

PDA

Personal Development Analysis

Resumen de las Investigaciones

Introducción

Durante más de 15 años, el PDA Assessment® ha estado disponible para ayudar a las personas a conocerse, a entenderse a sí mismos y a los demás. Ha demostrado ser una herramienta fácil de usar y de bajo costo, muy útil en todo el mundo para mejorar el autoconocimiento y desarrollo de las personas. Mucho se ha escrito acerca de la teoría y la historia de este instrumento, tanto por el autor y editor, PDA International, así como también por sus distribuidores. Los lectores y usuarios saben que el modelo teórico nace de una publicación del Dr. William Moulton Marston en 1928 y que luego fue consolidándose como un instrumento que ayuda a la selección y a la gestión de las personas. En este estudio describiremos cómo se relacionan dichos estudios con teorías contemporáneas de la personalidad.

La pregunta en la que se basa este informe es: ¿Cómo el PDA Assessment y el modelo en que se basa se relacionan con las teorías actuales de la personalidad? Este informe está escrito para ubicar el PDA Assessment en un contexto histórico así como también contemporáneo, con el fin de probar la validez del modelo en relación con otros modelos de la personalidad y para discutir las ventajas y las limitaciones tanto el modelo como del instrumento. Este informe también guiará al usuario para la adecuada comprensión, aplicación e interpretación del modelo y del instrumento.

Los resultados de este estudio muestran que mientras que el PDA Assessment tiene mucho en común con varias investigaciones sobre la personalidad que se encuentran en curso, es claramente diferente en el método y en el propósito en relación a los instrumentos utilizados por la psicología clínica para determinar la salud emocional de un individuo. Además, este estudio determinó que una serie de investigaciones han confirmado, sesenta años después de que Marston publicó sus teorías, que en el ámbito del comportamiento interpersonal, dichas teorías son válidas. Lo que Marston brindó es una teoría de “cómo las personas se relacionan entre sí”, en lugar de “una descripción de los rasgos principales”.

Esto es apropiado para el propósito para el cual el PDA Assessment es generalmente aplicado. El PDA Assessment no está diseñado para proporcionar información clínica de la psiquis de las personas. Está diseñado para ser auto-administrado e interpretado, porque el evaluado, y nadie más, es considerado como un experto en sí mismo. Para este propósito, el instrumento muestra considerable validez de constructo dada la literatura revisada en este estudio.

Relevancias e investigaciones de las Teorías de la Personalidad – Pasado y Presente

El Dr. Marston estaba interesado en la fisiología del cerebro y en relacionar sus propiedades físicas con las emociones y el comportamiento humano. Intentó validar sus hipótesis mediante entrevistas a psicólogos clínicos y observando el comportamiento de sus pacientes. Llevó a cabo este trabajo en un momento en que la psicología estaba aún en sus primeros años y dos tipos de investigaciones predominaban: las investigaciones de laboratorio en base a mediciones fisiológicas y las investigaciones clínicas basadas en la observación directa de sujetos humanos.

Su objetivo era unir ambos métodos de investigación mediante la creación de un puente teórico que él llamó "conciencia de motor" (Motor Consciousness). Marston usó esa frase para referirse a un estado de conciencia del individuo que le advierte que está reaccionando placentera o displacenteramente a un estímulo y sus intentos por entenderlos, explicarlos o controlarlos.

No se sabe si Marston compartió sus teorías con otros psicólogos de su época que también trabajaban y desarrollaban las teorías de la personalidad, sin embargo, muchos de sus supuestos están alineados con los de ellos. Durante los años 30', Gordon Allport (1937) hizo hincapié en que el comportamiento es dirigido hacia un objetivo, al igual que Marston. Allport también escribió que para lograr una adaptación exitosa los rasgos de un individuo deben permanecer flexibles, así, la influencia de esos rasgos puede ser cambiada o eliminada según demandas específicas del momento. Marston también explicó la interacción de sus cuatro "emociones primarias", de cómo cada persona distribuye la energía de acuerdo a cómo se va dando cada situación y cómo los individuos se mueven hacia el objetivo de responder con éxito a las situaciones.

Marston explica la emoción humana como una reacción a otras personas, a situaciones y a los acontecimientos en el ambiente/entorno de la persona. H.A. Murray (1938) escribió que la persona y su ambiente/entorno deben considerarse conjuntamente. Él definió que hay dos tipos de "entornos/ambientes" - la realidad consensuada y la realidad personal-. La *realidad consensuada* es compartida con los demás, mientras la *realidad personal* del individuo es su historia propia, que le proporciona una base para interpretar nuevas experiencias.

La teoría de Marston integra ambas, sugiriendo cómo la *realidad personal* o la experiencia interna de los sentimientos y emociones del individuo se reflejan en el entorno/ambiente compartido con otros. Este principio es también compartido por el Psicoanálisis bajo el concepto de "proyección".

A medida que Estados Unidos se preparaba para la Segunda Guerra Mundial y se enfrentan al desafío de proveer de personal a una gigante máquina de guerra, las investigaciones psicológicas se focalizaron en el análisis de los puestos para asignar a la persona adecuada para cada uno de ellos. Así es que nuevos instrumentos y métodos psicométricos se utilizaron para analizar las conductas y conocer la personalidad, la capacidad y las habilidades. Raymond Cattell se hizo famoso por su trabajo innovador en la identificación de factores de personalidad, estudio que sirvió de base para el desarrollo del instrumento conocido hoy como "16PF".

Complejos análisis estadísticos permitieron desarrollar nuevas pruebas de personalidad que requerían considerable entrenamiento para administrar, puntuar e interpretar, entre ellas el Inventario de Personalidad de Minnesota (MMPI) y el Inventario Psicológico de California (CPI). En aquellos años la medición y evaluación de la personalidad se llevaba a cabo únicamente por profesionales muy preparados y capacitados que intentaban clasificar las características de personalidad y por investigadores que trataban de predecir los comportamientos específicos. Los intentos de predecir los comportamientos basados en las mediciones de personalidad producían resultados decepcionantes. A finales de la década de 60', los psicólogos criticaron y cuestionaron seriamente la medición de la personalidad. Las vieron como carentes de validez de constructo (demasiadas teorías no probadas, dimensiones mal definidas, e incluso las modas pasajeras o caprichos daban dirección a las investigaciones en curso) y que sufrían de problemas de medición, tales como sesgos de respuesta y resultados decepcionantes de los cuestionarios de auto-evaluación.

Durante los años 70's y 80's muchos psicólogos perdieron el interés en las teorías de la personalidad y los investigadores centraron su atención en los procesos cognitivos y en comprender cómo los individuos formaban un concepto de "sí mismo". Los temas de investigación iban y venían, y fueron pocos los estudios de personalidad que sumaron nuevos conocimientos. Sin embargo observaciones realizadas en la década del 30' continuaron considerándose como muy relevantes y las bases sentadas por el Dr. Marston no perdían vigencia.

