

DIMENSIONES DE PERSONALIDAD, MOTIVACION Y HABILIDADES INTERPERSONALES EN ANCIANOS: UNA PRIMERA APROXIMACION(1)

PERSONALITY DIMENSIONS, MOTIVATION AND INTERPERSONAL SKILLS IN AGING: A FIRST APPROACH

**V. Pelechano
A. de Miguel**

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (Tenerife)

RESUMEN

Es notoria la carencia de instrumentos de evaluación en ancianos. La revisión de modelos y teorías arroja un resultado, asimismo pobre debido, posiblemente, a la falta de adecuación de la instrumentación empleada. Con el fin de ir llenando huecos se presentan instrumentos que cubren las áreas de a motivación para el rendimiento, el locus de control y las habilidades interpersonales en ancianos. Cada uno de ellos ha sido pensado y validado en esta población y presentamos datos correspondientes a su composición factorial (en primero y segundo orden), fiabilidad y validez. Se presenta, asimismo, la estructura factorial conjunta de los tres dominios. Los resultados son discutidos dentro de un modelo de parámetros, tanto por lo que se refiere a su capacidad de diferenciación como al nivel de consolidación y limitaciones que posee el puro análisis correlacional para la validación de pruebas psicométricas.

Palabras Clave: *Ancianos, habilidades interpersonales, motivación de rendimiento, locus de control, estructura de personalidad, modelo de parámetros.*

SUMMARY

We denounce the lack of assessment instruments for the aged. If we revise models and theories of the aging processes we reach a similar conclusion. With the goal in mind of changing this state of affairs we provide tests of performance motivation, locus of control and interpersonal skills for the aged. Each one has been thought out specifically for this population and we offer results for factor structure, reliability and validity. Also the combined factor structure for all variables is presented and the results are discussed within a parameter model of personality, specially in relation to the consolidation level of factors and the restrictive value of the correlational analysis for the validity of psychometric tests.

Key Words: *Aging, interpersonal skills, performance motivation, locus of control, personality structure, parameters model.*

INTRODUCCION Y PANORAMA (2)

El mundo contemporáneo de finales de este milenio resulta especialmente complejo. Se trata de un mundo humano de contrastes muy acusados en el que la máxima opulencia convive con la miseria más absoluta. Muchas de las sociedades occidentales han llegado o están llegando a lo que se ha dado en llamar la "sociedad del bienestar", en la que muchas de las necesidades primarias del ser humano se encuentran cubiertas y en las que resulta un problema mayor la saciedad que el hambre (cada vez se dan a conocer más procedimientos para adelgazar). La mayor parte de la estructura y de la dinámica social, sin embargo, se encuentra asentada sobre creencias y valores que consagran solamente una fase de la vida del ser humano: eficacia laboral, competitividad, rapidez, velocidad, prestigio y poder son, entre otros, valores indiscutidos que se utilizan como criterios de enjuiciamiento sobre la valía de las personas. Aquellas que carecen de ellos tienden a ser marginadas por el cuerpo social.

Por todo ello, posiblemente, los ancianos, los niños, las mujeres embarazadas y gestantes, los discapacitados y los minusválidos no tienen un lugar equiparable a los de los "ciudadanos normales". A lo sumo, se dedican parcelas presupuestarias marginales en la planificación política (los mal llamados "servicios sociales", cuya denominación ya comienza a ser sospechosa), dirigidas a subvencionar "ayudas". Y, lo que ocurre a nivel político posee su correlato dentro del panorama científico. En el caso de la psicología de la personalidad, los autores tienden a estudiar jóvenes y adultos sanos. Por lo que se refiere a los ancianos, en los últimos siete años se ha publicado menos de medio centenar de trabajos en revistas especializadas sobre

motivación y personalidad, lo que da ya una cierta idea de la escasa atención que, desgraciadamente, se presta al tema.

Los modelos teóricos que se aplican, por otro lado, no son específicos de esta fase de la vida humana, lo que representa uno de los pocos puntos de acuerdo entre tratadistas muy dispares del tema (cfr. por ejemplo, las recientes revisiones de Kausler, 1990 y de Kogan, 1990). Se trata, más bien, de modelos importados al mundo de la gerontopsicología de otros campos y otro tanto habría que decir por lo que se refiere a la mayoría de instrumentación aplicada: se trata de instrumentos elaborados para evaluar la personalidad y la motivación de adultos jóvenes y, en todo caso, de mediana edad, con lo que la correcta interpretación de los resultados resulta siempre problemática; por otro lado, los denominados "estudios experimentales de laboratorio" promueven situaciones que, no siendo muy adecuadas en el caso de los adultos de mediana edad, resultan especialmente artificiosas y poco interesantes para los ancianos. Finalmente, parece que importa más la delimitación de "las características generales del anciano" que entrar en el estudio de la psicología diferencial de este grupo humano. De algunas de estas deficiencias trata el presente trabajo pero, antes de entrar en la exposición de resultados, quizá una ilustración un tanto más específica de estas afirmaciones nos ayude a perfilar el panorama general con mayor claridad.

Un panorama general de modelos y resultados

Existen tres tipos de modelos generales a la hora de organizar la información procedente de los estudios sobre personalidad en ancianos y desde una consideración de ciclo vital. Estos tres modelos poseen una importancia desigual y son tematizados asimismo de manera desigual por parte de los tratadistas: los modelos de estadios evolutivos, los de rasgos y los contextuales(3).

Los modelos de estadios evolutivos

De los modelos de estadios evolutivos tres son los más importantes en la psicología de la personalidad. El modelo de Erikson sobre los ocho estadios de desarrollo del ego ha dado lugar recientemente a un retrato muy vívido y claro del anciano tipo que es coherente con su teoría (Erikson, Erikson y Kivnik, 1986) y en donde se aportan algunos datos transversales; poco se ha hecho, con todo, con estudios longitudinales, diferenciales y experimentales. Sobre la teoría del desarrollo del ego de Loewinger (1976) habría que decir que, en los últimos años los resultados provenientes del instrumento de evaluación desarrollado por esta escuela han sido reinterpretados desde la perspectiva del modelo de rasgos de

forma coherente (McCrae y Costa, 1980) y, finalmente, el modelo de Levinson (1978, 1986) es el más explícito en cuanto a su anclaje de estadios con intervalos de edad, pero desgraciadamente fue formulado pensando en hombres y no en mujeres, por lo que ha sido bastante criticado; recientemente, con todo, Roberts y Newton (1987) han publicado los resultados correspondientes a cuatro tesis doctorales en las que se aplicó la teoría a mujeres y se encontraron períodos similares a los propuestos por la teoría para hombres con algunas diferencias (por ejemplo, existe un mayor porcentaje de mujeres que son partidarias de lo que en el modelo se denominan "sueños partidos" o que creen que es posible el éxito en las áreas familiar y ocupacional a la vez); sin embargo su base empírica tiende a ser endeble (McCrae y Costa, 1984).

El modelo de rasgos

El modelo de rasgos es el que ha capitalizado la mayor parte de las publicaciones y de la investigación realizada desde hace más de veinte años (Conley, 1985; Costa, McCrae y Arenberg, 1983; McCrae y Costa, 1984) y demostrado con datos que posee una superioridad frente a los otros más usuales, a sabiendas de que los proyectos de estudios longitudinales que se están llevando a cabo, comenzaron con una instrumentación y teoría un tanto distintas. Una de las tendencias más fuertes dentro de este campo la representa la investigación y resultados sobre los "cinco grandes factores en personalidad" (Costa y McCrae, 1987), o el modelo NEO-AC (neuroticismo, extraversión, apertura a experiencia, cordialidad y consciencia o ser consciente) que representa una extensión a la tercera edad de la propuesta de cinco factores invariantes en cuanto a estructura básica de personalidad en los adultos, factores que parecen encontrarse en soluciones factoriales con material de autoinforme y con escalas de calificación (hetero-observación).

Por lo que se refiere al problema clásico de la estabilidad de las dimensiones aisladas a lo largo de períodos temporales extensos, prácticamente la información que se posee proviene de cuatro proyectos: (i) el estudio longitudinal de envejecimiento de Baltimore (Costa et al., 1983) iniciado en 1958 y formado por una muestra de voluntarios con un alto nivel educacional; (ii) el estudio longitudinal iniciado por Kelly (1955) de un grupo nacido entre 1935 y 1938 seguido en los años 1954-55 y de nuevo en 1979-81 (Conley, 1984); (iii) el proyecto sobre alteraciones cardiovasculares de la universidad de Minnesota que comenzó en 1947 con generaciones de estudiantes universitarios y empresarios de mediana edad y seguidos treinta años más tarde y (iv) el estudio de crecimiento de Oakland y el estudio de guía en el Instituto de Desarrollo Humano de la Universidad de California en Berkeley que lleva ya más de medio siglo, con medidas periódicas

desde la infancia hasta la vida adulta (Haan, Millsap y Hartka, 1986). Pese a que la lógica en la creación y desarrollo de los proyectos longitudinales va más allá de los objetivos que perseguimos nosotros y, desde luego, más allá de la tercera edad, importa decir que, en general, pese a las diferencias en gestación, instrumentación y diseño, los resultados factoriales de la información correspondiente a personalidad tienden a confirmar la existencia de los cinco "grandes factores" a los que hemos hecho referencia más arriba. Más en concreto: por lo que se refiere a la estabilidad de estos factores, Costa y McCrae (1988) en períodos de tres a cinco años, afirman que es alta cuando se emplean cuestionarios y escalas de calificación cumplimentados por el cónyuge y que existe un moderado acuerdo en las calificaciones sobre estos cinco factores por parte de los dos tipos de informadores (uno mismo y su cónyuge). En el trabajo de Conley (1984) se encontraron coeficientes de estabilidad temporal significativos en períodos ihasta de 25 años!. La hipótesis de Bloom (1964), sin embargo, de que se obtiene una mayor estabilidad en ancianos que en adultos pese a haber encontrado un apoyo empírico en el trabajo de Finn (1986) con ciertas escalas del MMPI, no se ha confirmado en los datos de Costa y McCrae (1988). Complementariamente, estos últimos autores defienden que las variaciones en los cinco factores básicos de personalidad debidas a la edad son menores a una desviación típica y, por consiguiente, la mayor fuente de variabilidad no es la edad sino las diferencias individuales.

