo y por ello lleguen al desempleo (Koen, Klehe, & Vianen, 2014).

La respuesta ante esta problemática que enfrentan los egresados se encuentra en la responsabilidad compartida entre egresados, empleadores, gobiernos e instituciones educativas para lo cual se hace necesario trabajar en la empleabilidad y mejorar las posibilidades de ingreso laboral (Tymon, 2013).

El presente trabajo es un proyecto de investigación que tiene como objetivo describir la relación entre el compromiso con la carrera, los rasgos perfeccionistas y de la triada oscura de la personalidad (maquiavelismo, narcisismo, psicopatía), en estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos de distintas carreras a fin de identificar los factores que inciden para lograr una mejor inserción en el mercado de trabajo, considerando en particular encontrar una correlación al logro de objetivos positivos del estudiante en contextos de trabajo.

Se inicia la tesis, tratando el tema de personalidad, definiciones, teorías, clasificaciones, estudios que muestran la relación con aspectos organizacionales e instrumentos de medición. Se realiza una intervención basada en el ajuste psicológico de rasgos perfeccionistas con la finalidad de incrementar el compromiso de carrera en estudiantes de Psicología de la UAEM.

Los resultados de la investigación son benéficos para las organizaciones ya que la persona que se identifica con su carrera se desempeña de manera efectiva en su trabajo (Aryee & Tan, 1992; Blau, 1985). Por otra parte, centrarse en el aspecto académico y tener metas claras en su desempeño, puede llevar a mejorar sus interacciones sociales pues se hizo énfasis en el curso de la importancia de los otros para el logro de objetivos laborales evitando conductas inadecuadas en el trabajo lo cual podría generar conflictos en la organización laboral y en el clima de trabajo.

Capítulo I. Personalidad y Trabajo

Uno de los aspectos que hace la diferencia para las organizaciones en la selección de graduados universitarios, es cuando los rasgos y habilidades de personalidad se adecuan a las condiciones y puestos de trabajo que hace una mejor integración laboral (Solberg, Howard, Blistein, & Close, 2002). Por otra parte, existen rasgos de personalidad de algunos empleados que pueden ser perjudiciales para las organizaciones y para los otros trabajadores, que llevan al empleado a generar problemas y esto hacer que fracase su estabilidad laboral y también a tener problemas con los demás. Este capítulo tiene como finalidad hablar de los rasgos de personalidad que conforman la triada oscura, que ocasionan un ambiente inadecuado de trabajo y su impacto en resultados organizacionales.

Se trataran las variables que se relacionan con estos rasgos, instrumentos y trabajos empíricos que muestran la importancia de la detección para las organizaciones y en especial para las universidades a fin de generar propuestas que permita un mejor funcionamiento a estudiantes y egresados en las organizaciones buscando la adaptabilidad profesional (Savickas, 2005). Se tratará de acuerdo a la teoría de los rasgos de personalidad, un indicador de comportamiento de las personas y tener o no, una mejor adaptación al medio de trabajo. Por ejemplo, una persona proactiva tiene más posibilidades de liderazgo, capacidad de relacionarse con los demás y mejor toma de decisiones pero también este rasgo puede tener aspectos negativos como el tener excesivo control de los empleados y volverse perjudicial para sus subordinados (Rodarte, 2014).

En el proceso de selección de personal se considera el historial laboral, académico, junto con el resultado de las entrevistas y evaluaciones efectuadas por el seleccionador (pruebas psicométricas, test de selección de personal, de inteligencia o de conocimientos) enfocado a

aquellas variables que le interesan a la organización y que son afines a la posición. Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. A pesar de estos filtros que tienen las empresas, se contratan candidatos que son aceptados por tener características de personalidad con rasgos deseables y se dejan de lado aquellos rasgos que tienen un impacto negativo para las organizaciones y para la interacción con otros empleados, por lo que son contratados y ya en el ambiente laboral muestran en su desempeño aspectos negativos que perjudican el trabajo de los demás.

En particular el estudio de la Triada Oscura es uno de los temas que ha incrementado su importancia en aspectos organizacionales dado que han relacionado la personalidad con el comportamiento, resultados en informes financieros y desempeño empresarial (Jones & Figueredo, 2013). Estos resultados encontrados en este tipo de trabajadores no se enfocan a un diagnóstico clínico de personalidad, sino que se toman las características de los empleados que tienen una actuación que puede poner en riesgo tanto a la organización como a los empleados y que se conoce como “empleados tóxicos” (Spain, Harms, & Leberton 2014; Jonason, Slomski & Partyka 2012).

Es importante mencionar que, aunque los empleados con características de la Triada oscura se manejan aparentemente bien en el trabajo, estas características negativas se manifiestan cuando el empleado se encuentra en situaciones de estrés, están fatigados o en ausencia de una normatividad clara de trabajo (falta de reglas) o piensan que no son observados (Fruyt, Vergauwe, & Abrahams, 2018).

Por consiguiente en un esfuerzo por comprender el desempeño laboral, los psicólogos industriales y organizacionales Tett & Burnett (2003) introdujeron un modelo interaccionista basado en rasgos de personalidad y tiene tres ejes supuestos: (Jonason & Webster, 2010)

- Primero, los rasgos y factores ambientales pueden tener efectos principales en las características de manifestaciones (comportamientos, sentimientos y cogniciones).
- En segundo lugar, estas manifestaciones se pueden apreciar como: adaptativa o desadaptativa.
- En tercer lugar, los factores del entorno pueden desencadenar o activar tendencias de personalidad latentes que se expresan en el comportamiento, sentimientos y cogniciones particulares, por lo tanto, pueden funcionar como moderadores de los principios básicos. Relación entre tendencias y manifestaciones características (Fruyt & Clercq, 2014).

Personalidad

Pero entonces, ¿qué es la personalidad? Para la Real Academia Española (2018) es una palabra latina con los siguientes significados:

- Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra.
- Conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas.
- Conjunto de cualidades que constituyen a la persona o sujeto inteligente.

En estos significados se destaca la individualidad, las características y las cualidades originales de la persona que lo distinguen del resto de la población. Para Lorente (2003), la personalidad procede de la palabra latina persona, que a su vez tiene su origen en los vocablos griegos *prósopsis*, *prósôpon* (máscara, en castellano) y *peri sôma* que son palabras que se refieren a la rama teatral y su contexto, esto es que tienen que ver con los personajes, tanto del aspecto físico como de los rasgos de personalidad, que incluyen conductas, pensamientos y sentimientos.

Se alude al uso de las máscaras o carátulas que empleaban los actores en las representaciones teatrales para amplificar el volumen de su voz (Lorente, 2003). Se refiere entonces, a un concepto dinámico que describe el crecimiento y el desarrollo de la psique humana (Robbins, 2013).

El estudio de la personalidad comenzó en el siglo XX y en los primeros veinte años de desarrollo, los psicólogos se enfocaron en tratar de medir estas características mediante “test mentales” para solucionar algunos inconvenientes prácticos. A finales de la década de los 30 con el trabajo de Allport (1970) se reconoce que “la personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio” (Allport, 1970). Años más tarde, Eysenck (1989) la define como una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente y en 1996, Jean Filloux denota una configuración única que toma el individuo en el transcurso de su historia, como el conjunto de los sistemas responsables de su conducta (Filloux, 1996). Estas nuevas definiciones complementan las investigaciones pioneras con elementos que conforman en una parcialidad al sujeto o persona y su desarrollo con el medio.

Con el tiempo surgen nuevas teorías que se centran en explicar la personalidad a partir de factores psicológicos conocidos como comunes y que hacen referencia a la introversión y extroversión; incluso plantean que “los rasgos centrales son la piedra angular de la persona entre otros; y los rasgos cardinales dominan casi todo lo que hacen las personas.” (Córdoba, Pérez-Acosta, & Castillo, 2016). Es importante mencionar que no solamente existe un rasgo definitorio de la personalidad en sí, sino que se compone en parcialidad de varios de éstos y unos son más propensos a sobresalir (McAdams, 1994).

Teorías de la personalidad

Existen ciertas teorías de la personalidad que pretenden abordar y explicar los procesos y los rasgos que intervienen en el ámbito psicológico y que de algún modo, son esenciales en la psique humana y que se evidencian en contextos laborales (Larsen & Buss, 2005).

Psicoanálisis.

El psicoanálisis, proviene del griego *psykhé*, “alma” o “mente”, y *ἀνάλυσις* (análisis), “análisis”, en el sentido de examen o estudio, es una práctica terapéutica y técnica de investigación (Ambriz, 2002; Poscheschnik, 2009). “El psicoanálisis es la ciencia creada por Freud y sus discípulos para estudio de los fenómenos inconscientes de la mente y de la personalidad” (Murguía & Terra, 1956).

Conductismo.

Tiene sus inicios en las investigaciones de J. B. Watson (1913) que plantea a la conducta como objeto de estudio de la psicología, por ser experimental, objetiva y natural en el ser humano, el conductismo era una teoría alineada a la predicción y control de la conducta.

Humanismo.

La psicología humanista es resultado de una rebelión del pensamiento filosófico y psicológico después de la filosofía clásica y de una ciencia psicológica que, entrado el siglo XX, resultaba limitada por los paradigmas racionalistas y con un influjo del contenido para comprender los fenómenos psicológicos y humanos, que para la época eran conocidos y desconocidos (Bandler & Grinder, 1975).

Teoría de los rasgos Allport

Según Allport, (1974) los rasgos indican formas de actuar de las personas como una tendencia y que guardan consistencia en situaciones diferentes. Los rasgos se consideran tendencias latentes que pueden evidenciarse en una situación pero no en todas (Brody & Erlichman, 2000). Es así como Allport (1937), habla de la personalidad primaria y ella en primera instancia es el rasgo. Realizar un listado de cada rasgo de una persona puede proporcionar una descripción de su personalidad.

Allport (1961) mencionó que un rasgo es una estructura neuropsíquica y tiene la capacidad de hacer que muchos estímulos sean funcionalmente equivalentes, también los inicia y guía en formas equivalentes (significativamente coherentes) siendo comportamiento adaptativo y expresivo (Allport, 1961). Diferenció los rasgos individuales, que posee una sola persona, de los rasgos comunes, que tienen varias personas en desiguales categorías, es decir, las variables con relación a las que se han distinguido a las personas” y distinguía los rasgos como cardinales, centrales o secundarios, dependiendo el grado que estos influyen en la personalidad. Los cardinales son los rasgos más penetrantes; los rasgos secundarios son menos penetrantes. Los que más se utilizan para describir a alguien se encuentran en el nivel intermedio: son los rasgos centrales y usaba la palabra disposición como sinónimo de rasgo, por lo que podemos hablar de disposiciones cardinales penetrantes, disposiciones centrales intermedias y disposiciones secundarias relativamente menos influyentes (Cloninger, 2003; Lamiell, 1997).

- Rasgos cardinales, son relativamente poco frecuentes, son tan generales que influyen en todos los aspectos de una persona, como ejemplo es alguien muy tolerante que lo demuestra constantemente.

- Rasgos centrales, son más comunes y aunque no siempre, a menudo son observables en el comportamiento, la confianza en uno mismo puede ser uno de ellos, un ejemplo es que una persona violenta, no se muestra así todo el tiempo.
- Rasgos secundarios, son atributos que no constituyen una parte vital de la persona, pero que intervienen ciertas situaciones, siendo los gustos y preferencias personales. Los rasgos secundarios son “menos llamativos, menos generalizados, menos consistentes y es menos común que entren en acción que los rasgos centrales”, un ejemplo es una mujer muy callada, pero si en el transporte público un hombre la toca ofensivamente, ella le gritaría y le insultaría (Allport, 1937; Cloninger, 2003).

En la última década ha existido mucho interés de investigación sobre cómo, cuanto y por qué los rasgos de personalidad pueden predecir ciertos comportamientos en el trabajo (De-Fruyt & Salgado, 2003). Sin lugar a dudas, la teoría más depurada de los rasgos de la personalidad es la de Hans Eysenck, en la que se ha dicho es más sólida que otras teorías de personalidad (Furnham, 2008). En los últimos 25 años se tienen evidencias no sólo de la aplicación de la teoría de Eysenck, sino de su valor de predicción en la esfera laboral (Lara & Cádiz, 2013).

Eysenk & Eysenk (1975) definen tres rasgos de personalidad: Extraversión, Neuroticismo (inestabilidad emocional, o emocionalidad), y Psicoticismo (Dureza). Cada una de estas dimensiones son continuas a lo largo de las que puede situarse a las personas. Los estudios factoriales han demostrado una consistencia considerable de estas tres dimensiones. Dicha teoría de rasgos se refiere a las características específicas de cada persona como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo acoplarse en determinadas características (Engler, 1996).

La personalidad en la organización

Múltiples estudios tanto psicológicos como sociológicos se han realizado en relación a la personalidad su influencia en contextos organizacionales y al grupo de trabajo.

Campbell & Fiske (1959) identificaron un enfoque multi-rasgo. Este enfoque ha sido usado por décadas y se mantiene actualmente en uso en el constante desarrollo de programas en las empresas, estando presente en todos los niveles de evaluación y desarrollo. Desde altos ejecutivos hasta la predicción de futuros trabajadores potenciales (Church & Rotolo, 2013).

En las organizaciones además de las pruebas de capacidad cognitiva, liderazgo, evaluación de competencias y evaluación de habilidades funcionales relacionadas con el trabajo, la evaluación de la personalidad también se usa frecuentemente para ayudar a seleccionar al mejor candidato (Jeanneret & Silzer, 1998; Scott & Reynolds, 2010). Es así como también los profesionistas utilizan habilidades para moderar y equilibrar su personalidad, realizando ajustes psicológicos, mismos que ellos utilizan para adaptarse al medio.

Ajuste psicológico

Para comprender más el término al cual se hace referencia, se tiene que ir desde el inicio de la palabra misma, es así como la RAE (2019) define ajuste:

- *1. m. Acción y efecto de ajustar o ajustarse.*

Para definir el ajuste psicológico es necesario entender que es un proceso por el cual cada persona tiene la capacidad de afrontar los diferentes problemas que se le presentan en el día a día, manteniendo un equilibrio emocional, mental y físico, esto le permite mantener un

rendimiento psicológico adecuado, equilibrando las necesidades internas con las exigencias ambientales (Peña, 2019).

En un inicio, el concepto de ajuste surgió en psicología de la concepción de adaptación la cual se utiliza en el terreno de la biología, esta resalta la lucha del sujeto por sobrevivir en su medio ambiente físico y social. Posteriormente, el término ajuste ha venido a incluir dos tipos de procesos:

- 1) El ajuste de uno mismo dentro de las circunstancias dadas por el medio.
- 2) El cambio de las circunstancias hacia las necesidades de uno mismo.

Es de tal forma que los cambios realizados desde el ajuste psicológico en una persona son influenciados por el medio adaptando sus necesidades (Ledesma, 2007).

Modelo de personalidad de la Triada Oscura

En el estudio de la personalidad relacionado a aspectos organizacionales, ha cobrado en especial importancia la que se refiere a empleados destructivos, abusivos o tóxicos denominados como, la triada oscura.

El modelo de la triada oscura de Paulhus & Williams (2002) estudia la personalidad socialmente aversiva y la fragmenta en tres dimensiones: maquiavelismo, narcisismo subclínico y psicopatía subclínica que tienen impacto directo en aspectos organizacionales (Salessi & Omar, 2015). Este modelo se refiere a características de personalidad que se encuentran presentes en la población general y con un nivel subclínico, es decir, que no tienen por qué suponer una patología para la persona (Nieto, 2015).

En estudio de la personalidad y la organización, Novaes y Vannuchi (2004) afirman que, en la nueva moral del trabajo, las transformaciones económicas de las últimas décadas han alterado la imagen del trabajador. Por lo tanto, los individuos, afectados por la competición creciente por empleos, comenzaron a adaptar su personalidad de acuerdo con el perfil del "ganador" que es ser maleable, creativo, afirmativo, y, sobre todo, superficial en los contactos personales e indiferentes al proyecto de vida duradera.

Salessi y Omar (2015) realizaron un estudio de la importancia del impacto en los aspectos más sombríos de la personalidad sobre las actitudes en el trabajo. Jonason, Slomski & Partyka (2012) indagaron el comportamiento de trabajadores y de acuerdo con los resultados de las puntuaciones obtenidas en la triada oscura, encontraron este tipo de rasgos tanto en empleados de un estatus bajo, como en niveles altos. Los trabajadores con elevados niveles en la triada oscura resaltaron con baja capacidad de trabajo en grupo. “Se considera que las personas con estos rasgos comparten una tendencia a ser insensibles, egoístas y malévolos en sus relaciones interpersonales” (Paulhus & Williams, en Jones & Paulhus, 2011). Por otra parte, la psicopatía se ha relacionado con impulsividad disfuncional, el narcisismo con impulsividad funcional y el maquiavelismo no tiene asociación con ninguno de los tipos de impulsividad (Paulhus & Williams 2011).

No obstante, la historia en el estudio de la psicología de la personalidad existe desde inicios del siglo pasado, la importancia de conocer los rasgos “normales” más negativos y oscuros de la misma es relativamente reciente. Otro autor indica que las características de personalidad de personas que son consideradas malvadas, son aversivas y desadaptativos para el individuo y la sociedad (Allport, 1937; Kowalski, 2001; Nieto, 2015).

Para entender más la relación de estos tres tipos de rasgos con la personalidad, primero se describirá cada uno de ellos, así como también su relación a la tríada oscura de la personalidad, su funcionalidad y problemática en las organizaciones.

Maquiavelismo

El maquiavelismo refleja la manera de pensar de una persona con relación a su entorno o contexto social, dicho de otra forma, es como actúa y piensa una persona para manipular a los demás, esto lo hace para su propio beneficio. En la empresa una persona con este tipo de rasgo se comporta de manera ventajosa con sus compañeros de trabajo, los utiliza para su propio beneficio sin darles crédito alguno al trabajo realizado por otros. También pueden mentir de manera cínica sin acaso tener una pizca de empatía ni remordimiento por las consecuencias que esto le ocasione con sus compañeros de trabajo.

El término del cual se refiere el Maquiavelismo se tomó de Nicolás Maquiavelo (en italiano Niccolò di Bernardo de Machiavelli) importante estadista, diplomático, funcionario, filósofo político, escritor italiano y autor de obras de la literatura medieval. Y entre sus obras más importantes y de relevancia para el pensamiento maquiavélico, se encuentran “El príncipe” y “Del arte de la guerra”. El constructo maquiavelismo o personalidad manipuladora (Paulhus & Williams, 2002) surge de la interpretación que realizaron (Christie & Florence, 1970) del libro *El Príncipe* de Niccolò Machiavelli (Fehr, Samsom, & Paulhus, 1992).

Según Wilson, Near y Miller (1996) el maquiavelismo puede ser un tipo de inteligencia adaptativa, esto lo determinan siendo como una posibilidad asertiva en el terreno de la biología evolutiva. No obstante, otros autores más conservadores analizan la posibilidad de que sea sólo un componente de la inteligencia social que puede llevar a comportamientos de éxito o

supervivencia frente a otras inteligencias sociales menos manipuladoras (Byrne & Whiten, 1988; Humprey, 1976; Sternberg & Ruzgis, 1994; Tooby & Cosmides, 1992).

Maquiavelismo en la organización

En la empresa, el maquiavelismo se asocia a la manipulación y obtener ciertas ventajas sobre los demás. La personalidad maquiavélica intenta ir ascendiendo no importando el método utilizado, ya que su meta es hacerse del mayor poder de mando posible. La personalidad maquiavélica no escucha opiniones de los demás, solamente escucha el eco de su propia voz resonando en su mente. Si son gerentes o jefes ponen tareas a sus subordinados más capacitados que deben realizar el trabajo “sucio” y cuando llega la recompensa por dicho trabajo ellos son los que se adjudican todo el crédito, sin siquiera reconocer al subordinado por el esfuerzo realizado. “Un gran número de investigaciones han encontrado que los individuos que tienen más marcado este rasgo manipulan más, ganan más, se persuaden menos y persuaden más a otros, que quienes son menos maquiavélicos” (Robbins, 2013; Christie & Geis, 1970).

Robbins (2013) indica que la personalidad maquiavélica prospera cuando interactúa cara a cara con otros, en vez de hacerlo en forma indirecta, también cuando la situación tiene un mínimo de reglas y regulaciones, lo que deja lugar para la improvisación. En cuanto a las personas poco maquiavélicas se distraen porque se involucran más emocionalmente con detalles que no son relevantes para ganar.

Dahling, Whitaker y Levy (2009) cuestionan hasta qué punto los comportamientos maquiavélicos, o competitivos, pueden ser aceptados en el entorno organizacional. Es decir, hasta qué punto la ética debe ser sacrificada por cuestiones económicas.

Es importante resaltar que el comportamiento maquiavélico no siempre se considera perjudicial para la organización ya que éste puede ser favorable cuando genera una competencia saludable, pero la exageración en este comportamiento puede causar incomodidad organizacional. De esta forma, se debe buscar el equilibrio entre interés organizacional y rasgos de personalidad maquiavélicos de los empleados para que se mantenga un equilibrio en la organización, como para el trabajador (Souza & Garcia, 2012).

Stephen Robbins (2013) menciona que en puestos de trabajo que requieren habilidad de negociación (como las situaciones contractuales) o que ofrecen recompensas sustanciales si se gana (como en las ventas por comisión), los individuos maquiavélicos son más productivos. Pero si el fin no justifica los medios o existen estándares de comportamiento absolutos, la capacidad de predecir un buen desempeño de los maquiavélicos se verá seriamente cuestionada.

Antecedentes empíricos del Maquiavelismo

Grohmann & Battistella (2012) investigaron la influencia de la personalidad maquiavélica, con 320 profesionistas de un hospital público. Los resultados mostraron que los hombres presentan mayores rasgos de maquiavelismo (manipulación amorala, discrepancia con otros, deseo de control, deseo de status). Se identificó que el maquiavelismo, tiene baja relación con variables socio-demográficas o contexto social.

El estudio Gürer & Çiftçi (2018) tuvo como objetivo examinar la relación entre el maquiavelismo, el compromiso organizacional y liderazgo ético en las universidades con 385 miembros del personal académico. Los resultados de la investigación mostraron una relación positiva entre compromiso de continuidad y compromiso normativo. El liderazgo ético se relacionó positivamente con todas las subdimensiones de compromiso organizacional, es decir,

las conductas de liderazgo ético fueron un determinante importante en términos de compromiso organizacional. No se encontró relación entre la tendencia de maquiavelismo y conductas éticas de liderazgo (Gürer & Çiftçi, 2018).

Los resultados demostraron que el maquiavelismo se asocia positivamente con el compromiso de carrera, y negativamente con otros relacionados a compromiso laboral. Mientras que el maquiavelismo se correlacionó positivamente con el compromiso de carrera, se relacionó negativamente con la escala compuesta del compromiso de trabajo, con el compromiso organizacional y también el compromiso de grupo. Los rasgos de maquiavelismo fueron más fuertemente relacionados con el compromiso de carrera, pero también con compromiso (organizativo, supervisor y de grupo). Los hallazgos de este estudio otorgan una importancia teórica y práctica notable, donde se presta cada vez más atención al compromiso laboral en general y al compromiso de carrera en particular con rasgos de personalidad (Ballout, 2009; Briscoe & Finkelstein, 2009).

Medición del maquiavelismo

Según Uribe (2001a) por muchos años existió una deficiencia en el terreno de la medición. El maquiavelismo tuvo un primer intento de medición en México utilizando el Mach IV con una muestra de 150 trabajadores mexicanos, el instrumento tuvo poca confiabilidad y no mostró validez, aunque algunos hallazgos fueron interesantes (Rodríguez, 2001). Lo anterior impulsó a Uribe (2001a) a realizar una investigación más profunda y pionera en México, que radicó en la concepción cultural del maquiavelismo, la construcción de un instrumento para medirlo y su relación con otras variables.

Uribe, Contreras, Sánchez, & García (2008) detectaron que las personas extravertidas tienden a ser menos maquiavélicas en lo que respecta a la utilización de tácticas de manipulación y al rompimiento de reglas moralmente aceptables, sin embargo, los extravertidos mostraron una correlación positiva con el factor de visión. Posteriormente, correlacionó variables clasificatorias de tipo demográficas con personalidad y maquiavelismo mostrando una relación negativa entre la edad de los sujetos y el uso de tácticas de manipulación. También a mayor sueldo, menor rompimiento de normas socialmente aceptadas y, a mayores años de experiencia laboral, menor rompimiento de normas sociales. Encontraron diferencias significativas entre sexo y el uso de tácticas maquiavélicas donde los hombres tienden a utilizarlas en mayor grado que las mujeres (Uribe, Contreras, Sánchez, & García, 2008).

Para la medición del maquiavelismo en México existe la Escala Mexicana de Manipulación de Maquiavelo (EMMMAQ) de 46 reactivos, desarrollada por Uribe-Prado (2001b), la cual mide tres factores de manipulación; Tácticas, Inmoralidad y, Visión. Consta de 46 reactivos con una fiabilidad entre 64 y 86%. También Zettler & Hilbig (2011) realizaron un estudio de campo en el idioma alemán a través de la vía internet, respetando lo más posible los estándares existentes para la recopilación de datos basados en web (Reips, 2002). Los estudios web han demostrado ser útiles y no problemáticos para las preguntas de investigación relacionadas con la personalidad (Chuah, Drasgow, & Roberts, 2006).

Narcisismo

Havelock Ellis (1892) usa el término “narcisismo” por primera vez en un estudio psicológico sobre el autoerotismo, describiendo la raíz mitológica y literaria del mito de Narciso, y extendía el término narcisismo al comportamiento no manifiestamente sexual. En “Introducción

del Narcisismo” Freud (1914) menciona, que toma esta palabra de Paul Näcke, elegida en 1899 para designar aquellos casos en los que el individuo toma como objeto sexual su propio cuerpo y lo contempla con agrado, lo acaricia y lo besa, hasta llegar a una completa satisfacción. El narcisismo es una alusión al mito de Narciso de amor a la imagen de sí mismo (Laplanche & Pontalis, 2013; Miller 1994). En el mito, Narciso se refleja en el agua y se enamora de su hermoso rostro, quería fusionarse con la bella imagen y esto lo condujo a la auto-entrega, a la muerte, o como se menciona en la versión de Ovidio, la metamorfosis en flor.

Los sujetos con una personalidad narcisista asumen con alegría el que los otros otorguen un valor exagerado a sus actos y se sorprenden cuando no reciben las alabanzas que esperan. Es frecuente que, de forma implícita en la exageración de los logros, se dé una infravaloración o devaluación de la contribución de los demás (Riva-Posse, 1996). Las críticas pueden obsesionar a estas personas y hacer que se sientan humillados, degradados, hundidos y vacíos. Estas experiencias pueden conducir al retraimiento social. Es habitual que no consigan darse cuenta de que los demás tienen sentimientos y necesidades. En todo caso, cuando los reconocen, es probable que los vean con menosprecio, como signos de debilidad. Quienes se relacionan con sujetos con trastorno narcisista es típico que lleguen a una frialdad emocional como también a una falta de interés recíproco”.

El narcisista tiene un amor por sí mismo que lo lleva a sentirse que es único y que nadie puede realizar las tareas mejor que él lo hace, tiende a engrandecerse y admirar en exceso las obras que realiza, tanto como sus métodos o técnicas impuestas ya que según esta personalidad no tiene rival. Para los otros, los narcisistas pueden parecer encantadores o agradables a corto plazo, pero a largo plazo, tienen dificultades para mantener relaciones interpersonales exitosas, carecen de confianza y cuidado por los demás y, a veces, sienten desdén por ellos (Morf & Rhodewalt, 2001).

Narcisismo en la organización

En la empresa los líderes narcisistas constantemente tienen la necesidad excesiva de afirmación y admiración hacia su persona, un líder narcisista es como el mal necesario para una organización. Los trabajadores que son profesionistas y cuentan con este perfil, regularmente son, ejecutivos, directivos, presidentes de grandes o pequeñas empresas o personas con cargos de dirección.

En el modelo de Velásquez (2011) destaca que existen tres tipos de narcisismo (reactivo, constructivo y de autoengaño) que a continuación se detallan:

“Narcisismo reactivo, descrito en líderes mesiánicos y carismáticos quienes desarrollaron un tipo de narcisismo patológico, como efecto del fracaso para integrar dos importantes esferas del yo” (Velásquez, 2011).

Narcisista constructivo, tiende a ser buen líder, sin embargo, tiene algunos defectos, como hacer sentir mal a los demás hasta el punto de menospreciar a sus colaboradores, no acepta sus errores, siempre buscará encontrar soluciones y puede llegar a descuidar sus relaciones personales y familiares (Velásquez, 2011).

Narcisista de autoengaño, requiere la aceptación de los demás, se siente más que sus subordinados, sin embargo, puede llegar a escuchar la opinión de su gente y también puede considerar o tomar en cuenta las ideas presentadas (Velásquez, 2011).

Los narcisistas, suelen tener rasgos de inferioridad e impotencia, son exigentes y presentan actitudes de exhibicionismo. Los directivos tienden a auto engañarse y aseguran tener cualidades o capacidades con las que no cuenta. Son prepotentes, agresivos e imponen su autoridad con los trabajadores.

El narcisista en la organización es autosuficiente, siendo esta una característica positiva en el trabajo. Lo negativo de esa personalidad es que crea conflictos con sus compañeros, al momento de realizar actividades tales como trabajo en equipo, discusión de acuerdos y metas grupales. “El narcisismo se relacionó con la empatía limitada y la dificultad para identificar los sentimientos afectivos, mientras que el maquiavelismo se asoció con el pensamiento orientado hacia el exterior” (Moraga, 2015).

Los narcisistas pueden ser explotadores y controladores, un “líder narcisista” si así se le puede llamar, intentará llevarse el crédito de todo aquello que sea positivo, mientras que relegaría todas las cuestiones que sean negativas para sus subordinados, engrandeciendo así su personalidad y haciéndoles ver cual omnipotente e importante ante los superiores o responsables de la empresa. Maccoby, (2000) describe los tipos de funciones en las que se desempeña mejor y peor un narcisista reveló que, mientras que los narcisistas se consideraban mejores líderes que sus colegas, en realidad sus supervisores los calificaban como peores líderes.

Medición del Narcisismo

El narcisismo es un constructo psicológico complejo difícil de medir (Mullins & Kopelman, 1988). Los pocos estudios realizados emplearon fundamentalmente técnicas proyectivas, el TAT y el Rorschach, como instrumentos de investigación. La inclusión por el DSM-III del trastorno de personalidad narcisista significó un consenso tácito entre las principales posturas teóricas que explican este fenómeno. Tal consenso aceleró el desarrollo de este tipo de instrumentos (Raskin & Hall, 1979).

García & Cortés (1998) exploraron las características psicométricas del cuestionario Narcissistic Personality Inventory o (NPI) versión española, CON 94 profesores, 60 hombres y

34 mujeres, de una institución universitaria privada localizada en la región central de México. Los resultados indicaron que la versión del NPI en español presenta características psicométricas semejantes a su versión en inglés. Finalmente concluyeron que el NPI puede ser un instrumento recomendable para medir narcisismo en poblaciones hispanohablantes normales. Sin embargo, los autores sugieren la realización de estudios posteriores con el fin de confirmar sus características psicométricas en español (Garduño & Sotres, 1998).

Salazar-Fraile, Ripoll-Alandes & Bobes (2010) evaluaron la existencia de trastorno de personalidad, así como medidas de autoestima, narcisismo y narcisismo encubierto (hipersensible) en 78 pacientes. Estas variables se emplearon como predictores de recaída en el consumo de la Conductas Adictivas. El narcisismo hipersensible (encubierto) mostró mayor riesgo de recaídas mientras que el narcisismo manifiesto presentó un carácter protector.

Psicopatía

El origen del estudio clínico sistemático de la psicopatía aparece por primera vez en el libro *The Mask of Sanity*, en 1941, trabajo célebre de H. Cleckley, (1988). La psicopatía se asocia estrechamente con la impulsividad disfuncional, mientras que el narcisismo es lo contrario asociándose a la impulsividad funcional (Jones & Paulhus, 2011).