Al final de los años 80', varios investigadores trabajaban en base a listados de palabras, al igual que el modelo propuesto por Marston, e identificaron cinco medidas, dimensiones de personalidad generales y comunes a la mayoría de ellas. Nace así el modelo conocido como "BFQ" o los "Prototipos de personalidad del Big Five" que despertaron interés y guiaron las investigaciones de la personalidad.

Durante los años 90' hemos visto más esfuerzos para ampliar la comprensión de las emociones, la motivación y el sí mismo. Los investigadores estaban ya entendiendo que para predecir el comportamiento tenían que hacer un mejor trabajo en definir el comportamiento que querían predecir y desarrollar herramientas de medición más precisos para explicar el vínculo entre la predicción y el resultado. Reconocieron que no hay atajos y que un estudio debe construirse tomando como base el estudio anterior, ya que el conocimiento acumulado permitiría importantes avances y mejores conocimientos.

Si bien resurge un renovado interés en la medición y comprensión de la personalidad, también hay un nuevo respeto por lo difícil que es obtener resultados significativos. Los investigadores están más conscientes de la complejidad de las fuerzas interactivas (entre la persona y el medio ambiente) que son responsables de cualquier comportamiento (Pervin, 1990).

Actualmente hay demanda de instrumentos que midan aspectos de la personalidad y que permitan respuestas fáciles a los problemas de recursos humanos. En respuesta a esta demanda, debemos ser conscientes de lo que un instrumento de auto-evaluación ofrece, qué puede revelar acerca de las personas y limitar su aplicación únicamente para lo que fue desarrollado y a lo que hace bien. También es necesario entender las teorías en las que el PDA Assessment® se basa y la vigencia en la actualidad de dichas teorías.

Las siguientes secciones describen el pensamiento actual acerca de la personalidad y se relacionan algunos de estos resultados con el PDA Assessment®. Esta información está diseñada para respaldar el hecho de que el PDA Assessment se ajusta al pensamiento actual acerca de la personalidad y, al relacionarlo con un amplio conocimiento de la personalidad, ver la manera de utilizar el instrumento acorde a las necesidades actuales.

La Naturaleza de los Rasgos de Personalidad

Recientemente han habido debates entre aquellos psicólogos que creen que los rasgos de personalidad son sólo un dispositivo conveniente para asignar etiquetas a los comportamientos humanos y aquellos psicólogos que sostienen que los rasgos son características reales, internas, que distinguen a un individuo de otro. Nadie discute que las personas varían en innumerables aspectos ni que hallar una forma para encontrar coherencia y previsibilidad en el comportamiento humano es deseable.

Una forma de resolver el problema es considerar dos niveles de rasgos de personalidad (Meehl, 1986). Esas categorías de comportamiento que se pueden observar y etiquetar son *rasgos superficiales*. Al medirlos de forma fiable, los observadores pueden llegar a un acuerdo considerable sobre lo que son y en qué medida que existen. Los *rasgos de superficie* describen el comportamiento.

Aquellas características internas que presuntamente dirigen la conducta son llamados *rasgos de origen*. Estos sólo se pueden inferir a través de comportamientos observados o reportados. Se utilizan para explicar o fundamentar el comportamiento de una persona. Menos acuerdo encontramos entre las explicaciones de la conducta, porque son teóricas y no se pueden demostrar. Los defensores las aceptan basados en su propia fe y en las evidencias que han visto.

Algunos creyentes están satisfechos con la validez aparente: "tiene sentido para mí". La sabiduría popular, el mito y los conocimientos adquiridos a partir de las experiencias personales, todos caen en esta categoría. Los escépticos buscan la acumulación de evidencia basada en principios científicos. Quieren ver los elementos de una teoría validada, es decir Validez de Constructo, y encontrar si las predicciones basadas en la teoría se manifiestan y llevan a cabo en la vida real.

Cuando la medición se enfoca en los *rasgos de superficie* de la personalidad, es suficiente establecer un consenso sobre qué significan los rasgos y medirlos apropiadamente. Cuando la medición se centra en los *rasgos de origen* de personalidad se debe hacer una importante investigación y acumular mucha información que la respalde, aun así existe la posibilidad de que la validez no sea suficiente para justificarlos.

El PDA Assessment está diseñado para medir los *rasgos de superficie* - esos comportamientos fácilmente observables y reportables. Cada dimensión de comportamiento -Riesgo, Extroversión, Paciencia, Normas, Autocontrol- se mide con fiabilidad porque podemos demostrar que elementos en cada escala contribuyen a la puntuación total para esa escala. Marston centró su atención en las emociones neurológicas -el vínculo entre reacciones y el comportamiento físico-. Su teoría de la persona en interacción ambiental se utiliza para explicar la experiencia emocional, que siempre está cambiando, en lugar de la disposición permanente de la persona. Por lo tanto, es esencial evitar referirse a los *rasgos de superficie*, como ser Arriesgado, Extrovertido, Paciente, Conforme a Normas o Autocontrolado, como si fuesen *rasgos de origen*. Esto significa que el usuario debe considerar las tendencias R, E, P, N y A no como disposiciones internas, profundas, sino como etiquetas semánticas para los patrones de comportamiento que pueden variar de una situación a otra. Una persona puede utilizar el PDA Assessment® como una herramienta para el autoconocimiento y el conocimiento de los demás, y su valor se incrementa cuando se hacen comparaciones entre diferentes situaciones. Sin embargo, es en el nivel de "describir el comportamiento", no "explicar qué provoca ese comportamiento", lo que el instrumento aporta como información válida.

¿Cómo podemos saber que los Rasgos existen?

Se infiere la presencia de un rasgo de personalidad al notar que se produce el mismo comportamiento repetidamente a través del tiempo y en diferentes situaciones. También podemos observar un rasgo ligado a una situación específica cuando observamos que ciertos comportamientos se producen constantemente siempre que se da esa situación.

Si el comportamiento fue diferente en situaciones diferentes, tendríamos un rasgo ligado a una situación específica. Si el comportamiento fue similar independientemente de la situación, tendríamos un rasgo general, algo que es poco común. A menudo cometemos el error de atribuir un rasgo generalizado a una persona cuando decimos: "*Siempre* haces eso!" Y la persona, reconociendo tal vez con precisión la naturaleza situacional de su comportamiento, dice, "No, no lo hago!".

Al examinar la validez de un instrumento diseñado para medir rasgos conductuales buscamos, como mínimo, evidencia que arroje resultados similares a partir de diferentes situaciones. Así es que vamos a poder demostrar su fiabilidad “test-retest”. Al hacer esto, tenemos que asegurarnos de que estamos midiendo la misma situación repetidamente.

Como se ha indicado, los rasgos que se expresan constantemente a través de diversas situaciones son poco comunes. Y la mayoría de los psicólogos que investigan la personalidad ahora aceptan el hecho de que los rasgos y las situaciones son interactivos.