Esta afirmación, sin embargo, dista mucho de ser aceptada por todos los autores. Stevens y Truss (1985) con el Edwards Preference Personality Schedule (EPPS) detectaron incrementos longitudinales en motivación de logro y dominancia a la vez que se observaron disminuciones en afiliación.

Por lo que se refiere a los acercamientos mono-rasgo, la mayoría de publicaciones se han polarizado alrededor del locus de control. Tomados los trabajos en conjunto (Gatz, Siegler, George y Tyler, 1986; Siegler y Gatz, 1985) y abarcando un período que comprende desde la segunda mitad de la vida adulta en adelante cabe decir lo siguiente: posee estabilidad satisfactoria tomado como un constructo monofactorial y en períodos entre dos y seis años. Cuando los resultados se corrigen por atenuación, los coeficientes de estabilidad tienden a ser de similar cuantía a los de los otros rasgos.

Existe una hipótesis sugestiva respecto a la tercera edad y el locus de control que fue formulada hace unos años en el sentido de que la acumulación de sucesos vitales negativos, que escapan al control del ser humano, van debilitando la adscripción de responsabilidad a un control interno. Con muestras estadounidenses, sin embargo, esta hipótesis no ha sido satisfactoriamente contrastada (Lachman, 1985) cuando se toman en consideración largos períodos de tiempo; cuando los períodos de tiempo son más cortos (hasta 4 años) los resultados tienden a mostrar una disminución en internalidad.

Modelos contextuales

Realmente los modelos contextuales no representan un punto de partida distinto ni una separación radical de los modelos de rasgo sino que pretenden superar algunas de las críticas que se han hecho a aquéllos. En efecto, dentro de los modelos de rasgos, la elaboración teórica se sitúa en la explicación de los cambios, si los hay, de los rasgos medidos con uno o varios instrumentos, apelando, en último término, a la persona como última fuente y más importante, de variación. No se toman en cuenta, de facto, los parámetros históricos y socioculturales que pueden haberse modificado en las dos tomas de medida de los estudios longitudinales (transiciones de papeles debidas a la edad, crisis económicas, guerras, ... que influyen de manera desigual en el acontecer psicológico). Por otro lado, una nota importante de los modelos de rasgos es lo que puede denominarse acento *nomotético* sobre la "conducta" de las variables que se están evaluando, soslayando, la mayoría de las veces, a las personas que son las responsables de las puntuaciones en esas variables; de esta manera, podemos tener más información del comportamiento de la variable "extraversión" a lo largo de un período temporal dado que acerca de las diversas maneras en las que se manejan los extravertidos para responder y tener éxito en los ambientes en los que les toca en suerte vivir. En la orientación contextualista se detectan más rasgos "idiográficos" en el sentido de que se tiende a distinguir subtipos de personas y a delinear los caminos por los que discurren a lo largo de su vida o de gran parte de ella. Finalmente, frente a la insistencia de los autores de los modelos de rasgos en datos en autoinforme y de hetero-observación directa, los investigadores dentro de los modelos contextuales intentan, con mucha frecuencia, articular los datos correspondientes a personas y procedentes de autoinformes con una serie de acontecimientos de la vida contemporánea tales como la incidencia de divorcio, el estatus logrado o las decisiones acerca de la maternidad/paternidad.

Un ejemplo de tales modelos es el denominado reloj social explicitado hace ya unos años por Helson, Mitchell y Moane (1984) cuya hipótesis más general podría formularse de esta manera: la mayor fuente de variación en la personalidad adulta puede asociarse con la asunción o rechazo de los proyectos de "relojes sociales" (social clock projects, op. cit., p. 1081). En un estudio con mujeres universitarias a finales de los cincuenta se propusieron tres módulos de proyectos: el propiamente femenino tradicional de formar familia y ser ama de casa; uno propio del hombre tradicional consistente en obtener una ocupación y seguir avanzando en ella y, un tercer caso en el que se incluían las no clasificadas en ninguno de los dos anteriores. Los resultados, sobre el California Personality Inventory (CPI) fueron significativos quince años más tarde, en especial, en las escalas de aserción personal. En otro estudio, Helson y Moane (1987) encontraron que aquellas mujeres que habían iniciado cuando jóvenes un proyecto de reloj social, mostraron cambios positivos

en su personalidad (autocontrol, ternura psicológica, independencia, dominancia y tolerancia). La ampliación de estos resultados a la tercera edad sugeriría que la adscripción de un ser humano a un proyecto vital viable llevaría consigo una mejor salud psicológica, mayor bienestar y vida más completa. Con todo, esta hipótesis debería ser empíricamente contrastada y convenientemente modulada en función de las modificaciones contextuales de la sociedad en la que cada ser humano vive.

Un último ejemplo de este tipo de modelos puede encontrarse en el trabajo de Veroff, Reuman y Feld (1984) sobre la evaluación de motivos con procedimientos proyectivos (la prueba TAT), sobre dos muestras representativas de la población estadounidense de todas las edades adultas (1363 en un caso y 1208 en otro) y correspondientes a dos cortes de población en dos momentos históricos (de hecho, 1957 y 1976), con lo que, en opinión de estos autores es posible superar algunos de los defectos de los trabajos longitudinales y correspondientes a efectos generación en el sentido de que las diferencias comparables en edad en las dos generaciones serían sugerentes a la hora de determinar tendencias evolutivas. Se evaluaron cuatro motivos provenientes de la teoría de Murray: logro, afiliación, poder como miedo de debilidad y poder como esperanza de poder. Se detectaron tendencias consistentes con la edad para las dos generaciones: disminución de motivación de logro y de afiliación para las mujeres a lo largo del ciclo vital e incremento en la motivación de poder (esperanza de poder) en hombres hacia la media edad (alrededor de los cuarenta años).

En suma, detectamos la existencia de tres modelos que parecen tener una importancia desigual y producen de manera asimismo distinta en lo que se refiere al estudio de la personalidad y de la motivación en un acercamiento de ciclo vital y aplicables a la tercera edad. El modelo de rasgos se presenta, con mucho, el más activo y poderoso y desde él parece que se han encontrado invarianzas por lo que se refiere a los "cinco grandes factores de personalidad" en grandes intervalos temporales e incluso con distintos tipos de instrumentación. El locus de control parece ser un constructo que va en auge y se han encontrado, asimismo, algunos datos referidos a la motivación de logro (parte de lo que venimos denominando nosotros desde hace unos años como motivación comprometida con el rendimiento). Sin embargo parece que existen grandes áreas de conocimiento que se encuentran sin explorar (el mundo de las habilidades social-interpersonales es uno de ellos) y, por otro lado, junto a los resultados inconclusos, parece claro que no se han puesto en relación los constructos estudiados (multi-rasgo y mono-rasgo) en una población de ancianos.

Objetivos perseguidos en este trabajo

La revisión que acaba de ser hecha, aunque rápida ya sugiere algunos de los objetivos que pretendemos cubrir en esta intervención.

En primer lugar, dentro de un modelo de rasgos-contextual, pretendemos ofrecer algunas líneas de discurso sobre carencias de conocimiento psicológico que existe en la población de ancianos y, por lo que se refiere a psicología de la personalidad, introducir más una sensibilidad diferencial que propiamente evolutiva. Creemos que "el anciano" en general existe tanto como "el hombre" o "el león". Desgraciadamente, no suelen abundar los trabajos en los que se haga referencia a la psicología diferencial del anciano.

En segundo lugar, ofreceremos instrumentación pensada y elaborada para la población de ancianos. Comprenderá muestras de motivación comprometida con el rendimiento, locus de control y habilidades interpersonales.

En tercer lugar, continuando lo hecho en otros trabajos (Pelechano y de Miguel, 1990; Pelechano, de Miguel y Peñate, 1990) ofreceremos datos correspondientes a la validación de estos instrumentos y, en concreto, datos acerca de su composición factorial, consistencia interna, estabilidad y relaciones estructurales. En ello entramos a continuación.