La psicopatía permite comprender cómo un sujeto transgrede normas sociales. Es considerado un trastorno de personalidad que por su gravedad ha suscitado numerosos estudios a nivel mundial (Cleckley, 1988; Forth, Hart, & Hare, 1990; Hare, 2006). En la actualidad, la psicopatía ha sido descrita como un constructo multidimensional (Gacono & Hutton, 1994; Templeman & Wong, 1994). Su etiología se asienta en la biología y en la modulación ambiental

(Hare, 2007) y se hace énfasis en su diferenciación del Trastorno de Personalidad Antisocial establecido por el DSM-IV (American Psychiatric Association. [APA], 1994).

En el DSM-IV algunos de los aspectos de la psicopatía son:

- Fracaso para adaptarse a las normas sociales en lo que respecta al comportamiento legal, como lo indica el perpetrar repetidamente actos que son motivo de detección.
- Deshonestidad, indicada por mentir repetidamente, utilizar un alias, estafar a otros para obtener un beneficio personal o por placer.
- Impulsividad o incapacidad para planificar el futuro.
- Irritabilidad o agresividad, indicados por peleas físicas repetidas o agresiones.
- Despreocupación imprudente por su seguridad o la de los demás.
- Irresponsabilidad persistente, indicada por la incapacidad de mantener un trabajo con constancia o hacerse cargo de obligaciones económicas.
- Falta de remordimientos, como lo indica la indiferencia o justificación del haber dañado, maltratado o robado a otros.

La psicopatía, tal y como fue descrita por Cleckley (1988) abarca características de personalidad tales como la manipulación, la mentira, el egocentrismo –narcisismo-, falta de remordimientos y de culpa. No se limita a la conducta criminal sino que también está presente en personas aparentemente normales y bien integradas en la sociedad como cónyuges, padres, jefes, abogados, políticos, empresarios, directores ejecutivos (Bursten, 1973).

Psicopatía en la organización

La baja empatía en la psicopatía esta presente en el individuo al momento de relacionarse con sus compañeros de trabajo, puesto que el individuo en todo momento se comporta como si los demás no existieran ni tuvieran emociones y por lo tanto no le importa lo que les ocurra. Tienen baja compasión y muy escasa empatía con los otros, no ve a los otros como sus semejantes, sino alguien sin importancia, por lo tanto no duda en relegarlos a una situación de insignificancia, lo que causa problemas para las relaciones interpersonales, es por eso que no son recomendables para trabajos en equipo, ni que tengan que ver con metas grupales. Estos

individuos sin embargo logran tener una carisma muy grande, son admirados al momento de expresar sus emociones cuando no inhiben ninguna expresión, sin embargo suelen herir o insultar de manera inconsciente a los demás trabajadores. “La presencia de baja empatía es una característica central en aquellos sujetos que se desenvuelven con crueldad en su entorno, y está principalmente asociada a la psicopatía subclínica” (Paulhus & Williams, 2002).

En la psicopatía la persona no reconoce que sus acciones pueden causar daño cuando alguien le da consejos u opiniones respecto de sus actitudes y comportamientos. Se puede decir que es incapaz de registrar cuales de sus actos son los que causan daño, aunque estos le sean indicados por otra persona (Skeem, Polaschek, Patrick, & Lilienfeld, 2011).

Una persona con rasgos de psicopatía puede disfrutar de hacer daño, en el trabajo puede ejercer su poder a través del sufrimiento que genera a sus compañeros o subordinados. Se puede decir que utilizan su personalidad como una forma de poder o control sobre otros (Herrero & Colom, 2006).

Más allá de la dimensión clínica que se refiere al individuo psicopático, existen organizaciones que no sólo los atraen, sino que crean escenarios donde son modelos de éxito. La psicopatía es un “estilo” que tiene que ver con el uso del otro, por eso puede estar incorporado a la cultura con mucha facilidad. “Un psicópata en la organización aparece como una persona extremadamente segura de sí misma, asertiva y transparente, por lo tanto, tiene seguidores, aliados que no sospechan que en él puede haber algo incorrecto o ser poco sincero” (Sanfuentes, 2012). Debe considerarse por tanto, que la organización y la personalidad de los trabajadores van ligadas y que es importante también tener en cuenta los pensamientos, emociones y sentimientos de la persona, ya que de ahí dependerá el grado de adaptación a una determinada organización (Lodahl & Kejner, 1965).

Medición de la psicopatía

Las aproximaciones diagnósticas a este rasgo de la personalidad más conocidas y usadas en la actualidad son, por un lado, aquellas proporcionadas por las clasificaciones diagnósticas DSM-IV y CIE-10, las cuales aluden al Trastorno Antisocial de la Personalidad y al Trastorno Disocial de la Personalidad, respectivamente; por otro lado, está la Escala de Calificación de la Psicopatía Revisada (PCL-R) creada por Robert D. Hare (1998), quien basándose en Cleckley, efectuó una sistematización de los rasgos conductuales y caracterológicos de la psicopatía.

En una investigación de psicopatía en poblaciones hispanas y consideraciones clínicas para su tratamiento, realizada por Quiñones, Martínez y Rodríguez (2014), utilizaron la Escala de Psicopatía (PCL-R) de (Patrick, 2007; Hare & Neumann, 2008) que consiste de 20 reactivos que se puntúan en una escala de 0-2. Esta escala provee una puntuación total, indicativa de psicopatía.

Medición de la triada oscura

La medición del maquiavelismo, el narcisismo y la psicopatía se realizan con instrumentos utilizados para cada uno de estos trastornos y son limitados los que abordan la medición conjunta. En los últimos años, gran número de estudios se han realizado para conocer el impacto negativo en ambientes laborales, así como el desarrollo de instrumentos de medición que evalúen estas dimensiones, entre los que destacan el Dirty Dozen de Jonason & Webster (2010) y el Short Dark Triad de Jones & Paulhus (2014).

Nieto (2015) llevó a cabo el trabajo de adaptar al español estos dos cuestionarios y estudiar sus propiedades psicométricas de fiabilidad y validez. Para ello tuvo una muestra de 243

sujetos que contestaron por medio de internet en una versión adaptada de los cuestionarios, los instrumentos estuvieron disponibles en un enlace web mediante la plataforma googleforms. Dicho enlace fue distribuido por correo electrónico para conseguir la mayor muestra posible. Los resultados mostraron que las versiones adaptadas al español son fiables y válidas para medir la triada oscura de acuerdo con el estudio, la adaptación española de los cuestionarios Dirty Dozen y Short Dark Triad son fiables y válidos para evaluar la Triada Oscura en contexto socioculturales hispanos (Nieto, 2015).

Variables relacionadas a la personalidad

Para definir como se relacionan los rasgos de personalidad con la triada oscura se parte del constructo de que el maquiavelismo, el narcisismo y la psicopatía son rasgos con resultados negativos e indeseables relacionados a aspectos tanto personales como sociales (Bushman & Baumeister, 1998; Hare, 1996; Morf & Rhodewalt, 2001).

Las personas clasificadas en la triada, se consideran con bajos niveles de conciencia, y al menos la psicopatía y el narcisismo tienen ciertos índices de impulsividad y asunción de riesgos (Jonason, Li & Teicher, 2011; Vazire & Funder, 2006; Jonason, Koenig & Tost, 2010).

También las conductas de la triada oscura en el contexto laboral, indican comportamientos adversos en el trabajo, con intenciones dañinas para la empresa sus intereses y los de su personal (Gruys & Sackett, 2003). “Maquiavélicos y psicópatas están centrados en obtener lo máximo que pueden de su organización, al tiempo que entregan lo menos posible” (Woodley & Allen, 2014).

En el estudio de Jonason, Slomski & Partyka (2012) con 419 personas (30% hombres, 65% mujeres) entre 18 y 61 años, 277 fueron estudiantes de psicología en una universidad del

sudeste de los Estados Unidos (28% hombres, 72% mujeres) y 142 voluntarios (61% mujeres, 39% hombres) de los Estados Unidos y Canadá, eran personas que habían sido empleados durante el último año, los resultados mostraron que los hombres obtuvieron puntajes más altos en los rasgos de la tríada oscura que las mujeres. Los hombres eran más propensos que las mujeres a usar tácticas de manipulación para manejar la situación, construyendo alianzas, amenazas de apelación y tácticas duras comúnmente usadas. La psicopatía y el maquiavelismo se correlacionaron adoptando tácticas duras (amenazas), también el maquiavelismo y el narcisismo se correlaciona con la adopción de tácticas blandas (cumplidos). En la triada oscura, se adoptan numerosas tácticas de influencia de forma independiente, en los hombres se adopta un estilo agresivo o enérgico de relaciones interpersonales y de influencia en el lugar de trabajo. Por lo tanto, los rasgos de la triada oscura sirven como medidas de predicción en cuanto a la utilización de tácticas y estrategias de trabajo (Jonason, Slomski & Partyka, 2012).

Paulhus & Williams (2002) con una muestra de 245 estudiantes universitarios de psicología, se midieron los tres constructos (maquiavelismo, narcisismo y psicopatía) cada participante se llevó a casa un paquete del cuestionario, que incluía un autoinforme estándar para medidas de la Tríada Oscura y los Cinco Grandes, así como autoevaluaciones de inteligencia. Los participantes más tarde regresaron al laboratorio para una administración supervisada de la medida objetiva en su capacidad cognitiva (CI). Los resultados concluyeron que los hombres estudiantes universitarios de psicología puntuaban significativamente más alto en los tres rasgos de la triada oscura. Por su parte, Bogdanović, Vetráková & Filip (2018) realizaron una investigación con estudiantes de economía y administración de tres países, Croatas (N=150), Eslovaquia (N= 150) y Canadienses (N=387). debido a su alto potencial futuro para generar comportamientos organizacionales disfuncionales, especialmente en puestos directivos. Los

resultados mostraron que el 6% de los croatas y el 0,5% de los estudiantes de economía y administración eslovacos mostraron un perfil de tríada oscura, también se encontraron diferencias estadísticas significativas entre maquiavelismo y psicopatía subclínica.

Jonason, Wee, Li & Jackson (2014) examinaron cómo la Tríada Oscura (psicopatía subclínica, maquiavelismo y narcisismo) se relacionaba con intereses vocacionales en dos muestras. El maquiavelismo (frialdad interpersonal y manipulación que surge de la falta de moralidad convencional), correlacionó positivamente con intereses cultos y negativamente con intereses artísticos, sociales y emprendedores (Christie & Geis, 1970). El narcisismo (sentido del título y superioridad), correlacionó positivamente con intereses artísticos, sociales, emprendedores y negativamente con los intereses convencionales (Raskin & Hall, 1979).

A lo largo de este capítulo se evidenció como los tres rasgos la Tríada Oscura (maquiavelismo, narcisismo y psicopatía) se han tratado como aspectos de personalidad distintos, pero comparten varias características comunes como un alto grado de egoísmo y la voluntad de poner las propias necesidades por encima de las demás y frecuentemente ocultan deliberadamente estos comportamientos y no los expresan abiertamente, comparten una tendencia a ser insensibles, egoístas y malévolos en sus relaciones interpersonales" (Paulhus & Williams 2002, p. 100) estos rasgos de la triada oscura están vinculado a la búsqueda de objetivos personales, afectan la formación de alianzas cooperativas (con compañeros de trabajo, subordinados o clientes) lleva a afectar el equilibrio social de cualquier organización y por ello a desempeño deficiente en el trabajo, aunque en algunos casos pueden alcanzar niveles muy altos de cumplimiento a costa del sufrimiento y desgaste de sus subordinados aunque a largo plazo tienen menos éxito en alcanzar las demandas de una carrera empresarial (O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012).

En investigaciones recientes se considera que estos tres aspectos de la Tríada Oscura (maquiavelismo, narcisismo y psicopatía) están interrelacionados dado que se manifiestan en un conjunto de tácticas interpersonales que dificultan la integración organizacional y el bienestar de los trabajadores.

Como lo señala González (2015) el estudio de la triada oscura muestra los efectos simultáneos en ambientes organizacionales y se ha incrementado en los últimos años. Desafortunadamente, en la revisión efectuada para este trabajo, no se encontraron estudios en México que traten este tema, a pesar de la importancia del mismo en ambientes organizacionales.

En el siguiente capítulo se aborda otra variable de personalidad que se puede suponer como aspecto positivo de la personalidad para la organización pero que al vincularse con la triada oscura, puede ocasionar perjuicios a los empleados y ser causa de problemas no evidentes para el logro de objetivos organizacionales.

Capítulo II. Perfeccionismo

Tradicionalmente el perfeccionismo ha sido estudiado por la psicología y la psiquiatría como un rasgo ligado al Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC). El perfeccionismo ha sido considerado un rasgo de personalidad esencialmente negativo o desadaptativo. Aunque en los últimos años ha cambiado este concepto considerando que tiene aspectos funcionales positivos o adaptativos (Villena, Hernández, & Zafra, 2016). “El perfeccionismo representa un rasgo de personalidad que desempeña un papel relevante en el funcionamiento cognitivo, afectivo y del comportamiento” (Bento, Pereira, Roque, Saraiva, & Santos, 2017).

Stoeber (2015) en un estudio analizó los diferentes tipos de perfeccionismo que existen y que más adelante se hacen explícitos (orientado a criticarse a uno mismo, orientado a ser aceptado, y orientado a criticar a los demás), en donde se pudo comprobar que quienes ponen las expectativas muy altas en los demás son narcisistas, maquiavélicos y tienen rasgos de psicopatía. Es así como Stoeber relaciona los rasgos perfeccionistas con la triada oscura, y como se propone una intervención en el presente trabajo basado en ajuste psicológico de activación de rasgos, para utilizar el perfeccionismo como contrapeso en los rasgos de la triada oscura, siendo que las personas más perfeccionistas ponen altos estándares sobre los demás ayudando a estos adaptarse con los rasgos de la triada oscura y haciendo más soportable las situaciones ante los fracasos, en la organización. Una persona con rasgos perfeccionistas tiende a ser más eficiente en las metas que se ha planteado debido a los altos estándares que se ha propuesto como meta (Flett & Hewitt, 2006; Slade & Owens, 1998).

En este capítulo se tratará el tema de “perfeccionismo” como otra característica de personalidad que tiene una fuerte relación con la triada oscura pero también con el desempeño de una carrera profesional y que se relaciona con resultados en el trabajo.

Existen varios estudios en los últimos años que han investigado el constructo perfeccionismo en diferentes contextos. En el entorno universitario por ser considerado un ámbito en el que predomina la alta competitividad y las exigencias personales de los estudiantes, se ha convertido en foco de investigaciones sobre el tema. El perfeccionismo en este entorno ha sido ligado a distintas variables de gran importancia académica tales como la preferencia de la carrera y el desempeño durante la misma (Slaney, Ashby, & Trippi, 1995).

Se considera que el perfeccionismo es multidimensional y se tienen varios modelos que explican las dimensiones del mismo:

Un primer autor refiriéndose al perfeccionismo fue Hollander (1978), lo explico como “la práctica de exigirse a uno mismo o a los demás una mayor calidad de rendimiento de la que es requerida por la situación”. Consecutivamente, Burns (1980) suministró un extenso análisis del concepto, detallando el perfeccionismo como una “red de conocimientos” en las cuales se integran expectativas, interpretación de eventos y de evaluación de uno mismo y de los otros.

El perfeccionismo ha sido determinado como la disposición a instaurar altos patrones de desempeño en conjunto con una evaluación desmesuradamente crítica de los mismos y una progresiva inquietud por consumir errores (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990).

A partir del trabajo teórico de Hamachek (1978) comenzaron a diferenciarse dos tipos de perfeccionismo, una manifestación positiva denominada “perfeccionismo normal” y una negativa denominada “perfeccionismo neurótico”.

El perfeccionismo positivo se precisa como “una forma predominantemente normal o saludable que aporta beneficios al individuo” (Slade & Owens, 1998).

Según Lee, (2007) el perfeccionismo positivo ha sido vinculado con satisfacción y afecto positivo, y el negativo con afecto negativo y una diversidad de dificultades psicológicas y un gran número de desórdenes, tales como la fobia social, el trastorno obsesivo-compulsivo, los trastornos alimentarios, la depresión y los trastornos de la personalidad (Papadomarkaki & Portinou, 2012). Los individuos con un perfeccionismo negativo presentan un fuerte deseo de evitar el fracaso y se sienten vulnerables frente a la posibilidad de que se les critique (Blatt, 1995).

El perfeccionismo positivo, se determina por altos niveles de organización, esquemas personales y una motivación positiva hacia el logro de las metas. El perfeccionismo negativo en contraste se define como una forma patológica o poco saludable que trae desventajas para el individuo (Flett & Hewitt, 2006; Slade & Owens, 1998).

Según Rice, Ashby & Slaney (2002) existe otro tipo de denominación dentro del perfeccionismo siendo la adaptativa, para los perfeccionistas adaptativos se presentan altos estándares de desempeño y baja discrepancia, mientras que los perfeccionistas desadaptativos presentan altos estándares de desempeño y alta discrepancia, siendo definido el concepto de discrepancia como “la percepción de que constantemente uno no logra cumplir con los altos estándares que se ha establecido para sí mismo”.

Para los individuos con un perfeccionismo adaptativo o saludable, si bien también presentan altos estándares, tienen la capacidad de reponerse cuando estos no se han alcanzado totalmente, aceptando las limitaciones personales y ambientales (Blatt, 1995). Este perfeccionismo adaptativo es vital para sostener tareas que involucren grandes esfuerzos intelectuales o deportes de élite (Keegan, 2012).

El estudio de Gaudreau y Thompson (2010) asoció de manera diferente las dimensiones del perfeccionismo con indicadores adaptativos y desadaptativos generales (afecto positivo y

afecto negativo, respectivamente) e indicadores adaptativos del dominio general y específico (satisfacción con la vida y académica).

Su deseo de excelencia del perfeccionismo adaptativo potencia más que disminuye su autoestima, ya que disfrutan de ese deseo de ser perfectos en lugar de temerle (Rice, Lopez, & Vergara, 2005).

Roedell (1984) sostiene que “en una forma positiva, el perfeccionismo puede proporcionar la energía motriz que conduce a grandes logros”. El afecto positivo se caracteriza por alta energía, concentración completa y dedicación agradable, mientras que el afecto negativo refleja un estado emocional que incluye ira, culpabilidad, temor y nerviosismo (Sandín, 2003).

El perfeccionismo como característica de personalidad implica una búsqueda incansable de metas irreales y difíciles, ya sea por imposición personal o por una percepción de que los demás esperan eso de la persona, y posee tres dimensiones (Hewitt & Flett, 1991):

- ***Perfeccionismo orientado a sí mismo.*** La persona posee metas muy elevadas que son difíciles de alcanzar, y constantemente evalúa su comportamiento para realizar los ajustes necesarios para lograr dichas metas.
- ***Perfeccionismo socialmente prescrito.*** Se poseen las mismas metas elevadas, pero necesita realizarlas porque de ellas depende ser aceptado por la sociedad o por personas importantes.
- ***Perfeccionismo orientado hacia los demás.*** Implica la necesidad de expresar que las personas importantes en la vida de uno se comporten de manera perfecta y alcancen metas elevadas.

Dentro del perfeccionismo existen tres dimensiones que analizar, además, una serie de estudios donde encontraron que el perfeccionismo orientado a otros está estrechamente asociado con el narcisismo (Sherry S. B., Hewitt, Sherry, & Flett, 2014; Stoeber, 2014b).

El fenómeno multidimensional compuesto por: SOP (perfeccionismo orientado a sí-mismo) se asocia positivamente con ciertas consecuencias negativas entre las muestras de los estudiantes, como los síntomas depresivos y el estilo atribucional negativo, ansiedad, autocrítica, auto-culpa, hostilidad y culpa ideación suicida, así como molestias y angustia. El SPP (perfeccionismo socialmente establecido) tiene consecuencias adversas en el ajuste psicológico de los estudiantes: baja autoestima, depresión, ansiedad, afrontamiento evitativo, molestias, estilo atribucional negativo, desesperanza, soledad, timidez, miedo a la evaluación negativa e involucra estándares que podrían cambiarse de manera proactiva es una forma de perfeccionismo desadaptativa porque se ha encontrado que se asocia consistentemente con resultados negativos (Hewitt, Flett, Turnbull-Donovan, & Mikail, 1991).

El SOP (perfeccionismo orientado a sí-mismo) debería asociarse con una forma más intrínseca de motivación - necesidad inherente y personal de ser perfecto y de esforzarse por la perfección y la superación personal. El SPP es una forma más extrínseca de motivación porque se caracteriza por una sensación de impotencia, ante la imposibilidad de establecer un control personal sobre los estándares evaluativos y un gran deseo de agradar otros y evitar el castigo (Hewitt & Flett, 1991).

Finalmente el OOP (perfeccionismo orientado al otro) comprende las creencias de que es importante para los demás luchar por la perfección y ser perfectos. Los perfeccionistas orientados a otros esperan que los demás sean perfectos, y son muy críticos con los demás que no cumplen con estas expectativas. Por lo tanto, solo los perfeccionistas auto orientados y los perfeccionistas socialmente prescritos son autocríticos. Los perfeccionistas orientados a otros son

críticos con los demás (Hewitt & Flett, 1991). Estas propuestas teóricas, se relacionan de alguna manera con las teorías de la personalidad, aunque con diferentes patrones sobre la relación entre rasgos de personalidad y carrera (Osipow, 1991).

Rasgos perfeccionistas relacionados a la personalidad

Hewitt, Flett, Turnbull-Donovan & Mikail (1991) encuentran tres tipos principales referentes al concepto: el orientado a sí-mismo por sus siglas en inglés (SOP) Self-Oriented Perfectionism, la dimensión de perfeccionismo orientado hacia los demás (OOP) Other-Oriented Perfectionism, y el perfeccionismo socialmente establecido (SPP) Socially Prescribed Perfectionism, donde el perfeccionismo está causado por factores internos y externos al sujeto.

En relación con la personalidad cada una de las dimensiones están asociadas a características positivas o negativas según sea el caso, por ejemplo el SOP (orientado a sí-mismo) también está relacionada positivamente con variables de resultado deseables, como la motivación intrínseca al trabajo (Stoeber, Davis, & Townley, 2013).

De las tres dimensiones de rasgos, se asume que el SPP (perfeccionismo socialmente establecido) es el más desadaptativo en naturaleza. Esta dimensión se relaciona con varios tipos de trastornos psicopatológicos síntomas en muestras clínicas y no clínicas, por ejemplo, puede predecir ideación suicida e intentos de suicidio, también está parcialmente correlacionado con varios trastornos de personalidad (Ayearst, Flett, & Hewitt, 2012; De Cuyper, Pieters, Claes, & Hermans, 2011; Hewitt & Flett, 2004; Hewitt, Flett, Sherry, & Caelian, 2006; O'Connor, 2007).

Además el SOP (orientado a sí-mismo) está significativamente asociado, pero con menos fuerza que la dimensión SPP con varios tipos de síntomas psicopatológicos, pero no con la patología de la personalidad (Sherry S. B., Hewitt, Flett, Lee-Baggley, & Hall, 2007). Además de

la mala adaptación del carácter de SOP, esa dimensión también está relacionada positivamente con variables de resultado deseables, como la motivación intrínseca al trabajo de afrontamiento activo, y menos comportamientos de riesgos para la salud (Flett, Russo, & Hewitt, 1994; Molnar, Sadava, Flett, & Colautti, 2012; Stoeber, Davis, & Townley, 2013). El tercer factor, OOP (perfeccionismo orientado hacia los demás), no es a menudo asociado con síntomas psicopatológicos, por ejemplo, en estudiantes y en pacientes psiquiátricos (Sherry, Hewitt, Flett, & Harvey, 2003; Short & Mazmanian, 2013). Sin embargo, éste se muestra positivamente asociado con los criterios narcisistas y patrones de antisociales e histriónicos (Ayearst et al., 2012; Hewitt y Flett, 1991; Stoeber, 2014). Estos tres patrones se caracterizan por la tendencia a hacer uso de otras personas para sus propios fines (por ejemplo, la tendencia a esperar ser reconocido por otros como superior, violar los derechos de los demás para alcanzar sus propios objetivos y querer atención de otros). La asociación positiva entre el OOP y la inclinación a hacer uso de otros para sus propios propósitos, sugiere que esas personas esperan altos resultados de otros a la luz de sus propios objetivos personales (De-Cuyperab, Claesa, Hermansa, Pietersab, & Smits, 2015).

En un estudio realizado por Joachim Stoeber (2015), con 229 estudiantes universitarios de cómo el perfeccionismo orientado hacia los demás difiere del perfeccionismo orientado a sí mismo y del socialmente establecido, se diferenciaron claramente los tres tipos de perfeccionistas. Los perfeccionistas auto orientados mostraron interés en los demás, ellos preferían el humor de afiliación, chistes que fomentaran los sentimientos sociales positivos, y evitar el ingenio mezquino. Es importante destacar que carecían de rasgos insensibles o indiferentes y también demostraron ser menos competitivos por naturaleza. Los perfeccionistas prescritos socialmente, por el contrario, hicieron bromas autodestructivas y ocuparon un lugar bajo en la escala de autoestima. Además, tienden a ser impares y también un poco antisociales.

Sin embargo, los más antisociales eran los perfeccionistas orientados hacia los demás, ya que disfrutaban haciendo bromas a expensas de los otros y generalmente mostraban insensibilidad. Al mismo tiempo, tenían mayor autoestima y un sentido de superioridad, por lo que les resultaba difícil encajar en un círculo social más amplio. Por lo tanto los hallazgos de J. Stoeber proporcionan evidencia adicional de que el “perfeccionismo orientado a los demás” es una forma 'oscura' de perfeccionismo positivamente asociado con las características narcisistas, antisociales e indiferentes de la personalidad (Stoeber, 2015).

Pero no todo es negativo, puesto que se tienen los aportes de Adler (1956), quien realiza una definición primeriza acerca del perfeccionismo y lo ve como una herramienta para obtener sentimientos de independencia y extender sus habilidades con la finalidad de usarlas para un bien social. En una misma vía positiva del perfeccionismo, la propuesta de Hamachek (1978), demuestra que el perfeccionismo adaptativo “se encuentra asociado a características positivas, socialmente deseadas, adaptativas y saludables en términos de funcionamiento psicológico” (Scappatura, Arana, Elizathe, & Rutzstein, 2011).

De acuerdo con Caputto, Cordero, Keegan, & Arana (2015) su estudio con estudiantes universitarios tuvo como objetivo examinar la relación existente entre las dimensiones del perfeccionismo evaluadas por la escala APS-R (Almost Perfect Scale-Revised) de (Slaney, K. G, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001; adaptado por Arana, Keegan, & Rutzstein, 2009) en esquemas desadaptativos del perfeccionismo, el estudio que se realizó en Uruguay con estudiantes universitarios de psicología obtuvo como resultado; que una elevada proporción de estudiantes es perfeccionista el 72,3% (n=222) mostraron un perfil adaptativo (n=140; 45,6%) que el desadaptativo (n=82; 26,7%). El 27,7% (n=85) y la mayoría de los sujetos entran en la categoría no perfeccionistas. Dichos descubrimientos sustentan la hipótesis planteada en varias

investigaciones acerca de que el perfeccionismo puede ser una dimensión de personalidad especialmente distinguida en estudiantes universitarios (Arana et al, 2007, 2009a, 2009b, 2014; Rice & Slaney, 2002; Suddarth & Slaney, 2001).

Capítulo III. Compromiso de Carrera

El compromiso con la carrera, se considera una actitud general hacia la profesión, es una dimensión subjetiva de la carrera o vocación. Las personas comprometidas con su profesión, perduran en su formación académica por la identificación y los sentimientos emocionales que esta les genera, a la larga, por este motivo es que ya en el área de trabajo se sienten motivados y con la sensación de haber elegido correctamente (Pimentel, Flores, Dias, Gassen, Schaurich & Tomazzoni, 2015). Las personas con un alto compromiso profesional, además pueden afrontar las decepciones que se encuentran en ambientes organizacionales y continuar laborando en algo acorde a su profesión, de hecho, hasta se reconoce una relación entre el compromiso de carrera y el desempeño laboral (Fu, 2011).

De acuerdo a la literatura, las personas con alto compromiso de carrera conservan y permanecen más tiempo en sus empleos o estudios académicos, e invierten en desarrollar sus habilidades y cultivar sus relaciones para satisfacer las requisiciones de su profesión (Blau, 1989; Fu, 2011). En otras palabras, el compromiso de carrera es el determinante más importante para perdurar en una organización y desarrollar habilidades (Carson & Bedeian, 1994).

El compromiso con la carrera se describe como la actitud de los individuos hacia sus carreras. Se ha reconocido como una forma de compromiso laboral que las personas tienen en un campo profesional. El compromiso profesional está más enfocado en los individuos y con la trayectoria profesional siendo este un vínculo fuerte de sentimientos con su carrera (Allen & Meyer, 1996).

El compromiso de carrera se refiere a la motivación que tienen los estudiantes para trabajar en asuntos relacionados con su profesión (Wilson, Liddell, Hirschy, & Pasquesi, 2016).

Es un vínculo psicológico entre las personas y su ocupación basado en su reacción afectiva (Lee, Carswell, & Allen, 2000).

Baker (2004) investigó la satisfacción laboral y el compromiso de carrera entre servidores públicos de Kenia y descubrió que la edad y la educación tienen una relación significativa con la satisfacción laboral y el compromiso profesional.

La definición y la medición del vínculo del trabajador con su carrera adquieren relevancia en el contexto de inestabilidad que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo (Magalhães, 2013). El compromiso con la carrera significa la motivación y la efectiva dedicación del individuo para desarrollarse como trabajador en determinado campo de actividad.

Definiciones de compromiso de carrera

Conceptualmente, el compromiso profesional se le ha definido utilizando diferentes conceptos como el de Blau G. (1989) que lo trata como “la actitud de uno hacia la vocación, incluida la profesión” también como la identificación y la participación de una persona en la ocupación y refleja "la fuerza de la motivación de uno para trabajar en un rol de carrera elegido". De acuerdo a Vandenberghe & Ok, (2013) el compromiso de carrera debe ser visto como una actitud que cumple la meta de progreso personal y es un reflejo del compromiso de uno a los objetivos personales. El compromiso con la carrera significa la motivación y la efectiva dedicación del individuo para desarrollarse como trabajador en determinado campo de actividad (Mueller, Wallace, & Price, 1992; Hall, 1971).

El compromiso es aquel que está vinculado con la carrera de estudio, tiene un grado de responsabilidad elevado hacia la misma y la persona siente la obligación de permanecer en su profesión, dificultándole poder abandonar su área o campo de conocimiento y por ello, se

mantiene el compromiso que la persona se ha creado con respecto a su carrera. Abarca tanto a las ocupaciones como profesiones y considera una secuencia de trabajos relacionados a un campo determinado y su vínculo con este (Bastos, 1994).

Por otra parte, el compromiso de carrera se ha definido como la liga que establecen los empleados con su carrera que predice actitudes y comportamientos, influye en el desempeño y en las intenciones de permanencia en la organización (Cohen, 2007; Meyer, Allen, & Smith., 1993; Aryee & Tan, 1992; Noordin, Zainuddin, & Tayles, 2009).

Según las definiciones dadas, el compromiso resume sentimientos de involucramiento, lealtad y vínculo, tanto para la organización como para con la profesión o carrera (Goulet & Singh, 2002).

Teorías de compromiso de carrera

El compromiso de carrera se establece de forma previa a que un individuo ingrese a una organización y puede influir en el desempeño o en su comportamiento dentro de la organización, pues aquellos individuos que están más comprometidos con su carrera, han demostrado que invierten más tiempo en desarrollar habilidades para su trabajo y menos intenciones de retirarse de su profesión o de su actividad laboral (Guerrero, 2014; Aryee & Tan, 1992; Chang, 1999; Blau, 1985).

Modelos de compromiso de carrera

El estudio de compromiso de carrera inicia a mediados de los años cincuenta, con la investigación de Becker y Carper (1956) basado en el concepto de profesionalismo y hace

referencia al grado en que los individuos se identifican con su profesión de acuerdo a sus valores personales. Se reportan cuatro elementos para la identificación con la carrera:

- a) Título profesional e ideología asociada de la misma.
- b) Compromiso a las tareas o actividades.
- c) Compromiso de una organización particular o posición institucional.
- d) La significancia del puesto de trabajo en la sociedad.