Los seres humanos son inherentemente adaptativos. De hecho, la inflexibilidad es considerada anormal ya que la supervivencia de las especies depende en gran medida de la capacidad de adaptación. Por lo tanto, aprendemos a entender e interpretar las señales que nos indican cómo comportarnos en una determinada situación y desarrollamos un set de conductas del cual vamos aplicando aquellas más apropiadas para diferentes situaciones.

Así es que invitamos a la gente a describirse desde diferentes perspectivas al momento de completar el Formulario PDA. Lograremos comprender la variedad de comportamientos que está desplegando esa persona en diferentes tipos de ambientes. De las dos secciones del Formulario PDA de una se obtendrá una mejor comprensión de cómo se están expresando diferentes aspectos de su personalidad en diferentes situaciones y de la otra sección una mayor comprensión de su comportamiento y tendencias naturales, propias.

También es evidente que la mayoría de las personas aprenden a reconocer en qué tipo de ambientes se sienten más cómodos. En la medida que puedan, tratarán de orientarse y ubicarse en estas situaciones y evitar aquellas situaciones en las cuales se sienten menos confortables. Las personas también intentarán modificar un entorno que les es incómodo, o bien de forma activa (al tratar de cambiarlo) o bien de forma pasiva (evitando elementos que no les gusta) con el propósito de lograr que ese entorno se ajuste, en la mayor medida posible, al entorno en el que puedan tener éxito.

Por esta razón, los individuos que se conocen bien y son conscientes de sí mismos notarán que exhiben ciertos comportamientos con mayor frecuencia que otros, ya que han tenido la posibilidad encontrar oportunidades para hacerlo. De hecho, el modelo de Marston asume de forma subyacente que los individuos interactúan de forma dinámica con su entorno, respondiendo a condiciones favorables o desfavorables de manera que se refleje su poder personal en relación a esas condiciones.

Debido a que no todas las situaciones son uniformemente favorables, se puede esperar que las personas varíen su comportamiento, aun así siempre que puedan se orientarán hacia la más favorable. Y, debido a que en día a día las situaciones no siempre se presentan de la misma forma, los individuos se ven obligados a hacer frente a situaciones que les requieren un mayor o menor quantum (nivel) de Energía según si la situación general les es favorable o no. Por lo tanto, la posibilidad de que las conductas varíen de un tipo de situación a otra es aceptado en los resultados del PDA Assessment® sobre la base dinámica de las características del modelo de Marston.

Con tanta variabilidad, ¿cómo podemos estar seguros de que los rasgos característicos existen? Después de todo, cada persona nace en el mundo con una herencia diferente que determina, en cierta medida, su estilo de personalidad. Sabemos que no hay dos personas que vivencian las mismas experiencias, ni siquiera dos gemelos idénticos siendo criados juntos. Por lo tanto, una combinación infinita de fuerzas biológicas y sociales trabajan para hacer cada persona única. Nuestras observaciones nos confirman, sin embargo, que somos “más parecidos” a algunas personas que a

otras. Y aprendemos que ciertas características con las cuales nacemos dan forma a las reacciones hacia nuestro medio ambiente de forma predecible.

Por ejemplo, personas que parecen estar alerta y activas cada minuto del día desde el momento en que nacen experimentarán el mundo de manera diferente de los que son más tranquilos y pasivos. Ciertas combinaciones de características genéticas y ambientales tienden a presentarse simultáneamente; y algunas de ellas se presentan juntas con tal frecuencia (...y separadas de otras combinaciones), que producen grupos de comportamientos o *rasgos de superficie* que podemos identificar como relativamente distintivos.

Varios psicólogos han presentado hipótesis acerca de los *rasgos de superficie* cuando tuvieron que explicar la evolución de los rasgos de personalidad de una persona a largo de la vida y atribuir ciertos comportamientos a los motivos o necesidades de cada etapa. Sus modelos hipotéticos están diseñados para generar un programa de investigación que ayude a determinar si las explicaciones causales llegan a ser precisas para la mayoría de las personas a las que se aplican. Este no es el propósito del PDA Assessment®. Sin embargo, los *rasgos de superficie* que mide son agrupaciones descriptivas, útiles, de grupos de conductas que ocurren juntas.

Evidencia de que los patrones conductuales duran toda la vida

Muchas personas piensan en los rasgos de personalidad no sólo como grupos de comportamientos, sino como disposiciones duraderas, primero evidentes durante la infancia y que luego distinguen y caracterizan a las personas durante toda su vida. Si bien esta suposición es atractiva para aquellos que desean encontrar orden y previsibilidad en el comportamiento humano, también establece ciertas limitaciones a lo que podemos esperar que las personas cambien. En esta sección, las evidencias de la continuidad de los rasgos de la personalidad se analizan junto a las teorías actuales sobre el cambio de comportamiento.

Como era de esperarse, una investigación longitudinal indicó que la correlación o similitud entre los resultados de una medida de la personalidad obtenida en un determinado momento de la vida de una persona y los resultados obtenidos en otro momento disminuye a medida que el intervalo de tiempo aumenta. En otras palabras, una medida de la personalidad tomada hoy puede ser diferente de una tomada hace diez años, pero puede ser similar a la misma medida tomada hace un año. Los psicólogos que intentan explicar estos resultados sugieren que no es debido a que se hayan dado cambios fundamentales en la personalidad de la persona, pero que la mayoría de las personas aprenden a adaptarse a diferentes ambientes y asumir diferentes papeles a lo largo del tiempo. En otras palabras, los *rasgos de origen* pueden seguir siendo bastante consistentes, pero los *rasgos superficiales* pueden evolucionar, ya que se adquieren nuevos comportamientos y algunos comportamientos antiguos cambian.

Aquellos estudios que han analizado los cambios que se van dando a través del tiempo en grupos de individuos nos van llevando a la conclusión de que en diferentes etapas de la vida de una persona aparecen ciertos patrones. Por ejemplo, durante los años de crianza las mujeres de familias tradicionales tienden a suprimir las tendencias más asertivas y competitivas y pasan a desplegar mayores niveles de tolerancia y paciencia, mientras que los hombres, en ese mismo período, suprimen la tolerancia y la paciencia y expresan mayores niveles de asertividad y competitividad.