TRES TRADICIONES IMPORTANTES EN PSICOLOGIA Y HASTA AHORA ESCASAMENTE RELACIONADAS

Conviene aquí recordar el subtítulo de esta intervención: una primera aproximación. Y este subtítulo tiene sentido no solamente en cuanto se refiere a la instrumentación sino asimismo, en la aproximación teórica concreta que permita una interpretación de los resultados. Dentro del modelo de parámetros se postula que en la cúspide de los factores a estudiar y como compendio de procesos psicológicos se encontraría el concepto de sí mismo (identidad personal); puesto que se trata de un modelo estructural jerárquico, este concepto posee el máximo de capacidad de integración y de regulación sobre los procesos-dimensiones situados en niveles inferiores de la jerarquía. Cercanos a este concepto se encuentran los factores de locus de control, o adscripción de responsabilidad de las propias acciones y el mundo laboral (en el caso de los ancianos, la estructura motivacional comprometida directamente con el mundo de la eficacia laboral) puesto que significa un centro de atención importante y que sirve como referencia en el mundo del adulto joven y maduro (4). Estos tres núcleos significativos han tenido una historia muy dispar en la psicología científica; su concreta operacionalización, dentro del modelo de parámetros, les ha hecho situarse a niveles distintos de generalidad aunque ello no es óbice para que se construyan instrumentos que muestreen su existencia a otros niveles más específicos. Finalmente, hay que reseñar que estos tres mundos no han sido puestos en relación apenas entre sí y, mucho menos, en el caso de los ancianos (una de las excepciones la protagonizamos nosotros mismos no hace mucho, Pelechano, de Miguel y Peñate, 1990).

La motivación para el rendimiento

Gestada originalmente a partir de la propuesta de David C. McClelland hacia mitad de siglo sobre la *motivación de logro*. Originalmente, la motivación de logro propuso un modelo de aplicación restringida para dar razón de las diferencias en rendimiento encontradas en situaciones de laboratorio cuando existe un estándar de excelencia. Desde ahí, el propio McClelland ofreció un ensayo interpretativo en el que se formulaba una concepción de psichistoria relacionando los productos culturales (arte, sistema fiduciario) con el progreso y declive de los estados dentro del panorama internacional. Lo que queda de las distintas elaboraciones (el propio McClelland, Atkinson, Weiunwe, Heckhausen) es la propuesta de la existencia de dos dimensiones claras: una facilitadora del rendimiento que se caracteriza como motivacional y otra como inhibitoria de la acción a la que se denomina ansiedad. La conducta observable es la resultante de la interacción de ambas dimensiones.

Nuestra concepción motivacional del rendimiento, si bien encuentra en la motivación de logro un fuerte compromiso teórico, no debe diluirse en él. Desde hace dos décadas venimos trabajando en la idea de que los elementos motivacionales son factores de generalización intermedia dentro de un modelo jerárquico de la personalidad. Se trata, además, de criterios *intensivos*, en el sentido de que la intensidad con que se expresan representa un elemento básico conceptual a la hora de entender su dinámica funcional y/o sus relaciones con el rendimiento, asimismo se entiende intensivo como indicador de activación. Provisionalmente distinguimos dos niveles motivacionales (ambos relacionados teóricamente con un núcleo de dimensiones básicas comprometido con rigidez): uno, que denominamos *motivación real* o *realista*, se encontraría formado por factores en los que el referente significativo de los ítems (en el caso de los autoinformes) es viable, se encuentra disponible para la generalidad de las personas; estos factores, por otra parte, pueden ser elementos relacionados positivamente con el rendimiento en el mundo del trabajo (por ejemplo, la tendencia a sobrecargarse de trabajo y responsabilidad, la superación ante las dificultades) o elementos relacionados negativamente con el rendimiento y la dedicación al trabajo (por ejemplo, la búsqueda de ocio y recompensa concreta por cada tarea realizada). El otro nivel motivacional lo denominamos *motivación fantástica* o *irreal* en la medida en que, por la extremosidad en la formulación de los ítems y su referente significativo, los contenidos a los que se refieren los ítems mismos son irreales o fantasiosos y, desde luego, no aceptados por la mayoría de las personas (por ejemplo, "Sería un honor para muchos el trabajar conmigo" o "Por mucho que se esfuercen los demás, siempre les faltará aquello que a mí me da el triunfo").

Junto a ello se encuentran los factores correspondientes a ansiedad, no todos los cuales poseen efectos inhibitorios y/o nocivos sobre la acción: en el modelo se distinguen aquellos factores de ansiedad aparejados con una inhibición comporta-

mental (inhibición ante estresores) y aquellos otros que representan a las personas que tienden a superarse ante las dificultades y, más aún, que incrementan su rendimiento cuando se encuentran ante situaciones difíciles (*helpfulness* frente a *helplessness*) o bajo tensión.

Este modelo ha sido operacionalizado con un cuestionario de motivación laboral hace ya unos años (Pelechano, 1974) para el mundo de los adultos; se han hecho versiones distintas para la evaluación del rendimiento escolar en niveles educativos no universitarios con un considerable éxito(5). En todos los casos se ha obtenido una composición multifactorial y con núcleos significativos en primero y segundo orden relativamente independientes. Dado que se habla de una progresiva disminución en la complejidad psicológica (y estructural) de los ancianos con relación a los adultos jóvenes y maduros, uno de nuestros objetivos consistió en la elaboración de un instrumento que equivaliese funcionalmente al de los adultos, susceptible de ser aplicado a ancianos y que permitiera obtener información acerca de su composición factorial (teóricamente podría esperarse la obtención de un único factor dado que, ya en esta edad, el mundo laboral ha “desaparecido” socialmente del panorama de vida de los ancianos).

Una cosa más. Algunos de estos factores guardan una relación conceptual con muchos de los componentes del llamado patrón tipo A. De hecho, además, en un modelo alternativo de gestación de estrategias contra el estrés que ha demostrado un poder predictivo a la hora de la determinación de riesgo de enfermedad coronaria, algunos de estos factores llegaron a ser más potentes que los factores tradicionalmente evaluados. En la medida en que se estudien estos factores en ancianos y se demuestre su existencia, los resultados podrían iluminar, probablemente desde una óptica distinta, el papel y relevancia de estos codeterminantes de alteraciones cardiovasculares en la medida en que la población de ancianos representa un sector que, realmente “ha pasado” de la fase de peligro inmediato y, por lo demás ha sobrevivido a la misma.

Finalmente, uno de los retos que tiene planteados la sociedad contemporánea consiste en la gestación de respuestas ante la jubilación: el comportamiento de factores motivacionales comprometidos con el rendimiento representa un potencial que debería ser más aprovechado por los estudiosos del tema de programas de preparación para la jubilación.

El locus de control

Una de las tendencias que se observa en la segunda mitad de este siglo consiste en una progresión en publicaciones acerca de lo que J. Rotter conceptualizó a mediados de este siglo como “locus de control”. En la teoría del aprendizaje social de este autor se supone que la acumulación de consecuencias de las acciones

realizadas genera unas expectativas generalizadas respecto al "lugar" en el que se sitúa el control de estas acciones. En una primera tipología se distinguió a los "externos" (o personas que suponen la existencia de un locus externo a ellas mismas) y los "internos" (que suponen que el *locus* del control de las acciones se encuentra en el interior de las personas mismas, esto es, depende de ellas mismas). De hecho, en la primera operacionalización de la medida de estas expectativas de control (la mal llamada escala de control I-E de Rotter, elaborada originalmente, al parecer, por Phares) se supuso una solución monorrasgo. Un análisis factorial posterior de ese instrumento arrojó una decena de factores, prácticamente independientes entre sí, pese a lo cual representa todavía el instrumento más utilizado en investigación. Desde entonces se ha creado una serie de cuestionarios que han tenido una fortuna desigual. Por lo que a nosotros se refiere, se generó un primer instrumento para adultos, al que siguió, posteriormente, otro para preadolescentes y adolescentes (Pelechano y Báguena, 1984, 1985), instrumentos que están siendo utilizados en distintos trabajos experimentales y aplicados ya desde el año siguiente de su publicación. Sobre los items originales, se reescribieron muchos de ellos; otros se generaron de nuevo en función de los primeros resultados factoriales y todo ello ha dado lugar a un cuestionario sobre locus de control para ancianos. En adolescentes y en adultos, la solución es multifactorial para las correspondientes versiones adaptadas a esas edades. Más adelante veremos lo que ocurre en el caso de la población de ancianos.

Hay que decir que el *locus* de control representa una parcela psicológica que se encontraría directamente relacionada con la sensación de control personal y de autocontrol de las acciones y consecuencias que se derivan de esas acciones humanas y, por ello, tendría una relevancia especial en la psicología de la salud en general y en la fase de la tercera edad en particular. Más arriba ya se han expuesto algunos de los resultados alcanzados con otros instrumentos y poblaciones; la idea general, con todo, de que en el anciano debería predominar una atribución de locus de control externo posee una considerable validez aparente y puede casar bastante bien con los datos que cabe recoger de los ancianos españoles contemporáneos (en nuestra hipótesis general, se encontraría más representado el foco de control externo que el interno a nivel de estructura factorial; y, posiblemente debido a la acumulación de experiencias negativas en cuanto a control personal, debería detectarse una tendencia a incrementar las puntuaciones en los factores externos a medida que se avanza en edad a partir de los sesenta y cinco años). El locus de control se ha relacionado poco a nivel experimental y teórico con los factores de motivación para el rendimiento. En principio cabría esperar alguna relación, aunque de intensidad escasa a moderada como máximo entre ambas series de dimensiones y, en todo caso, en la medida en que en los ancianos ambas series de medidas se hayan obtenido a partir de estrategias de rememoración, las relaciones deberían ser intensas (por aquello de que, con la edad, todo se tiende a confundir).

En este caso, sobre el cuestionario de adultos hemos generado otro cuyos contenidos de los ítems son relevantes para los ancianos y con cuatro alternativas de respuestas (nunca, alguna vez, frecuentemente y siempre).