Los modelos que explican la formación y mantenimiento del compromiso de carrera son limitados y entre los más representativos encuentra el propuesto por London (1983) que lo plantea como un constructo tridimensional.

London (1983) propone la construcción de la motivación profesional, definiéndola como "el conjunto de características individuales y decisiones de carrera asociadas con los comportamientos que reflejan la identidad profesional de cada persona, la comprensión de los factores que afectan a su carrera, y la resistencia frente a las condiciones desfavorables de la carrera". La identidad de carrera se refiere a lo central que es la carrera en la persona y para que esa identidad se pueda dar consta de dos subdominios: "participación laboral" y "deseo de movilidad ascendente" (London & Noe, 1997).

La percepción de la carrera es el grado en que una persona tiene percepciones realistas de ella o ésta y su organización, e implica relacionar estas percepciones con las metas de carrera. Esos dos componentes representan recursos de identidad de carrera.

El tercer componente es la "resiliencia de la carrera," ésta es la resistencia que tiene una persona a la interrupción de su carrera en un medio ambiente que no es óptimo (London, 1983).

Este componente tiene tres subdominios: (generalizado)

- Autoeficacia
- Asunción de riesgos
- Dependencia

Por su parte Blau (1986) retoma el modelo de London (1983) identifica compromiso de carrera con dos componentes que son la flexibilidad laboral y la identificación con la carrera. El modelo de Blau (1986) incluye las siguientes formas de compromiso: de organización, de trabajo, de ocupación y de trabajo en grupo, este modelo no propone ningún proceso de mediación entre los factores de compromiso. La expectativa es que el compromiso organizacional estará fuertemente relacionado con las intenciones de rotación, rotación real y ausentismo. También se espera que la participación en el trabajo esté relacionada con los resultados anteriores, y tiene una fuerte relación con el ausentismo más que con compromiso organizacional (Blau, 1986).

El compromiso de carrera según Blau G. (2003) describe al modelo de los tres componentes (afectivo, normativo, instrumental) el componente afectivo que es aquel que está ligado emocionalmente con la ocupación, el componente normativo que tiene la persona al sentirse obligada a permanecer en su ocupación y finalmente el comprometido instrumentalmente es el individuo que está vinculado a las pérdidas resultantes si deja su actual ocupación o trabajo.

El modelo de Morrow (1993) sugiere cinco tipos de compromiso de trabajo que son: a) Ética de trabajo, b) Compromiso de carrera, c) Involucramiento laboral, d) Compromiso organizacional y e) Involucramiento laboral (Morrow, 1993). Propone una manera de pensar acerca de las interrelaciones entre los cinco tipos de compromiso, que se encuentran cada uno dentro de una serie de cinco círculos concéntricos, con la “ética de trabajo” más interna, seguida de “compromiso de carrera”, “involucramiento laboral” en la parte más externa “compromiso organizacional”, y finalmente “involucramiento laboral”. El modelo de círculos concéntricos facilita pensar en la composición de un empleado dado sus compromisos laborales. Según Morrow (1993), las formas de compromiso están posicionadas de esta manera para reflejar la idea de que los círculos internos son más disposicionales, de naturaleza cultural y de grupo, por lo

tanto, son relativamente estables, a través del tiempo. Los círculos externos están más determinados según la situación y por lo tanto más sujeto a cambio e influencia. Morrow (1993) argumenta que los círculos internos impactan los sobre los círculos externos. El modelo de Morrow no explica por qué y cómo cada uno afecta al otro (Cohen, 2000).

Involucramiento

“El concepto de involucramiento se deriva del verbo involucrare de Lat. involucrum y se refiere al acto de incluir a alguien en un asunto comprometiéndolo en él; un sinónimo de involucrar es participar que es el acto de una persona de tomar parte en algo o compartir las mismas opiniones, las ideas de otra persona o tener parte en una sociedad de negocio. El involucramiento, por lo tanto, refleja “el acto de participar”, o “ser" parte de algo” “o ser incluido en algo” (Rodríguez, 2011). Para otros autores el involucramiento lo definen como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan (Stafford, Jackson, & Banks, 1980). En otra perspectiva se refieren a involucramiento como: unión mental al trabajo individual o de grupo (Lorence, 1987). El involucramiento forma parte del compromiso de carrera según el modelo de (Morrow, 1993).

Empleabilidad

Por otro lado, cuando una persona concluye sus estudios universitarios tiene la necesidad de ingresar al mundo laboral, es ahí donde empleará los conocimientos y habilidades adquiridas en su formación a este proceso se le denomina empleabilidad, misma que ordinariamente se define como la capacidad referente de un individuo para conseguir empleo considerando la

interacción entre sus características personales y mercado laboral (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008; Lantarón, 2014).

Otra definición en relación, la especifican Caballero, López & Lampón (2014), en donde a los universitarios graduados se les atribuye como objetivo principal encontrar un trabajo que les satisfaga en el menor tiempo posible.

Otros autores Herrera, Acuña, Pérez, & Aparicio (2009) definen los términos de empleabilidad como:

“Una percepción del individuo sobre las oportunidades que posee para encontrar empleo o para mejorar sus opciones presentes, en relación con sus características y cualidades y del medio donde se desenvuelva.”

Variables y antecedentes

Existen antecedentes en estudiantes profesionistas de que el perfeccionismo en el trabajo, el compromiso organizacional y la satisfacción del trabajador están relacionados con el compromiso profesional. La definición y la medición del vínculo del trabajador con su carrera adquieren relevancia en el contexto de inestabilidad que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo (Madero-Gómez & Olivas-Lujánb, 2016; Magalhães, 2013).

Los perfeccionistas mantienen altas normas, son trabajadores diligentes, y pueden ayudar a mejorar en un lugar de trabajo ingobernable. Sin embargo, también pueden ser vistos como controladores, demasiado críticos, o como micro controladores en los ojos de los subordinados y colegas (Foster & Nichols, 2009).

Curran & Hill (2017) identificaron que el perfeccionismo orientado a sí mismo puntúa más allá de la influencia del país y el género, en un estudio que realizaron de perfeccionismo multidimensional coincidieron que existió un aumento en estudiantes universitarios en los

últimos 27 años. Sus análisis se basan en 164 muestras y 41,641 universidades estadounidenses, canadienses y británicas, debían cumplir con los siguientes criterios: (a) La edad promedio de los participantes estaba dentro del rango típico de pregrado (es decir, entre 18 y 25 años); (b) Sus participantes asistían a un colegio o universidad en los Estados Unidos, Canadá, o el Reino Unido; (c) Los participantes no eran seleccionados en base a criterios relacionados con el perfeccionismo multidimensional. Los estudiantes participantes completaron la Escala de perfeccionismo multidimensional (Hewitt y Flett, 1991) entre 1989 y 2016 (70,92% fueron mujeres y el resto hombres). Estas tendencias se mantuvieron al controlar las diferencias de género entre países en las puntuaciones de perfeccionismo. En general, los resultados indican que las generaciones recientes de jóvenes perciben que otros les exigen más, son más exigentes con los demás, y son más exigentes de sí mismos (Curran & Hill, 2017).

Tziner & Tanami (2013) encontraron que el perfeccionismo funcional se relacionaba con el compromiso con el trabajo, mientras que el perfeccionismo disfuncional emergía asociado a los estilos de apego seguros y no seguros. Los datos fueron recolectados de 139 empleados en una organización pública de los Estados Unidos, de los cuales 70 eran hombres y 69 mujeres. Los encuestados fueron empleados en varios trabajos; 26.1% eran solteros, 68.8% casados, y el 5,1% divorciado, su edad osciló entre los 19 y los 62 años, con respecto al ingreso, 30.8% reportó ganancias por debajo del salario promedio del mercado, 31.5% el salario promedio, y 37.7% por encima del promedio; el 19,4% poseía un diploma de escuela secundaria, 52.5% obtuvo una licenciatura, 8.6% tenía grado de sub-ingeniero, y el 19,4% tenía una maestría. Los resultados muestran que el perfeccionismo es un rasgo expresado en el trabajo, que, según la literatura, es altamente afectado por patrones de apego. Por lo tanto, es pertinente identificar patrones de apego de los empleados y sus niveles de perfeccionismo para canalizarlos correctamente. Por ejemplo, las organizaciones podrían encontrar una manera de proporcionar a los perfeccionistas mal

adaptativos retroalimentación de una manera que no dañaría más su autoestima con resultados devastadores, sino más bien para empoderarlos, mostrándoles sus logros, y así evitar discrepancias entre sus estándares y los resultados reales. Se cree que el perfeccionismo adaptativo es positivo para la organización y que se puede volver del perfeccionismo inadaptado al adaptativo mediante tratamiento personal adecuado. Las organizaciones, en las que el recurso humano es primordial se aconseja apuntar los esfuerzos dirigidos a esas expresiones personales siendo correcto para ellos y para el trabajador (Tziner & Tanami, 2013).

En la revisión de la relación del compromiso de carrera y el perfeccionismo se tienen limitados estudios de estas dos variables.

Medición de compromiso de carrera

Las metodologías de medición del compromiso de carrera van desde la observación directa hasta las encuestas o entrevistas. También es clave el análisis de determinados indicadores que pueden denotar insatisfacción: rotación de personal, absentismo, productividad, participación, satisfacción de los clientes, etc. (Ruiz, 2017). El comprometerse a ser parte de una organización implica también un grado de involucramiento, llevando a la persona a participar activamente en la toma de decisiones.

El compromiso de carrera tiene una relación con la personalidad, aunque son pocos los estudios que han vinculado estas dos variables y se han centrado en ligar el tipo de carrera elegida de acuerdo a variables de personalidad. Sin embargo, no se debe dejar de lado que el ejercicio de una profesión transforma y busca el bienestar de la sociedad como lo indica Abundis (2013):

“Toda profesión pretende contribuir al desarrollo del individuo que la ejerce, no sólo de manera individual, sino también colectiva, dado que el ejercicio profesional carece de sentido si no tiene una dimensión social de servicio a otros, donde el individuo desarrolla sus habilidades, capacidades y talentos en pro de un bien no sólo de sí, sino también de los de su especie” (p. 907).

La definición y la medición del vínculo del trabajador con su carrera adquieren relevancia en el contexto de inestabilidad que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo (Magalhães, 2013). El compromiso con la carrera significa la motivación y la efectiva dedicación del individuo para desarrollarse como trabajador en determinado campo de actividad. El análisis factorial y de consistencia interna de las características psicométricas de una versión brasileña de la Escala de Compromiso con la Carrera (ECC) (Carson & Bedeian, 1994) fueron revisadas. Los resultados encontrados muestran que, el compromiso de carrera en los estudiantes correlaciona fuerte de manera positiva con conductas de organización, y también con la dimensión de perfeccionismo siendo la crítica de los padres.

Estudios relacionados con el compromiso de carrera

Son pocos los estudios relacionados con el compromiso de carrera en profesionales, pero en los años noventa se realizaron investigaciones con 341 personas para examinar las posibles relaciones entre las variables personales y situacionales con el compromiso profesional. Encontrando que las variables edad, locus de control interno, años de educación y tener un mentor de la profesión (modelo a seguir) influyen en el compromiso profesional y que, a su vez, este último, se correlaciona negativamente con la ambigüedad de roles y el conflicto entre roles, y se asocia positivamente con el nivel salarial y la inscripción en un programa de grado (Colarelli & Bishop, 1990).

En el caso de los estudiantes se ha demostrado la satisfacción del rol profesional por la congruencia entre el compromiso profesional y el empleo (Farmer & Chung, 1995).

Capítulo IV. Contexto Académico

Para llevar a cabo la investigación del presente estudio se eligió el escenario de las facultades de nutrición, farmacia y psicología de la UAEM que son carreras de las áreas de ciencias de la salud. El enfoque de la Facultad de psicología es un modelo educativo, que equilibran la teoría y la práctica, consideran áreas de la disciplina, aspectos éticos y humanísticos, que le otorgan identidad al estudiante. Para el estudiante de Farmacia consiste en formar un profesional del equipo de salud, experto en medicamentos, con capacidades científicas, técnicas y humanísticas, con un compromiso social participa en los sectores de producción de bienes y prestación de servicios farmacéuticos en el equipo de salud, para contribuir a preservar la salud y mejorar la calidad de vida de la población. Finalmente, los estudiantes de nutrición se enfocan a ser capaces de resolver problemas relacionados con la alimentación y nutrición, de personas o grupos poblacionales, cuyas habilidades y destrezas los faculte para crear, innovar, aplicar nuevos conocimientos tanto científicos como tecnológicos y así mismo les permita ser competitivos y congruentes, en el marco del desarrollo sustentable, reconocidos por su excelencia académica, valores y compromiso con la sociedad (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2018).

En la facultad de psicología, farmacia y nutrición se tiene como objetivo el bienestar de la persona (fisiológico y mental) siendo una de sus misiones el estar comprometidos con la profesión mediante programas de licenciatura y posgrado pertinentes, pretendiendo equilibrar la teoría y la práctica, en áreas de la disciplina cuidando así los aspectos éticos y humanísticos, es por eso el interés de llevar a cabo la investigación en esas áreas.

Para el ser humano es primordial la salud mental puesto que, gracias a ella, los individuos son capaces de interactuar de forma adecuada en su entorno familiar, emocional, social y físico. El desarrollo mental positivo es atribuido a distintos constructos en la vida de un individuo, que de manera completa aportan al bienestar psicológico. Según Morales (1999) señala que “Un individuo sano es aquel que presenta un buen equilibrio entre su cuerpo y su mente, y se halla bien ajustado a su entorno físico y social; controla plenamente sus facultades físicas y mentales, puede adaptarse a los cambios ambientales (siempre que no excedan a los límites normales) y contribuye al bienestar de la sociedad según su capacidad” (Morales, 1999).

El bienestar psicológico es fundamental en estudiantes del área de la salud y se define como la consecuencia de un funcionamiento psicológico óptimo. La teoría de la autodeterminación afirma que el funcionamiento psicológico sano implica una adecuada satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: (autonomía, competencia y vinculación). Para ello es necesario mantener un equilibrio vital que permita una mínima satisfacción en cada una de las áreas de forma independiente (Vazquez, Hervas, Rahona, & Gomez, 2009).

Es necesario recalcar que la importancia del estudio del bienestar psicológico en estudiantes de ciencias de la salud radica en la detección temprana de conductas de riesgo que puedan llegar a presentar en sus rasgos de personalidad. Debido a que el trabajo de los profesionales de la salud plantea retos específicos como lo es la permanente interacción con personas y su responsabilidad con su salud biológica y mental (Sandoval, Dorner, & Véliz, 2017).

El énfasis continuo en cuanto al bienestar psicológico es por su aportación de información sobre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de estudiantes universitarios quienes apenas se encuentran en un proceso de formación y de quien es importante

fortalecer las dimensiones del bienestar psicológico más deficitarias, para brindar herramientas necesarias en los retos profesionales (Massone & Urquijo, 2014).

Consecuentemente con lo anterior se hace la relevancia de un bienestar psicológico por parte de estos estudiantes, es de interés que para tener una vida satisfactoria en distintos ambientes es necesaria la regulación de las emociones. Uno de tales regulaciones es la inteligencia emocional, estimada como un conjunto de habilidades que proporcionan un funcionamiento psicológico y social óptimo a través de un entendimiento, gestión y estudio de una estabilidad psicológica, esto para que facilite la interacción adecuada con otras personas en su contexto (Brackett, Rivers, & Salovey, 2011).

Es así que se espera el bienestar psicológico en el profesionista de la salud puesto que existe la llamada “normalidad” también, la definición de ésta en la salud es planteada por el mismo significado de la OMS (1948) acerca de la salud, en el que se establece como un estado de total bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Alfaro, 2013). Para Alcántara (2008) en las ciencias de la salud, se suele utilizar el adjetivo normal como sinónimo de salud.

Por otra parte, existen estudios previos que indican diferencias significativas en cuanto a niveles de estabilidad emocional entre hombres y mujeres (Booth & Irwin, 2011; Rossier, Quartier, Enescu, & Iselin, 2007; Vecchione, Alessandri, Barbaranelli, & Caprara, 2012). Existe una correlación positiva entre una variable de insatisfacción con el área laboral y un equilibrio emocional reducido. Algunos datos pueden indicar que los más contentos con su trabajo suelen ser los que poseen mejor equilibrio y una estabilidad psíquica. La inestabilidad emocional causa malestar en varios ámbitos del contexto del sujeto, una insatisfacción extendida puede dar origen al desequilibrio emocional (Davis & Newstrom, 1991).

Contextualizando desde los orígenes de la UAEM estos se remontan al siglo XIX, cuando Francisco Leyva, gobernador del Estado de Morelos, fundó el Instituto Literario y Científico de Morelos, mediante la ley del 15 de junio de 1871, el cual inició labores el 5 de mayo de 1872. Cabe mencionar que dicha institución no tuvo oportunidad de prosperar, pues el presidente de México en turno, Porfirio Díaz —quien además depuso a Leyva como gobernador—, tenía la idea de que el estado reconocía más a trabajos agrícolas que intelectuales. El poco apoyo al instituto provocó que para 1884, únicamente subsistiera la Escuela de Agricultura y Veterinaria, ubicada en Acapantzingo (Universidad Autónoma del Estado de Morelos [UAEM], 2018).

Ya en 2017, la UAEM contaba con 3 906 docentes en los niveles Medio Superior y Superior, de los cuales 1 859 eran mujeres y 2 047 hombres, categorizados en 503 Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC), 236 Profesores de Tiempo Completo (PTC) y 3 167 profesores por hora (PTP) (PIDE, 2018).

Para el ciclo escolar 2017-2018, la UAEM contó con 43 154 estudiantes, de los cuales 23 652 fueron mujeres y 19 502 hombres. Del total de la matrícula, 12 504 son estudiantes de bachillerato, 29 036 de licenciatura, 162 de especialidad, 913 de maestría y 539 de doctorado (PIDE, 2018). Algunos antecedentes para los estudiantes morelenses que por factores económicos o sociales son parte de las cifras que indican durante el ciclo escolar 2009-2010, sólo 2 de cada 10 alumnos que se inscriben en nivel universitario terminan sus estudios, de ellos, la mitad logra titularse. Lo anterior, de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), el Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos (IEBEM); y de al menos 59 instituciones privadas y públicas.

En su más reciente reporte anual sobre el panorama de la educación, la OCDE detalló que el 42 por ciento de los estudiantes mexicanos de educación superior nunca se titula; ubicando al país en el cuarto lugar de los 32 países que componen al organismo. El informe internacional se aterriza a la situación morelense. Los datos de los cuadros de alumnos inscritos, egresados y titulados en educación superior del nivel licenciatura de educación normal, universitaria y tecnológica de la modalidad escolarizada por institución y área de estudio 2009/2010 son la muestra.

Y es que de los 36 mil 737 alumnos inscritos en el ciclo, sólo egresaron 6 mil 38 y se titularon 4 mil 34; es decir, sólo el 16.4 por ciento concluyó sus estudios y un 10.9 por ciento logró titularse. Redondeando las cifras, se llega a la conclusión de que uno de cada 10 universitarios obtuvo la titulación, mientras que, de los inscritos, sólo 2 de cada 10 se graduaron.

Entre las universidades que más alumnos titulados registraron destacan la UAEM, con mil 150 de 9 mil 841 inscritos (11.6 por ciento); el Instituto Tecnológico de Zacatepec, con 694 de 4 mil 399 estudiantes (15.7 por ciento), y la Universidad del Valle de Cuernavaca, con 404 de mil 842 inscritos (21.9 por ciento) (Hernández, 2012).

Según el INEGI (2015) en el estado de Morelos el índice de personas con estudios superiores es del 18.1 % de la población estatal, analógicamente equivale a 18 personas de cada 100 o dos de cada diez.

Método

Justificación

La presente investigación se llevó a cabo con estudiantes universitarios de tres Facultades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, psicología, farmacia y nutrición, (las dos últimas solamente en el diagnóstico) debido a que son profesionales en ciencias de la salud, los cuales trabajan directamente con la salud de las personas que, en su conjunto, involucran conocimientos precisos para la prevención de las enfermedades, la promoción de la salud y el bienestar tanto de un individuo como de la sociedad. El propósito de dichas disciplinas es mantener, reponer y mejorar la salud; prevenir, tratar y erradicar enfermedades, y estudiar los procesos vitales de los humanos relacionados con la vida, la salud física y mental (Cervantes, 2008).

A propósito de lo anterior, en los Estados Unidos en el año 1920 *C. E. Winslow* postuló una de las primeras definiciones de la salud pública: “La salud pública es la ciencia y el arte de impedir las enfermedades, prolongar la vida, fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante el esfuerzo organizado de la comunidad para: el saneamiento del medio, el control de las enfermedades transmisibles, la educación sanitaria y la organización de los servicios médicos y de enfermería. Así como el desarrollo de mecanismos sociales que aseguren al individuo y a la comunidad un nivel de vida adecuado para la conservación de su salud” (Aguirre, 2011).

La Organización Mundial de la Salud (2019) define el término “salud” como: “El estado completo de bienestar físico y social de una persona”, y no solo la ausencia de enfermedad.

La importancia de incluir la triada oscura de la personalidad en el diagnóstico permite determinar si estas características o rasgos de personalidad, pueden afectar la interacción con

otras personas y entorpecer su papel de ayuda e interferir en el bienestar de aquellos a los que se debe dar atención o cuidado.

Para las personas con rasgos maquiavélicos, el problema se centra en el manejo de sus relaciones interpersonales, ya que al no tener empatía con sus colaboradores, compañeros o subordinados se asume como superior y busca sacar provecho de todas las situaciones. El narcisista genera problemas con trabajos de planeación pues no considera la opinión de sus colaboradores para llegar a un acuerdo u objetivo, ya que esta persona solo le interesa su propia opinión y su palabra al creer que siempre tiene la razón. La persona con rasgos psicopáticos no tendrá límites ante el umbral de empatía laboral con sus compañeros de trabajo, si tiene personal a su cargo, pone cargas excesivas de trabajo generando conflictos con los demás.

Los rasgos perfeccionistas por otra parte, pueden ser negativos para el comportamiento de la persona como, por ejemplo, cuando se ponen fechas límites para un determinado trabajo, el perfeccionista puede retrasarse con la entrega del mismo puesto que espera tener todo a la perfección y no está convencido de entregar un trabajo “incompleto”. En cambio, una persona que cumple con tiempo y forma un trabajo, aunque no se encuentre perfecto, puede alcanzar mejores resultados al entregarlo con oportunidad.

Para las organizaciones es importante predecir o prevenir desde antes estas características conductuales de sus trabajadores para que logren cumplir metas u objetivos, realizando pruebas a sus aspirantes que tienen como objetivo evaluar la capacidad intelectual de un individuo, para determinar su nivel y dominio de conocimientos, aspectos de personalidad que son una ventaja para su inserción (García-Allen, 2018).

El compromiso con una carrera también proporciona un poder de permanencia en ámbitos organizacionales, comerciales y profesionales, debido a una fuerte identificación con la profesión, sintiéndose motivados en su trabajo por la sensación de haber elegido la profesión

correcta y sirve como fuente de información para impulsar a los tomadores de decisiones organizacionales (Carson, Carson, & Bedeian, 1995; Rowe, Bastos, & Pinho, 2013; Kaplan & Mazique, 1983; Granovetter, 1974).

Al concluir sus estudios universitarios, si un estudiante tiene una fuerte identidad profesional, se reduce el grado de agotamiento en el desempeño laboral e incrementa la adaptación social y el bienestar psicológico, así mismo se observa que tiene un mejor desempeño (Kim & Yu, 2010). Cuando las personas perciben que sus carreras son sostenibles y que los satisfacen tanto económica como psicológicamente, el compromiso profesional es mayor y la intención de una rotación laboral en la organización es menor (Lee, Carswell, & Allen, 2000).

El objetivo de esta investigación es realizar un diagnóstico de características de personalidad (triada oscura y perfeccionismo) en estudiantes que están por egresar de tres Facultades (Nutrición, Farmacia y Psicología) de la UAEM, así como determinar su compromiso de carrera y establecer su adaptación a un entorno laboral. Esto servirá de apoyo a las Facultades para que determinen el perfil de estudiantes de la carrera considerando aspectos de personalidad y compromiso de carrera que impacta en un mayor interés en su formación educativa y profesional. Los estudiantes a mitad de la carrera y de últimos semestres son los próximos profesionistas de la salud y deben estar preparados para ingresar en un entorno laboral. La misión y visión de estas Facultades y en su formación académica es crear profesionistas éticos y socialmente responsables.

Pregunta de investigación

¿Una intervención basada en el ajuste psicológico de rasgos perfeccionistas y de la triada obscura incrementará el compromiso de carrera en estudiantes de facultad de psicología de la UAEM?

Objetivo general

- Desarrollar un programa de intervención basado en el ajuste psicológico de acción razonada, que incremente el compromiso de carrera en estudiantes de la facultad de psicología de la UAEM.

Objetivos específicos

- Identificar las características de los rasgos perfeccionistas, en estudiantes de psicología de la UAEM.
- Establecer un perfil de rasgos de personalidad centrados en narcisismo, psicopatía y maquiavelismo que estén relacionados con el perfeccionismo en estudiantes de los últimos semestres de psicología de la UAEM.
- Determinar el compromiso de carrera de los estudiantes de los últimos semestres de psicología de la UAEM.

Hipótesis de investigación

Hi: Una intervención basada en el ajuste psicológico de rasgos perfeccionistas generará compromiso de carrera en estudiantes de la facultad de psicología de la UAEM.

Ho: Una intervención basada en el ajuste psicológico de rasgos perfeccionistas no generará compromiso de carrera en estudiantes de la facultad de psicología de la UAEM.

Definición conceptual de variables

Las variables que aquí se identifican son definición del significado teórico que el autor del estudio les atribuye a dichas variables que utilizará con la finalidad de lograr los objetivos específicos planteados, es así como la definición conceptual es necesaria para ligar el estudio con la teoría (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2008).

Compromiso de carrera - La fuerza de la motivación para permanecer en un rol de carrera elegido (Hall, 1971).

Perfeccionismo - se caracteriza por el establecimiento de metas muy altas o imposibles casi de cumplir y que en función del logro de estas metas definen su autoestima (Burns, 1980).

“Tríada Oscura” - incluye narcisismo, psicopatía y maquiavelismo (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013).

Narcisismo - se refiere a los sentimientos exagerados de grandiosidad, vanidad, auto-absorción y tener la razón (Morf & Rhodewalt, 2001).

Psicopatía (Paulhus & Williams, 2002) (Rauthmann, 2012), - se reconoce por características que incluyen la impulsividad, búsqueda de emociones, insensibilidad, intrepidez, y la agresión interpersonal (Hare, 1985; Harpur, Hare, & Hakstian, 1989; Lilienfeld y Andrews, 1996; Patrick, Fowles y Krueger, 2009).

Maquiavelismo - refleja una orientación extremadamente egoísta en donde un individuo está dispuesto a utilizar todos los medios necesarios para alcanzar sus objetivos (Zeigler-Hill & Marcus, 2016).

Definición operacional de variables

- ▶ *Compromiso de carrera* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario de compromiso de carrera de Blau (1985).
- ▶ *Perfeccionismo* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario multidimensional de perfeccionismo de Frost [FMPS] (1993), versión en español.
- ▶ *Triada Oscura* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario “Dirty Dozen” (DD) de Jonason & Webster (2010) y el “Short Dark Triad” (SD3) de Jones & Paulhus, (2014).

Esta definición operacional es de importancia puesto que para llevar a cabo la investigación los datos deben de ser recogidos en términos de hechos observables (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2008).

Tipo de estudio y diseño experimental

Conforme a Sampieri (1997) el diseño de esta investigación es de tipo exploratorio, puede servir para preparar el terreno y por lo común antecede a una investigación con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos.

Instrumentos

Para evaluar el compromiso de carrera se aplicaron dos escalas:

- ▶ Escala de Compromiso de Carrera de Blau (1985) consta de 17 reactivos en formato Likert de 5 puntos donde el estudiante responde en qué modo se

relaciona e involucra con su carrera. Tiene tres factores: compromiso de carrera, Involucramiento y empleabilidad.

- ▶ Escala de Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva” de Vallerand, et al. (2003) adaptada al castellano por Lisbona, Bernabé, Palací, Gómez-Bernabeu & Martín-Aragón (2012) Se describe a la pasión obsesiva como la internalización controlada sobre una actividad siendo parte de la misma identidad, que forma una presión interna para emprender una actividad que a la persona le gusta. Mientras que la pasión armoniosa se refiere a una internalización autónoma que permite a la persona elegir abordar una actividad que le gusta (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

En la evaluación del Perfeccionismo se utilizó:

- ▶ Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Frost [FMPS] (1993), versión en español. Es una escala de seis factores, confiable y validada en una muestra de mujeres (Gelabert, García-Esteve, Martín-Santos, Gutiérrez, & Torres, 2011). El FMPS (Frost et al., 1990) contiene 35 ítems, en escala Likert de 5 puntos (1 a 5) diseñada para medir el perfeccionismo e incluye 6 dimensiones de perfeccionismo: Preocupación por errores, Dudas sobre acciones, Normas personales, Expectativas de los padres, crítica de los padres y organización. El análisis de fiabilidad en la escala de perfeccionismo muestra un resultado de Alfa de Cronbach .906

Para la variable Triada Oscura se consideraron los:

- ▶ Cuestionarios “Dirty Dozen” (DD) de Jonason & Webster (2010) es un instrumento de 12 ítems dividido en tres subescalas para medir los rasgos de la

triada oscura: maquiavelismo, psicopatía y narcisismo, se encuentra dividido en 4 ítems por subescala y utiliza la escala tipo Likert.

- ▶ Cuestionario anexo al anterior, con nombre “Short Dark Triad” (SD3) de Jones & Paulhus, (2014) es un instrumento de 27 ítems dividido en tres subescalas para medir los rasgos de la triada oscura, en los cuales contienen 9 ítems cada una para medir dichos constructos, ambas fueron adaptados al español (Nieto, 2015).

Muestra

El total de la muestra para el diagnóstico estuvo conformado por 232 estudiantes universitarios de la facultad de psicología, farmacia y nutrición de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), 173 mujeres (75%) 59 hombres (25%) todos ellos elegidos en los últimos semestres de sus carreras (séptimo, octavo y noveno) (Ver Tabla 1).

Criterios de inclusión y exclusión

Para el diagnóstico se seleccionó a estudiantes de tres facultades de la UAEM (Psicología, Farmacia y Nutrición) con la condición que fueran alumnos inscritos de los últimos tres semestres de sus carreras, de sexos y edades indistintos.

Procedimiento

Se realizó el estudio diagnóstico, como primer paso, se solicitó autorización a las direcciones de cada Facultad, para la aplicación de las escalas. Una vez obtenido el permiso se procedió a la aplicación con los estudiantes de las carreras de Psicología, Nutrición y Farmacia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. El levantamiento de los cuestionarios se hizo

en un periodo de una semana, la ubicación de la aplicación fue en salones de las tres Facultades (Psicología, Farmacia y Nutrición) en un horario de clase y con la autorización de los profesores. De primera instancia se dio instrucciones al alumnado de manera verbal por parte del aplicador con la lectura del consentimiento informado y si estaban de acuerdo en realizar el estudio debían firmarlo. En el consentimiento informado, aparece el nombre de los responsables de la investigación correo electrónico, número telefónico y dirección. A continuación, se les informó que tenían un estimado de tiempo de entre 20 y 25 minutos como máximo para contestar las escalas. Los instrumentos utilizados tienen la finalidad de recabar información sobre su grado de compromiso hacia la carrera, los rasgos de triada oscura de la personalidad (maquiavélico, narcisista, psicopatía) y también rasgos perfeccionistas. En el presente proyecto de investigación todos los datos fueron recabados mediante cuestionarios impresos, llenados a lápiz o pluma

Análisis estadístico

Para el presente estudio una vez aplicados los cuestionarios se capturaron en una base de datos y se analizaron usando el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 22. Se realizó estadística descriptiva para cada variable estudiada y considerando el total de la muestra, se aplicó un análisis de fiabilidad a las escalas utilizadas.