Algunos investigadores han estudiado y analizado los cambios que se van dando en la personalidad de los individuos en el transcurso de la vida, pero aquellos que lo han hecho han descubierto que se dan grandes diferencias. En dos estudios realizados por Caspi y Bem (1992), determinaron que las mediciones de perfiles de personalidad obtenidas entre la adolescencia temprana y adolescencia tardía coincidían en aproximadamente un 50%, mientras que las mediciones de perfiles de personalidad obtenidas a finales la adolescencia tardía y las obtenidas en la edad adulta coincidían únicamente alrededor del 25%. Así pues, se puede inferir *que otra característica de las personas es la tendencia a cambiar mucho o muy poco de una etapa de su vida a otra.*

Además, existen evidencias que indican que los individuos varían por cómo se adaptan a los cambios del entorno. Y la forma en que se adaptan puede hasta llegar a ser la característica o rasgo más constante de su personalidad. Por ejemplo, cómo una persona maneja la transición de la primaria a la secundaria puede relacionarse más estrechamente a la forma en que esa persona maneja la transición de la universidad a un trabajo de tiempo completo que a los resultados obtenidos a partir de una medida de la personalidad tomada en la universidad.

También se puede inferir que *la conducta de la persona durante etapas de transición y cambio no necesariamente predice el comportamiento de esa persona durante un período de estabilidad.*

Si la mayoría de las personas aprenden a adaptarse a diversas funciones y entornos, no debería sorprendernos que las personas tiendan a comportarse de manera más similar en situaciones bien definidas en las cuales los requisitos de conducta son específicos y las expectativas son claras. Las diferencias de personalidad suelen tener un menor impacto en los comportamientos expresados en estas situaciones, ya que la capacidad de adaptación de ese grupo de personas los moverá hacia un conjunto particular de comportamientos. Es en aquellas situaciones que permiten una amplia variedad de respuestas en las que las diferencias individuales de personalidad serán más aparentes.

Estas evidencias no deben llevarnos a la conclusión de que las características de la personalidad humana son muy cambiantes, porque no lo son. Algunos *rasgos de origen* son bastante consistentes y persisten durante toda la vida, como la timidez, agresividad, extroversión, y el atractivo físico.

Sin embargo, como el PDA Assessment® no mide *rasgos de origen*, pero si los *rasgos de superficie*, y ya que los adultos emocionalmente sanos pueden adaptar su comportamiento *se debe esperar que los patrones individuales medidos por el PDA® pueden cambiar hasta cierto punto como resultado del aprendizaje y para adaptarse a una variedad de situaciones a lo largo de la vida.*

¿Qué tan fácilmente pueden los individuos cambiar su personalidad?

Hay varias fuerzas en la naturaleza humana que funcionan para inhibir el cambio ya que en gran medida la supervivencia depende de la estabilidad como ser la temperatura del cuerpo, los niveles de azúcar en la sangre, etc. Un hecho que funciona para inhibir el cambio es que las personas se conviertan en agentes activos para el desarrollo de su propia personalidad, mediante la selección o construcción de ambientes que sean cómodos para ellos o que les permitan alcanzar sus objetivos. A medida de que un individuo madura se va involucrando más y más activamente con este propósito, así es que seleccionan sus amigos, socios y compañeros de trabajo, que tienden a ser similares a sí mismos, promoviendo así la continuidad en la expresión de su propia personalidad. Las personas también aceptan y se abren selectivamente a información que confirma, más que a la que no confirma, su autoconcepto (Prescott Lecky, 1945).

Entonces, ¿cómo es que cambia el comportamiento? Hay algunas pruebas que confirman, contrariamente a la sabiduría popular imperante, que las personas *no cambian* su personalidad en los puntos de crisis de sus vidas. Es en tiempos de crisis cuando las personas tienen más probabilidades de volver y repetir estrategias de comportamiento que han utilizado, con éxito, frente a otras crisis o problemas en el pasado. Los expertos admiten que no tienen una teoría consistente para explicar el cambio de personalidad (Caspi y Bem ,1992). Por lo tanto, no nos queda más que aplicar lo que sabemos acerca capacidad de adaptación humana para concluir, por ahora, que los individuos que poseen la capacidad para adaptarse a los diferentes roles y relaciones, lo hacen. Es decir que pueden encontrar en su repertorio conductual una amplia variedad de comportamientos para elegir el más apropiado para una determinada situación, o incluso para sustituir alguna conducta inapropiada cuando eventualmente la eligen.

Los *rasgos de origen*, en particular los heredados, suelen ser relativamente inmutables. Pero los *rasgos de superficie* - como ser el grupo de conductas características medidas por el PDA Assessment – se permiten a sí mismas un cierto grado de modificación, ya sea por a) seleccionar un medio ambiente que no inhibe el cambio o bien por causar miedo o como actitud defensiva y/o b) mediante la selección de alguno de los comportamientos dentro de un repertorio más adecuado para dicha situación.

Es importante tener en cuenta que las necesidades, los valores y los *rasgos de origen* de la personalidad, que no son medidos por el PDA Assessment, son susceptibles de entrar en juego en cualquier situación que amerite, para la persona, un esfuerzo de cambio.

El Modelo de Marston en relación a otros modelos de personalidad

Parte de la confusión acerca de la interpretación de los *rasgos de origen* y los *rasgos de superficie* en el Modelo de Marston puede deberse a que olvidamos que la teoría fue inicialmente desarrollada para explicar las emociones humanas. Las emociones son parte importante de la teoría de la personalidad, pero no la totalidad de ella. La mayoría definiría la *Personalidad* como el *conjunto de patrones de respuesta, persistentes y perdurables a través de una variedad de situaciones. Esos patrones de respuesta se componen de tendencias, motivaciones, actitudes y creencias, todos combinados, de una forma más o menos integrada, en un autoconcepto* (Rorer, 1992). Las *Emociones*, por otra parte, son definidas como *un estado complejo que involucra cambios en el cuerpo, excitación mental, sentimientos fuertes y por lo general un impulso hacia un comportamiento* (Smith & Lázaro, 1992). Por su naturaleza, las emociones no son duraderas.

En la aplicación cotidiana de la teoría de Marston a través del PDA Assessment® tanto para la selección como para el desarrollo de personas, los usuarios tienden a verla más como una medición de aspectos de la *personalidad* que de las *emociones*. Sin embargo, es importante recordar el propósito en base al cual se desarrolló la teoría y reconocer incluso que el instrumento PDA en su forma actual incluye la información del Eje del Autocontrol, que brinda una descripción más relacionada al despliegue de *emociones* que de rasgos de *personalidad*.

El PDA Assessment® también utiliza palabras comúnmente utilizadas para medir la personalidad, ya que varias de las 86 palabras del Formulario PDA se incluyen en una lista básica de palabras utilizadas para estudiar los prototipos de personalidad que mide el "Big Five" (John , 1992).

Los listados de palabras tienen ya una larga historia como herramientas para conocer y medir los rasgos de personalidad. Ya las primeras contribuciones han sido de psicólogos alemanes y holandeses junto con investigadores estadounidenses, empezando por Allport y Odbert (1936). Usando un diccionario de palabras comunes, Allport y Odbert y los investigadores que siguieron su modelo, identificaron miles de palabras que podrían describir la personalidad. Estas palabras fueron revisadas y estudiadas de forma metódica y racional, y varios criterios se aplicaron para determinar qué palabras mantener y cuáles descartar para llegar a medir, de forma válida y objetiva, las diferencias de personalidad. Cattell (1943), creador del 16PF, por ejemplo, utilizó la lista de Allport y Odbert en su trabajo analítico-factorial de las dimensiones de personalidad.