Las habilidades interpersonales

Mientras el primer constructo utilizado (motivación para el rendimiento) representaría el mundo psicológico individual comprometido con la motivación laboral (en cierta manera, el mundo de "mercado" que defendía Jacob von Uexküll) y el *locus* de control el mundo del sí mismo (el *Eigenwelt* que diría el biólogo alemán del siglo XIX), el área de las habilidades interpersonales mostrarían el mundo de las relaciones sociales interpersonales (el *Mitwelt* de Jakob von Uexküll). Su origen puede ponerse en relación con la dicotomía entre ciencia y opinión en el pensamiento griego, con el legado de los refranes y con una serie de líneas de pensamiento dentro de la psicología contemporánea entre las que deberían contarse las siguientes: la psicología diferencial de la inteligencia, la psicología evolutiva y educativa, la psicología social, la psicología clínica y la propia psicología de la personalidad, cuyas trayectorias no han sido convergentes hasta nuestros días (Pelechano, 1991).

La psicología diferencial de la inteligencia intentó, desde sus comienzos, operacionalizar una forma de inteligencia que, al menos hasta nuestros días, se ha resistido a dar respuestas satisfactorias: la inteligencia social y entre cuyos componentes debería encontrarse la empatía. La psicología evolutiva y educativa desde los comienzos de este siglo estuvieron preocupadas por la existencia de un "sentido ético" de las acciones y, desde ahí, la posibilidad por operacionalizar conceptos morales tales como la honestidad (definida como coherencia de respuesta ante situaciones muy dispares) y la resistencia a la tentación (directamente relacionada con la formación del "carácter" antes; ahora, diseños y programas de autocontrol) si bien, en esta ocasión, la "reconversión" de la psicología evolutiva oficial en un estudio acerca de la evolución de las operaciones intelectuales se desechó aquella temática como central y se arrumbó hasta que, en fechas muy recientes y después de sucesivas revoluciones educativas, se está volviendo a hablar de aquellos temas y, algún autor incluso ha estado defendiendo la idea de unas "habilidades de supervivencia" dentro del sistema escolar que se traducen, en definitiva, en habilidades sociales. Un autor más conocido por sus trabajos en psicología social, Argyle, propuso uno de los primeros modelos psicológicos de las habilidades interpersonales a comienzos de los sesenta, modelo que ha inspirado seis años de programas de intervención en departamentos de crónicos de ciertos hospitales psiquiátricos ingleses y que, en función de los resultados alcanzados ha ido refundiéndose en dos o tres

ocasiones. Dentro de la psicología clínica fue un psicólogo en la tradición de la psicología del ego (Jahoda) quien sugirió en primer lugar que un problema psicopatológico representa un *problema* ante el cual, la persona no tiene respuesta (de ahí la respuesta psicopatológica); que este problema es, además, de naturaleza interpersonal y que podría aplicarse la psicología conocida de la solución de problemas a la resolución de los "problemas psicopatológicos"; esta idea fue retomada, posteriormente por D'Zurilla y Goldfried en la década de los sesenta, un poco después reelaborada por el grupo de Spivack de Filadelfia y nos ha servido como un arranque importante en nuestro propio trabajo(6); partimos del supuesto de que las relaciones interpersonales son susceptibles de dimensionalización en el sentido de poder elaborar dimensiones (objetivamente evaluadas) y, desde aquí, poder formular un modelo que permita apresar la estructura de las dimensiones y su poder diferencial y predictivo. En este momento tenemos baterías de habilidades interpersonales que cubren el rango del ciclo vital desde los cuatro años aproximadamente y lo que sabemos es que la estructura tiende a simplificarse (menor número de factores a medida que se incrementa la experiencia socio-personal) aunque ello no lleva consigo la idea de deterioro. En este trabajo ofreceremos la estructura factorial de la batería correspondiente a ancianos y, junto a ello, las relaciones que existan entre este mundo interpersonal y las dimensiones más "tradiciones" de personalidad. De entrada habría que esperar relaciones suaves entre ambos conjuntos de factores. Con el fin de valorar, además, las habilidades interpersonales deberían ser, en gran medida, independientes de la inteligencia general. Veamos, a continuación, los principales resultados que hemos obtenido hasta el momento y que sean relevantes para el tema que nos ocupa hoy.

Sobre los resultados obtenidos en niños y adultos, el segundo autor de este trabajo pasó dos horas diarias durante tres meses en residencias y clubs de jubilados observando las conductas de los residentes y asociados así como hablando con ellos acerca de los problemas que tenían. Fruto de ello fue una serie de propuestas que se discutieron entre los dos autores de este trabajo acerca de la adecuación del problema para la población de referencia así como sobre la adaptación entre cada ítem y el constructo de referencia. Estos constructos fueron los siguientes: búsqueda de alternativas de solución en problemas interpersonales, inducción de causas ante situaciones-problema interpersonales, delimitación de consecuencias ante acciones que uno realiza o realizan los demás, asunción de perspectivas distintas ante un problema (capacidad para entender la posición y situación de distintos protagonistas de una misma historia) y articulación de medios para logro de fines-metas personales (entre una situación-problema y su solución, detección de pasos intermedios para la solución, detección de barreras y manera de superarlas, etc.) con 15 elementos cada una. Esta es la batería sobre la que vamos a presentar datos acerca de su validación.

LA ESTRUCTURA FACTORIAL EN ANCIANOS DE LOS TRES DOMINIOS

Lo que sigue consiste fundamentalmente en la presentación de resultados empíricos. El trabajo total realizado con ancianos es mucho más amplio que el que aquí se va a comentar. Baste con decir al respecto que participó un total de 226 ancianos, que tuvo una duración de tres años y que, junto al estudio de campo correspondiente a la creación y validación factorial de las pruebas, se generaron y llevaron a cabo dos programas de intervención sobre promoción de habilidades interpersonales en ancianos. Por lo que se refiere al número de personas en cada una de las fases, al principio se utilizó una muestra representativa de la población anciana española (según datos del INE y con relación a criterios de edad, extracción rural-urbana, nivel de estudios y sexo) compuesta por 124 ancianos, sobre la que se llevó a cabo el estudio de validación factorial de la batería de habilidades interpersonales. En una segunda ocasión, se estudió un total de 102 ancianos (distintos a los de la muestra de las habilidades interpersonales) sobre los que se llevó a cabo un estudio de validación cruzada de las habilidades interpersonales además de los estudios de validación factorial de los cuestionarios de motivación de rendimiento y de locus de control. De esta segunda muestra, aproximadamente la mitad funcionó como grupo de control de unos programas de intervención (en concreto, 41 ancianos), que son los que participaron en el estudio de estabilidad temporal de los factores aislados. Asimismo, solamente de 95 de ellos pudimos recoger información acerca del nivel de inteligencia general (Raven), por lo que sobre 95 se llevó a cabo el análisis factorial conjunto de todas las pruebas. La utilización de la escala de inteligencia general posee relevancia no solamente empírica sino teórica, con el fin de poder evaluar la relación existente entre las habilidades interpersonales y la inteligencia (que, desde los presupuestos básicos de nuestro modelo teórico respecto a aquéllas, debe ser negligible) y, por otro lado, con el objetivo de poder llevar a cabo una mejor interpretación de la significación de los factores motivacionales y de locus de control.

Algunos datos de identificación relevantes son los siguientes: la media de edad cronológica fue de 79,81 años (con una desviación típica de 10,13 años); el 67% de todos ellos eran mujeres. Todos ellos tenían algún tipo de contacto con centros para jubilados (clubs y residencias, en estas últimas se encontraron los que presentaban un peor estado de salud tanto física como mental). El 70% de todos ellos tomaban algún tipo de medicación específica para dolencias concretas aunque no presentaban problemas físicos ni psicopatológicos graves (demencia senil, enfermedades neurológicas graves o brotes psicóticos por ejemplo). Más de la mitad de ellos eran analfabetos y solamente uno tenía una titulación media (profesor de EGB). La mayoría procedía de áreas rurales aunque todos ellos vivían, en la actualidad, en centros urbanos de más de 50.000 habitantes. El tiempo total de prueba para cada anciano fue de unas cinco horas de promedio para cada

ocasión. Todas las pruebas fueron cumplimentadas individualmente en forma de entrevista estructurada y en ningún caso la cumplimentación de las pruebas sacrificó la tarea humanitaria de atención personal. Veamos, ya sucintamente los principales resultados obtenidos a nivel estructural.

La solución factorial de la motivación para el rendimiento

El cuestionario estaba formado originalmente por 72 elementos de respuesta obligada (sí/no), cumplimentados de forma individual y con formato de entrevista estructurada sobre una muestra de 99 ancianos. Los criterios de selección de los ítems fueron los siguientes: (i) tener una saturación significativa (igual o superior a 0,30) en uno de los factores significativos; (ii) no saturar con el mismo signo en dos factores distintos significativos; (iii) se consideran factores significativos aquellos que poseen ítems en las condiciones anteriores en número mayor a tres y, además, por razones teóricas se restringió el número de factores rotados a siete. Los principales resultados factoriales en primer orden fueron los siguientes, que se encuentran resumidos en el cuadro número 1.

El *primer factor* de la solución oblicua se encuentra muestreado por 18 ítems, cuyo contenido refleja una *inhibición y desconfianza* en las *situaciones de estrés*; junto a ello, tendencia a cumplir las demandas de la tarea concreta que se pide pero no otras. Da razón de poco más de la tercera parte de la varianza rotada por la solución factorial (34,01%). Ejemplos de ítems son los siguientes: "Muchas veces abandono mis planes porque me falta la confianza suficiente para llevarlos a cabo" o "Después de una prueba o de una situación difícil, la verdad es que no me quedo tranquilo hasta conocer el resultado".