Se contrastó la hipótesis de normalidad mediante el test Kolmogorov-Smirnov y se consideró usar pruebas no paramétricas o paramétricas dependiendo de la normalidad de las puntuaciones. Las variables cualitativas se describen por medio de la frecuencia absoluta y porcentaje correspondiente presentado entre paréntesis. Se realizó análisis comparativo mediante las pruebas χ^2 -cuadrada, t-test y ANOVA o no paramétricas U de Mann Whitney y H-de Kruskal

Wallis, dependiendo del número de categorías de comparación en las variables demográficas, escolares y socioeconómicas de los estudiantes. Además, se realizó correlación de Spearman entre perfeccionismo, triada oscura de la personalidad, empleabilidad, compromiso de carrera y pasión por los estudios. Para conocer las relaciones en los dominios de los instrumentos y poder contar con las bases para desarrollar la propuesta de intervención.

Tabla 1. Características demográficas y escolares de los participantes encuestados.

		Psicología		Nutrición		Farmacia		Total	
		n= 110		n= 85		n= 37		N= 232	
		N	%	n	%	n	%	n	%
Sexo	Mujeres	75	68.2	71	83.5	27	73.0	173	74.6
	Hombres	35	31.8	14	16.5	10	27.0	59	25.4
Edad en años	Menores de 23	81	73.6	73	85.9	33	89.2	187	80.6
	Entre 24 y 26	19	17.3	6	7.1	4	10.8	29	12.5
	más de 26	10	9.1	6	7.1	0	0.0	16	6.9
Estado civil	Soltero (a)/Divorciado.	102	92.7	80	94.1	35	94.6	217	93.5
	Casado (a)/Unión libre	8	7.3	5	5.9	2	5.4	15	6.5
¿Con quién vives?	Padres y hermanos	49	44.5	47	55.3	21	56.8	117	50.4
	Padres	15	13.6	14	16.5	4	10.8	33	14.2
	Hermanos	4	3.6	2	2.4	3	8.1	9	3.9
	Familiares	11	10.0	5	5.9	1	2.7	17	7.3
	Amigos, Novio(a)	16	14.5	6	7.1	5	13.5	27	11.6
	Solo	15	13.6	11	12.9	3	8.1	29	12.5
Promedio último semestre	menor a 7.9	21	19.1	7	8.2	6	16.2	34	14.7
	de 8.0 a 8.9	61	55.5	59	69.4	28	75.7	148	63.8
	de 9.0 a 9.9	28	25.5	19	22.4	3	8.1	50	21.6
Promedio general	menor a 7.9	15	13.6	7	8.2	3	8.1	25	10.8
	de 8.0 a 8.9	73	66.4	64	75.3	29	78.4	166	71.6
	de 9.0 a 9.9	22	20.0	14	16.5	5	13.5	41	17.7
Turno	Matutino	71	64.5	83	97.6	20	54.1	174	75.0
	Vespertino	30	27.3	1	1.2	17	45.9	48	20.7
	Mixto	9	8.2	1	1.2	0	0.0	10	4.3
¿Qué hacen en su tiempo libre?	Ver televisión	20	18.2	7	8.2	6	16.2	33	14.2
	Salir a pasear	51	46.4	36	42.4	11	29.7	98	42.2
	Leer	28	25.5	7	8.2	8	21.6	43	18.5
	Hacer ejercicio	11	10.0	35	41.2	12	32.4	58	25.0
¿Qué planeas hacer al finalizar estudios?	Trabajar en empresa privada	17	15.5	7	8.2	11	29.7	35	15.1
	Trabajar en el gobierno	22	20.0	27	31.8	5	13.5	54	23.3
	Crear una empresa/ trabajar por mi cuenta	12	10.9	11	12.9	3	8.1	26	11.2
	Realizar prácticas	3	2.7	4	4.7	0	0.0	7	3.0
	Una maestría / doctorado	43	39.1	29	34.1	16	43.2	88	37.9
	Otros estudios	8	7.3	3	3.5	2	5.4	13	5.6
	Viajar	5	4.5	3	3.5	0	0.0	8	3.4
	Nada	0	0.0	1	1.2	0	0.0	1	0.4

Se realizaron comparaciones mediante Ji-cuadrada por carrera observando las siguientes diferencias. Las participantes del sexo femenino diferían por carrera, $\chi^2 (2, N=232) = 6.015$, $p < .049$. La diferencia se observa en el porcentaje de estudiantes de psicología pues sólo un 68.2% son mujeres a diferencia del 83.5% que estudian Nutrición y 73% en Farmacia. Otra variable que mostró diferencias fue el promedio de calificación obtenido durante el último semestre por carrera, $\chi^2 (3, N=232) = 10.273$, $p < .036$. La diferencia se observa en los estudiantes de la carrera de Farmacia, ya que un 8.1% obtienen un promedio de 9.0 a 9.9, mientras que un 22.1% lo obtienen en Nutrición y 25.5% en Psicología. En cuanto al turno en el que estudian los participantes también hubo diferencias por carrera, $\chi^2 (3, N=232) = 46.291$, $p < .001$. Los estudiantes de nutrición encuestados cursaban en el turno matutino en un 97.6% a diferencia de los de psicología 64.5% y Farmacia 54.1%. Por último, las actividades que realizan en su tiempo libre difieren, $\chi^2 (4, N=232) = 32.783$, $p < .001$. Los estudiantes de Nutrición ocupan menos su tiempo libre en la lectura 8.2% a diferencia de Farmacia 21.6% y Psicología 25.5%.

Tabla 2. Características socioeconómicas de los participantes encuestados.

		Psicología		Nutrición		Farmacia		Total	
		n	%	n	%	N	%	n	%
Dependencia económica de los padres	Ninguna	12	10.9	5	5.9	0	0.0	17	7.3
	Parcial	39	35.5	26	30.6	13	35.1	78	33.6
	Total	59	53.6	54	63.5	24	64.9	137	59.1
Ingreso mensual	De 0 a 1500	36	32.7	29	34.1	8	21.6	73	31.5
	De 1501 a 3000	39	35.5	23	27.1	15	40.5	77	33.2
	Más de 3001	35	31.8	33	38.8	14	37.8	82	35.3
Trabajas	No	55	50.0	46	54.1	26	70.3	127	54.7
	Si	55	50.0	39	45.9	11	29.7	105	45.3
Tipo de contrato	De planta	12	21,8	19	48,7	2	18,2	33	31,4
	Eventual	8	14,5	4	10,3	2	18,2	1	1,0
	Por horas	10	18,2	3	7,7	3	27,3	14	13,3
	Por proyecto	7	12,7	2	5,1	0	0,0	16	15,2
	Fin de semana	11	20,0	4	10,3	3	27,3	9	8,6
	Trabajo ocasional	9	16,4	6	15,4	1	9,1	18	17,1
	No	46	83,6	25	64,1	8	72,7	79	75,2

¿El trabajo se relaciona a tu carrera?	Si	9	16,4	14	35,9	3	27,3	26	24,8
--	----	---	------	----	------	---	------	----	------

En la tabla 2, al realizar comparaciones se observó sólo una tendencia en la pregunta relacionada a si el trabajo se relaciona con la carrera, $\chi^2 (2, N= 232) =4.715, p<.095$. Los estudiantes que trabajan de la carrera de Nutrición tienen en mayor proporción un trabajo relacionado a su carrera (35.9%) a diferencia de Farmacia (27.3%) y Psicología (16.4%), sin embargo, en general se observa que los alumnos de las tres carreras en general no tienen un trabajo relacionado a su carrera (24.8%).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las escalas de Perfeccionismo, compromiso de carrera, pasión por el estudio y triada oscura de la personalidad.

	N	M	DE	As; E=0.16	Curt; E= 0.318	p	Alfa
Expectativas de los padres	5	2.90	0.89	0.166	-0.533	0.012	0.731
Conductas de organización	6	3.56	0.86	-0.307	-0.499	0.001	0.860
Critica a los padres	4	1.95	0.85	1.072	0.889	0.001	0.688
Estándares personales	7	2.94	0.83	0.223	-0.492	0.017	0.790
Preocupación por cometer errores	9	1.99	0.87	1.148	0.786	0.001	0.903
Dudar de su comportamiento	4	2.33	0.93	0.717	-0.031	0.001	0.767
<i>Perfeccionismo Total</i>	35	2.61	0.59	0.311	-0.172	0.092	0.900
Empleabilidad	10	2.63	0.39	0.068	0.553	0.056	0.687
Involucramiento	5	4.01	0.81	-1.042	0.273	0.001	0.886
Compromiso de Carrera	12	3.82	0.78	-0.991	0.419	0.001	0.935
<i>Compromiso de Carrera Total</i>	17	4.01	0.81	-1.033	0.255	0.001	0.943
Armonía	7	3.74	0.83	-0.752	0.451	0.009	0.875
Obsesión	7	2.60	0.83	0.193	-0.515	0.001	0.827
<i>Pasión por los Estudios Total</i>	14	3.17	0.72	-0.323	0.051	0.101	0.885
Maquiavélico	12	2.40	0.76	0.396	-0.189	0.003	0.847
Narcisista	13	2.01	0.62	0.798	0.734	0.001	0.806
Psicótico	11	2.55	0.78	0.314	-0.144	0.017	0.851
<i>Triada Oscura de Personalidad Total</i>	36	2.13	0.56	0.537	-0.175	0.001	0.861

Nota: N número de ítems; M media; DE desviación estándar; As asimetría; Curt Curtosis; p significancia. La medición de las dimensiones vienen en formato de respuesta tipo escala Likert

ejemplo: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En la tabla 3, se reportan los estadísticos descriptivos de las escalas aplicadas, el análisis de normalidad realizado a los puntajes obtenidos nos muestra que en la mayoría de los casos los datos no presentan una distribución normal. Debido a esto se usó estadística no paramétrica en los análisis de comparación de las variables demográficas. También se observa que los valores de confiabilidad reportados para las escalas es adecuado, sólo la escala de empleabilidad mostró un valor cercano al 0.70 recomendado en la literatura (Carretero-Dios & Pérez, 2007).

Tabla 4. Comparación por sexo en los participantes encuestados.

	Femenino		Masculino		z	p
	M	DE	M	DE		
Expectativas de los padres	2.91	0.88	2.86	0.92	-0.436	0.663
Conductas de organización	3.61	0.85	3.42	0.90	-1.436	0.151
Critica a los padres	1.92	0.82	2.05	0.91	-0.959	0.337
Estándares personales	2.87	0.78	3.14	0.94	-1.660	0.097
Preocupación por cometer errores	1.93	0.84	2.15	0.96	-1.412	0.158
Dudar de su comportamiento	2.29	0.92	2.45	0.96	-1.111	0.267
Empleabilidad	2.63	0.38	2.62	0.41	-0.820	0.412
Involucramiento	4.10	0.69	3.76	1.05	-1.553	0.141
Compromiso de Carrera	3.50	0.79	3.03	1.10	-1.472	0.121
Armonía	3.82	0.75	3.49	1.00	-1.992	0.046
Obsesión	2.64	0.83	2.47	0.82	-1.400	0.161
Maquiavélico	2.24	0.72	2.84	0.72	-5.230	0.000
Narcisista	1.89	0.57	2.37	0.64	-5.060	0.000
Psicótico	2.46	0.74	2.84	0.81	-3.190	0.001

Nota: M Media; DE Desviación estándar; Z Mann-Whitney; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En la tabla 4 se muestran los resultados obtenidos con la prueba de Mann Whitney aplicada para determinar la existencia de diferencias entre sexo con cada subescala, se observa diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuatro dimensiones armonía, maquiavelismo, narcisismo y psicoticismo, las mujeres obtienen mayor puntaje en armonía y los hombres muestran mayor puntaje en los rasgos de la triada oscura.

En la tabla 5 se presentan las comparaciones por edad, se observa que en general no existen diferencias por esta variable, la única diferencia se muestra en la dimensión de obsesión ($Z=-1.957$, $p=0.050$) donde los menores a 23 años obtienen un mayor puntaje 2.65 vs 2.36 que los mayores de 23 años.

Tabla 5. Comparación por edad en los participantes encuestados.

	Menor a 23		Mayor a 23		z	p
	n= 187		n= 45			
	M	DE	M	DE		
Expectativas de los padres	2.91	0.846	2.84	1.048	0.560	0.575
Conductas de organización	3.58	0.877	3.49	0.806	-0.735	0.462
Critica de los padres	1.89	0.765	2.22	1.094	-1.538	0.124
Estándares personales	2.89	0.799	3.14	0.930	-1.504	0.133
Preocupación por cometer errores	1.96	0.852	2.08	0.954	-0.518	0.604
Dudar de su comportamiento	2.33	0.935	2.34	0.940	-0.058	0.953
Empleabilidad	2.64	0.374	2.55	0.446	-1.313	0.189
Involucramiento	4.05	0.751	3.82	1.013	-0.844	0.387
Compromiso de Carrera	4.05	0.751	3.82	1.013	-0.864	0.398
Armonía	3.79	0.784	3.51	0.971	-1.733	0.083
Obsesión	2.65	0.809	2.36	0.864	-1.957	0.050
Maquiavélico	2.35	0.755	2.56	0.766	-1.701	0.089
Narcisista	1.97	0.575	2.17	0.782	-1.272	0.203
Psicótico	2.53	0.762	2.65	0.842	-0.792	0.428

Nota: M Media; DE Desviación estándar; Z Mann-Whitney; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En la tabla 6, se observan las diferencias por trabajar/no trabajar, se puede notar que en general no existen diferencias por esta variable, las únicas diferencias se muestran en las

dimensiones crítica a los padres ($Z=-3.335$, $p=0.001$) y preocupación por cometer errores ($Z=-2.862$, $p=0.004$) donde los que trabajan obtienen un mayor puntaje en ambas dimensiones, a diferencia de los que no trabajan.

Tabla 6. Comparación por trabajar/no trabajar en los participantes encuestados

	Trabaja n= 105		No trabaja n= 127		Z	p
	M	DE	M	DE		
Expectativas de los padres	2.92	0.877	2.86	0.898	-0.594	0.553
Conductas de organización	3.54	0.836	3.59	0.877	-0.322	0.748
Crítica de los padres	2.13	0.855	1.82	0.819	-3.335	0.001
Estándares personales	3.04	0.900	2.84	0.759	-1.234	0.217
Preocupación por cometer errores	2.15	0.890	1.86	0.848	-2.862	0.004
Dudar de su comportamiento	2.44	0.982	2.26	0.885	-1.566	0.117
Empleabilidad	2.64	0.381	2.62	0.394	-0.263	0.792
Involucramiento	4.01	0.835	4.01	0.787	-0.580	0.562
Compromiso de Carrera	3.43	0.891	3.35	0.899	-0.522	0.601
Armonía	3.73	0.876	3.74	0.795	-0.203	0.839
Obsesión	2.67	0.832	2.55	0.823	-0.943	0.346
Maquiavélico	2.46	0.779	2.34	0.750	-1.243	0.214
Narcisista	2.07	0.661	1.97	0.595	-1.090	0.276
Psicótico	2.63	0.802	2.49	0.761	-1.194	0.233

Nota: M Media; DE Desviación estándar; Z Mann-Whitney; p significancia. La medición de las dimensiones se realizaron en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos con la prueba de Kruskal-Wallis aplicada para determinar la existencia de diferencias entre carrera con cada subescala, se observa diferencia significativa por carrera en siete dimensiones conductas de organización, crítica de los padres, dudar de su comportamiento, empleabilidad, maquiavelismo, narcisismo y psicoticismo. Los resultados muestran que los estudiantes de Nutrición obtienen mayor puntaje en conductas de organización, los de Farmacia en dudar de su comportamiento, empleabilidad y narcisismo, y los de Psicología en crítica de los padres, maquiavelismo y psicoticismo.

Tabla 7. Comparaciones por carrera entre los participantes encuestados.

	Psicología n=110		Nutrición n= 85		Farmacia n=37		JI- cuadrada	gl	p
	M	DE	M	DE	M	DE			
Expectativas de los padres	2.94	0.94	2.83	0.81	2.94	0.92	1.086	2	0.581
Conductas de organización	3.43	0.84	3.80	0.85	3.41	0.87	10.689	2	0.005
Critica a los padres	2.16	0.90	1.73	0.74	1.86	0.78	13.791	2	0.001
Estándares personales	2.85	0.80	3.10	0.81	2.84	0.93	5.719	2	0.057
Preocupación por cometer errores	1.97	0.89	1.94	0.86	2.13	0.87	1.983	2	0.371
Dudar de su comportamiento	2.30	0.89	2.21	0.92	2.73	1.03	7.876	2	0.019
Empleabilidad	2.57	0.41	2.63	0.34	2.79	0.38	8.416	2	0.015
Involucramiento	3.88	0.86	4.15	0.70	4.08	0.84	4.684	2	0.096
Compromiso de Carrera	3.21	0.90	3.58	0.89	3.43	0.85	4.540	2	0.103
Armonía	3.61	0.85	3.92	0.77	3.70	0.84	5.538	2	0.063
Obsesión	2.50	0.83	2.66	0.81	2.73	0.86	3.683	2	0.159
Maquiavélico	2.59	0.79	2.13	0.64	2.42	0.77	16.306	2	0.000
Narcisista	2.10	0.61	1.84	0.55	2.12	0.74	10.838	2	0.004
Psicótico	2.71	0.79	2.44	0.69	2.34	0.85	8.417	2	0.015

Nota: M Media; DE Desviación estándar; gl Grados de libertad; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En las comparaciones por promedio en el último semestre se encontraron 5 dimensiones con diferencias significativas Tabla 8, conductas de organización, estándares personales, compromiso de carrera, armonía y obsesión. En todas estas dimensiones se presenta una mayor puntuación en estudiantes con promedios altos de 9.0 a 9.9.

Tabla 8. Comparaciones por promedio en el último semestre entre los participantes encuestados.

	7.0 - 7.9 n=110		8.0 - 8.9 n= 85		9.0 - 9.9 n=37		JI- cuadrada	gl	p
	M	DE	M	DE	M	DE			
Expectativas de los padres	2.82	.96	2.88	.86	3.02	.93	1.174	2	0.556
Conductas de organización	3.26	.91	3.54	.85	3.81	.82	9.470	2	0.009
Critica a los padres	2.15	1.03	1.90	.75	1.98	.97	1.151	2	0.563
Estándares personales	2.67	.83	2.89	.78	3.27	.89	10.515	2	0.005
Preocupación por cometer errores	1.95	.89	1.92	.79	2.20	1.06	1.654	2	0.437
Dudar de su comportamiento	2.30	1.02	2.32	.89	2.41	1.02	0.349	2	0.840
Empleabilidad	2.68	.43	2.64	.39	2.56	.36	2.588	2	0.274
Involucramiento	3.65	.91	4.04	.80	4.17	.72	7.502	2	0.023
Compromiso de Carrera	3.15	.89	3.38	.94	3.54	.79	7.245	2	0.027
Armonía	3.41	.79	3.71	.86	4.04	.64	13.013	2	0.001
Obsesión	2.24	.72	2.62	.79	2.76	.94	8.178	2	0.017
Maquiavélico	2.30	.72	2.41	.71	2.43	.93	0.563	2	0.755
Narcisista	2.10	.61	2.01	.64	1.93	.59	1.934	2	0.380
Psicótico	2.33	.73	2.53	.74	2.77	.87	5.211	2	0.074

Nota: M Media; DE Desviación estándar; gl Grados de libertad; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En lo referente al promedio general, en la tabla 9 tenemos 4 dimensiones con diferencias significativas, conductas de organización, estándares personales, armonía y obsesión. De igual forma que en el promedio de último semestre se presentan las diferencias con los estudiantes que tienen un promedio de 9.0 a 9.9.

Tabla 9. Comparaciones por promedio general entre los participantes encuestados.

	7.0 - 7.9 n=110		8.0 - 8.9 n= 85		9.0 - 9.9 n=37		JI- cuadrada	gl	p
	M	DE	M	DE	M	DE			
Expectativas de los padres	2.85	.92	2.87	.86	3.05	.97	1.300	2	0.522
Conductas de organización	3.21	.92	3.57	.85	3.74	.84	6.860	2	0.032
Crítica a los padres	2.04	1.00	1.94	.78	1.98	1.00	0.205	2	0.903
Estándares personales	2.66	.78	2.88	.79	3.34	.89	11.092	2	0.004
Preocupación por cometer errores	1.87	.88	1.95	.84	2.21	.99	3.310	2	0.191
Dudar de su comportamiento	2.06	.87	2.35	.94	2.42	.93	3.140	2	0.208
Empleabilidad	2.68	.47	2.64	.38	2.53	.37	3.375	2	0.185
Involucramiento	3.70	.93	4.02	.80	4.14	.76	4.494	2	0.106
Compromiso de Carrera	3.70	0.93	4.02	0.80	4.13	0.76	4.264	2	0.119
Armonía	3.37	.87	3.73	.84	4.00	.67	9.046	2	0.011
Obsesión	2.13	.74	2.63	.78	2.73	.98	9.916	2	0.007
Maquiavélico	2.32	.75	2.37	.70	2.54	.96	0.473	2	0.789
Narcisista	2.12	.65	1.99	.63	2.00	.60	0.915	2	0.633
Psicótico	2.31	.66	2.53	.74	2.79	.92	4.458	2	0.108

Nota: M Media; DE Desviación estándar; gl Grados de libertad; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En el grado en que dependen económicamente de los padres (tabla 10), no se observan diferencias significativas. Existe sólo una tendencia a la significancia en empleabilidad, $\chi^2 (2, N=232) = 5.853, p < .054$, los estudiantes que dependen económicamente de manera parcial de sus padres obtienen una puntuación promedio de 2.65, los de dependencia total 2.64 y los que no dependen 2.42.

Tabla 10. Comparaciones por grado de dependencia económica entre los participantes encuestados.

	Ninguna n=110		Parcial n= 85		Total n=37		JI- cuadrada	gl	p
	M	DE	M	DE	M	DE			
Expectativas de los padres	3.22	1.029	2.80	0.922	2.91	0.843	2.659	2	0.265
Conductas de organización	3.92	0.695	3.50	0.845	3.55	0.886	3.238	2	0.198
Critica a los padres	2.24	1.059	1.92	0.790	1.94	0.848	1.336	2	0.513
Estándares personales	3.24	0.870	2.93	0.909	2.91	0.775	1.689	2	0.430
Preocupación por cometer errores	2.07	0.897	2.02	0.844	1.96	0.890	0.624	2	0.732
Dudar de su comportamiento	1.96	0.806	2.35	0.907	2.37	0.959	2.976	2	0.226
Empleabilidad	2.42	0.368	2.65	0.437	2.64	0.357	5.853	2	0.054
Involucramiento	4.33	0.638	4.00	0.869	3.97	0.792	4.016	2	0.134
Compromiso de Carrera	4.33	0.638	4.00	0.869	3.97	0.793	4.094	2	0.129
Armonía	3.81	0.764	3.71	0.950	3.75	0.765	0.086	2	0.958
Obsesión	2.54	1.073	2.54	0.852	2.64	0.782	1.411	2	0.494
Maquiavélico	2.29	0.626	2.55	0.817	2.32	0.732	3.411	2	0.182
Narcisista	1.94	0.679	2.13	0.691	1.95	0.568	3.546	2	0.170
Psicótico	2.57	0.822	2.68	0.864	2.48	0.715	2.311	2	0.315

Nota: M Media; DE Desviación estándar; gl Grados de libertad; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Al comparar el ingreso mensual (tabla 11) se observó la existencia de diferencias significativas en la dimensión de expectativas de los padres. Siendo que los estudiantes que perciben más ingresos (Más de 3001 pesos al mes) obtienen mayor puntuación en expectativas por parte de sus padres.

Tabla 11. Comparaciones por ingreso mensual entre los participantes encuestados.

	\$ 0-1500 n=110		\$ 1501-3000 n= 85		Más de \$ 3001 n=37		JI- Cuadrada	gl	p
	M	DE	M	DE	M	DE			
Expectativas de los padres	2.71	0.90	2.94	0.77	3.03	0.95	7.096	2	0.029
Conductas de organización	3.58	0.76	3.63	0.85	3.47	0.96	1.216	2	0.544
Critica a los padres	1.90	0.80	1.87	0.76	2.08	0.95	1.669	2	0.434
Estándares personales	2.82	0.74	2.92	0.78	3.07	0.94	3.133	2	0.209
Preocupación por cometer errores	1.94	0.83	1.85	0.80	2.16	0.95	5.054	2	0.080
Dudar de su comportamiento	2.30	0.88	2.34	0.93	2.36	0.99	0.080	2	0.961
Empleabilidad	2.70	0.41	2.56	0.40	2.62	0.35	5.527	2	0.063
Involucramiento	3.98	0.77	4.10	0.81	3.95	0.85	2.069	2	0.355
Compromiso de Carrera	3.98	0.77	4.09	0.82	3.95	0.85	1.883	2	0.390
Armonía	3.77	0.78	3.75	0.81	3.70	0.89	0.237	2	0.888
Obsesión	2.55	0.81	2.74	0.85	2.50	0.81	3.825	2	0.148
Maquiavélico	2.39	0.77	2.35	0.70	2.44	0.81	0.476	2	0.788
Narcisista	1.99	0.64	1.96	0.58	2.07	0.65	1.231	2	0.540
Psicótico	2.58	0.67	2.51	0.81	2.58	0.84	0.476	2	0.788

Nota: M Media; DE Desviación estándar; gl Grados de libertad; p significancia. La medición de las dimensiones se realizó en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

Se realizó correlación de Spearman para mostrar la relación entre perfeccionismo, triada oscura de la personalidad, empleabilidad, compromiso de carrera y pasión por los estudios. Los resultados se muestran en la tabla 12.

Tabla 12. *Correlación de Spearman entre Perfeccionismo con empleabilidad, compromiso de carrera, pasión por los estudios y triada oscura de la personalidad.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Expectativas de los padres															
2 Conductas Organización	,153*														
3 Critica a los padres	,378**	-,061													
4 Estándares personales	,433**	,398**	,153*												
5 Preocupación por cometer errores	,395**	,154*	,494**	,523**											
6 Dudar de su comportamiento	,243**	,078	,458**	,291**	,641**										
7 Perfeccionismo PT	,636**	,464**	,520**	,761**	,827**	,625**									
8 Maquiavelismo	,144*	-,167*	,186**	,166*	,270**	,273**	,211**								
9 Narcisismo	,000	-,120	,185**	,089	,150*	,130*	,090	,653**							
10 Psicótico	,101	,021	,100	,295**	,254**	,114	,232**	,617**	,489**						
11 Empleabilidad	-0,025	-,055	,218**	,017	,266**	,359**	,175**	,100	,148*	,025					
12 Involucramiento	,082	,273**	-,128	,185**	-,112	-,116	,072	-,105	-,193**	,030	-,123				
13 Compromiso de Carrera	,083	,269**	-,131*	,183**	-,117	-,121	,067	-,110	-,198**	,027	-,126	,999**			
14 Armonía	,058	,354**	-,127	,280**	,028	-,034	,165*	-,187**	-,257**	,015	-,120	,682**	,681**		
15 Obsesión	,163*	,284**	,086	,287**	,206**	,134*	,296**	-,086	-,127	,042	,109	,417**	,413**	,497**	

Nota: $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Lo primero que resalta es que los dominios de una misma escala (perfeccionismo, triada oscura, compromiso de carrera y pasión por los estudios) muestran las relaciones más altas y positivas.

Por otra parte, las relaciones entre los dominios de perfeccionismo y compromiso de carrera, empleabilidad y pasión por los estudios, se observan relaciones positivas y bajas entre *expectativas de los padres*, con obsesión. Por su parte *conductas de organización* muestra relaciones positivas y bajas con involucramiento, compromiso de carrera, armonía y obsesión. En lo referente a *crítica a los padres*, se muestran relaciones positivas y bajas con empleabilidad. Los *estándares personales* muestran relación positiva y baja con compromiso de carrera, armonía y obsesión. La preocupación por cometer errores se relaciona de manera positiva y baja con empleabilidad y obsesión. El dudar de su comportamiento muestra relaciones positivas y bajas con empleabilidad y obsesión. Por último, el perfeccionismo (puntaje total) muestra relaciones positivas y bajas con empleabilidad, compromiso de carrera, armonía y obsesión. Las relaciones entre los dominios de la *triada oscura de la personalidad* y compromiso de carrera, empleabilidad y pasión por los estudios, muestran la existencia de relaciones inversas y bajas entre *maquiavelismo* y armonía. El *narcisismo* muestra relaciones inversas y bajas con involucramiento, compromiso de carrera y armonía; además de una relación positiva y baja con empleabilidad. *La psicopatía* no muestra relaciones significativas con estos dominios.

Por último, entre perfeccionismo y triada oscura de la personalidad, se observan relaciones positivas y bajas entre *expectativas de los padres*, con maquiavelismo. Por su parte *conductas de organización* muestra una relación inversa y baja con maquiavelismo. En lo referente a *crítica a los padres*, se muestran relaciones positivas y bajas con maquiavelismo y narcisismo. Los *estándares personales* muestran relación positiva y baja con obsesión y psicoticismo. La *preocupación por cometer errores* se relaciona de manera positiva y baja con maquiavelismo y psicoticismo. El *dudar de su comportamiento* muestra relaciones positivas y bajas con maquiavelismo y narcisismo. Finalmente, el perfeccionismo (puntaje total) muestra relaciones positivas y bajas con maquiavelismo y narcisismo.

Resultado del diagnóstico

Los resultados del diagnóstico que en el apartado del análisis estadístico se presentan, se contrastan con la teoría establecida al principio del trabajo donde uno de los objetivos es el análisis de la relación entre los rasgos de perfeccionismo, la triada oscura de la personalidad y el compromiso con la carrera. La variable de perfeccionismo se ha estudiado desde la perspectiva multidimensional de Frost y colaboradores (1990) donde se considera que este constructo está compuesto por seis dimensiones: preocupación por los errores, dudas sobre acciones, expectativas parentales, criticismo parental, estándares personales y organización. La hipótesis fundamental planteada presupone que los rasgos perfeccionistas y la triada oscura van de la mano y que el compromiso con la carrera puede lograr una relación positiva en el individuo moderando su “lado tóxico”. Esta hipótesis concuerda con lo encontrado por Stoeber, Davis, & Townley (2013) en relación con la personalidad donde las dimensiones están asociadas a variables como la motivación intrínseca al trabajo, donde la dimensión de perfeccionismo conductas de organización correlaciona fuerte con compromiso de carrera, también lo hace con estándares personales, quiere decir que esos rasgos ayudan a incrementar de manera efectiva el compromiso hacia la profesión y eso es lo que se pretende realizar en la intervención. El hecho de añadir la variable de la triada oscura también comprueba la correlación que tiene con el perfeccionismo, la dimensión por ejemplo de maquiavelismo correlaciona fuerte con crítica a los padres, estándares personales, preocupación por cometer errores, dudar de su comportamiento y perfeccionismo PT. Es así como Souza & Garcia (2012) mencionan que se resalta el comportamiento maquiavélico y este no siempre se considera perjudicial para una organización, ya que puede ser benéfico cuando ocasiona en la persona una competencia saludable, de tal manera, se debe buscar el equilibrio entre interés organizacional y rasgos de personalidad maquiavélicos con aspectos competitivos haciendo referencia a rasgos perfeccionistas en los que se espera mantenga un equilibrio en la organización,

así como también en los estudiantes al momento de su estancia académica. El estudio de Stoeber (2013) sirve de referencia con dicha teoría y viene a refutar lo encontrado en el diagnóstico, siendo que hace énfasis en la cercanía de dichos rasgos perfeccionistas con la triada oscura en su estudio, y donde se espera exista un contrapeso en los rasgos denominados “tóxicos”, siendo que las personas más perfeccionistas se ponen altas metas sobre los demás logrando equilibrarlos y concibiendo una “armonía” ante situaciones adversas con otras personas (Flett & Hewitt, 2006; Slade & Owens, 1998).

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis principal al encontrar una relación positiva entre las tres principales variables que se estudian. Los estudiantes que obtuvieron puntuaciones más altas en las escalas de perfeccionismo, en la triada oscura fue compromiso de carrera, presentaron dicha relación muy cercana entre dimensiones.