Otros trabajos, más recientes, han avanzado a través de varias líneas de investigación. Un conjunto de estudios compara los resultados de los cuestionarios de personalidad que utilizan frases u oraciones descriptivas con los resultados obtenidos a partir de listas de palabras, para así determinar si se llegan a determinar u observar las mismas dimensiones. En varios de estos estudios se han detectado similitudes importantes. Aun así, las listas de palabras siguen siendo las herramientas más populares de medición debido a la creencia de que las palabras individuales son más fáciles de entender e interpretar ya que reflejan menos matices de significado.

Otra serie de estudios compara instrumentos de auto-evaluación con instrumentos cuyas puntuaciones son realizadas por otros. Los resultados son mixtos, pero algunos investigadores han obtenido dimensiones comparables para cada enfoque. De hecho, en prácticamente todo el rubro de la investigación de la personalidad se encuentran la mayor parte o todas las dimensiones de la personalidad del "Big Five", independientemente de cómo se releve la información.

Por último, algunos investigadores han analizado el contenido de narraciones y notas y han comparado auto-descripciones con descripciones realizadas por otros. En general, se han encontrado también los prototipos de personalidad del "BFQ" representados en esta forma de describir personas.

Comparación del PDA Assessment con otras herramientas basadas en el Modelo de Marston

A partir de las teorías de Personalidad de Marston enunciadas en sus libros "Emotions of Normal People" (1929) y "Integrative Psychology" (1931) fue Walter V. Clarke quien primero profundizó focalizado en las ventajas y beneficios que ésta metodología aportaba a la identificación de rasgos de la personalidad. Los estudios de Clarke sirvieron de base al instrumento conocido como Activity Vector Analysis.

Desde sus primeras pruebas el instrumento de medición demostró su enorme aporte por la cantidad y calidad de información descriptiva de los rasgos de personalidad que entregaba, pero el proceso operativo y matemático que llevaba a cabo el administrador desde que el evaluado terminaba de completar el formulario hasta que se obtenían los resultados que permitían una interpretación hacían a esta herramienta sumamente lenta, compleja y difícil de administrar: El trabajo era "a mano" y tomaba al administrador casi dos horas desde el momento en que el individuo terminaba de completar el formulario hasta que se arribaba a los resultados. Debido a estas características el instrumento se limitaba a usos puntuales y a ser administrado únicamente por psicólogos expertos.

A fines de la década de los 60' el Dr. John Geier, de la Universidad de Minnesota, realiza estudios sobre las bases del instrumento de Marston/Clarke y, con el propósito de simplificar el proceso matemático que llevaba desde el formulario hasta el resultado, realizó varias modificaciones. Sus estudios se focalizaron en simplificar el proceso matemático, es así que nace el instrumento que hoy se conoce como DiSC.

Instrumentos conocidos como "DiSC"

El cambio de Geier impactó no solo en el Formulario, sino también en la consigna y en varios aspectos clave del instrumento, que de por sí dejó de ser de libre respuesta. A partir de este nuevo formulario, si bien los resultados del nuevo instrumento seguían describiéndose en relación a los 4 ejes primarios enunciados por Marston y se había logrado reducir tiempo entre el formulario completado por el individuo, la realidad es que se perdió mucha información de enorme valor para la interpretación de los *rasgos de superficie* de la personalidad.

¿Cómo se relacionan los Ejes del PDA Assessment® con los ejes del DiSC? De por sí es obvio que al estar ambas fundamentadas en los estudios de Marston comparten los 4 ejes primarios, si bien es importante mencionar que los cambios desarrollados por Geier restaron una importante cantidad de valiosa información que permite el modelo puro y original expresado por el PDA Assessment.

- Riesgo (PDA)
- Dominancia (DiSC)

En ambos casos lo que se mide es la respuesta Proactiva en un ambiente percibido como antagónico o desfavorable: la tendencia de la persona a manejar las situaciones y el grado en que está dispuesta a confrontar y asumir riesgos ante situaciones del ambiente.

- Extroversión (PDA)
- Influencia (DiSC)

En ambos casos lo que se mide es la respuesta Proactiva en un ambiente percibido como favorable: la tendencia de la persona a inclinarse e interactuar con otras personas ante situaciones del ambiente.

- Paciencia (PDA)
- Estabilidad (DiSC)

En ambos casos lo que se mide es la respuesta Pasiva en un ambiente percibido como favorable. La tendencia de la persona a responder de forma paciente y calma ante situaciones del ambiente.

- Conformidad a Normas (PDA)
- Conformidad (DiSC)

En ambos casos lo que se mide es la respuesta Pasiva en un ambiente percibido como antagónico o desfavorable. La tendencia de la persona a sujetarse y conformarse a normas y procedimientos ante situaciones del ambiente.

- Autocontrol (PDA)
- No lo mide (DiSC)

El instrumento DiSC no mide este Eje, que es una medida de la reflexión y consideración racional y cuidadosa que la persona tendrá respecto de las consecuencias de sus acciones.

Describimos a continuación algunos de los indicadores que son medidos por el PDA Assessment y que no están incluidos en el DiSC debido a la reducción realizada por Geier:

1. Intensidad de los Ejes: El instrumento DiSC no mide la Intensidad de los Ejes. El formulario original, de libre respuesta, propuesto por Marston y Clarke permitía no solo medir las 5 tendencias primarias sino también sus correspondientes intensidades. Es así que el instrumento original permite no solo medir la tendencia de la conducta sino también las intensidades de éstas. Por ejemplo, no es lo mismo describir un determinado rasgo en su intensidad *dentro de la norma* (directo y competitivo) que describirlo en una intensidad por *encima de la norma* (...describir que por manifestarse extremadamente directo y competitivo que pasa a ser descrito como "autoritario u arrogante")
2. Vector del Autodominio (o Autocontrol): La versión simplificada del DiSC solo mide 4 tendencias mientras que el instrumento originalmente ya medía el 5to Eje. Es el eje relacionado a la Inteligencia Emocional y permite medir si el individuo logra o no controlar sus sentimientos y emociones. Este eje no es solo valioso por su interpretación "independiente" sino también por su combinación con los otros 4 Ejes del modelo.
3. Nivel de Energía & Actividad: Mide el "Quantum de energía disponible" con la cual cuenta un individuo. Es un indicador en sí mismo si bien su principal aporte está en medir la Energía que el individuo "tiene" y compararla con la que "está aplicando o utilizando", lo que convierte este indicador en una herramienta muy valiosa para medir la eventual "satisfacción del individuo en su empleo actual" o si este le genera "desmotivación o estrés".
4. Intensidad del Perfil: éste indicador (IP) define la intensidad del total del perfil de la persona que completó el Formulario PDA. Refleja qué tan fiel es la persona a sus propias tendencias, que tan acentuado, característico y evidente es el estilo de esta persona. Asimismo, se entiende este indicador como uno de los 3 indicadores que ayudan a medir la flexibilidad / rigidez de la persona.
5. Equilibrio de la Energía: El indicador de Equilibrio de Energía trabaja sobre el eje "Desmotivación – Motivación – Estrés". Es importante tener en cuenta que refleja el equilibrio de Energía del individuo al momento de completar el Formulario PDA. Este indicador es coyuntural y debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la "Situación de trabajo actual". Expresa la percepción del individuo en relación a su propia Energía y la que le requiere el puesto que ocupa actualmente, por lo que nos permitirá observar si siente que está siendo aprovechado, sub-aprovechado o sobre-exigido.
6. Modificación del Perfil: Refleja la capacidad que tiene la persona para modificar sus propias tendencias conductuales y acomodarse a las tendencias de comportamiento requeridas para ser exitoso en la situación actual. Se infiere que cuanto más aspectos de su estilo natural una persona modifica más flexible y adaptable es esta persona y a la inversa, cuantos menos aspectos cambie, menos flexibilidad refleja.