El *segundo factor* se encuentra representado por 14 ítems y explica el 25,07% de la varianza rotada con ítems tales como los siguientes: "Ligeros sentimientos de ansiedad aceleran mi pensamiento" o "Un sentimiento de tensión antes de una prueba o de una situación difícil me ayudan a prepararme mejor para ello"; por ello lo hemos denominado *activación y/o superación ante el estrés*.

El contenido de los ítems correspondientes al tercer factor parece representar un componente tradicional de la motivación de logro referido a la búsqueda y/o elección de tareas de cierta dificultad, con persistencia en la búsqueda de solución de los problemas planteados y rechazo de una vida de ocio, sin trabajo. Los ocho ítems que forman este factor (con un 11,41% de varianza explicada de la rotación) son coherentes con esta idea (por ejemplo, el ítem "Prefiero trabajar en tareas difíciles"). La denominación tentativa que hemos elegido para este factor es la de *motivación positiva hacia el trabajo*.

El *cuarto factor* se encuentra representado asimismo por 8 ítems (11,19% de varianza rotada) y su contenido hace referencia a ambición, progreso personal y

Cuadro número 1.- Resultados del análisis factorial de primer orden (rotación oblicua sobre factores principales) del cuestionario de motivación para el rendimiento)

PRIMER FACTOR:	18 items con un valor propio de 4.68 y 34.01% de varianza rotada. INHIBICION Y DESCONFIANZA EN SITUACIONES DE ESTRES
Ejemplo de item:	"Muchas veces abandono mis planes porque me falta la confianza suficiente como para ponerlos en práctica"
SEGUNDO FACTOR:	14 items con un valor propio de 3.45 y 25.07% de varianza rotada. ACTIVACION Y SUPERACION EN SITUACIONES DE ESTRES
Ejemplo de item:	"Ligeros sentimientos de ansiedad aceleran mi pensamiento"
TERCER FACTOR:	8 items con un valor propio de 1.57 y 11.41% de varianza rotada. MOTIVACION POSITIVA HACIA EL TRABAJO
Ejemplo de item: "	Prefiero trabajar en tareas difíciles"
CUARTO FACTOR:	8 items con un valor propio de 1.54 y 11.19% de varianza rotada. AMBICION Y PROGRESO PERSONAL CON HIPERVALORACION DEL DINERO
Ejemplo de item:	"Mi rendimiento es mejor si espero alguna recompensa especial por ello"
QUINTO FACTOR:	4 elementos con un valor propio de 0.92 y 6.69% de varianza rotada. CONJUNCION DE TRABAJO Y DIVERSION
Ejemplo de item:	"Trabajar mucho y divertirse mucho hacen una buena pareja"
SEXTO FACTOR:	10 items con un valor propio de 1.60 y el 11.63% de varianza rotada. INEFICACIA Y ANOMIA LABORAL
Ejemplo de item: "	Normalmente trabajo menos que mis compañeros"

búsqueda de recompensa concreta en la realización de trabajos. Ejemplo de ítem es el siguiente: "Mi rendimiento es mejor si espero alguna recompensa especial por ello". Lo hemos denominado ambición y progreso personal con *hipervaloración del dinero*.

El *quinto factor* posee solamente cuatro elementos que cumplen los requisitos de selección de ítems. Explica un 6,69% de la varianza rotada y parece recoger la idea de que a mayor trabajo, mayor diversión. Lo hemos denominado *conjunción de trabajo y diversión*.

El *sexto factor*, finalmente, se encuentra muestreado por 10 elementos y explica el 11,63% de la varianza de la rotación. El contenido de los ítems hace mención a pensamientos de devaluación laboral cuando se compara el rendimiento propio con el de los demás, ineficacia e impersonalidad. Ejemplo de ítem es el siguiente: "Normalmente trabajo menos que mis compañeros". Lo hemos denominado como *ineficacia y anomia laboral*.

Se calcularon posteriormente los coeficientes de correlación entre los seis factores, lo que dio casi un 30% de coeficientes estadísticamente significativos. Este resultado y el tipo de rotación elegida aconsejaron la realización de un análisis factorial de segundo orden (aquí ya con rotación varimax). El criterio de saturación elegido fue, en este caso, de 0,40 como límite mínimo aunque la verdad es que los resultados fueron muy claros: una solución de tres factores, prácticamente independientes entre sí. El *primer factor* daba razón de poco más de la mitad de la varianza rotada y en él saturan los cuatro primeros factores (la única saturación negativa corresponde al factor de motivación positiva hacia el trabajo). Se trata de un factor bipolar en el que se conjugan aspectos teóricamente positivos y negativos relacionados con el mundo del trabajo. Creemos que se trata de un factor en el que predominaría el verbalismo un tanto fantasioso y prácticamente perturbador de la eficacia laboral. Lo denominaríamos *reacción inhibitoria ante el estrés y búsqueda de recompensa concreta*.

Cada uno de los otros dos factores obtenidos explica aproximadamente la cuarta parte de la varianza rotada. El *segundo factor* está definido solamente por el de primer orden que hemos denominado ineficacia y anomia laboral; el *tercer factor* está muestreado por el quinto factor de primer orden y lo denominamos *conjunción de trabajo y diversión*.

En resumen: el análisis factorial del mundo de la motivación de rendimiento en ancianos ha dado lugar a seis factores significativos de primer orden, que llegan a subsumirse en tres de segundo orden. En esos factores de segundo orden se recoge la idea de verbalismo fantasioso acerca del mundo laboral (que ya ha pasado) aparejado con inhibición ante situaciones de tensión, conjunción de trabajo y diversión y sentimiento de ineficacia laboral. La concreta relación con la eficiencia en el trabajo es algo que debería ser investigado puesto que son factores que recuerdan a los encontrados en el caso de los adultos jóvenes y maduros aunque

no se identifican con ellos y, por lo tanto las relaciones con el rendimiento, en todo caso, cabría esperar que fuesen negativas, por el modo de estructuración-agrupación de los ítems para formar los factores (esta afirmación, con todo, representa una inferencia en el vacío asentada en el tipo de resultados que se han obtenido en el mundo de los adultos jóvenes y maduros).

La estructura factorial del locus de control

El cuestionario original estaba compuesto por 72 elementos con cuatro alternativas de respuesta (nunca, alguna vez, frecuentemente, siempre, codificadas, respectivamente, con los valores numéricos de 0, 1, 2 y 3). El esquema de análisis así como los procedimientos de pase de pruebas y extracción factorial fueron los mismos que en el caso anterior, sobre un total de 102 ancianos. Los principales resultados en primer orden (rotación oblicua) pueden encontrarse en el cuadro número 2 que pasamos a comentar.

El *primer* factor está representado por 20 ítems y explica el 34,82% de la varianza rotada y el contenido de los mismos reflejan las ideas de vivir al día (el actualismo psicológico) junto con una desconfianza en los que a uno le rodean. Ejemplos de ítems son: "Mi vida se rige por aquello de vive el presente, porque el mañana no existe" o "Creo que el fracaso de muchas personas está producido por el empeño de unos pocos en liarlo todo", creemos que se trata claramente de un factor de orientación externa en el control personal y lo denominamos como *actualismo y desconfianza*.

El *segundo* factor se encuentra muestreado por 15 elementos y explica el 38,82% de la varianza extraída por la rotación. Recoge la idea de un análisis preciso y riguroso previo a la toma de decisiones y, en todo caso, de un esfuerzo personal en las mismas. Posee una orientación de *control interno* y la denominación que hemos elegido para él es de responsabilidad en la *toma de decisiones* sobre los asuntos personales, naturalmente.

El *tercer* factor está representado por 10 ítems y explica un 15,33% de la varianza extraída por la rotación oblicua. El contenido referencial de los ítems parece bipolar en cuanto a control interno-externo. Por una parte, la exculpación en cuanto a los fracasos con ítems del tipo "Por lo que a mí se refiere, las faltas de puntualidad no son responsabilidad mía" y atribución del éxito a sus propios méritos ("Si alguna vez he ganado en un deporte, creo que ha sido porque he puesto todo mi empeño en lograrlo") y, por otra, la incapacidad de análisis personal de los problemas reales que se tienen aunque no se sea incapaz de analizar la situación de los demás, como por ejemplo "Si algo le va mal a un amigo mío sé lo que tengo que hacer; pero si el problema lo tengo yo, soy incapaz de encontrar la solución". Lo denominamos provisionalmente exculpación (*incapacidad de análisis*) en *fracasos personales*.

Cuadro número 2.- Resultados del análisis factorial de primer orden (rotación oblicua sobre factores principales) del cuestionario de Locus de Control

PRIMER FACTOR:	20 items con un valor propio de 4.68 y 34.82% de varianza rotada. ACTUALISMO Y DESCONFIANZA (externo)
Ejemplo de item:	“Mi vida se rige por aquello de que vive el presente porque el mañana no existe” “Creo que el fracaso de muchas personas está producido por el empeño de unos pocos en liarlo todo”
SEGUNDO FACTOR:	15 items con un valor propio de 3.38 y 38.82% de varianza rotada. RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES (interno)
Ejemplo de item:	“Cuando las cosas van mal no me desanimo porque las cosas pocas veces me salen mal”
TERCER FACTOR:	10 items con un valor propio de 2.06 y 15.33% de varianza rotada. EXCULPACION (INCAPACIDAD DE ANALISIS) EN FRACASOS PERSONALES (externo)
Ejemplo de item:	“Si algo le va mal a un amigo mio, se qué hacer pero si el problema lo tengo yo, no soy capaz de encontrar la solución”
CUARTO FACTOR:	6 items con un valor propio de 1.03 y 7.66% de varianza rotada. CONTROL EXTERNO EN RELACIONES PERSONALES (externo)
Ejemplo de item:	“Cuando estoy con un grupo de amigos y queremos ir a alguna parte no doy mi opinión porque siempre se hace lo que quieren los demás”
QUINTO FACTOR:	10 elementos con un valor propio de 2.29 y 17,04% de varianza rotada. AUTO-RESPONSABILIDAD (interno)
Ejemplo de item:	(al revés) “Cuando miro al pasado tengo la impresión de que mis problemas emocionales no me los he buscado yo sino que me han caído encima”

El *cuarto* factor se encuentra definido por seis ítems y explica solamente el 7,66% de la varianza rotada. Parece tratarse de un factor de *control externo en relaciones personales*. Dos ejemplos claros de ítems: "Si alguna vez he perdido un amigo, creo que ha sido por las circunstancias, que eran contrarias a esta amistad" y "Cuando estoy con un grupo de amigos y queremos ir a alguna parte, no doy mi opinión porque siempre se hace lo que quieren los demás".