Este resultado como el hecho de que la dimensión conductas de organización sea la única que muestra una relación negativa significativa con el maquiavelismo, son resultante con la consideración de que estas dos dimensiones como características dispares en lo que se refiere a la variable perfeccionismo podrían indicar que, efectivamente, existe un perfeccionismo saludable y adaptativo y un perfeccionismo desadaptativo y poco saludable (Ayearst, Flett, & Hewitt, 2012; De Cuyper, Pieters, Claes, & Hermans, 2011; Hewitt & Flett, 2004; Hewitt, Flett, Sherry, & Caelian, 2006; O'Connor, 2007).

La diferencia que existe entre facultades con los datos demográficos obtenidos y en donde existe una diferencia de medias entre facultades, se encuentran los estudiantes de psicología que son más criticados por sus padres, se puede explicar por el tipo de muestra utilizado siendo que los padres tienen altas expectativas de sus hijos eligiendo carreras que ellos consideran más productivas económicamente hablando, es así como en se relaciona con lo dicho por Slaney,

Ashby, & Trippi (1995) donde hablan del perfeccionismo que se liga a distintas variables de gran importancia académica tales como la preferencia de la carrera y el desempeño durante la misma, dentro de esta misma carrera tenemos la dimensión de rasgos maquiavélicos y psicopáticos con una media de 2.59 y 2.71 sucesivamente esto puede ser por la apertura de pensamiento que existe en dicha carrera existiendo una tendencia a la extroversión y su relación con estos dos rasgos. En la facultad de nutrición existe mayor tendencia en las conductas de organización puesto que sus programas deben ser más estructurados y exige una elevada organización con respecto a los programas de alimentación, logros de metas y calendarización, es una parte del perfeccionismo positivo que se respalda con lo que comenta Flett & Hewitt (2006) donde la persona tiene altos niveles de organización, esquemas personales y una motivación positiva hacia el logro de las metas.

En la facultad de Farmacia la tendencia aparece en las dimensiones de dudar de su comportamiento y la empleabilidad, ese tipo de personalidades en dicha carrera es elevado el grado de compromiso con la labor que representan, puesto que no se pueden equivocar al momento de realizar mediciones y cálculos para sus profesiones, en la parte de empleabilidad son los que mejor se pueden adaptar al mundo laboral en una determinada empresa u organización, esta dimensión encuentra más facilidades al momento de la búsqueda de un empleo debido a que existe un número grande de farmacéuticas y lugares a fines donde se pueden colocar a trabajar, como comenta Blau (1989) donde explica que las personas con un alto compromiso hacia su carrera pasan más tiempo en el desarrollo de sus habilidades y casi no tienen intenciones de dejar sus empleos y carreras.

Los hallazgos de esta investigación cuentan con respaldo teórico y observable ya que en otros estudios Grohmann & Battistella (2012) investigaron la influencia de este rasgo de personalidad maquiavélica, de igual forma con un estimado de 320 profesionales encargados del área de la salud y los resultados mostraron que los hombres presentan mayores rasgos de

maquiavelismo y como se presta atención al resultado aquí expuesto. Pero este tipo de rasgos maquiavélicos como lo menciona Briscoe & Finkelstein (2009) que aparecen más en los resultados obtenidos en estudiantes de psicología son fuertemente relacionados con el compromiso de carrera que tienen hacia la misma.

La correlación entre dominios de una misma escala como lo son perfeccionismo, y compromiso de carrera es alto demostrando su confiabilidad e indica que mide los factores de la subescala de manera adecuada.

En general los resultados obtenidos de las escalas nos indican que los estudiantes tienden a ser manipuladores, pero esto tiene sus beneficios y problemas, por ello las relaciones significativas se dan más en maquiavelismo y narcisismo, como se puede analizar estos dos rasgos resultan ser de influencia para aumentar el compromiso organizacional.

Segundo estudio

Programa de intervención

El programa de intervención se realizó con alumnos de la Facultad de Psicología de diferentes semestres debido a que se tuvo mayor facilidad para la aplicación de la misma. La intervención se sustenta en la revisión de la literatura, modelos y técnicas para incrementar el compromiso de carrera y los valores de la misma, con la finalidad de beneficiar a los futuros profesionistas del área de la salud.

Nota: En este estudio se excluye la participación del escenario de farmacia y nutrición por cuestiones administrativas y académicas, no obstante, si se hace referencia en el diagnóstico.

Objetivo de la intervención

Incrementar el compromiso de carrera utilizando el modelo de la acción razonada de cambio de creencias Fishbein & Ajzen (1980) y ajuste de rasgos perfeccionistas y de la triada oscura en estudiantes de la Facultad de Psicología de la UAEM.

Hipótesis

Hi: Una intervención basada en la acción razonada de cambio de creencias y el ajuste de rasgos perfeccionistas y de la triada oscura en estudiantes de la Facultad de Psicología de la UAEM aumentará el compromiso hacia su carrera.

Ho: Una intervención basada en la acción razonada de cambio de creencias y el ajuste de rasgos perfeccionistas y de la triada oscura en estudiantes de la Facultad de Psicología de la UAEM no aumentará el compromiso hacia su carrera.

Definición conceptual de variables

Las variables que aquí se identifican son definición del significado teórico que el autor del estudio les atribuye a dichas variables que utilizará con la finalidad de lograr los objetivos específicos planteados, es así como la definición conceptual es necesaria para ligar el estudio con la teoría. (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2008).

Compromiso de carrera - La fuerza de la motivación para permanecer en un rol de carrera elegido (Hall, 1971).

Perfeccionismo - se caracteriza por el establecimiento de metas muy altas o imposibles casi de cumplir y que en función del logro de estas metas definen su autoestima (Burns, 1980).

“Tríada Oscura” - incluye narcisismo, psicopatía y maquiavelismo (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013).

Narcisismo - se refiere a los sentimientos exagerados de grandiosidad, vanidad, auto-absorción y tener la razón (Morf & Rhodewalt, 2001).

Psicopatía (Paulhus & Williams, 2002) (Rauthmann, 2012), - se reconoce por características que incluyen la impulsividad, búsqueda de emociones, insensibilidad, intrepidez, y la agresión interpersonal (Hare, 1985; Harpur, Hare, & Hakstian, 1989; Lilienfeld y Andrews, 1996; Patrick, Fowles y Krueger, 2009).

Maquiavelismo - refleja una orientación extremadamente egoísta en donde un individuo está dispuesto a utilizar todos los medios necesarios para alcanzar sus objetivos (Zeigler-Hill & Marcus, 2016).

Definición operacional de variables

- ▶ *Compromiso de carrera* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario de compromiso de carrera de Blau (1985).
- ▶ *Perfeccionismo* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario multidimensional de perfeccionismo de Frost [FMPS] (1993), versión en español.
- ▶ *Triada Oscura* – Se midió mediante las respuestas que proporcionen al cuestionario “Dirty Dozen” (DD) de Jonason & Webster (2010) y el “Short Dark Triad” (SD3) de Jones & Paulhus, (2014).

Esta definición operacional es de importancia puesto que para llevar a cabo la investigación los datos deben de ser recogidos en términos de hechos observables (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2008).

Método

Participantes

Estudiantes de diferentes semestres de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM).

Escenario

Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM).

Instrumentos

Para evaluar el compromiso de carrera se aplicaron dos escalas:

- ▶ Escala de Compromiso de Carrera de Blau (1985) consta de 10 reactivos en formato Likert donde el estudiante responde en qué modo se relaciona e involucra

con su carrera. Tiene tres factores: compromiso de carrera, involucramiento y empleabilidad.

- ▶ Escala de Pasión Armoniosa y Pasión Obsesiva” de Vallerand, et al. (2003) adaptada al castellano por Lisbona, Bernabé, Palací, Gómez-Bernabeu & Martín-Aragón (2012) Se describe a la pasión obsesiva como la internalización controlada sobre una actividad siendo parte de la misma identidad, que forma una presión interna para emprender una actividad que a la persona le gusta. Mientras que la pasión armoniosa se refiere a una internalización autónoma que permite a la persona elegir abordar una actividad que le gusta (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

En la evaluación del Perfeccionismo se utilizó:

- ▶ Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Frost [FMPS] (1993), versión en español. Es una escala de seis factores, confiable y validada en una muestra de mujeres (Gelabert, García-Esteve, Martín-Santos, Gutiérrez, & Torres, 2011). El FMPS (Frost et al., 1990) contiene 35 ítems, en escala Likert de 5 puntos (1 a 5) diseñada para medir el perfeccionismo e incluye 6 dimensiones de perfeccionismo: Preocupación por errores, Dudas sobre acciones, Normas personales, Expectativas de los padres, crítica de los padres y organización. El análisis de fiabilidad en la escala de perfeccionismo muestra un resultado de Alfa de Cronbach .906

Para la variable Triada Oscura se consideraron los:

- ▶ Cuestionarios “Dirty Dozen” (DD) de Jonason & Webster (2010) es un instrumento de 12 ítems dividido en tres subescalas para medir los rasgos de la triada oscura: maquiavelismo, psicopatía y narcisismo, se encuentra dividido en 4 ítems por subescala y utiliza la escala tipo Likert.

- ▶ Cuestionario anexo al anterior, con nombre “Short Dark Triad” (SD3) de Jones & Paulhus, (2014) es un instrumento de 27 ítems dividido en tres subescalas para medir los rasgos de la triada oscura, en los cuales contienen 9 ítems cada una para medir dichos constructos, ambas fueron adaptados al español (Nieto, 2015).

Tipo de estudio y diseño experimental

La intervención se planteó de tipo cuasi-experimental pretest-postest de un solo grupo.

Evaluación de la intervención

Para la evaluación de pretest se aplicarán los mismos cuestionarios utilizados en el diagnóstico: compromiso de carrera pasión por los estudios, perfeccionismo y Triada Oscura. En el postest se buscará determinar si hay cambios posteriores al taller en las variables de estudio aplicando los mismos instrumentos.

Procedimiento

Se elaboró un taller con los resultados obtenidos del diagnóstico previo, en donde los resultados indican las áreas de oportunidad para trabajar que son: estándares personales, autoeficacia, habilidades interpersonales, resolución de conflictos, buen trato con los otros (empatía), necesidades de control, autocontrol, empatía y asertividad, manejo de emociones, utilizando la teoría con técnicas cognitivo conductuales y cambio de actitudes. Posteriormente, se pidió autorización a la dirección de la Facultad de Psicología para invitar a participar a estudiantes de los últimos semestres, para llevar a cabo el taller “MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN” en tres sesiones de dos horas cada una y la sesión final de cuatro horas. Para la evaluación se llevó a cabo un pretest-postest con la aplicación de instrumentos (escalas de perfeccionismo, triada oscura, compromiso de carrera) y al finalizar el taller.

Propuesta de intervención

La intervención está basada en el resultado obtenido del diagnóstico de rasgos de personalidad, el perfeccionismo y el compromiso de carrera de estudiantes de tres diferentes carreras de la UAEM. Se trabajó con técnicas cognitivo conductuales y un modelo de cambio de actitudes de Fishbein & Ajzen (1975). Las actitudes obedecen a su vez a la percepción de las consecuencias, es decir, de las creencias que tienen las personas de que ciertas conductas producen determinados resultados y las evaluaciones de esos resultados (Fishbein & Ajzen, 1975).

Se utilizó la teoría de la acción razonada propuesta por Fishbein & Ajzen (1975) donde asume que la mayoría de los comportamientos sociales importantes están bajo el control volitivo del individuo y que siendo el ser humano un ser racional que procesa la información que acomoda en forma metódica, utiliza dicha información estructurada para formar la intención de realizar o no realizar una conducta específica (Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen & Fishbein, 1980). Dicha teoría mantiene que, en términos generales, una persona tendrá la intención de realizar una conducta dada cuando posee una actitud positiva hacia su propio desempeño en la misma y cuando cree que sus referentes sociales significativos piensan que debería llevarla a cabo (Fishbein, 1990).

Para eso se describen las técnicas y modelos que a continuación se presentan, es así como se propone intervenir con el uso de una técnica cognitivo conductual en el área de la salud mental y que trabaja con respuestas físicas, emocionales, cognitivas y conductuales desadaptadas, de carácter aprendido, la técnica cognitivo conductual considera que el individuo tiene responsabilidad en los procesos que le afectan y que puede ejercer control sobre ellos. La técnica cognitivo conductual tiene una orientación educativa, que puede ser más o menos explícita y la mayor parte de los procedimientos cuentan con módulos formativos. También conserva, en esencia, un carácter auto-evaluador a lo largo de todo el proceso de intervención, con una continua referencia a la metodología experimental y hace énfasis en la validación empírica de los

procedimientos. Estas técnicas tienen como principal eje fundamental el conductismo metodológico (Díaz, Ruiz, & Villalobos, 2013).

La propuesta para la intervención con un modelo de cambio de actitudes es determinada por la influencia de tres factores que inciden en dicho cambio que son: cognitivo, conductual y afectivo, en esta triple propuesta, se explica, de alguna forma, la presencia de la actitud, la predicción y su ejecución con el comportamiento deseado o esperado (Ajzen, 2001; Ajzen & Fishbein, 2005).

Las técnicas para el manejo de situaciones persiguen enseñar habilidades para que un individuo pueda afrontar adecuadamente diversas situaciones problemáticas como las caracterizadas por el estrés o el dolor, por ejemplo, durante la intervención se les dio un problema matemático sin una solución sencilla posible y tendrán diez minutos para “resolverlo” al terminar el tiempo previsto, el facilitador verá los resultados, es importante la observación de cada uno de los integrantes y su lenguaje no verbal en este ejercicio “frustrante”, posteriormente se les dan posibles soluciones al problema presentado, como realizar los ejercicios más simples y sencillos desde un inicio, dejando los más complicados al final y enfocándose en la operación de los mismos y no en el tiempo transcurrido (Ruiz, Isabel, & Villalobos, 2012).

Los estudios de Ajzen y Fishbein (2005) confirman como la actitud y la conducta incluye aspectos cognitivos como el razonamiento, la intención y la planificación, aspectos relacionados con los hábitos y condicionamientos, influyendo emotivamente en la previsión del comportamiento.

Temario del Taller “MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN”

Ver Anexo 2.

Poniéndote la camiseta de la profesión (Tema 1)

- Soy psicólogo, mi visión de la profesión al finalizar la carrera
- Mis valores y los valores de mi carrera
- Que cosas me gustan de mi carrera
- Que problemas de mi profesión se solucionar
- Cambio de papeles: de estudiante a profesionista
- Mis objetivos de carrera (*estándares personales*) planeación

Autoeficacia (Tema 2)

- Mi forma de trabajo, cumpliendo con los estándares
- Manejo de oportunidad y tiempo
- Gestionando éxitos y fracasos
- Haciendo ambientes de trabajo creativos

Habilidades interpersonales (Tema 3)

- Tolerancia a la frustración
- Autocontrol
- Empatía y asertividad
- Cooperación y cortesía
- Escucha activa
- Interactuando con otros (viendo sus necesidades)

Análisis de datos

Tras la exclusión de los casos necesarios (aquellos que no concluyeron completamente el taller), se analizó la consistencia interna a partir del Alfa de Cronbach de cada prueba.

Tabla 13. *Características demográficas y escolares de los participantes intervenidos.*

		Intervención	
		n= 66	
		N	%
Sexo	Mujeres	49	74.2
	Hombres	17	25.8
Edad en años	Menores de 23	59	89.2
	Entre 24 y 26	5	7.6
	más de 26	2	3.2
Estado civil	Soltero (a)	63	95.5
	Casado (a)/Unión libre	3	4.5
¿Con quién vives?	Padres y hermanos	44	66.7
	Padres	10	15.2
	Hermanos	1	1.5
	Familiares	5	7.6
	Amigos, Novio(a)	4	6.1
	Sólo	2	3.0

En la tabla 13, los datos demográficos indican una mayor presencia de mujeres (74.2%) con lo que respecta a las edades de los participantes se tiene un 89.2% menores de 23 años, la mayoría son solteros (as) (95.5%) y el 66.7% vive con sus padres y hermanos.

Tabla 14. *Características demográficas promedio, trabajo y dependencia económica.*

		Psicología	
		n= 66	%
Semestre	4	42	63.6
	8	24	36.4
Promedio último semestre	6.0 a 7.9	6	9.1
	8.0 a 8.9	28	42.4
	9.0 a 10.0	32	48.5
Promedio general	7.0 a 7.9	9	13.6
	8.0 a 8.9	24	36.4
	9.0 a 9.9	33	50.0
Turno	Matutino	51	76.8
	Vespertino	15	23.2
Trabajas	Si	24	36.4
	No	42	63.6
Dependencia económica	Para nada	2	3.0
	Parcialmente	26	39.4
	Totalmente	38	57.6
Transporte UAEM	Auto familiar	7	10.6
	Auto propio	4	6.1
	Taxi	0	0.0
	Ruta	40	60.6
	Otro	14	21.2
Plan al finalizar estudios	Trabajar en una empresa privada	14	21.2
	Trabajar en el gobierno	15	22.7
	Trabajar por su cuenta	2	3.0
	En otro lugar	2	3.0
	Hacer un posgrado	22	33.3
	Realizar otros estudios	7	10.6
	Viajar	4	6.1

En la tabla 14, al realizar comparaciones se observó que los estudiantes que trabajan en la facultad de psicología corresponde a un 36.4%, en contraste con los que dependen totalmente de

sus padres o tutores en un 57.6%. La mayoría de los estudiantes (60.6%) se traslada a la UAEM en el transporte público (ruta), mientras que el 16.7% lo hace en auto propio o familiar.

Al finalizar sus estudios los estudiantes que tienen planeado trabajar en el sector público o privado son el 43.9%, los que prefieren trabajar por su cuenta son el 3.0% y los estudiantes que quieren realizar un posgrado son el 33.3%. Un dato interesante es que este último porcentaje de los estudiantes de Psicología desea continuar preparándose con sus estudios al finalizar su carrera y esto se puede comprobar con el resultado previo del diagnóstico, en donde ellos son los que presentan índices de compromiso profesional.

Tabla 15. Pruebas de normalidad para las variables estudiadas

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Estándares personales	Pre Test	.092	66	.200*
	Post Test	.119	66	.024
Expectativas padres	Pre Test	.088	66	.200*
	Post Test	.078	66	.200*
Críticas a los padres	Pre Test	.125	66	.012
	Post Test	.127	66	.012
Preocupación cometer errores	Pre Test	.176	66	.000
	Post Test	.116	66	.033
Organización	Pre Test	.108	66	.055
	Post Test	.086	66	.200*
Dudas de comportamiento	Pre Test	.146	66	.001
	Post Test	.130	66	.009
Armoniosa	Pre Test	.136	66	.004
	Post Test	.118	66	.027
Obsesiva	Pre Test	.090	66	.200*
	Post Test	.106	66	.072
Empleabilidad	Pre Test	.144	66	.002
	Post Test	.233	66	.000
Involucramiento	Pre Test	.131	66	.007
	Post Test	.159	66	.000
Compromiso	Pre Test	.158	66	.000
	Post Test	.126	66	.013
Maquiavelismo	Pre Test	.076	66	.200*
	Post Test	.079	66	.200*

Narcisismo	Pre Test	.065	66	.200*
	Post Test	.088	66	.200*
Psicopatía	Pre Test	.116	66	.028
	Post Test	.116	66	.032

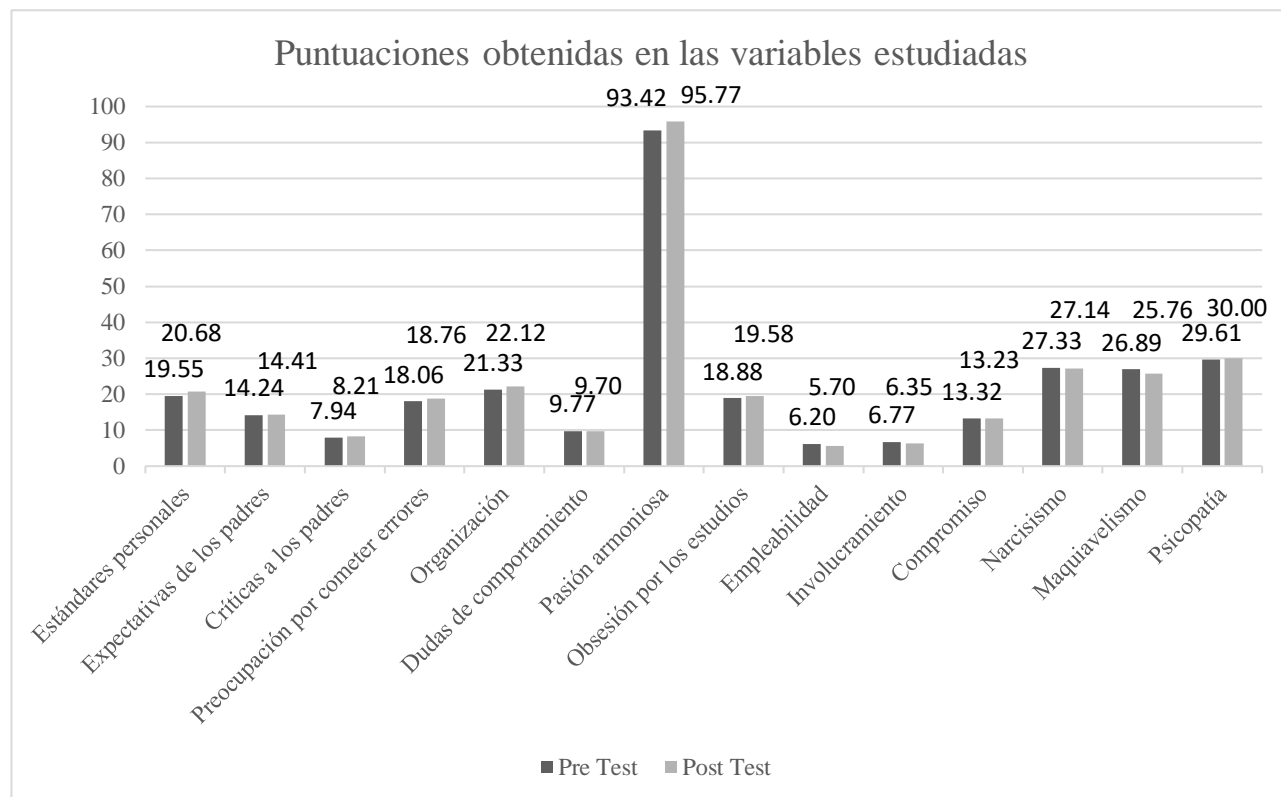
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 15 se puede observar que la mayoría de las variables mostraron diferencias significativas con la prueba de normalidad, por ello se realizó el análisis no paramétrico, para conocer las diferencias debidas al taller implementado.

Se encuentran diferencias significativas entre el pre y post en la dimensión preocupación por cometer errores con una disminución del mismo, así como también dudas de su comportamiento.

Por otra parte, el aumento se observa en la dimensión de empleabilidad e involucramiento.

Figura 1. Gráfico de barras de las puntuaciones promedio obtenidas en las variables de estudio



En la figura 1 se puede observar la diferencia con el antes y el después de la intervención, se muestran las dimensiones y sus tendencias. En donde se observa que hubo un ligero incremento en los puntajes obtenidos en varias de las subescalas aplicadas: Estándares personales, Expectativas de los padres, críticas a los padres, preocupación por cometer errores, organización, pasión por los estudios (armoniosa y obsesiva) y psicopatía. Se observa disminución de la puntuación obtenida en dudas de comportamiento, empleabilidad, involucramiento, compromiso, narcisismo y maquiavelismo.

Tabla 16. *Diferencias obtenidas en la Pre y Post intervención de los 66 participantes.*

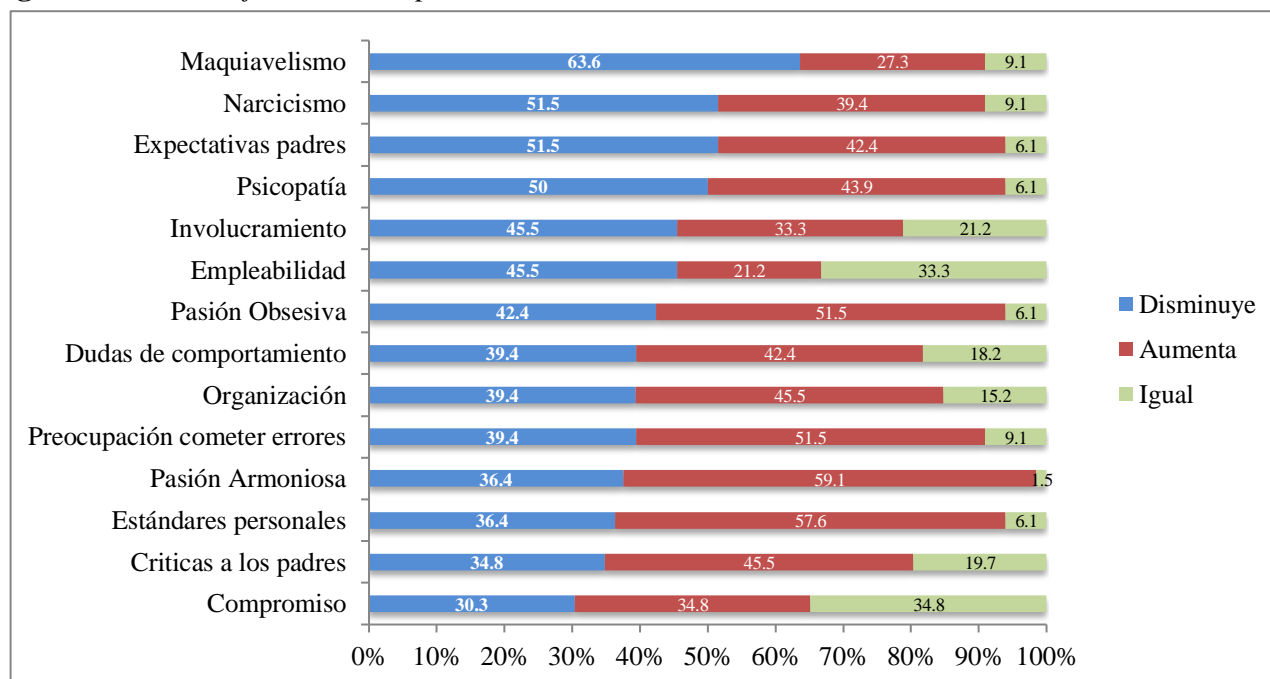
		Wilcoxon		
		Rango Promedio	Suma de Rangos	p
Estándares personales	Pre Test	28.92	694.00	0.047
	Post Test	33.13	1259.00	
Expectativas padres	Pre Test	28.21	959.00	0.902
	Post Test	35.50	994.00	
Críticas a los padres	Pre Test	25.17	579.00	0.221
	Post Test	28.40	852.00	
Preocupación cometer errores	Pre Test	30.06	781.50	0.323
	Post Test	30.84	1048.50	
Organización	Pre Test	24.46	636.00	0.185
	Post Test	32.00	960.00	
Dudas de comportamiento	Pre Test	27.65	719.00	0.838
	Post Test	27.36	766.00	
Armoniosa	Pre Test	31.10	746.50	0.073
	Post Test	32.55	1269.50	
Obsesiva	Pre Test	28.25	791.00	0.192
	Post Test	34.18	1162.00	
Empleabilidad	Pre Test	22.35	670.50	0.037
	Post Test	22.82	319.50	
Involucramiento	Pre Test	28.13	844.00	0.152
	Post Test	24.27	534.00	
Compromiso	Pre Test	24.30	486.00	0.873
	Post Test	20.00	460.00	

Maquiavelismo	Pre Test	28.98	1217.00	0.026
	Post Test	34.06	613.00	
Narcicismo	Pre Test	28.85	981.00	0.626
	Post Test	32.65	849.00	
Psicopatía	Pre Test	29.44	971.50	0.972
	Post Test	33.84	981.50	

Nota: ^a Prueba de Wilcoxon; La medición de las dimensiones se realizaron en escala Likert: 1 = Muy desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Muy de acuerdo.

En la tabla 16 se analizan los resultados del pre y post test, si bien la mayoría de las comparaciones no muestran diferencias significativas, hay tres que sí reportan; estándares personales, empleabilidad y maquiavelismo, lo cual hace referencia a que posterior a la intervención los estudiantes están mejorando su desempeño y se dan cuenta de que para ser empleables son necesarias mayores habilidades y menores conductas aversivas, por ello son conscientes de la falta de las mismas y lo reportan al tener el aprendizaje del constructo.

Figura 2. Porcentaje de cambio posterior a la intervención



En la figura 2, se muestran cada una de las dimensiones analizadas y se observan los cambios posteriores a la intervención donde el total de los participantes son 66, y dentro de cada barra se encuentra el porcentaje total de los participantes en dicha dimensión. Con el color en azul se tiene a los que disminuyen, en rojo los que aumentan y en verde los que se mantienen iguales. Se hace el comparativo con la figura 1, donde se observa que la dimensión estándares personales es la que muestra el mayor incremento posterior a la intervención (57.6%), seguida por conductas de organización (50%) y considerar altas expectativas de los padres (42.4%). Sin embargo, aún se muestran conductas desadaptativas pues existe incremento en las dimensiones preocupación por cometer errores (51.5%), juicios y crítica de los padres (45.5%) y dudas acerca de su comportamiento (42.4%). En lo referente a la pasión por los estudios se observa que un 59% aumenta el sentimiento de estar en armonía con lo que estudian, sin embargo, el 51.5% incrementó la obsesión hacia los estudios.

Por otra parte, la empleabilidad y el compromiso, fueron las dimensiones que mostraron el menor cambio, pues 33.3% y 34.8% obtienen el mismo puntaje que al inicio de la intervención. Siendo esta una situación que nos habla de lo complicado que resulta cambiar percepciones y competencias en los alumnos. Siendo características importantes para los profesionistas que pretenden tener éxito y desarrollo en esta área. Por lo que es importante cambiarlas para que no estén arraigadas en su conducta cotidiana.

Por último, se observa posterior a la intervención, una disminución en la triada oscura; el factor maquiavelismo interno disminuye un 13.6%, mientras que el narcisismo sube un 1.5% y la psicopatía se mantiene sin cambios. Aunque no hay diferencias significativas en dos de ellos, hay una disminución consistente en esta escala, lo cual refuerza la efectividad de la intervención en este tipo de característica de personalidad.

Por otra parte, se observó un aumento en las conductas de organización, en la pasión

armoniosa y obsesiva, esto resulta positivo puesto que al aumentar las dimensiones mencionadas se incrementa el compromiso por los estudios, propiciando que los estudiantes tiendan a comprometerse más hacia con su área de estudio, obteniendo más dominio y conocimientos de la teoría junto con la práctica, de otra manera la apatía por los estudios genera inseguridad, desmotivación y falta de compromiso. En contraparte se muestra una disminución considerable en un rasgo de la triada obscura siendo el maquiavelismo el afectado con un 63.6%, y el narcisismo y psicopatía se mantienen sin cambios en un 51.5% y 50%. Por tanto, se observan algunos cambios o avances en otras dimensiones relacionadas con las variables aquí mencionadas y que se abordan en el presente estudio.

Como lo afirma Galicia (2007) “una vez logrado cierto avance, es necesario volver la mirada al inicio del proceso y replantear las metas. En otras ocasiones, no se logrará ninguna mejoría” (p.71).

De tal forma se registran los resultados de la intervención en los cuales se presentan diferencias significativas, sin embargo, existe una variación de medias en cuanto a los datos obtenidos, mismos que se interpretan argumentando las tendencias que aumentan disminuyen o se mantienen.

Resultados programa de intervención

Para llevar a cabo la intervención, se realizó la construcción del taller “**MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN**” con los resultados obtenidos del diagnóstico, con temas, técnicas, dinámicas y material necesario que se incluyó en la carta descriptiva. La intervención se realizó con estudiantes de la facultad de psicología (UAEM), se tenía planeado en un inicio también realizarlo en las facultades de farmacia y nutrición, sin embargo, a pesar de que se contó con las facilidades administrativas el número de participantes era limitado, por lo que se decidió llevarlo a cabo

únicamente en la facultad de psicología con una muestra mayor, para esto se tuvo el apoyo de profesores quienes compartieron parte de sus horarios de clase.