Investigaciones posteriores incluyeron en el instrumento PDA Assessment indicadores adicionales como ser el de "Tiempo del Formulario" y el "Indicador de Consistencia". Estos nuevos indicadores asisten y ayudan al Analista para asegurar la calidad y validez de la información de cada assessment puntual al momento de su interpretación.

Es así que a partir de la incidencia de John Geier en los estudios de Marston podemos diferenciar 2 grupos de instrumentos de medición basados en sus teorías:

1. Las herramientas "completas" o "puras" llamadas así ya que están fundamentadas plenamente en los estudios de Marston, en este grupo se encuentra el PDA Assessment.
2. Las herramientas conocidas como "DiSC" basadas en las simplificaciones realizadas por Geier.

Hoy todas estas son herramientas modernas, sistematizadas, efectivas y probadas, desarrolladas por empresas e investigadores que toman como base los estudios de Marston o John Geier. Aun así se concluye que los instrumentos conocidos como DiSC si bien están basados en modelo de Marston consisten en una simplificación, una reducción del modelo original.

Comparación con otros instrumentos y las dimensiones que miden

Aquellos instrumentos que miden dimensiones similares y con los cuales el PDA Assessment puede ser comparado serían los siguientes:

El BFQ o "Big Five" (John, 1992):

¿Cómo se relacionan los Ejes del PDA Assessment® con las dimensiones de personalidad del "Big Five"? De por sí es obvio que ambas herramientas evalúan cinco dimensiones.

- **Conciencia:** evalúa autonomía, orden, precisión, perseverancia y el cumplimiento de normas y compromisos.

Este primer factor evaluado por el "BFQ" podría compararse con el **Eje de la Conformidad a Normas** y procedimientos ya que este describe la tendencia a apegarse a las normas, reglas, procedimientos y a evitar situaciones desfavorables. Sin embargo, a partir del estudio es evidente que las escalas no pretenden medir exactamente lo mismo. Este Factor del "Big Five" es a menudo descrito como una orientación hacia el trabajo, que se hace cargo, y que es fiable. Se refiere en alguna medida a honestidad y a la honradez.

- **Apertura:** incluye elementos de aspectos intelectuales, creatividad e intereses culturales

Este factor evaluado por el "BFQ" podría compararse con el Eje de la Paciencia del PDA Assessment ya que este describe una tendencia receptiva, de apertura y escucha a intereses de otros. Sin embargo, a partir del estudio es evidente que las escalas no pretenden medir exactamente lo mismo. Este Factor del "BFQ" está más relacionado a lo intelectual y es a menudo descrito como una orientación hacia los intereses culturales y sociales más que a las personas en particular.

- **Extraversión:** evalúa sociabilidad, actividad, entusiasmo, asertividad, autoconfianza

Este factor evaluado por el "BFQ" podría compararse con el **Eje de la Extroversión** del PDA Assessment, pero al estudiar los artículos incluidos en la lista de este Factor vemos que también hay muchos artículos relacionados al **Eje del Riesgo**, por lo tanto es evidente que el Riesgo y la Extroversión no están claramente separados en las categorías generales de personalidad.

Si bien se pueden distinguir a nivel individual, se superponen de manera significativa. De hecho, existe una unión significativa en el PDA Assessment entre R y E ya que ambas son las tendencias “Proactivas”, sin embargo, en línea con la teoría de Marston (discutida con más detalle en la siguiente sección), son consideradas como dos expresiones diferenciadas de Energía.

- **Amabilidad:** mide su tendencia al apoyo y a la pro-sociabilidad, el grado de cooperación y la sensibilidad hacia los otros y sus necesidades. Diferentes instrumentos de personalidad lo llaman Adaptabilidad Social, Simpatía, Influencia y Cumplimiento.

Este factor evaluado por el “BFQ” bien podría compararse con lo que en PDA Assessment se conoce como la “**Línea de la Amabilidad**”. Dicha línea combina un bajo Nivel de Riesgo y un alto Nivel de Extroversión y describe una tendencia servicial, amigable, agradable, accesible. Tendencia a desplegar cierto atractivo y conseguir simpatía en los primeros contactos con personas y participación social en situaciones vistas como favorables o no amenazadoras.

La Extroversión y la Amabilidad se encuentran entre las características más universalmente reconocidas que diferencian a un persona de otra.

- **Inestabilidad Emocional:** evalúa la tendencia al malestar manifestado en los cambios de humor, la tendencia a la ansiedad, el descontento y la irritabilidad.

Este factor evaluado por el “Big Five” bien podría compararse con el **Eje del Autocontrol** del PDA Assessment. El Eje del Autocontrol es una medida de la reflexión y consideración racional y cuidadosa que la persona tendrá respecto de las consecuencias de las acciones que realiza. A “mayor auto-control” más tiende la persona a reflexionar antes de actuar, más se controlará y menos expresará en sus conductas la irritabilidad, la ansiedad o el descontento.

En resumen concluimos que el PDA Assessment tiene mucho en común con la base de las mediciones de la personalidad tal como se definen en los prototipos del BFQ. El descubrimiento del presente estudio suma credibilidad a la hipótesis de que el PDA Assessment mide aquellos aspectos importantes de la conducta humana en los cuales las personas pueden diferir.

Además, el PDA Assessment contiene algunas características que no se encuentran representadas en el modelo del BFQ, como ser la separación de las tendencias proactivas de Riesgo y Extroversión y la combinación de elementos en la Amabilidad. También ofrece escalas unipolares e intensidades en los Ejes que suman valor los aspectos de cada dimensión medida. Este hecho pone claramente el PDA Assessment al margen de aquellas herramientas cuya finalidad es medir aspectos saludables o no saludables de personalidad, por lo tanto el PDA Assessment es claramente diferente en el método y en el propósito de los instrumentos utilizados en entornos clínicos.