El *quinto* y último factor se encuentra representado por 10 ítems y explica el 17,04% de la varianza rotada. El contenido de los ítems se refiere a éxito o fracaso en problemas emocionales. Dos ejemplos de ítems (que hay que pensar en negativo dado el signo de sus saturaciones sobre el factor) son los siguientes: "Normalmente, lo importante para obtener un trabajo no es lo que vales sino a quién conoces" o "Cuando miro al pasado tengo la impresión de que mis problemas emocionales no me los he buscado yo sino que me han caído encima". Se trata de un factor de *auto responsabilidad en problemas personales y laborales*, con una orientación de *control interno*.

Dado que empleamos una rotación oblicua, parece sensato pensar en una solución de segundo grado que sea más simple a nivel factorial. De hecho, todos los coeficientes de correlación entre los cinco factores fueron estadísticamente significativos y coherentes (esto es, los factores "internos" presentaron, entre sí coeficientes positivos y lo mismo ocurrió con los "externos", a la vez que entre unos y otros se obtuvieron coeficientes negativos). Se llevó a cabo el análisis factorial de segundo orden (varimax) y la solución obtenida fue trifactorial. El primer factor y más potente fue de control interno con saturaciones de 0,73 en el factor de responsabilidad en la toma de decisiones y de 0,85 en el que hemos denominado de auto-responsabilidad, con una varianza explicada del 50,1% (el factor de actualismo y desconfianza presentó una carga factorial de -0,88). El segundo factor parece claramente de control externo y en donde satura 0,95 el factor de control externo en relaciones personales y -0,44 el factor de responsabilidad en la toma de decisiones (explica un 27% de la varianza rotada). El tercer factor está formado por el bipolar de primer orden que hemos denominado *exculpación en fracasos e incapacidad de análisis de los propios problemas*.

En definitiva, por lo que se refiere al locus de control, se ha encontrado una solución penta factorial en primer orden y trifactorial de segundo orden. Con toda claridad parece que el locus de control no es monofactorial en ancianos aunque, por los datos que tenemos referentes a adultos jóvenes y maduros, posee una estructura factorial más simple (menor número de factores para explicar el mismo volumen de varianza) y, por otro lado, el factor bipolar que parece tan claro en los ancianos, no aparece en el caso de los adultos.

La estructura de las habilidades interpersonales

Puesto que en el caso de las habilidades interpersonales se trataba de pruebas en las que era la primera vez que se aplicaban (de hecho, su construcción fue prácticamente paralela a la de la batería de adultos) y con códigos de corrección más laboriosos, se empleó un procedimiento de análisis distinto. En primer lugar, análisis factorial de cada una de las pruebas construidas (cada una de ellas estaba formada por 15 problemas describiendo situaciones y en las que las respuestas eran abiertas). Se obtuvieron, de este modo, cinco pruebas formadas, cada una de ellas por un número de items entre 10 (establecimiento de relaciones causales) y 15 (búsqueda de alternativas de solución). En el código de corrección utilizado en esta ocasión se trató de calificar como respuesta toda opción emitida por los ancianos como respuesta si era coherente, no redundante con otra anterior y al margen de su valor adaptativo.

En un segundo momento se pasó al análisis factorial conjunto de las cinco pruebas previamente depuradas. Los resultados correspondientes a la matriz de factores principales se encuentran en el cuadro número 3 y estos resultados sugirieron, por el momento, no pedir rotación alguna ya.

Cuadro número 3.- Resultados del análisis factorial conjunto de las cinco pruebas de habilidades interpersonales en ancianos. Matriz factorial de factores principales (N = 124 Ancianos)

FACTOR	nº items	Saturación	Comunalidad
* Articulación medios-fines	11	0.70	0.49
* Asunción de perspectivas	11	0.63	0.40
* Establecimiento de relaciones causales	10	0.70	0.49
* Pensamiento consecuencial	14	0.74	0.55
* Búsqueda de alternativas de solución	15	0.87	0.76
VALOR PROPIO		3.12	
% DE VARIANZA		62.50	

Nota.- Cada una de las pruebas fue previamente factorizada de modo aislado y con los items ya seleccionados se sometieron a un análisis factorial conjunto. Dados los resultados de esta factorización se decidió no seguir factorizando. La explicación en el texto.

La solución factorial de factores principales explica un 62,50% de varianza total con una solución monofactorial. Las saturaciones de todas las variables son altas (entre 0,63 y 0,87) por lo que cabe pensar que, en ancianos, las habilidades interpersonales se encuentran formando un entramado complejo monofactorial. Decimos entramado complejo porque, pese a estos indicadores (cargas factoriales altas) que llevarían a pensar que se trata de redundancias entre las distintas pruebas y, por ello, que bastaría con la aplicación de una de ellas como para conocer la dinámica y estructura de las habilidades interpersonales en ancianos, esta suposición dista mucho de corresponderse con la verdad. Tal y como se defiende en el modelo de análisis de parámetros, los factores de personalidad no necesariamente se encuentran en el mismo nivel de consolidación y, por lo mismo, la deducción de factores redundantes asentada en un coeficiente de correlación puede ser muy engañosa. Para apresar esta estructura de consolidación se requeriría, además, conocer los índices de consistencia interna junto a unos mínimos índices de estabilidad temporal. En ello entramos a continuación.

Una nota sobre fiabilidad y consistencia

Como una hipótesis de trabajo, los índices de consistencia interna podrían ser interpretados como unos primeros indicadores gruesos de generalización transituacional (al menos en cuanto a conducta verbal se refiere) puesto que implican la agrupación de respuestas cuyos contenidos referenciales son de situaciones distintas (al menos, por lo que se refiere a cuestionarios tradicionales de personalidad y motivación y en la medida en que no se entresaquen factores "específicos abultados" en terminología de R.B. Cattell). Los coeficientes test-retest, como índices de estabilidad temporal (pueden utilizarse los coeficientes de consistencia interna como elementos de corrección por atenuación de la estabilidad temporal).

Tentativamente, pues, es posible emplear con total significado científico, pruebas que tengan ambos altos o uno de ellos alto y otro bajo. Cuando los dos son bajos, nos encontraríamos con un factor situacionista aleatorio y falta de coherencia, por lo que, desde nuestro punto de vista, debería ser desechado su uso en la investigación y en la praxis aplicada.

Pero, de rechazo, todo esto que acaba de argüirse implica que tanto la saturación en un factor como el coeficiente de correlación entre dos dimensiones no es suficiente como para concluir que se trata de elementos redundantes. Como una primera aproximación el cuadro número 4 presenta los coeficientes de consistencia interna (alfa de Cronbach) y los coeficientes no corregidos de estabilidad temporal para un período de dos meses en dos muestras de ancianos y para todos los factores de personalidad, motivación y de habilidades interpersonales que han sido extraídos hasta el momento.

Cuadro número 4.- Coeficientes de fiabilidad de los factores de motivación, locus de control y habilidades interpersonales

FACTOR	nº items	alfa	test-retest
* Inhibición en situaciones de estrés (1)	18	0.86	0.85
* Activación-superación en situaciones de estrés	14	0.81	0.64
* Motivación laboral positiva	8	0.66	0.85
* Ambición y progreso personal	8	0.65	0.80
* Conjunción de trabajo y diversión	4	0.20	0.78
* Ineficacia y anomia laboral	10	0.67	0.66
* Actualismo y desconfianza (2)	20	0.83	0.74
* Responsabilidad en toma de decisiones	15	0.79	0.50
* Exculpación (incapacidad de análisis) en fracasos	10	0.66	0.76
* Control externo en relaciones personales	6	0.52	0.35
* Auto-responsabilidad	10	0.75	0.64
* Articulación medios-fines (3)	11	0.81	0.56
* Asunción de perspectivas	11	0.83	0.77
* Establecimiento de relaciones causales	10	0.85	0.58
* Pensamiento consecuencial	14	0.84	0.46
* Búsqueda de alternativas	15	0.89	0.69

- Nota.- (1) El número de ancianos participantes en este caso fue, para el alfa de Cronbach, de 99
 (2) el número de ancianos participantes en este caso fue, para el alfa de Cronbach, de 102
 (3) el número de ancianos participantes en este caso fue, para el alfa de Cronbach, de 124.

El intervalo temporal para test-retest fue de dos meses y los coeficientes no se encuentran corregidos por atenuación; el número de participantes para los tres instrumentos fue de 41.