La intervención se realizó con tres grupos diferentes de la facultad de psicología (UAEM), los horarios se distribuyeron en los días 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 21 de septiembre de 2019 cumpliendo un total de 10 horas con cada grupo, para obtener el permiso pertinente fue requerido un oficio, se llevó a la secretaría de extensión de dicha facultad para revisión del programa de intervención, obteniendo así su autorización para la investigación, se acordó otorgar la devolución de resultados una vez finalizado el estudio. Se obtuvieron los permisos necesarios para el uso de instalaciones (aulas), equipo de cómputo y cañón, al concluir el taller se le entregó a cada participante una constancia por parte de la Facultad de Psicología especificando las 10 horas de su participación. El procedimiento a seguir en la intervención del taller se inició con la aplicación de instrumentos (pre test) y se procedió a la interacción con los estudiantes mediante las técnicas y dinámicas descritas en la carta descriptiva (anexo 2), la mayoría de los estudiantes al momento de comenzar el taller desconocían los temas, el modelo utilizado en la intervención fue la Teoría de acción razonada de Fishbein & Ajzen (1975), se contó con material audiovisual y expositivo para cada una de las sesiones, sustentando los temas y actividades con la teoría de psicología organizacional. Al inicio de cada tema se les preguntó a los participantes la información que tenían al respecto, posteriormente se llevaron a cabo las dinámicas relacionadas con cada tópico, después se les decía la finalidad de la misma y por último se mostraron las diapositivas del tema con algunos datos de artículos, incluyendo datos estadísticos e información teórica. Es así como los estudiantes reflexionaron acerca de los valores, conocimientos y competencias que cada uno tenía, para posteriormente ponerlos a prueba, contrastando su reflexión personal con el resto de participantes, para ello se realizó un análisis grupal y por último se les explicó la importancia de la relación dinámica-tema. En un inicio no existió un cambio de valores con ellos, sino que fue un proceso de ir agregando y reforzando su propio conocimiento. Cuando finalizó el taller se llevó a

cabo una retroalimentación y evaluación, se comentaron los aspectos positivos y negativos tanto de la construcción como de las temáticas estudiadas, además se evaluó al facilitador y para cerrar se aplicó el post test.

Discusión

Una vez obtenidos todos los resultados se interpretaron y resolvieron las hipótesis planteadas inicialmente, junto con cada uno de los objetivos. El objetivo principal fue incrementar el compromiso de carrera, utilizando el modelo de la acción razonada con el cambio de creencias de Fishbein & Ajzen (1980), además del ajuste de rasgos perfeccionistas con los de la triada obscura en estudiantes de la Facultad de Psicología de la UAEM. Para comenzar es importante mencionar que se plantean los ajustes psicológicos desde la teoría de los rasgos perfeccionistas, así como los de la tríada obscura, los cuales son dimensionales, estos varían de acuerdo con las características socio ambientales en las que se desarrollan las personas donde los actores principales son jóvenes estudiantes próximos a ser profesionistas. Con los resultados obtenidos del estudio se puede dar por aceptada de manera parcial la hipótesis de investigación, donde se esperaba un incremento del compromiso profesional ya que de manera positiva se tuvo un incremento en las dimensiones del compromiso de carrera (pasión por los estudios, obsesión por los estudios, conductas de organización, estándares personales). Sin embargo, el factor compromiso no tuvo movimiento, se mantuvo estable, esto se puede explicar de forma que los estudiantes aún no experimentan con plenitud un cargo profesional. Según Benavides (2009), estipula que la profesión ha sido concebida como “un ejercicio experto y especializado, aplicado a la construcción y al diseño de obras, de prestaciones de servicios que se ha obtenido a lo largo de un proceso de formación”. De forma semejante Berumen (2005), señala que el génesis de las profesiones respeta de alguna manera a la necesidad de contar con conocimientos o saberes más especializados que permitan resolver problemas concretos, siendo de vital importancia contar con

conocimientos más específicos y experimentados para el desempeño satisfactorio del trabajo o labor. Es por tanto que los estudiantes al no contar con el acercamiento profesional total, no se asumen como profesionales todavía, sin embargo, lo que sí asumieron fue el rol del estudiante y como tal ser congruentes consigo mismos, incrementando más la pasión por los estudios en esta etapa todavía de sus vidas.

Con los rasgos perfeccionistas existió un aumento de rasgos adaptativos, estándares personales y conductas de organización, siendo que pertenecen al perfeccionismo en su dimensión “orientado a sí-mismo” y se encuentra relacionado positivamente con factores de resultado deseables, ya que ayudan a obtener una motivación intrínseca hacia el trabajo (Stoeber, Davis, & Townley, 2013).

Mientras que el perfeccionismo “socialmente establecido” es desadaptativo en su naturaleza, se observó que creció en menor medida 139.3% con respecto al adaptativo 145.3% en la suma de sus porcentajes dimensionales (Hewitt, Flett, Sherry, & Caelian, 2006; O'Connor, 2007). Este resultado de los rasgos perfeccionistas es analizado en la presente investigación y tiene un sentido teórico, puesto que Stoeber (2015), realizó un estudio con estudiantes universitarios encontrando de igual forma una asociación con los rasgos maquiavélicos, puesto que los perfeccionistas “prescritos socialmente” tienden a ser aislados, de baja autoestima y también un tanto antisociales.

Con respecto al ajuste psicológico de la triada oscura, según Jonason et al. (2012) se ha propuesto que este tipo de rasgos son de un origen desadaptativo; por otro lado, también se ha planteado que estos rasgos pueden contener aspectos benéficos y positivos de manera individual con un propósito adaptativo y de supervivencia, es así como en el estudio realizado, estos rasgos se encuentran de forma presente y en mayor medida en estudiantes de psicología, no así con estudiantes de las otras áreas de la salud (Farmacia, Nutrición) como resultó en el diagnóstico previo, no obstante enfocados en la intervención el hecho de que estos estudiantes presenten en

mayor medida estos rasgos, responde a lo que algunos investigadores han trabajado acerca del maquiavelismo, ya que describen que estos se pueden dar de dos formas; uno es representado por una disminuida ansiedad y neuroticismo, así como la carencia innata de afecto, por lo que ven las actitudes y conductas maquiavélicas como “algo natural”. Mientras que el segundo se refiere a que el maquiavelismo coexiste con altos niveles de ansiedad, neuroticismo y rechazo a la manipulación, estos últimos son una característica de los estudiantes de psicología que al estar en un entorno donde se estudian dichas dimensiones de la personalidad, tienen conocimientos acerca de la manipulación y por tanto la rechazan, el factor de maquiavelismo se asociaría con la baja responsabilidad (la dimensión más asociada a la impulsividad), es por tal motivo que al incrementar más las conductas más adaptativas perfeccionistas (organización y estándares personales) el maquiavelismo disminuye, sin embargo y por consecuencia esto explica porque están presentes los niveles de estos rasgos en la muestra aquí estudiada (McIlwain, 2003; Sutton & Keogh, 2001). Es así como se infiere que en los resultados obtenidos existe una disminución considerable en la dimensión maquiavélica en relación con el aumento de autocontrol, organización, estándares personales y armonía en los individuos, por ende, al incrementar más estas dimensiones pro-sociales el rasgo aversivo disminuye, así como algunos autores afirman que son características propias del mismo, como el bajo autocontrol, egoísmo y otras manifestaciones antisociales (Furnham, Richards & Paulhus, 2013).

Por último, el compromiso profesional como lo menciona Blau (1989), implica que un alto compromiso de carrera, lo tienen las personas que dan más tiempo en el desarrollo de sus habilidades y no tienen intención de dejar sus empleos y carreras, los resultados analizados en los datos demográficos con un puntaje obtenido de 33.3%, muestran a los estudiantes que tienen la intención de continuar con sus estudios y planean seguir con su formación sobre las demás opciones, esos estudiantes tienen pensado realizar actividades relacionadas con sus estudios al concluir la carrera. Estos resultados en comparación con otros estudios sobre compromiso de

carrera como el de Colarelli & Bishop (1990) realizado con 341 profesionistas, donde existió una correlación negativa con la ambigüedad de roles y el conflicto entre roles, (rol entendido entre la congruencia de un profesionista con su área de estudio) se observaron semejanzas con los estudiantes en la ambigüedad de roles, puesto que muchos de ellos se encuentran en prácticas formativas y tienen conflictos con el escenario elegido, ya que al ingresar en determinado espacio en varias ocasiones no se termina realizando las funciones deseadas o especificadas en el mismo. Esto representa un conflicto porque varios terminan decepcionados con la práctica en un escenario real, resultando en una complicación del rol por la ambigüedad del mismo.

Por otra parte, en el trabajo de Farmer & Chung (1995) realizado con estudiantes, existe la congruencia entre el compromiso profesional y la satisfacción del rol, esto significa que si hay un desempeño del rol asumido desde la relación estudio-trabajo, existirá aumento de compromiso profesional.

Para finalizar la discusión sobre el compromiso profesional se encuentra el estudio que realizaron Becker y Carper (1956) sobre el profesionalismo, donde definen que los individuos se identifican con su profesión de acuerdo a sus valores personales. Teniendo en cuenta cuatro elementos:

- a) Título profesional e ideología asociada de la misma.
- b) Compromiso a las tareas o actividades.
- c) Compromiso de una organización particular o posición institucional.
- d) La significancia del puesto de trabajo en la sociedad.

Los estudiantes de la intervención que trabajan son el 36.4% frente a un 63.6% que no lo hace, se infiere que una mayoría no ha tenido experiencia actualmente en el ámbito laboral, así como también tampoco lo han tenido con un trabajo relacionado con la profesión, haciendo referencia al primer elemento, ninguno de ellos tiene un título profesional con el que pudiesen arraigar más su compromiso. El segundo elemento es el compromiso a las tareas o actividades, mismas que ellos han realizado de manera “semi-profesional” en sus escenarios de prácticas

profesionales, y por tanto carecen de experiencia en el campo de estudio. El tercer elemento es el compromiso organizacional, el que se tiene cuando se ingresa a una institución a laborar y en este caso una relacionada con su profesión. Y, por último, la significancia que tiene su puesto de trabajo con la sociedad, la experiencia y exigencia que requiere de la misma logra un mayor compromiso, puesto que se necesitan conocimientos específicos y especializados para su interacción. Como se puede analizar los estudiantes no cuentan con la totalidad de los elementos aquí mencionados, esto con la deseabilidad de obtener una identificación total con la profesión, no es que no la tengan en absoluto, la tienen parcialmente, sin embargo, son valores que se van adquiriendo con la experiencia vivencial de estos elementos.

Comentarios y conclusiones finales

Según los resultados encontrados los estudiantes de psicología mantienen un compromiso profesional parcial, esto es porque se mantiene estable (no aumenta, ni disminuye), con el análisis realizado ulteriormente en el presente estudio se pudo determinar el nivel de los promedios de compromiso que tienen los mismos 13.32 y posterior 13.23. Sin embargo, se realizó un descubrimiento importante con respecto a esta variable una vez concluido el estudio y es el hecho de que los estudiantes todavía no se asumen como profesionales, por la falta de experiencia en el campo laboral y la carencia de experiencias teóricas y prácticas, puesto que varios tienen desconfianza al momento de aceptar un cargo profesional, porque sienten que requieren de más conocimientos específicos y especializados para llevar a cabo bien su labor como un profesionista. El puntaje de los estudiantes que sí trabajan corresponde al 34.8%, donde solamente el 3% tiene relación con la carrera, es por tal motivo que este descubrimiento es de vital importancia, porque nos deja en claro que un compromiso profesional no se adquiere antes de ejercer el mismo, sino que se va adquiriendo con la praxis; sin embargo, sí existieron cambios positivos con la intervención y estos fueron incrementar más los niveles de pasión y obsesión por los estudios, al

tener en cuenta la falta de preparación ante una salida próxima de la universidad y la entrada al mundo laboral, ellos intentan prepararse más en su campo de estudio, esto se ve reflejado aquí y es congruente con los resultados obtenidos. Así como lo explican Pimentel, Flores, Días, Gassen, Schaurich & Tomazzoni (2015), cuando una persona se siente motivada en su trabajo tiene la sensación de haber elegido la profesión correcta, generando sentimientos emocionales que otorgan una fuerte identificación. Sabiendo esto, se puede inferir que el compromiso profesional se adquiere al ir desempeñando y ejerciendo la profesión, porque existirán personas que estudian, pero no se sienten comprometidas totalmente, donde su finalidad es concluir sus estudios para obtener un “título”, pero un título para buscar y encontrar un trabajo, aunque no se relacione con lo estudiado en la carrera, a estas personas los mueven otros intereses, que no son intrínsecos son más de carácter externo. Por tal motivo se dificulta incrementar un elemento que viene muy arraigado con los valores de la persona en poco tiempo, se recomendaría que fuese un valor agregado y que se fomente plenamente y constantemente a lo largo de toda la carrera, porque este elemento está incluido en la misión y visión de la licenciatura en la Facultad de Psicología de la UAEM. En un ejercicio se les preguntó a los estudiantes, si tenían conocimiento del contenido en la misión y visión de su Facultad y solamente una persona pudo responder sin acertar completamente, es evidente la falta de conocimiento de las mismas. De ahí que se refuercen estos valores agregados de compromiso profesional a su formación académica, para que al momento de egresar les sea más fácil la inserción profesional. Esta información respalda, en cierto modo, los resultados de este estudio, ya que, aunque no son en su totalidad estadísticamente significativos, si puede observarse una diferencia de medias entre factores que favorecen el compromiso entre un pre test y un post test después de la intervención.

Se identificaron factores que pueden incidir de forma favorable para lograr una mejor inserción en el mercado de trabajo, puesto que las personas más comprometidas con sus estudios tendrán mayores conocimientos y se sentirán seguras de sí mismas para aceptar los puestos

solicitados, además al regular los rasgos por conductas de organización y estándares personales, el individuo equilibra su interactuar con los compañeros de trabajo, moderando sus conductas aversivas, debido a que existe una influencia con el aumento de los rasgos adaptativos perfeccionistas y la disminución de un rasgo de la triada obscura (maquiavelismo).

Después de la intervención, como dato interesante se encontró de manera similar en otras investigaciones que los hombres tienden a ser más maquiavélicos, puesto que se identificaron con una media de (28.65) y las mujeres con (25.52), en la investigación de Uribe, Contreras, Sánchez, & García (2008) llevada a cabo con trabajadores mexicanos acerca del maquiavelismo, se halló también una diferencia entre sexos, resultando que los hombres tienden a utilizar en mayor grado el maquiavelismo.

Los resultados demostraron que el modelo utilizado en la intervención acerca de la Teoría de la Acción Razonada (TAR) propuesta por Fishbein & Ajzen (1975), es efectiva para modificar una actitud, en el caso de esta investigación se obtuvo una disminución del rasgo maquiavelismo y un aumento por la pasión por los estudios, de acuerdo al TAR, las actitudes son uno de los principales factores de la intención conductual y se refiere a, cómo la persona se siente sobre una conducta determinada, es así que los estudiantes posterior a la intervención disminuyeron un rasgo aversivo en la moderación de dicha conducta (maquiavelismo), al considerarlo negativo con sus intenciones, por el contrario se obtuvo aumento en la pasión por el estudio, según el modelo las actitudes hacia una conducta pueden ser positivas, negativas o neutrales (Fishbein & Ajzen, 1975).

En el presente trabajo existieron cambios, tal vez no fueron los esperados, pero se logró cambiar una actitud de manera positiva, misma que les será de utilidad en la vida profesional. Considerando la teoría del modelo donde se estipula que una correlación es directa entre las actitudes y las consecuencias, cuando se interviene directamente con el mismo.

Es importante y necesario dejar en claro a los participantes, el significado y función de “los valores y creencias”, los cuales fueron inculcados desde la infancia mediante la familia, sin embargo como no es posible sustituirlos (valores), simplemente se agregan nuevos, esto se realiza presentando argumentos, con sustento teórico y práctico acerca de la actitud a modificar de forma cognitiva, ejemplo: se plantea una situación hipotética, donde ellos deben dar una solución al conflicto planteado con los conocimientos que cuentan hasta el momento; es decir, sin influencia de teoría, posteriormente se hace una dinámica que esté relacionada al caso, después se hace el análisis de lo sucedido con sus respuestas aplicadas, se les comenta la teoría y la finalidad de la dinámica con las posibles soluciones al caso hipotético, finalmente se contrasta la eficacia entre un conocimiento a priori y otro a posteriori. Para esto en el desarrollo de la intervención fue importante mostrar el significado de un conocimiento epistemológico (con causa) y hacer la diferencia entre ellos, es decir; la diferencia entre los valores y creencias de los estudiantes con el conocimiento epistemológico adquirido, esto con la importancia de probar o no su eficacia, ya que aquí depende si ocurre un cambio de su control volitivo, también se les inculcó e hizo énfasis el concepto de alma mater, que significa literalmente “madre nutricia” siendo esta la que alimenta y nutre, el cual se utiliza para referirse metafóricamente al conocimiento adquirido en una universidad (RAE, 2014).

Para finalizar el estudio existen datos que presentan condiciones similares en las muestras de algunos estudios previos, por lo que es interesante se utilicen los objetivos planteados aquí para futuras investigaciones, utilizando una muestra más amplia que permita justificar con precisión las conclusiones que se muestran en este trabajo, esto con la intención siempre de mejorar y tener un dato estadístico de la población estudiantil más exacto.

Una aclaración interesante es que los resultados obtenidos no podrán ser generalizados puesto que la muestra utilizada no cumplía con los criterios de aleatorización requeridos. Esto último debido a que se usó una muestra por conveniencia. Sin embargo, si puede servir de ejemplo

para futuras investigaciones, siendo que en México existen pocos estudios acerca del compromiso de carrera en estudiantes universitarios. Por último, se pretende dar seguimiento a los estudiantes que se les aplicó la intervención pasados seis meses, aplicando las pruebas en una plataforma virtual vía correo electrónico, con la finalidad de obtener resultados a futuro.

Limitaciones del proyecto

Para la intervención se tenía planeado abarcar una comunidad de estudiantes de distintas áreas de la salud (Farmacia y Nutrición), puesto que enriquecería más el estudio con la finalidad de realizar comparativos demográficos y de carácter psicológico al momento de tener los resultados y el análisis, sin embargo, debido a dificultades de aspectos administrativos y académicos se optó por la decisión de dejarlos fuera. Realizando así la intervención exclusivamente en estudiantes de psicología, la limitación que hubo en la Facultad de Psicología tiene que ver con aspectos de reducción de tiempos, puesto que se realizó entre clases y se tenía planeado contar con más horas para lograr un cambio mayor, algunos de ellos tenían que retirarse un poco antes de concluir el taller por motivos de trabajo, esto resulta de interés puesto que en el presente estudio se hace referencia a aquellos que estudian y trabajan al mismo tiempo, dejando ver las limitaciones con la división de responsabilidades y lo que esto implica con su formación profesional, sin embargo las 10 hrs. que duró cada taller fueron aprovechadas con los estudiantes que asistieron a todas las sesiones. La motivación que se generó en las primeras sesiones fue esencial para cautivar el interés, la atención y disposición de los mismos.

Recomendaciones finales

En un proyecto con intenciones de realizar cambios de actitud y un ajuste psicológico significativo, siempre se desea que exista una mejora constante, por tanto se recomienda a futuro si

se intentan replicar estos cambios de una manera óptima, conseguir mayores tiempos de intervención, ya que esto lograría un incremento de posibilidades para obtener resultados deseados y favorables, el compromiso de carrera es un aspecto importante a tener en consideración dentro de una institución universitaria, debido a que al concluir con sus estudios los nuevos profesionales serán los responsables de asumir retos laborales y organizacionales en estos contextos, siendo que de mucho depende qué tantos conocimientos (teóricos y prácticos) fueron adquiridos de forma significativa, mismos que son utilizados y replicables en un campo organizacional, la práctica de la profesión es responsabilidad también de las universidades puesto que deben velar por el futuro de sus estudiantes, es por tanto la importancia de este trabajo que de manera responsable se intervino para crear ajustes y cambios de actitud, con los factores que son de utilidad, de bienestar psicológico, de relevancia para el éxito profesional y social.

Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados para este proyecto de intervención se sustentan con el Código Ético del Psicólogo, de la Sociedad Mexicana de Psicología, 2010.

- Art 8. El psicólogo es responsable de la conducción ética de la investigación que realiza o la de otras personas bajo su supervisión o control.
- Art. 48. El psicólogo diseña, conduce e informa sobre la investigación, de acuerdo con las normas reconocidas de competencia científica e investigación ética.
- Art. 49. El psicólogo que conduce una investigación lo hace de manera competente y con el respeto debido a la dignidad y bienestar de los participantes, sean estos humanos o animales.

Referencias

- Abundis, F. (2013). *El papel de las profesiones dentro de la dinamica de la vida social.* .
Monterrey Nuevo León: 1º Congreso Internacional de Investigación Educativa,
Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Adler, A. (1956). *The Individual Psychology of Alfred Adler.* New York: H. L. Ansbacher & R. R. Ansbacher (Eds.). .
- Aguirre, M. V. (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. *Acta Médica Peruana*, vol. 28, núm. 4, 2011, pp. 237-241.
- Ajzen, I. (2001). «Nature and Operation of Attitudes». *Annual Review of Psychology*,, 58, 27-52.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior.* . N. J. Englewood: Cliffs. Prentice Hall.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). «*The Influence of Attitudes on Behavior*». *The Handbook of Attitudes.* Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Alcántara, G. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens*, 9, 93-107.
- Alfaro, D. R. (2013). Rol del profesional de psicología en atención primaria de la salud. *Rev. electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. de Costa Rica.*, 8(1): 61-80, .
- Allen, & Meyer. (1996). Affective, continuance and Normative commitment of the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49,252-276.
- Allport, G. (1937). *Personality: A psychological interpretation.* Prentice Hall.
- Allport, G. (1970b). *Psicología de la personalidad.* Buenos Aires: Paídos.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality.* New York : Rinehart and Winston.
- Ambriz, R. S. (2002). Acerca del método psicoanalítico de investigación. *Revista Universidades [en línea]. ISSN 0041-8935*, Consultado el 26 de abril de 2016.
- American Psychiatric Association. . (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4.a Ed.).* Washington, DC: Autor.
- Arana, F. G., Galarregui, M. S., Miracco, M. C., Partarrieu, A. I., Rosa, L. D., Lago, A. E., y otros. (2014). Perfeccionismo y desempeño académico en estudiantes universitarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Acta Colombiana de Psicología*, 17(1), 71-77.
- Arana, F. G., Scappatura, M. L., Lago, A. E., & Keegan, E. G. (2007). Perfeccionismo adaptativo y desadaptativo y malestar psicológico en estudiantes universitarios argentinos: un estudio

- exploratorio utilizando el APS-R. *Memorias de las XIV Jornadas de Investigación en Psicología*, 14, Tomo I, 24-25.
- Arana, F. G., Scappatura, M. L., Miracco, M. C., Elizathe, L. S., Rutzstein, G., & Keegan, E. G. (2009a). Un estudio sobre perfeccionismo en estudiantes universitarios argentinos: resultados preliminares en estudiantes de Psicología. *Anuario de Investigaciones (Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires)*, 14, 17-24.
- Arana, F. G., Scappatura, M. L., Miracco, M. C., Elizathe, L. S., Rutzstein, G., & Keegan, E. G. (2009b). Perfeccionismo positivo/negativo y calidad de vida percibida en estudiantes de psicología, medicina e ingeniería de la ciudad de Buenos Aires. *Anuario de Investigaciones (Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires)*, 18, 17-24.
- Arana, F., Keegan, E., & Rutzstein, G. (2009). Adaptación de una medida multidimensional de perfeccionismo: la Almost Perfect Scale-Revised (APS-R). Un estudio preliminar sobre sus propiedades psicométricas en una muestra de estudiantes universitarios argentinos. . *Evaluar*, 9, 35-53.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288–305.
- Association, American Psychological (APA). (2017). *Society for Humanistic Psychology*. Washington D.C.
- Ayearst, L. E., Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2012). Where is multidimensional perfectionism in DSM–5? A question posed to the DSM–5 personality and personality disorders work group. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 3, 458–469.
- Baker, A. C. (2004). Career commitment among Kenyan public servants. *Journal of Management*, Vol.12:2, pp. 40-58.
- Ballout, H. I. (2009). "Career commitment and career success: moderating role of self efficacy". *Career Development International*, Vol. 14 No. 7, pp. 655-670.
- Bandler, R., & Grinder, J. (1975). *La estructura de la Magia I*. Santiago de Chile: Cuatro Vientos.
- Baptista-Lucio, P., Fernández-Collado, C., & Hernández-Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México DF: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Bastos, A. (1994). *Comprometimento no trabalho : a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o*. Brasilia: Instituto de Psicologia/ UFB.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theorecal Analysis, with Special refence to Education* . New York: Columbia Univ. Press.

- Becker, H., & Carper, J. (1956). *The elements of identification with an occupation in H. Becker* (ed.). New Brunswick N.J.: Transaction Books.
- Benavides, B. (2009). *Contexto social de la profesión*. México, D.F.: Patria.
- Bento, C., Pereira, A. T., Roque, C., Saraiva, J. M., & Santos, A. J. (2017). Longitudinal effects of an intervention on perfectionism in adolescents . *Psicothema*, Vol. 29, No. 3, 317-322
DOI: 10.7334/psicothema2016.223.
- Berumen, N. (2005). *Ética del ejercicio profesional*. México, D.F.: Patria.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2013). Consumo de alcohol, autoeficacia para la empleabilidad, compromiso de carrera y sensibilidad emocional en estudiantes universitarios de Morelos. *Salud Pública de México*, 1-2.
- Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American Psychologist*, 50, 1003-1020.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover . *Journal of Vocational Behavior* , 35 (1) 88-103.
- Blau, G. (2003). Testing for a four- dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,, p. 469-488. .
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover . *Journal of management* 15.
- Bogdanović, Vetráková, & Filip. (2018). *Dark triad characteristics between economics & business students in Croatia & Slovakia: What can be expected from the future employees?* . Croacia & Slovakia: The International Journal Entrepreneurship and Sustainability. Volume 5 Number 4.
- Booth, T., & Irwing, P. (2011). Sex differences in the 16PF5, test of measurement invariance and mean differences in the US standardisation sample. *Personality and Individual Differences*, 50(5), 553-558. doi: 10.1016/j.paid.2010.11.026.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. . *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103. doi: 10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x.
- Brackett, M., Mayer, J., & Warner, R. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 1387-1402.

- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). "The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?". *Career Development International*, Vol. 14 No. 3, pp. 242-260.
- Brody, N., & Erlichman, H. (2000). *Psicología de la personalidad*. Madrid: Prentice Hall.
- Burns, D. D. (1980). *Feeling good: the new mood therapy*. New York: New American Library.
- Bursten, B. (1973). *The manipulator*. Press, New Haven. : Yale University .
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 219-229.
- Byrne, R. W., & Whiten, A. (1988). Machiavellian intelligence: The evolution of intellect in monkeys apes and humans. *Oxford, England: Clarendon Press*.
- Caballero, G., Miguens, M. J., & Lampón, J. F. (2014). La universidad española y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 2-23.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Caputto, I., Cordero, S., Keegan, E., & Arana, F. (2015). Perfeccionismo y esquemas desadaptativos tempranos: un estudio con estudiantes universitarios. *Ciencias Psicológicas*, vol. 9, núm. pp. 245-257.
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2007). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de tests en la investigación psicológica . *International Journal of Clinical and Health Psychology* , Vol. 7, No. 3, pp. 863-882 .
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Carson, K., Carson, P., & Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. . *J Occup Org Psychol.*, 68:301-20. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x.
- Castillo, A. L. (1997). *Metodología de la Tesis*. México: Trillas.
- Cervantes, M. L. (2008). *Conocimientos Fundamentales de Ciencias de la Salud*. México: Pearson Educación de México, S.A.de C.V. 1a edición ISBN/ISSN 9789702615170.
- Chang. (1999). Does Racial Diversity Matter The Educational Impact of a Racially Diverse Undergraduate Population. *Journal of College Student Development* , 40(4):377-95.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México : Mc Graw Hill.
- Christie, R., & Florence, L. G. (1970). *Studies in Machiavellianism. Front Cover*. New York: Academic Press, - Philosophy - 415 pages. ISBN: 978-0-12-174450-2.
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism. New York: Academic Press*.
- Chuah, S. C., Drasgow, F., & Roberts, B. W. (2006). "Personality assessment: Does the medium matter? No". *Journal of Research in Personality*, Vol. 40 No. 4, pp. 359-376.
- Church, A. H., & Rotolo, C. T. (2013). How are top companies assessing their high-potentials and senior executives? A talent management benchmark study. *Journal: Practice & Research*, 65(3), 199-223.
- Cleckley, H. (1988). *The mask of sanity (5th Ed.)*. St.Louis, : MO: Mosby, Co.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación ISBN: 970-26-0228-9. .
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Sage publications*, 53; 387 .
- Cohen, A. (2006). An examination of the relationship between commitments and culture among five cultural groups of Israeli teachers. *J. Cross Cult. Psychol*, 38: 34–49.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An reconceptualization of organizational commitment. *Hum. Res. Manage. Rev.*, 17: 336-354.
- Cohen, D. (2007). *Tres lecciones sobre la sociedad postindustrial*. Paris: Éditions du Seuil y La République des Idées.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment Functions, correlates, and managment. *Group & Organization Studies*, Vol. 15 No 2 Sage Publications.
- Córdoba, J. T., Pérez-Acosta, A. M., & Castillo, A. R. (2016). *El concepto de personalidad de la empresa: Antecedentes conceptuales y examen crítico*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia Universidad Viña del mar, Chile.
- Curran, T., & Hill, A. P. (2017). Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016. *Online First Publication*, <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000138>.
- Cuyper, K. D., Pieters, G., Claes, L., & Hermans, D. (2011). [The influence of perfectionism on the treatment result in anorexia nervosa iin patients: Literature study and new insights for this research domain]. *Fervet Opus: Actuele trends in de geestelijke gezondheidszorg*, (pp. 105–114).

- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo*. México : Mc Graw Hill Cap. 3.
- De-Cuyperab, K., Claesa, L., Hermansa, D., Pietersab, G., & Smits, D. (2015). Psychometric Properties of the Multidimensional Perfectionism Scale of Hewitt in a Dutch-Speaking Sample: Associations With the Big Five Personality Traits . *Journal of Personality Assessment* , 37-41.
- De-Fruyt, F., & Salgado, J. F. (2003). Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field. *European journal of personality*, 17, 123-131.
- Díaz, M. I., Ruiz, M. Á., & Villalobos, A. (2013). *Manual de Técnicas y Terapias Cognitivo Conductuales*. Bilbao : Desclée De Brouwer, Biblioteca de psicología.
- Ellis, H. (1892). *The Nationalisation of Health*. Reino Unido.
- Engler, B. (1996). *Teorías de la personalidad*. México: Mc Graw Hill.
- Eysenck, H. J. (1989). *Manual del cuestionario de personalidad para adultos*. Madrid: TEA Ediciones.
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences* , 6, 667-673.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (Junior and Adult)*. Londres: Hodder and Stoughton.
- Farmer, H. S., & Chung, B. (1995). Variables Related to Career Commitment, Mastery Motivation, and Level of Career Aspiration Among College Students. *Journal of Career Development*, Vol 21 (4).
- Fehr, B., Samsom, D., & Paulhus, D. L. (1992). The construct of Machiavellianism: Twenty years later. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher. *Advances in personality assessment*, (Vol. 9, pp. 77-116). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Chile: Ediciones B ISBN DDIGITAL 978-956-9339-45-5.
- Fernández-Salineró, C. (2006). las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*, 131-153.
- Filloux, J. (1996). *Intersubjetividad y formación: el retorno sobre sí mismo*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Fishbein, M. (1990). Aids and behavior change: An analysis based on the theory of reasoned action. *Revista Interamericano de Psicología*, 24, 39-55.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Beliefs, attitudes, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. MA. Addison: Wesley.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2006). Positive versus negative perfectionism in psychopathology: A comment on Slade and Owens's dual process model. *Behaviour Modification*, 3, 472-494.
- Flett, G. L., Russo, F. A., & L.Hewitt, P. (1994). Dimensions of perfectionism and constructive thinking as a coping mechanism. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive Behavior Therapy*, 12, 163–179.
- Formichella, M. M., & London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. 79-91.
- Forth, A. E., Hart, S. D., & Hare, R. (1990). Assessment of psychopathy in male young offenders. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(3), 342-344.
- Foster, J., & Nichols, S. (2009). *The pros and cons of perfectionism in the workplace*. Research paper. Hogan Assessment Systems.
- Freud, S. (1914). *Introducción del narcisismo*. Buenos Aires. 1996.: En Obras Completas Amorrortu.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosemplate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14, 449-468.
- Fruyt, F. D., & Clercq, B. D. (2014). Antecedents of Personality Disorder in Childhood and Adolescence: Toward an Integrative Developmental Model. *Annual Review of Clinical Psychology*, 459-462.
- Fruyt, F. D., Vergauwe, J., & Abrahams, L. (2018). *Multiple lights on the dark side of personality*. In I. Buric (Ed.), *20th psychology days in Zadar : Book of Selected Proceedings*. Presented at the 20th Psychology Days in Zadar: Book of Selected Proceedings. University of Zadar.
- Fruyt, F. D., Wille, B., & Furnham, A. (2013). Assessing Aberrant Personality in Managerial Coaching: Measurement Issues and Prevalence Rates across Employment Sectors. *European Journal of Personality*, 27 (6) 555-564.
- Fu, J. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push–pull–mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 3, 279-293.
- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work*. London: Routledge, 416 pp. ISBN 978-1-84169-585-3.

- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199–216. <http://dx.doi.org/10.1111/spc3.12018>.
- Galicia, F. A. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México Distrito Federal: Profesor investigador de la división de estudios de posgrado de la facultad de contaduría y administración, UNAM.
- Galicia, F. A. (2007). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas 7a. Edición página 71.
- García, J. V., & Pérez, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-12.
- García-Allen, J. (2018). *Psicología y mente*. Recuperado el 23 de Mayo de 2018, de ORGANIZACIONES, RECURSOS HUMANOS Y MARKETING: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/tipos-de-pruebas-cuestionarios-seleccion-personal>
- Garduño, J. M., & Sotres, J. F. (1998). Medición Empírica del narcisismo. *Psicothema*, Vol. 10, nº 3, pp. 725-735.
- Gaudreau, P., & Thompson, A. (2010). Testing a 2x2 model of dispositional perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 48, 532-537.
- Gelabert, E., García-Esteve, L., Martín-Santos, R., Gutiérrez, F., & Torres, A. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale in women. *Psicothema*, Vol. 23, nº 1, pp. 133-139.
- González, F. R. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. Una mirada evolutiva. *Revista Criminalidad*, 57 (2): 253-265.
- Goulet, L., & Singh, P. (2002). *Career commitment : a reexamination and an extension*. *Vocat Behav* 61:73-91.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Grohmann, M. Z., & Battistella, L. F. (2012). Maquiavelismo en las organizaciones: la relación entre perfil individual y personalidad maquiavélica. *Invenio* , pp. 101-118.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1): 30-42.
- Guerrero, A. (2014). *Compromiso de carrera en docentes universitarios*. Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

- Gürer, A., & Çiftçi, G. E. (2018). The Relation between Machiavellianism, Organizational Commitment and Ethical Leadership: A Field Research on Academicians in Turkey. *Journal of Business Research*, 570-597 DOI: 10.20491/isarder.2018.445.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. . *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50–76.
- Hamachek. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1),27-33.
- Hare, R. D. (1985). Comparison of procedures for the assessment of psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(1), 7-16.
- Hare, R. D. (1996). Psychopathy: A clinical construct whose time has come. . *Criminal Justice and Behavior*, 23(1), 25-54. .
- Hare, R. D. (1998). The Hare PCL-R: Some issues concerning its use and misuse. *Legal and Criminological Psychology*, 3,99-119.
- Hare, R. D. (2006). *The PCL-R and the evaluation of psychopathy. La Psicopatía ¿Es posible su evaluación?* Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica.
- Hare, R. D. (2007). The dark side of personality. E Punsett Coord. *Emociones básicas: el impacto de Criminal and violent behavior*, (pp. 161-170). New York: Guilford Press.
- Harpur, T. J., Hare, R. D., & Hakstian, R. A. (1989). Two-factor conceptualization of psychopathy: Construct validity and assessment implications. . *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1, 6–17. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.1.1.6>.
- Hernández, F. (25 de Junio de 2012). *Diario de Morelos*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017, de <http://www.diariodemorelos.com/>:
<http://www.diariodemorelos.com/article/s%C3%B3lo-un-estudiante-de-cada-10-logra-un-t%C3%ADtulo>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW - HILL.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2008). *El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto*. Villahermosa Tabasco, México: Congreso efectuado por el Instituto Mexicano de Sexología, AC y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2008). *El matrimonio cuantitativocualitativo: el paradigma mixto*. Villahermosa, Tabasco, México: Congreso efectuado por el Instituto Mexicano de Sexología, AC y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

- Herrara, S. S., Acuña, M. G., Pérez, C., & Aparicio, V. (2009). *Análisis de la percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios*. do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia.
- Herrero, O., & Colom, R. (2006). “¿Es verosímil la Teoría de la delincuencia de David Lykken?”. *Psicothema*, 18, p. 374- 377. .
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456 - 470 .
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (2004). *Multidimensional Perfectionism Scale (MPS): Technical manual*. New York, NY: Multi-Health Systems.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Weber, C. (1994). Dimensions of perfectionism and suicide ideation. *Cognitive Therapy and Research*, 18, 439–460.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., & Caelian, C. (2006). Trait perfectionism dimensions and suicidal behavior. In T. E. Ellis (Ed.). *Cognition and suicide: Theory, research, and therapy* , (pp. 215–235).
- Hewitt, P. L., L. Flett, G., Turnbull-Donovan, W., & Mikail, S. F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3(3), 464-468.
- Hollander, M. H. (1978). Perfectionism, a neglected personality trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 39, (5) 384-390.
- Humphrey, N. K. (1976). The social function of intellect. . In P. P. G. Bateson y R. A. Hinde (Eds.). *Growing points in ethology* , (pp. 303-317). New York: Academic Press.
- INEGI . (2015). *Educación > Características educativas de la población*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía .
- INEGI, & STPS. (2015). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupacion y Empleo: cifras durante el segundo trimestre de 2015*. Aguascalientes, Ags.: INEGI.
- Jeanneret, R., & Silzer, R. (1998). *Individual psychological assessment: Predicting behavior in organizational settings*. CA: San Francisco : Jossey-Bass.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment* , 22(2), 420–432. doi:10.1037/a0019265 .
- Jonason, P. K., Koenig, B. L., & Tost, J. (2006). Living a fast life: The Dark Triad and life history theory. *Human Nature*, 21(4), 428-442. .

- Jonason, P. K., Li, N. P., & Teicher, E. A. (2011). Who is James Bond?: The Dark Triad as an agentic social style. *Individual Differences*, 8(2), 111-120. .
- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 449–453.
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, P. N., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*. *University of Western Sydney*, 69, 119-123.
- Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality*, 27(6), 521-531. .
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). The role of impulsivity in the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51 (5):679-682.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short Dark Triad (SD3): a brief measure of dark personality traits. . *Assessment*, 21, 28–41. doi:10.1177/1073191113514105 .
- Kaplan, R. E., & Mazique, M. (1983). *Trade routes: The manager's network of relationships*. Greensboro, NC: (Technical Report No. 22). Center for Creative Leadership.
- Keegan, E. (2012). Evaluación de una intervención psicoeducativa sobre el perfeccionismo en estudiantes universitarios. *Intersecciones Psi, Revista Electrónica de la Facultad de Psicología de la UBA*, Año 2(4).
- Kim, & Yu. (2010). A moderating effect of professional identity for the professional school counselors in the relationship between role conflict and burnout. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 22 (1) pp. 53-69.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Vianen, A. E. (2014). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. . *Journal of Vocational Behavior*, 81 Vol 3, 395-408.
- Lamiell, J. T. (1997). Individuals and the differences between them. *Handbook of personality psychology* , pp. 117-141.
- Lantarón, B. S. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora/the spanish universities and the employability of its graduates: the strategies to improve it. *Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90-110.
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (2013). *Diccionario de psicoanálisis*. Barcelona: Paidós.
- Lara, J. G., & Cádiz, J. C. (11 de 12 de 2013). *Prevenir.com*. Recuperado el 11 de 11 de 2018, de Personalidad y comportamiento laboral:
<http://prevenir.com/2013/12/11/personalidad-y-comportamiento-laboral/>

- Larsen, R., & Buss, D. (2005). *Psicología de la personalidad (Segunda edición)*. México : Editorial Mc Graw Hill. ISBN 970-10-5065-7.
- Ledesma, A. R. (2007). *Modelo de intervencion racional emotivo para la promocion de ajuste psicologico en el adulto mayor en un contexto religioso*. México: UNAM.
- Lee, K., Carswell, J., & Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 pp. 799-811.
- Lilienfeld, S. O., & Andrews, B. P. (1996). Development and preliminary validation of a self-report measure of psychopathic personality traits in noncriminal populations. *Journal of Personality Assessment*, 66, 488–524. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa6603_3.
- Lisbona, A., Bernabé, M., Palací, F., Gómez-Bernabeu, A., & Martín-Aragón, M. (2012). Estudiar con Pasión: Relación con la Iniciativa Personal y el Engagement. *Ciencia & Trabajo*, 89-95.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. . *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review* , 8 (4) 620-630.
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5, 61-80. doi: 10.1177/106907279700500105.
- Lorence, J. (1987). Age Differences in work involvement. *Work and Occupation*, 533-557.
- Lorente, A. P. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Madrid: Ediciones Rialp, 2003.
- Maccoby, M. (2000). “Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons”. *The Harvard Business Review*, enero-febrero , pp. 69-77, www.maccoby.com/Articles/NarLeaders.shtml .
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Elsevier*, 32:51-9 - DOI: 10.1016/j.estger.2015.12.001 .
- Magalhães, M. d. (2013). Propiedades Psicométricas De La Versión Brasileña De La Escala De Compromiso Con La Carrera. *PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO*, 304-317.
- Massone, A., & Urquijo, S. (2014). Bienestar psicológico en estudiantes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. *Salud y Sociedad*.

- McAdams, O. P. (1994b). Can Personality Change? Levels of stability and growth in personality across the lifespan. In: T. Heatherton and J. Weingberger (Eds.), *Can Personality Change?* (págs. (pp. 299-315).). Washington DC: American Psychological Association. .
- Mcllwain, D. (2003). Bypassing empathy: A Machiavellian theory of mind and sneaky power. In B.Repacholi & V. Slaughter (Eds.). *Individual differences in the theory of mind: Implications got typical and atypical development . Psychology Press.*, (pp.36-66).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith., &. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*,, 78, 538–551.
- Miller, A. (1994). *El drama del niño dotado y la búsqueda del verdadero yo*. España: Ed. Tusquets.
- Molnar, D. S., Sadava, S. W., Flett, G. L., & Colautti, J. (2012). Perfectionism and health: A meditational analysis of the roles of stress, social support and health-related behaviors. *Psychology and Health*, 27, 846–864. .
- Moraga, F. R. (2015). La tríada oscura de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo y psicopatía. *Revista Criminalidad*, 57 (2): 253-265.
- Morales, F. (1999). *Introducción a la psicología de la salud*. Buenos Aires: Paidós.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Expanding the dynamic self-regulatory processing model of narcissism: Research directions for the future. *Psychological Inquiry*, 12, 243–251. http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_3 .
- Morf, C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, , 12(4), 177-196.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment . *Academy of Management Review* , 8 (3): 486-500.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. . Greenwich CT:: JAI Press.
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and Occupations*, 19, 211–36.
- Mullins, L., & Kopelman, R. (1988). Toward an assessment of the construct validity of four measures of narcissism. *Journal of Personality Assessment*, 52, 610-625.
- Murguía, D. L., & Terra, J. M. (1956). El psicoanálisis. Freud y sus continuadores. *Psiquiatría del Uruguay* , Vol 21 (122):19-36 y Vol 21 (123):27-38.

- National Research Council Institute of Medicine. (2003). *Engaging Schools. Fostering High School Students' Motivation to Learn*. Washington: The National Academies Press.
- Nieto, B. N. (2015). *La Triada oscura de la personalidad. Adaptación al español de los cuestionarios Dirty Dozen y Short Dark Triad*. Castellón de la Plana, España : Trabajo fin de grado en psicología Universitat Jaume .
- Noordin, F., Zainuddin, Y., & Tayles, M. (2009). Strategic Management Accounting Information Elements: Malaysian Evidence. . *Asia-Pasific Management Accounting Journal*, , 4(1), 17–34.
- Novaes, R., & Vannuchi, P. (2004). Juventud y Sociedad. *Fundação Perseu Abramo*.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579. Doi: 10.1037/a0025679. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557–579. Doi: 10.1037/a0025679. .
- O'Connor, R. C. (2007). The relations between perfectionism and suicidality: A systematic review. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 37, 698–714.
- OCDE. (2002). *Definition and Selection of Competence (DeSeCo)*. Committee: Education.
- Osipow, H. (1991). *Teorías sobre elección de carreras*. México: Editorial Trillas p. 21-356.
- Palací, F., & Moriano, J. (2003). El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional.
- Patrick, C. J., Fowles, D. C., & Krueger, R. F. (2009). Triarchic conceptualization of psychopathy: Developmental origins of disinhibition, boldness, and mean ness. . *Development and Psychopathology*, 21, 913–938. <http://dx.doi.org/10.1017/S0954579409000492>.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36 (6): 556-563.
- Peña, A. K. (2019). *Ajuste psicológico con un programa psicoeducativo en pacientes candidatos a cirugía de revascularización coronaria*. México: UNAM.
- PIDE. (2018). *Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2018-2023*. Cuernavaca Morelos: Secretaria General.
- Poscheschnik, G. (2009). Empirische Forschung in der Psychoanalyse – Vorbehalte und Vorteile. *En Werner Bohleber. Pshyche (Stuttgart: Klett-Cotta, (4): 333-366*. Consultado el 26 de abril .
- Quiñones, R., Taboas, A., & Rodríguez, J. (2014). Psicopatía en poblaciones hispanas y consideraciones clínicas para su tratamiento. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, vol.25.

- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa ISBN 978-84-670-4189-7.
- RAE. (2017). *Real Academia Española*. Recuperado el 17 de 9 de 2017, de <http://www.rae.es/>
- RAE. (2019). *Definición ajuste*. España: Real Academia Española de la Lengua.
- Raskin, R., & Hall, C. (1979). A Narcissistic Personality Inventory. . *Psychological Reports.*, 45, 590.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902. .
- Rauthmann, J. F. (2012). The Dark Triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, Machiavellianism and psychopathy. . *Social Psychological and Personality Science*, 3, 487–496. .
<http://dx.doi.org/10.1177/1948550611427608>.
- Reips, U. D. (2002). “Standards for Internet-based experimenting”. *Experimental Psychology*, Vol. 49 No. 4, pp. 243-256.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica* , 7(2), 319-34. .
- Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002). Clusters of perfectionists Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 35(1), 35.
- Rice, K. G., Ashby, J. S., & Slaney, R. B. (2002). *A programmatic approach to measuring perfectionism: The almost perfect scales*. En G. L. Flett y R. Hewitt. Washington, DC: (p.p. 63–88).: American Psychological Association.
- Rice, K. G., Lopez, F. G., & Vergara, D. (2005). Parental/social influences on perfectionism and adult attachment orientations. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 580- 605.
- Riva-Posse, A. (1996). El narcisismo y el D.S.M.IV. *Rev. N° 4 de Psiquiatría Dinámica y Psicología Clínica (Asociación Argentina de Psiquiatras)*, Año 2, Vol.4 de la AAP.
- Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional*. San Diego : Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Rodarte, R. (23 de febrero de 2014). *Forbes México* . Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de ¿Influye tu personalidad para que una empresa te contrate?:
<https://www.forbes.com.mx/influye-tu-personalidad-para-que-una-empresa-te-contrate/>
- Rodriguez, F. G. (2001). *Estudio preliminar de la escala Mach IV en una muestra de trabajadores mexicanos*. México: Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM.

- Roedell, W. C. (1984). «Vulnerabilities of highly gifted children». *Roepers Review*, (3): 127-130. .
- Rossier, J., Quartier, V., Enescu, R., & Iselin, A. (2007). Validation of the French version of the Hierarchical Personality Inventory for Children (HiPIC). *European Journal of Psychological Assessment*, 23(2), 125-132. doi: 10.1016/j.paid.2010.11.026.
- Rowe, D., Bastos, A., & Pinho, A. (2013). Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. . *Org Soc.* , 20(66):501-21. DOI: 10.1590/S1984-92302013000300008.
- Ruiz, J. (01 de 10 de 2017). *Prevenblog*. Recuperado el 06 de 10 de 2017, de TENDENCIAS EN SISTEMAS DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO EN LAS ORGANIZACIONES: <http://prevenblog.com/tendencias-en-sistemas-de-medicion-del-compromiso-en-las-organizaciones/>
- Ruiz, M. Á., Isabel, M., & Villalobos, D. A. (2012). *Manual de Técnicas de Intervención Cognitivo Conductuales*. Bilbao: Desclée De Brouwer, S.A.
- Salazar-Fraile, J., Ripoll-Alandes, C., & Bobes, J. (2010). Narcisismo manifiesto, narcisismo encubierto y trastornos de personalidad en una Unidad de Conductas Adictivas: validez predictiva de respuesta a tratamiento . *Adicciones*, Vol. 22 Núm. 2.
- Salessi, S., & Omar, A. (2015). La triada oscura de la personalidad y la satisfacción laboral; el cinismo organizacional como mecanismo explicativo . *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina*, 60.
- Sampieri, R. H. (1997). *Metodología de la Investigación*. México : McGraw Hill.
- Sandín, B. (2003). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo para niños y adolescentes (PANASN). . *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8 (2) 173-182.
- Sandoval, S., Dorner, A., & Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica* .
- Sanfuentes, M. (2012). Psicopatía e inconsciente. *RH Management*, Versión 17 pags.11-15.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken NJ, US: John Wiley & Sons Inc., pp. 42-70 .
- Scappatura, M. L., Arana, F. G., Elizathe, L., & Rutzstein, G. (2011). Perfeccionismo adaptativo y desadaptativo en trastornos alimentarios: Un estudio de revisión. *Anuario de Investigaciones*, 81-88 .

- Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). *The handbook of workplace assessment: Evidenced based practices for selecting and developing organizational talent*. CA: San Francisco : Jossey-Bass.
- Seligman, E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *An introduction American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Harvey, M. (2003). Perfectionism dimensions, perfectionistic attitudes, dependent attitudes, and depression in psychiatric patients and university students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 373–386.
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Flett, G. L., Lee-Baggley, D. L., & Hall, P. A. (2007). Trait perfectionism and perfectionistic self-presentation in personality. *Personality and Individual Differences*, 42, 477–490.
- Sherry, S. B., Hewitt, T. M., Sherry, D. L., & Flett, G. L. (2014). Perfectionism and narcissism: Testing unique relationships and gender differences. . *Personality and Individual Differences*, 61-62, 52-56. .
- Short, M. M., & Mazmanian, D. (2013). Perfectionism and negative repetitive thoughts: Examining a multiple mediator model in relation to mindfulness. *Personality and Individual Differences.*, 55, 716–721.
- Skeem, J., Polaschek, D. L., Patrick, C. J., & Lilienfeld, S. O. (2011). «Psychopathic Personality: Bridging the Gap Between Scientific Evidence and Public Policy». *Psychological Science in the Public Interest*, 12 (3): 95-162.
- Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory . *Behavioir Modification* , 22, 372-390.
- Slaney, R. B., Ashby, J. S., & Trippi, J. (1995). Perfectionism: its measurement and career relevance . *Journal of Career Aseessment* , 3, 279-297.
- Slaney, R. B., K. G. R., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. . *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 130-145.
- Sociedad Mexicana de, P. (2010). *Código Ético del Psicólogo*. México: Trillas.
- Solberg, S., Good, G., Nord, D., Honner, R., Zima, .., Heffernan, M., y otros. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 111-123.
- Solberg, V. S., Howard, K., Blistein, D. L., & Close, W. (2002). Career development in the schools: Conecting school-to-work-to-life. . *Counseling Psychologist*, 30, 705-725.

- Souza, E. F., & Garcia, F. C. (2012). *El poder en las organizaciones: un estudio de la medición del maquiavelismo en una empresa en la percepción de los empleados*. Resende: En: SIMPOSIO DE EXCELENCIA EN GESTIÓN Y TECNOLOGÍA - SEGÉT, 9. Asociación Educativa Don Bosco.
- Spain, S. M., Harms, P., & Leberton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. . *Journal of Organizational Behavior*, 53, 41-60.
- Stafford, E., Jackson, P. R., & Banks, M. (1980). Employment, work involvement and mental health in less qualified young people. *Journal of occupational Psychology*, 291-304.
- Sternberg, R. J., & Ruzgis, P. (1994). *Personality and intelligence*. . Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Stoeber, J. (2014b). Multidimensional perfectionism and the DSM-5 personality traits. *Personality and Individual Differences*, 64, 115-120. .
- Stoeber, J. (2015). How other-oriented perfectionism differs from self-oriented and socially prescribed perfectionism: Further findings. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*., Volume 36, Issue 2, pp 329–338 .
- Stoeber, J., Davis, R. D., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employee: The role of work motivation . *Personality and Individual Differences*, 55, 733–738.
- Suárez, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *REOP. Vol. 25, no2, 2o Cuatrimestre*, pp. 90-110.
- Suddarth, B. H., & Slaney, R. B. (2001). An investigation of the dimensions of perfectionism in college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34,157-165.
- Sutton, J., & Keogh, E. (2001). Components of Machiavellian beliefs in children: Relationships with personality. . *Personality and Individual Differences*, 30, 137-148.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. . *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 3, 500-517.
- Tooby, J., & Cosmides, L. (1992). The psychological foundations of culture. In J. H. Barkow L. Cosmides y J. Tooby (Eds.) *The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture*. Oxford, England: Oxford University Press., pp. 19-136.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Journal Studies in Higher Education* , <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408> .

- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 65-74.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (18 de 02 de 2018). *UAEM.MX*. Obtenido de [uaem.mx/vida-universitaria/identidad-universitaria/historia-de-la-uaem.php](http://www.uaem.mx/vida-universitaria/identidad-universitaria/historia-de-la-uaem.php)
<http://www.uaem.mx/vida-universitaria/identidad-universitaria/historia-de-la-uaem.php>
- Uribe, F. J. (2000). Significado psicológico de manipulación maquiavélica en la cultura mexicana. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, XVI, 1, 1-16.
- Uribe, F. J. (2001a). *Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables*. México : Tesis de doctorado inédita, Facultad de Psicología UNAM .
- Uribe, F. J. (2001b). Desarrollo y validación de la escala de mexicana de manipulación de Maquiavelo EMMMAQ. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, XVII, 2 129-148.
- Uribe, J., Contreras, F., Sánchez, O., & García, A. (2008). Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, versión On-line ISSN 2174-0534.
- Uribe-Prado, F. J. (2002). Desarrollo y validación de la escala de los cinco factores mexicanos de personalidad (5FM): selección de personal y éxito profesional. *Revista de la Universidad Cristóbal Colón*, 15, (5), 105-128.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., & Léonard, M. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. . *Journal of Personality and Social Psychology* , 85, 756-767.
- Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*, 18, 652–672.
- Vazire, S., & Funder, D. C. (2006). Impulsivity and the self-defeating behavior of narcissists. . *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 154-165. .
- Vazquez, C., Hervas, G., Rahona, J., & Gomez, D. (2009). Bienestar psicologico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *APCS*.
- Vecchione, M., Alessandri, G., Barbaranell, C., & Caprara, G. (2012). Gender differences in the Big Five personality development: A longitudinal investigation from late adolescence to emerging adulthood. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 740-746. doi: 10.1016/j.paid.2012.05.033.
- Velásquez, D. A. (2011). Del líder al humano en la organización. *Pensamiento & Gestión*, núm. , núm. 31, 2011, pp. 34-55.

- Villena, A. M., Hernández, J. G., & Zafra, A. O. (2016). Perfeccionismo percibido y expresión de ira en deportistas varones adolescentes: Influencia sobre la autoestima. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 8 (3), 30-39.
- Watson, J. B. (1913). Psychology as the behaviorist views it. *Psychological Review*, 20, 158-177.
- Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2016). Professional identity, career commitment, and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. *Higher Education and Student Affairs Faculty Publications.*, 557-572.
- Wilson, Near y Miller . (1996). Machiavellianism: a synthesis of the evolutionary and psychological literatures. *Psychol Bull*, Mar;119(2):285-99.
- Woodley, H. J., & Allen, N. J. (2014). The dark side of equity sensitivity. . *Personality and Individual Differences*, 67: 103-108.
- Zeigler-Hill, V., & Marcus, D. K. (2016). Introduction: A bright future for dark personality features? *Copyright American Psychological Association*, pp. 5-22
<http://dx.doi.org/10.1037/14854-001>.
- Zettler, I., & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. *Career Development International* , 16, 20-35. DOI:10.1108/13620431111107793.

Anexo 1

Instrumentos y consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título del Taller: "MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN"

Este estudio forma parte de un proyecto de investigación que tiene como objetivo describir el compromiso con la carrera, el perfeccionismo y la motivación escolar en universitarios, de distintas carreras y condición socio-económica. A fin de identificar los factores que inciden en éstas se ha elaborado una encuesta la cual, si es respondida con sinceridad, permitirá hacer una descripción densa de los contextos y circunstancias en que ocurre el fenómeno. Se pretende describir las experiencias en función de tus vivencias y la forma en que estas pueden afectar tu desarrollo profesional.

Por ello, solicitamos tu colaboración. Te llevará 20 minutos contestar la encuesta. Es importante que respondas a todas las preguntas, porque dejar preguntas sin responder invalida la escala. Contesta marcando la alternativa adecuada o escribiendo las respuestas en los espacios asignados a las preguntas, según sea el caso. Comprueba al final si has contestado a todas las oraciones.

Las preguntas son estrictamente confidenciales. El cuestionario que respondas no será manipulado bajo ninguna razón o circunstancia por el personal de la UAEM y no se emitirá ningún informe de carácter individual a partir de estos datos. Sólo tendrán acceso a su contenido los miembros del equipo de investigación. El anonimato será mantenido en todo momento y los datos sólo se analizarán de manera grupal.

Muchas gracias por el tiempo que vas a dedicar a responder a este cuestionario.

Si tienes alguna duda o comentario acerca de este estudio, puedes contactar a la *Dra. Norma Betanzos Díaz*, en la Facultad de Psicología. Av. Universidad 1001, Col. Chamilpa CP. 62209 Cuernavaca, Mor. Teléfono: 3297049 ext. 3704 o al *Lic. Miguel Ángel León López Figueroa*, correo electrónico uaemleon@gmail.com.

La siguiente es información requerida para fines de procesamiento de datos únicamente, todos los datos aquí obtenidos serán tratados bajo estricta confidencialidad.

Firma

Acepto Participar.

Datos Demográficos

1. Sexo

- (1) Femenino
(2) Masculino

2. Edad

- (1) Entre 18 y 20
(2) Entre 20 y 23
(3) Entre 24 y 26
(4) Entre 26 y 28
(5) Más de 28

3. Estado Civil

- (1) Soltera (o)
(2) Casada (o)
(3) Viuda (o)
(4) Divorciada (o)
(5) Unión Libre

4. Vives con:

- (1) Padres y Hermanos
(2) Padres
(3) Hermanos
(4) Familiares
(5) Otros (amigo(a)s, novia(o), etc.)
(6) Solo

5. Carrera

6. Semestre

- (1) Primero a Cuarto
(2) Quinto a Octavo
(3) Noveno-Decimo
(4) Otro: _____

7. Promedio obtenido en el último semestre cursado

- (1) de 6.0 a 6.9 (4) de 9.0 a 9.9
(2) de 7.0 a 7.9 (5) 10.0
(3) de 8.0 a 8.9

8. Promedio general

- (1) de 6.0 a 6.9 (4) de 9.0 a 9.9
(2) de 7.0 a 7.9 (5) 10.0
(3) de 8.0 a 8.9

9. Turno

- (1) Matutino
(2) Vespertino
(3) Mixto

21. Cuál es el nivel escolar de:

a) Tu mamá:	Prim	Sec	Prepa	Universidad
b) Tu papá:	Prim	Sec	Prepa	Universidad

22. ¿En qué medida dependes económicamente de tus padres?

Para Nada	Parcialmente	Totalmente
-----------	--------------	------------

23. ¿Cuál es tu ingreso mensual?

De 0 a 1500	De 3001 a 6000	De 9001 a 12000
De 1501-3000	De 6001 a 9000	Más de 12001

24. Con cuales de los siguientes aparatos y servicios cuentas en tu casa:

Celular	Computadora	Impresora
Internet	TV por Cable o Sky	Videojuegos

25. ¿Qué tipo de transporte utilizas para asistir a la UAEM?

- () Automóvil familiar
() Automóvil propio
() Taxi
() Ruta () Otro: _____

26. ¿Además de estudiar trabajas?

- (1) Si
(2) No

10. ¿Qué piensas hacer una vez finalizados tus estudios o titulado? (elige una sola opción)

- (1) Buscar trabajo en una empresa privada
(2) Buscar trabajo en el gobierno o sector público
(3) Crear una empresa / trabajar por mi cuenta
(4) Realizar prácticas en otro lugar
(5) Realizar una maestría / doctorado
(6) Realizar otros estudios
(7) Viajar
(8) Nada

Por favor, ponga el número que mejor corresponda a su grado acuerdo en cada oración. Utilice la siguiente escala:

- 1 Casi nunca.
- 2 De vez en cuando
- 3 Normalmente
- 4 Muchas veces
- 5 Siempre.

1. Mis padres me fijaron metas muy altas.	
2. La UAEM es muy importante para mí.	
3. Cuando era niño/a fui castigado por no hacer las cosas a la perfección.	
4. Si no me fijo metas muy elevadas probablemente acabaré siendo una persona de segunda categoría.	
5. Mis padres nunca intentaron entender mis errores.	
6. Es importante para mí ser absolutamente competente en todo lo que hago.	
7. Soy una persona ordenada.	
8. Intento ser una persona organizada.	
9. Si fallo en el trabajo, en la escuela o en casa soy un fracaso como persona.	
10. Debo preocuparme si cometo un error.	
11. Mis padres querían que yo fuera el/la mejor en todo.	
12. Me fijo metas más elevadas que la mayoría de la gente.	
13. Si alguien hace mejor que yo las cosas en el trabajo, en la escuela o en casa me siento como si hubiera fracasado completamente.	
14. Si fallo en parte, es tan malo como fracasar completamente.	
15. Para mi familia solo son buenos los resultados excelentes.	
16. Soy muy bueno/a concentrando mis esfuerzos para alcanzar una meta.	
17. Incluso cuando hago algo muy cuidadosamente, a menudo siento que no lo he hecho del todo bien.	
18. Odio no ser el/la mejor en todo lo que hago.	
19. Me propongo metas excesivamente altas.	
20. Mis padres han esperado grandes cosas de mí.	
21. La gente probablemente tendrá peor opinión de mí si cometo un error.	
22. Pienso que nunca llegaré a satisfacer las expectativas de mis padres.	
23. Si no hago las cosas tan bien como el resto de personas quiere decir que soy inferior a ellas.	
24. Otras personas parecen conformarse con menos que yo.	
25. Si no lo hago bien siempre, la gente no me respetará.	
26. Mis padres siempre han tenido más expectativas sobre mi futuro que yo.	
27. Trato de ser una persona ordenada.	
28. En general tengo dudas acerca de lo que hago.	
29. La limpieza tiene mucha importancia para mí.	
30. Espero hacer las cosas de cada día mejor que la mayoría de la gente.	
31. Soy una persona organizada.	
32. Tiendo a atrasarme en mi trabajo porque repito las cosas una y otra vez.	
33. Me lleva mucho tiempo hacer las cosas correctamente.	
34. Cuantos menos errores cometa más personas me querrán.	
35. Siento que nunca cumpliré las expectativas de mis padres.	