16 PF (el modelo de investigación de Cattell):

- El Riesgo y la Extroversión son compatibles con el "Exvia", escala de extraversión en el 16PF.
- La Paciencia es algo comparable a la "Pathemia" o escala de sentimiento.
- El Eje de Normas puede ser comparado con la escala "Superego Strength",

Hay que tener en cuenta que se requiere una cantidad considerable de capacitación clínica para interpretar el perfil obtenido a través del 16PF. Además, algunas de las etiquetas de la escala, por sí

mismas, no son fáciles de usar en un ámbito empresarial. Todas estas características pueden limitar su aplicación en el mercado.

Myers-Briggs Type Indicator ®

Los aspectos de la personalidad que mide MBTI difieren sustancialmente de los que mide el PDA Assessment®.

- El MBTI mide el pensamiento y los patrones de comportamiento, mientras que el PDA Assessment se centra principalmente en medir el comportamiento.
- El MBTI explica el comportamiento humano de forma diferente - por ejemplo, mediante la descripción de cómo la gente se orienta hacia el mundo y la forma en que recibe la información.

En algunos aspectos, no hay solapamiento entre los instrumentos.

El MBTI y el PDA Assessment a menudo compiten en el mercado de las personas que están interesadas en conocerse más, aprender más sobre sí mismas y sobre los demás. Sin embargo, en realidad sus bases y orígenes teóricos son muy diferentes, se han diseñado para fines diferentes y adoptan diferentes enfoques para representar los patrones de comportamiento.

Llegamos así a la conclusión de que no es apropiado hacer comparaciones directas entre las escalas de ambos instrumentos.

Los dos principios de la Teoría de Marston

Mucho antes de que los psicólogos sociales y de la personalidad coincidieran en que un individuo y su entorno se relacionan de manera compleja y en que el comportamiento no puede entenderse sin comprender la situación en que la que se produce, el Dr. William M. Marston desarrolló una teoría de cómo los individuos responden a las características de su entorno. Definió el medio ambiente por su "favorabilidad". Los *entornos favorables* brindan apoyo y satisfacción a la persona, asimismo la persona puede sentirse cómoda en ellos. Los *entornos desfavorables* son antagónicos a la persona, y la persona se siente incómodo y desafiado por ellos. En ambos casos, las personas tienden a responder emocionalmente ya sea positiva o negativamente. *Este es el Primer Principio.*

La respuesta conductual del individuo a cada situación depende de la cantidad de Energía que invierte la persona en relación al apoyo o antagonismo en respuesta a las fuerzas del medio ambiente. Por ejemplo, si un individuo se ve a sí mismo como más potente que las fuerzas del medio ambiente va a adoptar una actitud más *proactiva* y a actuar sobre él para lograr su propósito. Si un individuo se percibe como menos potente que las fuerzas del medio ambiente va a responder de forma *reactiva* y a ceder frente a esas fuerzas. *Este es el Segundo Principio.*

Estos dos principios se cruzan para producir cuatro respuestas dirigidas por emociones:

- La respuesta de Riesgo actúa *proactivamente* en un entorno percibido como *desfavorable*.
- La respuesta de Extroversión actúa *proactivamente* sobre un ambiente percibido como *favorable*.
- La respuesta Paciente se acomoda, *pasivamente*, frente a un entorno percibido como *favorable*.
- La respuesta de Conformidad a Normas se acomoda *pasivamente*, a un entorno percibido como *desfavorable*.

¿Que hemos aprendido desde 1928 que podría afirmar o refutar estas suposiciones?

El *segundo principio*, que define cómo se percibe el individuo o su Energía en relación con el medio ambiente, ha sido etiquetado más recientemente “Lugar de Control” y es, en la actualidad, uno de los diez temas más estudiados por la psicología social y de la personalidad. Un “Lugar de Control” *interno* es cuando el individuo tiene la percepción de que es más poderoso que las fuerzas del medio ambiente, y un “Lugar de Control” *externo* es cuando el individuo tiene la percepción de que las fuerzas ambientales son más poderosas que sus propias las fuerzas.

Reconociendo que el Lugar de Control puede ser diferente en diferentes situaciones, las investigaciones ha intentado desarrollar un mapa que defina en qué variedad de situaciones los individuos mantendrán un “Lugar de Control” *interno* o *externo*. Algunos instrumentos se han desarrollado para determinar cómo las percepciones de “Lugar de Control” influyen o afectan al comportamiento. Mientras que esta línea de investigación se ha extendido mucho más allá del principio ya aplicado en el Modelo de Marston, ilustra cómo esta idea interesa y persuade a los psicólogos en la actualidad.

Otra línea de investigación más contemporánea está denominada “Creencia de un Mundo Justo o Injusto” y se ha desarrollado a partir del interés en la "justicia distributiva". Los psicólogos han querido saber en qué circunstancias los individuos perciben si su situación es equitativa en comparación con (a) la situación de otra persona o (b) la situación que sienten que se merecen. Su intención es determinar si existen diferencias individuales confiables en una “medida de equidad percibida” y, en caso afirmativo, relacionar resultados para entender mejor la motivación humana.

Si bien esta tendencia no está directamente relacionada a la noción de Marston de un entorno antagonico y otro de apoyo, sí ofrece una interesante línea de investigación que relaciona las percepciones positivas y negativas del entorno con el “Lugar de Control”, o Primer Principio con el Segundo Principio del Modelo de Marston. Lo que la mayoría de los estudios demuestran es una relación estrecha entre estos dos conceptos (creencia en un mundo justo y Lugar de Control) que ya el Modelo de Marston sugiere. Marston asume que las percepciones del medio ambiente y las percepciones (Favorable o desfavorable) y de poder personal (Proactivo o Reactivo) son totalmente independientes entre sí.

Lo que las investigaciones el “Mundo Justo” y “Lugar de Control” nos muestran, es que cuando un individuo percibe el mundo como injusto, tiende a ver el medio ambiente más poderoso que él mismo. Y cuando el mundo es visto como justo el individuo tiende a considerarse a sí mismo como más poderoso. Así es que la creencia un “Mundo Justo” ofrece una explicación a por qué algunos individuos se perciben a sí mismos como más o menos poderosos que su entorno, algo que obviamente condiciona sus respuestas. Percibir “Equidad en el Mundo” no es lo mismo que “favorabilidad”, sino una forma particular de favorabilidad. Por lo tanto, si bien se plantea una pregunta, no refuta la suposición de Marston de que los dos principios funcionan de manera independiente en la explicación de las respuestas emocionales y el comportamiento.