Tal y como se indica en el cuadro, no existe una gran coherencia entre ambas series de indicadores. Tentativamente, el modelo funcional sugerido sería el siguiente:

(i) Por lo que se refiere a la *motivación de rendimiento*, cuatro de los seis factores aislados presentan un coeficiente de estabilidad igual o superior a 0,78, lo que indica que nos encontraríamos con cuatro factores con gran estabilidad (inhibición en situaciones de estrés, motivación laboral positiva, ambición y

progreso personal y conjunción de trabajo y diversión). Sin embargo, estos cuatro factores no poseerían el mismo nivel de generalización: el de mayor estabilidad en ancianos y de mayor generalidad sería el de *inhibición en situaciones de estrés*; los otros tres factores poseerían una estabilidad similar aunque su generalización transituacional sería dispar: la motivación laboral positiva y la ambición y progreso personal tendrían un nivel de generalización intermedia (coeficientes en torno a 0,65) y el factor de conjunción entre trabajo y diversión sería estable aunque tendría una escasa generalización fuera del área del trabajo (por lo tanto, sería un factor perturbador) con un coeficiente de consistencia de 0,20.

(ii) Por lo que se refiere a los factores de *locus* de control ocurre, asimismo, otro tanto. El factor con mayor estabilidad y generalización transituacional es un factor externo de *actualismo y desconfianza*. Al mismo nivel de estabilidad aunque con un menor poder de generalización se encuentra el factor bipolar de control interno-externo que hemos denominado exculpación e incapacidad de análisis en fracasos; y el factor externo con mayor generalidad transituacional aunque con un estatus casi de factor situacional sería el que hemos identificado como de control externo en relaciones personales. Curiosamente, los dos factores de control interno (responsabilidad en toma de decisiones y auto-responsabilidad) parecen muy consistentes intersituacionalmente aunque su estabilidad temporal es intermedia.

(iii) Por lo que se refiere a las *habilidades interpersonales*, nos encontraríamos con dos factores de corte básico con una considerable consistencia inter-situacionales y una notable estabilidad temporal: la asunción de perspectivas y la búsqueda de alternativas de solución. Una consistencia intersituacional similar poseen la articulación de medios para logro de fines y el establecimiento de relaciones causales, aunque su estabilidad temporal es intermedia y, finalmente, con un mismo nivel de generalización aunque con un menor nivel de consolidación temporal se encuentra el factor de establecimiento de consecuencias de las acciones propias o ajenas.

Este tipo de resultados, en la medida en que sean contrastados en posteriores estudios, poseen una considerable importancia no solamente por lo que se refiere a la elaboración de un modelo jerárquico-estructural de las dimensiones de personalidad sino, además, por lo que se refiere a la intervención psicológica: a la hora de la evaluación diagnóstica y de la intervención educativa o terapéutica una manera de actuar inspirada en este tipo de lógica sería comenzar con estrategias dirigidas a la modificación de factores poco estables y con escasa consistencia intersituacional por ser de fácil modificación para pasar, posteriormente a otros de mayor estabilidad temporal y consistencia intermedia para terminar con aquellos otros básicos y de máxima consistencia y estabilidad. Asimismo, sería de considerable interés tener datos referidos a ambas series de indicadores en el caso de la utilización de dimensiones de personalidad como criterios de eficacia terapéutica y/o educativa.

En definitiva, el universo factorial presentado refleja una considerable complejidad estructural de la personalidad de los ancianos que no es reducible a la elementalidad de análisis que se ha presentado en las primeras páginas de este trabajo.

LA ESTRUCTURA FACTORIAL CONJUNTA

Hasta ahora se han presentado resultados parciales respecto a la estructura de la personalidad de los ancianos (por áreas de interés o dominios). Con el fin de poder apresar las posibles redundancias, se llevó a cabo un análisis factorial conjunto de todos los factores aislados a lo que se añadió la puntuación directa en la escala general de Raven (como criterio de inteligencia general). La muestra se vio reducida a 95 ancianos y las saturaciones iguales o superiores en valor absoluto a 0,40 de la matriz factorial varimax (sobre componentes principales) se encuentra en el cuadro número 5.

Se obtuvo una solución de seis factores. En el cuadro las cargas factoriales significativas, la comunalidad, valores propios de los factores y el porcentaje de varianza rotada que explica cada uno de los factores.

El primer factor explica poco más de la cuarta parte de la varianza rotada y es un factor primordialmente de habilidades interpersonales (*articulación de pasos para logro de metas, búsqueda de alternativas de solución y delimitación de consecuencias*) a los que se unen con una carga factorial mucho menor la inteligencia general (Raven) y el factor motivacional de *conjunción de trabajo y diversión*. Desde aquí cabría pensar que la inteligencia general presenta en ancianos una cierta relación con una parte de factores de habilidades interpersonales, aunque esta relación no permite pensar en una equiparación. Curiosamente, además, frente a lo que cabría esperar, el resto de factores interpersonales (establecimiento de causas y asunción de perspectivas) se encuentran definiendo el tercer factor con unas cargas factoriales muy altas (0,97) y en este factor no aparece la inteligencia general. O, dicho de otra forma: nuestros resultados sugieren que la educación de relaciones causales de problemas no personales tiene poco que ver con los procesos psicológicos involucrados en la educación de relaciones causales en los problemas interpersonales(8).

El segundo factor parece un factor claro de control interno-externo y definido operativamente en el polo externo y en el que predominan los aspectos de actualismo, exculpación y falta de responsabilidad personal. Explica cerca del 20% de la varianza extraída por la rotación.

El cuarto factor es de *motivación negativa para el mundo laboral; ambición y búsqueda de recompensa concreta* junto a una cierta *inhibición en situaciones de tensión* terminan de identificar a este factor que explica prácticamente el 15% de varianza extraída por la rotación.

Cuadro número 5.- Análisis factorial conjunto de motivación, locus de control, inteligencia y habilidades interpersonales: varimax sobre componentes principales (N = 95 Ancianos)

FACTOR	I	II	III	IV	V	VI	h ²
* Planificación medios-fines	87	--	--	--	--	--	81
* Asunción de perspectivas	--	--	97	--	--	--	97
* Establecimiento de causas	--	--	97	--	--	--	97
* Delimitación de consecuencias	88	--	--	--	--	--	81
* Búsqueda de alternativas	85	--	--	--	--	--	78
* Actualismo y desconfianza en los demás (E)	--	76	--	--	--	--	85
* Responsabilidad en toma de decisiones (I)	--	-45	--	-43	-45	--	68
* Exculpación-incapacidad de análisis en fracasos (E)	--	74	--	--	--	--	69
* Control externo en relaciones personales (E)	--	40	--	--	53	--	60
* Auto-responsabilidad (I)	--	-83	--	--	--	--	77
* Inhibición ante estrés	--	--	--	52	49	-42	73
* Activación-superación ante estrés	--	--	--	--	80	15	68
* Motivación laboral positiva	--	--	--	-78	--	--	65
* Ambición y progreso personal	--	--	--	76	--	--	60
* Conjunción de trabajo y diversión	47	--	--	--	--	--	37
* Ineficacia y anomia laboral	--	--	--	--	--	85	79
* Escala general de Raven	55	--	--	--	--	--	42
VALOR PROPIO	3.12	2.37	1.97	1.81	1.56	1.32	
% VARIANZA ROTADA	25.7	19.5	16.2	14.9	12.8	10.9	

Nota.- En las columnas correspondientes a las saturaciones y comunalidades se han omitido los ceros y las comas decimales. La explicación de estos resultados en el texto.

El *quinto* factor explica cerca del 13% de varianza rotada y se encuentra definido fundamentalmente por el factor motivacional de activación-superación ante situaciones de estrés. El resto de dimensiones que saturan de modo significativo aunque con menor intensidad sugieren que se trata de un factor más verbal y desiderativo que, posiblemente, de reflejo de situaciones reales actuales: control externo en

relaciones personales (0,53), responsabilidad en la toma de decisiones (-0,45) y una inhibición en situaciones de tensión (0,49). En este sentido, lo identificaríamos como un factor de *deseo-rememoración de activación en situaciones de estrés*.

El sexto factor parece con claridad un factor de *ineficacia y anomia laboral* con presencia marginal de una negación de la inhibición en situaciones de tensión (-0,42). Explica un 10,9% de la varianza extraída por la rotación.

Estos resultados claramente indican que la estructura personal de los ancianos es susceptible de ser estudiada con cuestionarios; que, cuando esto se lleva a cabo se obtienen soluciones multifactoriales bastante claras y que el mundo de la motivación laboral, el de la atribución del locus de control de las acciones, el de las habilidades interpersonales y el de la inteligencia general no son, en ningún caso, redundantes y que deben ser estudiados teniendo muy presente su idiosincrasia diferencial. Esto, al menos, es lo que acaece cuando se generan pruebas específicas para este tipo de poblaciones. También aparece con claridad que, con este tipo de instrumentación resulta difícil distinguir, con tipos de poblaciones de ancianos con niveles culturales escasos, entre los pensamientos, sentimientos y actitudes actuales y los que son fruto de rememoración y/o de la imagen ideal que de ellos mismos posean. Esto, con todo, queda para una línea de investigación que debería ser cultivada pero que no podemos resolver aquí con los datos que hemos presentado.