A continuación, encontraras una serie de enunciados respecto a tu carrera. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, responde tan rápido como te sea posible. Debe contestar colocando una X sobre el número de la opción elegida en la columna a la derecha. CONTESTA TODAS LAS PREGUNTAS.				
	Muy desacuerdo	desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Mi carrera es una parte importante para mí.	1	2	3	4
2. Me siento fuertemente identificado con mi carrera.	1	2	3	4
3. Ser psicólogo tiene un gran significado para mí.	1	2	3	4
4. A veces el costo de ser psicólogo es demasiado grande.	1	2	3	4
5. Debido a los problemas que encuentro, en mi carrera a veces me pregunto si la recompensa es suficiente.	1	2	3	4
6. Debido a los problemas que encuentro en mi carrera, a veces me pregunto si la carga vale la pena.	1	2	3	4
7. Los malestares que ocasiona mi carrera, a veces parecen demasiado grandes.	1	2	3	4
8. No tengo una estrategia para lograr mis objetivos en la carrera.	1	2	3	4
9. No identifico los objetivos específicos para mi desarrollo en esta carrera.	1	2	3	4
10. Rara vez pienso en mi desarrollo personal en esta carrera.	1	2	3	4

Los siguientes enunciados tienen que ver con motivaciones y emociones hacia la carrera. Tacha el número, que mejor describa tu percepción.

1=Nunca 2=Raramente 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre

1. Me gusta demasiado mi carrera como para pensar renunciar a ella.	1	2	3	4	5
2. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta profesión.	1	2	3	4	5
3. Fue una buena decisión estudiar esta carrera.	1	2	3	4	5
4. Encuentro que mis valores y los valores de la carrera son muy similares.	1	2	3	4	5
5. Estoy convencido de que mi carrera es una satisfacción personal para mí.	1	2	3	4	5
6. Si yo tuviera el dinero necesario para no trabajar, aun así estudiaría esta profesión.	1	2	3	4	5
7. Esta es la profesión y el trabajo ideal para mi vida y desarrollo.	1	2	3	4	5
8. Me tomo el tiempo necesario para revisar las revistas o libros de la carrera sin que esto interfiera con otras ocupaciones (familia, diversión, pareja).	1	2	3	4	5
9. Si tuviera que elegir una carrera, seguro elegiría la que estudio.	1	2	3	4	5
10. Creo que esta profesión es ideal para desarrollarme en la vida.	1	2	3	4	5
11. Estoy convencido que mi profesión está bien pagada.	1	2	3	4	5
12. Estoy convencido que mi carrera es estimulante y un reto que deseo superar.	1	2	3	4	5
13. Mi profesión es central en mi existencia.	1	2	3	4	5
14. La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi profesión.	1	2	3	4	5
15. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi profesión.	1	2	3	4	5
16. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi profesión.	1	2	3	4	5
17. Mis metas personales tienen que ver con mi profesión.	1	2	3	4	5
En relación a tu carrera, consideras que:					
1. No puedo vivir sin mis estudios.	1	2	3	4	5
2. Estoy totalmente comprometido con mis estudios.	1	2	3	4	5
3. Las cosas que descubro en mi profesión me permite apreciar mi formación todavía más.	1	2	3	4	5
4. Tengo dificultad para imaginar mi vida sin mi profesión.	1	2	3	4	5
5. Para mí es difícil controlar mi necesidad de estudiar.	1	2	3	4	5
6. Mi humor depende de si soy o no capaz de estudiar algo.	1	2	3	4	5
7. Tengo un sentimiento obsesivo hacia mis estudios.	1	2	3	4	5

8. La formación que estoy recibiendo, refleja cualidades de mi personalidad, que me gustan.	1	2	3	4	5
9. Mi formación académica es una pasión que controlo.	1	2	3	4	5
10. Me siento dependiente emocionalmente de mis estudios.	1	2	3	4	5
11. Mis estudios me permiten vivir una gran variedad de experiencias	1	2	3	4	5
12. El impulso que siento es tan fuerte que necesito seguir estudiando	1	2	3	4	5
13. Mis estudios están en armonía con las otras actividades que forman parte de mi vida	1	2	3	4	5
14. Mis estudios me permiten vivir experiencias memorables	1	2	3	4	5

Indica el grado de acuerdo con cada una de las siguientes frases.

1=Muy desacuerdo 2=desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

	1	2	3	4	5
1. Tiendo a manipular a los demás para conseguir lo que quiero.	1	2	3	4	5
2. He utilizado el engaño o mentido para conseguir lo que quiero.	1	2	3	4	5
3. He utilizado halagos para conseguir lo que quiero.	1	2	3	4	5
4. Tiendo a explotar a los demás en mi propio beneficio.	1	2	3	4	5
5. Tiendo a no tener remordimientos.	1	2	3	4	5
6. Tiendo a no preocuparme por la moralidad de mis acciones.	1	2	3	4	5
7. Tiendo a ser cruel o insensible.	1	2	3	4	5
8. Tiendo a ser cínico.	1	2	3	4	5
9. Tiendo a querer que otros me admiren.	1	2	3	4	5
10. Tiendo a querer que otros me presten atención.	1	2	3	4	5
11. Tiendo a buscar prestigio o estatus.	1	2	3	4	5
12. Tiendo a esperar favores especiales de los demás.	1	2	3	4	5
13. No es prudente contar tus secretos.	1	2	3	4	5
14. Me gusta manipular para conseguir lo que quiero.	1	2	3	4	5
15. Cueste lo que cueste, debes tener a la gente importante de tu lado.	1	2	3	4	5
16. Evito el conflicto directo con otros porque me pueden ser de utilidad en el futuro.	1	2	3	4	5
17. Es prudente mantenerse al corriente de la información que puedas usar contra la gente en el futuro.	1	2	3	4	5
18. Debes esperar el momento oportuno para vengarte de la gente.	1	2	3	4	5
19. Hay cosas que deberías esconder a otras personas para salvaguardar tu reputación.	1	2	3	4	5
20. Asegúrate de que tus planes te benefician a ti, no a otros.	1	2	3	4	5
22. La gente me ve como un líder natural.	1	2	3	4	5
23. Odio ser el centro de atención.	1	2	3	4	5
24. Muchas actividades en grupo tienden a ser aburridas sin mí.	1	2	3	4	5
25. Sé que soy especial porque todo el mundo me lo dice una y otra vez.	1	2	3	4	5
26. Me gusta conocer a la gente importante.	1	2	3	4	5
28. Se me ha comparado con gente famosa.	1	2	3	4	5
30. Insisto en conseguir el respeto que me merezco.	1	2	3	4	5
31. Me gusta desobedecer a las figuras de autoridad.	1	2	3	4	5
32. Evito situaciones peligrosas.	1	2	3	4	5
33. La venganza tiene que ser rápida y desagradable.	1	2	3	4	5
34. La gente dice a menudo que estoy fuera de control.	1	2	3	4	5
35. Es cierto que puedo ser cruel con los demás.	1	2	3	4	5
36. La gente que se mete conmigo siempre lo lamenta.	1	2	3	4	5
37. Nunca he tenido problemas con la ley.	1	2	3	4	5
38. Disfruto teniendo relaciones sexuales con personas que apenas conozco.	1	2	3	4	5
39. Diré lo que sea para conseguir lo que quiero.	1	2	3	4	5

Anexo 2

Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA		
NOMBRE DEL TALLER: "MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN"		Lugar y Fecha
Objetivo General: Incrementar el compromiso de carrera utilizando el modelo de la acción razonada de cambio de creencias Fishbein & Ajzen (1980) y su ajuste de rasgos perfeccionistas y de la triada oscura en estudiantes de la facultad de psicología, nutrición y farmacia de la UAEM.		Duración total taller: 16 horas Duración por sesión: 4 horas No. De sesiones 4
PARTICIPANTES: Estudiantes de la facultad de psicología, farmacia y nutrición.		Características del lugar, donde se impartirá el curso: Aulas e instalaciones de las facultades de psicología, farmacia y nutrición
NUMERO	PERFIL	NOMBRE DEL INSTRUCTOR/A: Miguel Ángel León López Figueroa
		PERFIL DEL INSTRUCTOR/A: Licenciado en psicología

CARTA DESCRIPTIVA							
PRIMERA SESIÓN							
HORARIO	TEMARIO	Técnica(s) y Dinámicas	ACTIVIDAD	MATERIAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	Tiempo previsto	Tiempo acumulado
Matutino: 9:00 am.	Presentación del instructor del Taller y los participantes OBJETIVO Facilitar la interacción entre participantes, generar confianza tomar acuerdos y expectativas.	Expositiva Dinámica de integración	1. Presentación del instructor y los participantes. 2. Expectativas	*Lista de asistencia. *CV del instructor	1. Presentación (ppt). 2. Presentación breve de cada participante y sus expectativas laborales y del taller.	30 min	30 min
Matutino: 9:30 – 10:00 am.	Cuestionario de intervención (pre-test)	Aplicación pruebas.	1. Instrucciones para contestar los cuestionarios	Instrumentos	1. Presentación oral.	30 min	1 hora
Matutino: 10:00 – 10:30 am.	(TEMA 1) PONIENDOTE LA CAMISETA DE LA PROFESIÓN	Los frutos de mi profesión.	1. En el pizarrón dibujar un árbol con plumón, posteriormente tener una lista de 40 palabras ya preparadas referentes a la psicología en una caja y que cada participante pase a tomar una al	Plumón y pizarrón.		45 min	1.45 hora

	OBJETIVO: Conocer los aspectos positivos por los cuáles elegí mi carrera.		azar, una vez que la toma se pegaría en el árbol dibujado y explicaría al resto lo que entiende de dicho concepto y si los demás están de acuerdo en lo que expresó, esto para generar debate sobre tecnicismos de la misma carrera y tener una idea de cuánto es lo que los estudiantes saben.				
Matutino: 10:30 – 11:15 am.	TEMA: soy (psicólogo, nutriólogo, farmacólogo) mi visión de la profesión al finalizar la carrera. OBJETIVO: Conocer las expectativas del estudiante al finalizar sus estudios.	Técnica diálogo-discusión y expositiva de video.	1.Presentación de un vídeo de profesionistas cuando terminan la carrera y encuentran trabajo, realizar un análisis de las personas en el taller que trabajan y si lo han hecho en el área de estudio.	1.- Plumón y pizarrón. 2.- Computadora, proyector y bocinas.	1. Presentación en vídeo de YouTube https://www.youtube.com/watch?v=dhXwTA596kM 2.	45 min	2.15 hrs.
Matutino: 11:15- 11:30 am.	RECESO					15 min	2.30 hr
Matutino: 11:30 – 12:00 pm.	TEMA: Mis valores y los valores de mi carrera OBJETIVO: Qué valores tengo y qué valores tiene mi carrera y si coinciden de manera congruente.	Dinámica expositiva e interrogativa	El facilitador explicará que significan los valores personales y cuáles son las visiones y misiones de cada facultad, (psicología, farmacia, nutrición) después realizarán tres equipos con los participantes y se expondrá un conflicto de un caso hipotético y los estudiantes tendrán 5 minutos para hablar entre ellos y darle solución a su caso usando sus valores y aspectos éticos de cada carrera.	Presentación de un caso hipotético al cual deberán darle solución por equipos.	1. Hoja con conflicto de un caso hipotético para cada facultad. (psicología, farmacia, nutrición)	30 min	3 hrs.
Matutino: 12:00 – 12:30 pm.	TEMA: Qué cosas me gustan de mi carrera OBJETIVO: Conocer los aspectos positivos que me gustan de la profesión.	Técnica interrogativa con dinámica.	1.Se llevará a cabo una dinámica con la mitad de una hoja de papel en la cual se le dará a cada participante y se le pedirá que escriba y enumere 5 aspectos positivos que le gustan de su carrera, al terminar se cierran las hojas sin ponerle nombre y se intercambia entre los participantes sin que sepan quién lo escribió para a continuación darle lectura y que todo el grupo lo escuche.	Hojas blancas, plumas o lápices.		30 min	3.30 hrs.
Matutino: 12:30 – 12:50 pm.	TEMA: Qué problemas de mi profesión sé solucionar OBJETIVO: Conocer las capacidades aprendidas hasta el momento de mi carrera	Dinámica: Profesionista y mundo real.	Pasarán dos personas voluntarias y se les pedirán que actúen uno como profesionista y el otro como un paciente o persona del área de su estudio que tiene un conflicto y ver cómo le puede dar solución a su conflicto, si lo hacen rápido puede pasar otras parejas hasta cubrir el tiempo restante.			25 min	3:55 hrs.
12:55 – 1:00 pm.	Despedida e invitación para la siguiente sesión					5 min	4 hrs.

2.SEGUNDA SESIÓN

HORARIO	TEMARIO	Técnica	ACTIVIDAD	MATERIAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	Tiempo previsto	Tiempo acumulado
Matutino: 9:00 – 9:30 am.	TEMA: Bienvenida OBJETIVO: Retroalimentación y pase de lista	Técnica expositiva e interrogativa	1. Resumen de la sesión anterior	Presentación (ppt)	1. Presentación	30 min	30 min
Matutino: 9:30 – 10:00 am.	TEMA: Cambio de papeles: de estudiante a profesionista OBJETIVO: Conocer las expectativas del mundo laboral	Técnica expositiva	1.El facilitador expondrá un tema con diapositivas de las exigencias del mundo actual respecto con las profesiones para concientizar el termino de los estudios y sus áreas de oportunidad, dentro de las empresas de acuerdo a su profesión.	Computadora y proyector.	1. Presentación en diapositivas de un tema de cambio de papeles de estudiante a profesionista.	30 min	1 hr
Matutino: 10:00 - 11:00 am.	TEMA: Mis objetivos de carrera (estándares personales) planeación OBJETIVO: Qué planes tengo al terminar mi carrera	Técnica expositiva e interrogativa	1. El facilitador expondrá lo que es el modelo del FODA para que los participantes sepan cómo armarlo, posteriormente se les pedirá que en una hoja escriban su propio FODA específicamente de su área de estudio y posteriormente hacer el análisis y comentarlo con el grupo.	Hojas blancas, plumas o lápices.		60 min	2 hr
Matutino: 11:00 - 11:15 am.	RECESO					15 mins	2.15 hrs.
Matutino: 11:15 – 12:00 pm.	TEMA 2: Autoeficacia OBJETIVO: que la persona tenga confianza en su propia capacidad para lograr los resultados pretendidos.	Técnica expositiva e interrogativa	El facilitador expondrá un video y explicará qué es el Locus de control interno : percepción del sujeto de que los eventos ocurren principalmente como efecto de sus propias acciones, es decir, la percepción de que él mismo controla su vida. Tal persona valora positivamente el esfuerzo, la habilidad y responsabilidad personal. Y el Locus de control externo : percepción del sujeto de que los eventos ocurren como resultado del azar, el destino, la suerte o el poder y decisiones de otros. Así, el LC externo es la percepción de que los eventos no tienen relación con el propio desempeño, es decir, que los eventos no pueden ser controlados por esfuerzo y dedicación propia. Tal persona se caracteriza por atribuir méritos y responsabilidades principalmente a otras personas.	Computadora, proyector y bocinas.	Video. https://www.youtube.com/watch?v=eUu-uWmotpM	45 mins	3 hrs.
Matutino: 12:00 – 12:30 pm.	TEMA 2: Autoeficacia OBJETIVO: que la persona tenga confianza en su propia capacidad para lograr los	Técnica expositiva e interrogativa	El facilitador dividirá al grupo en dos, al primer grupo se le dará instrucciones de cómo realizar una tarea, en este caso un círculo en una hoja de papel, al segundo grupo no se le instruirá cómo realizar la tarea y se hará la comparación entre ambos grupos, posteriormente se expondrá el	Computadora, proyector.	Presentación en diapositivas	30 mins	3.30 hrs.

	resultados pretendidos.		tema de auto eficacia explicando en qué consiste. En definitiva, las creencias de autoeficacia representan un mecanismo cognitivo que media entre el conocimiento y la acción y que determina, junto con otras variables, el éxito de las propias acciones. (Prieto, 2003).				
Matutino: 12:30 – 1:00 pm.	TEMA: Mi forma de trabajo. cumpliendo con los estándares OBJETIVO: Conocer qué necesita un profesionista de su área de estudio con los estándares del mundo actual	Dinámica Mesa redonda	1. Se harán dos círculos uno externo y uno interno con los participantes, los del círculo externo actuarán como si fueran parte de una organización a la que ellos pueden ingresar a trabajar y los del círculo interno serán profesionistas recién egresados, lo que se busca a manera de entrevista laboral quedarse con el mejor candidato, se darán cuatro rondas de cinco minutos y después se rotan los participantes del centro con el sentido de las manecillas del reloj, al finalizar se les preguntará a los que entrevistaron con qué candidatos se quedan y por qué.			30 mins	4 hrs.

3.TERCERA SESIÓN

HORARIO	TEMARIO	Técnica	ACTIVIDAD	MATERIAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	Tiempo previsto	Tiempo acumulado
Matutino: 9:00 – 9:30 am.	TEMA: Bienvenida OBJETIVO: Retroalimentación y pase de lista	Técnica expositiva e interrogativa	1. Resumen de la sesión anterior	Presentación (ppt)	1. Presentación	30 min	30 min
Matutino: 9:30 – 10:00 am.	TEMA: Tolerancia a la frustración Objetivo: Analizar un ambiente frustrante y cómo poder contrarrestar ese sentimiento.	Dinámica Técnica expositiva e interrogativa	Se les dará un problema matemático sin una solución sencilla posible y tendrán diez minutos para “resolverlo” al terminar el tiempo previsto, el facilitador verá los resultados, es importante la observación de cada uno de los integrantes y su lenguaje no verbal en este ejercicio “frustrante” para después comentar cómo se sienten en un ambiente así y enseñarles estrategias para ser tolerante.	Hojas con los problemas		30 min	1 hr.

Matutino: 10:00 – 10:30 am.	<p>TEMA: Haciendo ambientes de trabajo creativos</p> <p>OBJETIVO: Crear un ambiente de conciencia y promover la creatividad para solución de problemas.</p>	Dinámica crea tu trabajo ideal	Se harán tres equipos, a los que se les dará una cartulina a cada equipo junto con plumones de colores, tienen 20 minutos para realizar un dibujo de su trabajo ideal, pero existe una regla no pueden hablar, solamente hacer gestos y mímica entre sí, aquí se fomenta el trabajo en equipo la comunicación interpersonal y la creatividad.	Tres cartulinas y plumones de colores		30 min	1.30 hr.
10:30 – 11:15 am.	<p>(TEMA 3): Habilidades Interpersonales</p> <p>OBJETIVO: Demostrar que la mejor forma de construir relaciones sólidas con las personas es por medio de la comunicación y la confianza</p>	Dinámica	<p>1.- Se solicita 6 voluntarios y se organizan en 3 equipos de dos personas, deja a tres de los voluntarios dentro del salón y 3 fuera del salón uno por cada equipo.</p> <p>2.- A los voluntarios dentro del salón se les explica en voz alta, que el objetivo de la dinámica es que con la persona de su equipo que quedó afuera se construya una pirámide con los vasos, con la siguiente estructura: primer piso de tres vasos, segundo piso de dos vasos, tercer y último piso de un vaso.</p> <p>3.- A todas las personas dentro del salón se les tiene prohibido hablar o emitir cualquier tipo de sonido para dar indicaciones.</p> <p>4.- A los compañeros que quedaron afuera, explícales con los ojos vendados sin decirles lo que tienen que construir, que deberán de seguir al pie de la letra las instrucciones de su contraparte pudiendo preguntar todo lo que quieran.</p> <p>5.- Los voluntarios que estaban adentro sólo pueden contestar sí o no a las preguntas</p>	Vasos desechables y vendas		45 min	2.15 hrs.
Matutino: 11:15 - 11:30 am.	RECESO					15 mins	2.30 hrs.
Matutino: 11:30 - 12:00 pm.	<p>TEMA: Tolerancia a la frustración</p> <p>OBJETIVO: Lograr que se pueda tener mayor tolerancia ante situaciones frustrantes.</p>	Técnica expositiva y de relajación.	<p>Técnicas para ser más tolerantes, se les pedirá que cierren los ojos y respiren profundo, después se comentan las siguientes instrucciones:</p> <p>1. Tómese un tiempo para relajarse. Cuanto más intensamente trabaje, más necesitará descansos completos. Rompa de cuando en cuando su rutina. Esto liberará su mente y le</p>	Hoja de instrucciones.		30 min	3 hrs.

			<p>dará espacio para nuevos pensamientos.</p> <p>2. Encuentre un lugar (espacio físico) donde pueda pensar. Debe ser un lugar donde no haya interrupciones, al menos durante un tiempo. Reserve su mejor hora para pensar.</p> <p>3. Hable con otras personas acerca de ideas. El aislamiento produce mucho menos ideas que las conversaciones. Elabore una lista de personas que lo estimulan a pensar. Pase algún tiempo con ellas.</p> <p>4. Pida a otras personas sugerencias acerca de sus problemas. Averigüe lo que otros piensan sobre éstos. No se avergüence de compartir sus problemas, pero tampoco deposite en los demás la responsabilidad de resolverlos.</p> <p>5. Lea mucho. Con regularidad, lea al menos algo que no pertenezca a su campo. Registre los nuevos pensamientos surgidos a partir de su lectura.</p> <p>6. Protéjase de los “asesinos” de ideas. No emplee su tiempo en los “hoyos negros”, es decir, personas que absorben toda su energía y luz, y no le dan nada a cambio. No permita que usted o los demás evalúen negativamente sus ideas demasiado pronto.</p>				
Matutino: 12:00 - 12:30 pm.	<p>TEMA: Gestionando éxitos y fracasos</p> <p>OBJETIVO: Entender que en la vida existen éxitos y fracasos, pero que siempre hay alternativas de ser auto eficaz.</p>	Técnica expositiva e interrogativa	Se harán dos equipos a los cuales se les asignará una tarea de realizar un dibujo en el pizarrón, cada integrante de un equipo pasará con el facilitador al frente el cual les enseñará un dibujo desde su laptop, solamente a los que pasan, (los demás mientras no pueden verlo) y tienen 30 segundos para dibujar lo que alcanzaron a ver, así sucesivamente hasta que hayan pasado todos los integrantes 3 veces, el equipo que haga el mejor dibujo del original es el ganador.	Plumones de pizarrón		30 min	3.30 hrs.
Matutino: 12:30 - 1:00 pm.	TEMA: autocontrol	Dinámica “Pon atención”	Se formarán parejas al azar y se sentarán una frente a la otra, el moderador les entregará unas hojas para realizar una tarea con	Hojas con una actividad escrita		30 min	4 hrs.

	<p>OBJETIVO: Experimentar el autocontrol en una situación complicada para hacerlo.</p>		<p>instrucciones escritas a una de las personas, mientras la tarea de la otra persona será distraer de cualquier forma al que se encuentra realizando el ejercicio, cuentan con 5 minutos para realizar el ejercicio y posteriormente cambiar el papel, ahora el que distraía a la persona de la actividad será el que la realice.</p> <p>—Pero, ¿qué beneficios tiene el autocontrol? El autocontrol aporta muchas ventajas, como por ejemplo las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite afrontar las situaciones difíciles con mayor eficiencia • Ayuda a mantener la calma • Ayuda a tener mayor claridad de pensamiento • Beneficia la relación con los demás • Permite controlar el estrés cuando te sientes bajo presión • Ayuda a tomar mejores decisiones • Aumenta la capacidad de concentración • Mejor autoestima <p>Mejora el bienestar emocional</p>				
--	---	--	---	--	--	--	--

4. CUARTA SESIÓN

HORARIO	TEMARIO	Técnica	ACTIVIDAD	MATERIAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	Tiempo previsto	Tiempo acumulado
Matutino: 9:00 – 9:30 am.	<p>TEMA: Bienvenida</p> <p>OBJETIVO: Retroalimentación y pase de lista</p>	Técnica expositiva e interrogativa	2. Resumen de la sesión anterior	Presentación (ppt)	2. Presentación	30 min	30 min

<p>Matutino: 9:30 – 10:30 am.</p>	<p>TEMA: Empatía y asertividad</p> <p>OBJETIVO: Entender y desarrollar la empatía y asertividad entre los miembros del grupo</p>	<p>Técnica expositiva e interrogativa</p>	<p>El moderador deberá entregar a cada integrante un pequeño pedazo de papel y después dar las siguientes instrucciones: Cada participante deberá elegir en silencio a otro miembro del grupo al cual le asignaran un castigo el cual deben de anotar en el papel que les he dado; para hacer valido el castigo es necesario que se escriba el castigo, además de para quien va dirigido y firmado por quien impone el castigo,(por ejemplo: "Yo Andrea deseo que Julio se pare en medio del salón y baile"); una vez que tengan listo su papelito me lo entregan.</p> <p>Luego que cada persona haya escrito su deseo, deberá doblar el papel y entregarlo al moderador.</p> <p>El moderador toma todos los papelitos y explica el nombre del juego "Ama a tu prójimo como a ti mismo" o "No hagas a otros lo que no quieras que hagan contigo".</p> <p>Y toma cada papelito pidiendo al autor del castigo que realice el mismo.</p>	<p>Hojas de papel, bolígrafos y un espacio amplio.</p>		<p>60 min</p>	<p>1.3 hrs.</p>
<p>Matutino: 10:30 – 11:15 am.</p>	<p>TEMA: Cooperación y cortesía</p> <p>OBJETIVO: Trabajo grupal para desarrollar el auto-conocimiento de los estudiantes a través de la reflexión tanto individual como grupal.</p>	<p>Dinámica Cartas de personalidad</p>	<p>Hacer grupos entre 5 y 10 personas.</p> <p>Primer paso. El monitor/a prepara un juego de cartas para cada uno de los grupos. Las cartas se preparan de la siguiente forma: Las cartas se elaboran con tarjetas 3X5 en las cuales se deben escribir diferentes adjetivos calificativos (positivos y negativos) como: honrado, alegre, introvertido, extrovertido, estudioso, deportista, agresivo, etc. Es necesario elaborar por lo menos cinco tarjetas por cada participante. Es decir, si el grupo está integrado por 8 participantes entonces es necesario elaborar por lo menos 40 tarjetas.</p> <p>Segundo paso. En el desarrollo de la actividad se divide a la clase en grupos de 5 a 10 integrantes.</p> <p>Tercer paso.</p>	<p>Espacio amplio y cómodo para realizar la actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un juego de cartas preparadas con anterioridad. 		<p>45 min</p>	<p>2.15 hrs.</p>

			<p>Una vez organizados los grupos se pasa a explicar la actividad: Las cartas se ponen sobre la mesa al centro del grupo. Un voluntario toma la primera carta, observa la ilustración y si se siente identificado con lo que ahí aparece, se queda con ella; si no es así, la pone junto al montón y le da la oportunidad a la persona que se encuentra a su lado derecho para que tome o deje la carta. Se continúa de la misma forma y al terminar la ronda si nadie retiro la carta esta se elimina y se continúa con la siguiente". La actividad se desarrolla hasta que se terminen las cartas.</p> <p>Cuarto paso.</p> <p>En gran grupo cada participante muestra al grupo sus cartas y comenta el por qué se siente identificado con ellas. Los demás pueden intervenir haciendo preguntas. El ejercicio continúa de la misma manera hasta que todos presenten sus cartas.</p>				
Matutino: 11:15 - 11:30 am.	RECESO					15 mins	2.30 hrs.
11:30 – 12:00 pm.	<p>TEMA: Escucha activa</p> <p>OBJETIVO: Ejercicios para aplicar la superación de bloqueos conceptuales</p>	Técnica expositiva e interrogativa	<p>A continuación se describen dos escenarios reales. Ambos incluyen problemas reales que enfrentan directivos reales. Son muy similares al tipo de problemas que enfrenta su propia escuela de negocios y muchas de las empresas locales. Su tarea en cada caso es identificar una solución para el problema. Usted enfrentará el problema en dos formas: primero, usará técnicas analíticas y, después, técnicas creativas para la solución de problemas. Deberá aplicar por su cuenta el primer método (la solución analítica de problemas). El segundo método (la solución creativa de problemas) lo trabajará en equipo. Su tarea consiste en aplicar los principios de la solución de problemas para obtener soluciones realistas, eficaces y de bajo costo para estos problemas. Considere cada escenario por separado. No deberá tomarle más de 10</p>	Hoja con el caso 1		30 min	3 hrs.

			minutos la tarea de la solución analítica del problema. Luego dedique 20 minutos a la tarea de resolver el problema de manera creativa.				
12:00 – 12:30 pm.	<p>TEMA: Interactuando con otros (viendo sus necesidades)</p> <p>OBJETIVO: Identificar las distintas maneras en que se puede abordar un conflicto, además de promover que los integrantes sean los artífices de nuevas lógicas y estructuras</p>	Dinámica Resolución de conflictos	<p>El moderador le propondrá al grupo realizar una actividad en la que tendrán como objetivo dar vuelta una sábana que estará bajo sus pies.</p> <p>Los participantes se deben subir a una sábana que se colocará en el suelo, las personas deberán ocupar la mitad del espacio. A continuación, se les pide que den vuelta la sábana sin salirse de ella. Sólo cumplirán el objetivo si consiguen dar vuelta la sábana sin que sus pies toquen el suelo. Tampoco se podrán ayudar con objetos que estén cerca.</p> <p>No hay tiempo asignado, el juego finaliza cuando consiguen el objetivo. Si pasa mucho tiempo sin conseguirlo, se puede frenar la actividad. Se debe registrar el tiempo que utilizaron para hacer la dinámica.</p> <p>Luego se analizará el proceso en la toma de decisiones, como se fueron regulando los conflictos y los roles que se asumieron con el fin de buscar mejoras</p>	Una sábana por equipo		30 min	3.30 hrs.
12:30 - 1:00 pm.	Cuestionario de intervención (post-test)	Aplicación de pruebas	Aplicar instrumentos de intervención	Cuestionarios		30 mins	4 hrs.
1:00 – 1:15 pm.	Entrega de constancias de participación	Palabras finales	Entrega de constancias por participación.	Constancias		15 mins	4.15 hrs.

Anexo 3

Imágenes y fotografías



Dirigido a estudiantes de último semestre de la facultad de Nutrición

CONTENIDO DEL TALLER:

- Valores de mi carrera
- Gusto por mi carrera
- Problemas de mi profesión que sé solucionar
- De estudiante a profesionista
- Autoeficacia
- Gestión de éxitos y fracasos
- Crear ambientes de trabajo creativos
- Habilidades interpersonales
- Tolerancia a la frustración

Los días 27 y 28 de Marzo 03, 04 y 10 de Abril de 2019 con un horario de 2 a 5 pm

Al finalizar se entregará constancia de valor curricular

¡Reserva tu lugar!

Informes:
777-259-28-51
 uaemleon@gmail.com



TALLER: MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN



**Dirigido a estudiantes de último semestre
de la facultad de Psicología**

CONTENIDO DEL TALLER:

- Valores de mi carrera
- Gusto por mi carrera
- Problemas de mi profesión que sé solucionar
- De estudiante a profesionista
- Autoeficacia
- Gestión de éxitos y fracasos
- Crear ambientes de trabajo creativos
- Habilidades interpersonales
- Tolerancia a la frustración

**Los días 27 y 28 de Marzo 3, 4 y 10 de Abril con un
horario de 12 a 3 p.m. Salón 16**

Al finalizar se entregará constancia de valor curricular

¡Reserva tu lugar!

Informes:

777-259-28-51

uaemleon@gmail.com



TALLER: MI ELECCIÓN, MI PROFESIÓN



**Dirigido a estudiantes de último semestre
de la facultad de Farmacia**

CONTENIDO DEL TALLER:

- Valores de mi carrera
- Gusto por mi carrera
- Problemas de mi profesión que sé solucionar
- De estudiante a profesionista
- Autoeficacia
- Gestión de éxitos y fracasos
- Crear ambientes de trabajo creativos
- Habilidades interpersonales
- Tolerancia a la frustración

**Los días 8, 15 y 22 de Mayo y 5 de Junio con un
horario de 9:30 a.m. a 13:30 p.m.**

Al finalizar se entregará constancia de valor curricular

¡Reserva tu lugar!

Informes:

777-259-28-51

uaemleon@gmail.com