Un mayor acercamiento a la confirmación de la teoría de Marston se encuentra en las investigaciones dirigidas hacia la comprensión de las relaciones interpersonales, un área dentro de la psicología social y de la personalidad. Wiggins (1991) ha analizado cómo las personas describen sus relaciones interpersonales no sólo en inglés, sino también en otros idiomas, y así reporta que el Modelo Circumplejo de dos dimensiones generalmente representa lo que informa. El Modelo Circumplejo de

Wiggins es una representación gráfica de las relaciones entre los conceptos que mapea los ítems individuales o palabras en relación a las dimensiones que los explican, de forma similar a como se ubican en un mapa geográfico posiciones de los objetos en relación a las coordenadas. Dos comparaciones importantes se pueden hacer entre el trabajo de Wiggins y sus socios y el trabajo de Marston.

El Modelo Circumplejo

Marston también concibe a la respuesta emocional como algo que ocurre de forma continua como a lo largo de una rueda, y la comparó con la imagen de una rueda de colores, donde un color se funde con otro alrededor de la rueda. Tenemos colores etiquetados como ser azul, rojo, naranja, etc, pero infinitas combinaciones son posibles. Del mismo modo que se etiquetan las cuatro dimensiones de comportamiento en su modelo como Dominación, Influencia, Estabilidad y Conformidad, (Riesgo, Extroversión, Paciencia y Normas en terminología del PDA Assessment) pero infinitas combinaciones pueden ocurrir en la experiencia de la conducta humana. Wiggins también ofrece la rueda como una representación teórica de las interrelaciones entre las características de la personalidad y postula que la rueda se puede relacionar con las dos dimensiones bipolares.

El Modelo del Contenido

Wiggins llega a la conclusión de que la mayoría de las medidas de la conducta interpersonal pueden ser explicadas en base a dos dimensiones que él denomina Dominancia–Sumisión y Solidaridad–Conflicto o Afiliación - Hostilidad. La dimensión Dominio-Sumisión está representada en el modelo de Marston justamente por estos términos como “dimensión bipolar”. Estos dos “nodos”, como él los denomina, representan la tendencia de los individuos para responder de forma “Proactiva” y actuar sobre el medio ambiente frente a la tendencia a responder de forma “Reactiva” y a acomodarse a él. Las dimensiones en el modelo de Marston y el modelo de Wiggins son idénticas en significado.

La segunda dimensión de Wiggins es también la etiquetada de manera similar a Marston. Su dimensión de Afiliación-Hostilidad es comparable a la "alianza" y "antagonismo" (Favorable o Desfavorable) de Marston – de hecho es la misma terminología que usó Marston para explicar su teoría en sus primeros trabajos. En la investigación revisada por Wiggins, White (1980) buscó identificar si existen conceptos para describir las relaciones interpersonales que sean universales y aplicables a varios idiomas. Encontró que había dos, y concluye: *"Estas dimensiones representan un esquema conceptual universal, producido por la interacción de estructuras psicolingüísticas innatas y condiciones fundamentales de la vida social humana, por ejemplo, el potencial de concordia o discordia en relación a los objetivos y acciones de múltiples actores (Solidaridad/Conflicto) y para la influencia asimétrica de un actor hacia otro (Dominación / Sumisión)"* (p. 759) .

En otras palabras, los seres humanos describen, naturalmente, sus relaciones entre sí a través de formas que señalan la importancia de la aceptación o el antagonismo y los diferentes niveles de poder frente a las fuerzas percibidas del entorno, independientemente de la lengua utilizada. Más de sesenta años después de que Marston publicó sus teorías, una serie de las investigaciones han confirmado que en el ámbito de las relaciones y del comportamiento interpersonal, son válidas.

Conclusiones

Por lo tanto, lo que Marston ofreció es una teoría que nos ayuda a entender cómo las personas se relacionan entre sí más que lo que son en profundidad como individuos. Esto es apropiado y se ajusta a la finalidad para la cual fue desarrollado y a lo cual se aplica el PDA Assessment®.

El PDA Assessment no está diseñado para proporcionar información clínica de la psiquis de la gente. Los usuarios no necesitan tener entrenamiento formal en psicología para utilizarlo. Entregar los resultados a quien ha completado el formulario (usando palabras del lenguaje cotidiano...) lo ayuda a conocerse mejor a sí mismo y a los demás, o mejor dicho, a sí mismo en relación con los demás y con su entorno.

Adicionalmente, las cuatro dimensiones de comportamiento definidas por el Modelo de Marston están estrechamente asociadas con las actuales teorías de la personalidad.

Toda esta evidencia respalda la validez del PDA Assessment.

Bibliografía

16 PF. Champaign IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Allport, G. W. & Odbert (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, (no. 211).

Allport, G.W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Ansbacher, Heinz L. (1981). "Prescott Lecky's concept of resistance and his personality". *Journal of Clinical Psychology* 37 (4): 791–5

Caspi, Avshalom & Bem, Daryl J. (1992). Personality continuity and change across the life course. In *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. 21.

Cattell, Raymond (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.

John, Oliver P. (1992). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural languages and in questionnaires. In *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. 21.

See also the whole issue of the *Journal of Personality*, June 1992, titled *Special Issue: The Five Factor Model: Issues and Applications*.

Markus, Hazel, & Cross, Susan (1992). The interpersonal self. In *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. 22.

Marston, William (1979). *The emotions of normal people*. Minneapolis. Persona Press, Inc.

Meehl, Paul E. (1991). In Dante Cicchetti, & William M. Grove, *Thinking clearly about psychology*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.

Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford Univ. Press.

Myers, Isabel Briggs, & McCaulley, Mary H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Personal Development Analysis® - Analyst Manual®. V. 7.0, (2008). Florida, FL: PDA International Company.

Personal Profile System® 2800 Series Facilitator's Manual® Vol 1. (1994). Minneapolis, MN: Carlson Learning Company

Pervin, Lawrence A., Ed. (1990). *Handbook of Personality: Theory and research*. New York: The Guilford Press.

Phillip Shaver, Ed., (1984). *Review of personality and social psychology: Emotions, relationships, and health..* Beverly Hills: Sage Publications, No.5, Ch.5.

Rorer, Leonard G. (1992). Personality assessment: A conceptual study. In *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. 26.

Smith, Craig A., & Lazarus, Richard S. (1992). Emotion and adaptation. In *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage Publications, Ch. 23.

Walter V. Clarke (1956) *The Construction of an Individual Selection Personality test*. The Journal of Psychology, 1956. 41, 379-394

White, G.M. (1980). Conceptual universals in interpersonal language. *American Anthropologist*, 82, 759-781.

Wiggins (1991). In Wm. M. Grove & Dante Cicchetti, Eds., *Thinking clearly about psychology: Personality and psychopathology*. Vol. 2. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.

Wiggins, Jerry S. (1980). Circumplex models of interpersonal behavior. In Wheeler, Ladd, Ed., *Review of personality and social psychology*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, No. 1, Ch.