UNOS PRIMEROS RESULTADOS ACERCA DE LA PSICOLOGIA DIFERENCIAL DEL ANCIANO

No deseamos terminar esta intervención sin romper una lanza en favor de la psicología diferencial del anciano. Hasta el momento, desgraciadamente se entiende que se habla del "anciano" o de la "tercera edad" como una especie de generalización en la que todos los ancianos parecen iguales. La generación de dimensiones con el tipo de metodología que hemos utilizado nosotros permite no solamente acercarse a la delimitación estructural de la personalidad sino, además, ir aislando criterios que permitan la detección de diferencias. Puesto que esto, por sí mismo, exige otro trabajo, dejamos para otra ocasión el análisis más en detalle de los resultados diferenciales obtenidos con las dimensiones que se han presentado más arriba y nos vamos a restringir, específicamente, a resultados globales.

(i) Por lo que se refiere al rol psicosexual, de todas las comparaciones realizadas a nivel bivariado solamente se ha detectado una diferencia significativa y ella pertenece al mundo de la motivación para el rendimiento: *las mujeres muestran una motivación positiva hacia el trabajo mayor que los hombres*. En el caso del análisis múltiple discriminante, se ha encontrado una función que clasifica correctamente poco más de las tres cuartas partes de hombres y mujeres con un conjunto de tres variables que son muy significativas: la motivación positiva hacia

el trabajo, la reacción de superación en situaciones de estrés y la articulación de medios para logro de fines. En todos los casos, las puntuaciones son a favor de las mujeres.

(ii) La *edad cronológica* como indicador de sucesos acaecidos en el decurso del tiempo si ofrece resultados diferenciales. En uno de los análisis se han agrupado en cuatro subgrupos: menos de 65 años; entre 65 y 69; entre 70 y 79 y 80 y más años. Las diferencias significativas tienden a concentrarse en el núcleo de factores de *habilidades interpersonales* y en las comparaciones en las que toman parte los ancianos de más de 80 años. Parece que hay una tendencia clara a una disminución en puntuaciones y una caída hacia los ochenta años. En los factores correspondientes al locus de control y a la motivación de rendimiento, no se encuentran muchas diferencias significativas. La tendencia general observada es a incrementar en control externo, disminuir en control interno y tendencia a relaciones no lineares y, en todo caso, estabilidad en puntuaciones por lo que se refiere a los factores de motivación de rendimiento. Cuando, en lugar de agrupaciones en cuatro períodos de edad se hacen agrupaciones sobre mayor o menor a 70 años y se aplica el procedimiento de análisis múltiple discriminante, el porcentaje de clasificaciones correctas se acerca al 75% y las variables que forman la función discriminante son cinco significativas por este orden de mayor poder a menor: inteligencia general, auto-responsabilidad, control externo en relaciones personales, reacción inhibitoria ante el estrés y conjunción de trabajo y diversión.

(iii) El nivel de estudios desempeña tan sólo un papel relativo. El estudio de las comparaciones realizadas (sin estudios, leer y escribir y con estudios, como tres grupos) demuestra que por lo que se refiere a *habilidades interpersonales* el umbral diferencial se encuentra entre el grupo de analfabetos y los otros dos; las diferencias se gradúan perfectamente con la inteligencia general y parecen negligibles por lo que se refiere al resto de factores (ello, naturalmente, en las comparaciones bivariadas). Pese a ello, cuando se dicotomizan los grupos en analfabetos y con estudios, se obtiene una función discriminante altamente significativa ($p < 0,0009$) que clasifica correctamente al 87,18% en cada uno de los grupos y en la que los factores de los tres núcleos muestreados se encuentran representados.

(iv) Finalmente, por lo que se refiere a la ingesta de medicación específica ofrece una función discriminante significativa ($p < 0,0009$) con el sumatorio de tres variables que poseen el máximo poder de discriminación: la inteligencia, reacción de activación y superación ante el estrés y la motivación general positiva hacia el trabajo. Los ancianos que toman medicación específica se presentan como más inteligentes, más activos en situaciones de estrés y con una mayor motivación general positiva hacia el trabajo.

En suma: los criterios establecidos presentan una sensibilidad diferencial ante distintos parámetros de diferenciación y permiten irse introduciendo en la psicología diferencial del anciano.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

El primer gran resultado es que los tres instrumentos contruidos y cuyos resultados parciales obtenidos hasta el momento hemos presentado, son viables para su aplicación a la población de ancianos. Las respuestas obtenidas no son aleatorias, la estructura factorial es clara aunque compleja y permiten rastrear efectos diferenciales.

El segundo gran resultado es que, incluso en el caso de aparentes soluciones monofactoriales (como parecía que ocurría en la batería de habilidades interpersonales), cada uno de los dominios es multifactorial, con lo que no deberían emplearse modelos de análisis simplistas para enjuiciar la personalidad y motivación del anciano.

El tercer gran resultado es, propiamente, una hipótesis sugerente: en el mundo personal del anciano se encuentran factores con distinto nivel de consolidación y generalización que pueden ser apresados desde una óptica de análisis de parámetros y que permiten sugerir patrones de intervención para su eventual modificación.

El cuarto resultado es el de la considerable independencia existente entre los procesos cognitivos comprometidos en el análisis y dimensionalización de las relaciones interpersonales (habilidades interpersonales) y de la inteligencia de corte científico-naturalista y académico. Asimismo, la inteligencia general parece independiente tanto del locus de control como de los factores de la motivación de rendimiento, lo que permite un estudio específico de cada uno de estos dominios.

Finalmente, y para no alargar más esta ya larga intervención, creemos que los objetivos primeros que fueron expuestos al comienzo de este trabajo han sido cubiertos: oferta de instrumentación específica, con poder diferencial, que permita establecer criterios y que ofrece una imagen de la estructura de la personalidad del anciano. Esto no representa un final sino, propiamente, un comienzo de una línea de trabajo, opción y alternativa a la de los cinco factores.

NOTAS AL TEXTO

1. El texto pertenece a un curso impartido el 21 de agosto de 1990 dentro del programa de los Cursos de Verano de la Universidad del País Vasco, San Sebastián.

2. Este trabajo ha sido posible gracias a la ayuda 25/22.04.85 del Gobierno Autónomo de Canarias y forma parte de un proyecto más general que ha tratado tanto de aspectos descriptivos como de intervención sobre habilidades interpersonales desde la adolescencia hasta la tercera edad.

3. En la autorizada revisión de Kogan (1990) la información recogida favorece, con mucho, el modelo de rasgos, no solamente por la extensión que a él se dedica, sino por la actividad de sus defensores. Este autor claramente especifica que "Work published over the past... clearly indicates that trait models are alive and well in the personality and aging realm" (p. 331). Y ello, pese a las críticas que reiteradamente se dirigen al concepto de rasgo. En nuestra opinión, aunque no exento de defectos, no existe en la actualidad ningún otro concepto básico que pueda sustituir, con ventaja, al rasgo en la psicología de la personalidad y la psicología diferencial. El rasgo puede ser completado con otros elementos, pero, hasta el momento, su sustitución dista mucho de ser viable.

4. De hecho, en este mundo occidental al que tanto preocupan los fenómenos de adicción, se ha acuñado una expresión inglesa que, por lo representativa, resulta sintomática: *work-oholic*, para indicar la adicción incontrolable al mundo del trabajo y que ha sido esgrimido por algunos autores, incluso, como un considerable factor de riesgo para la salud.

5. La última versión con resultados positivos puede encontrarse en el informe sobre el fracaso escolar que dirigimos no hace mucho (Pelechano, 1990) y en el que se estudiaron niveles de EGB actuales, formación profesional en sus dos niveles y bachillerato incluyendo el Curso de Orientación Universitaria, sobre una muestra representativa de población escolarizada de toda Canarias.

6. La versión de la terapia de conducta de corte más convencional desde Wolpe hasta los modernos tratadistas de las "habilidades sociales" resulta de menor interés puesto que, como hemos expuesto y demostrado en otros lugares, representa más una lógica conceptual y experimental de creación y modificación de hábitos que de habilidades.

7. Las matrices factoriales completas, así como una explicación acerca del procedimiento concreto de factorización pueden obtenerse escribiendo a los autores de este trabajo a la Dirección: Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna (Tenerife).

8. Hay más resultados sobre esto. En un trabajo reciente (Pelechano, de Miguel y Peñate, 1990) hemos obtenido que cuando se llevan a cabo medidas sucesivas de las mismas variables, separadas entre sí de dos a tres meses, esta relación que aquí aparece entre inteligencia y habilidades interpersonales desaparece totalmente. A lo largo del ciclo vital, en las baterías de adolescentes y adultos, las relaciones entre habilidades interpersonales e inteligencia general son negligibles.

BIBLIOGRAFIA

- BLOOM, B.S. (1964).- *Stability and change in human characteristics*, Wiley, Nueva York.
- CONLEY, J.J. (1984).- Longitudinal consistency of adult personality: Self-reported psychological characteristics across 45 years, *Journal of Personality and Social Psychology*, **47**, pp. 1325-1233.
- CONLEY, J.J. (1985).- A personality theory of adulthood and aging. En R. HOGAN y W.H. JONES (eds).- *Perspectives in personality*, vol. I, pp. 81-115, JAI Press, Greenwich CT.
- COSTA, P.T. Jr., McCRAE, R.R. y ARENBERG, D. (1983).- Recent longitudinal research on personality and aging. En K.W. SCHAEIE (ed).- *Longitudinal studies of adult psychological development*, Guilford, Nueva York, pp. 222-265.
- COSTA, P.T. Jr y McCRAE, R.R. (1988).- Personality in adulthood: a six year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory, *Journal of Personality and Social Psychology*, **54**, pp. 853-863.
- ERIKSON, E.H., ERIKSON, J.M. y KIVNIK, H.Q. (1986).- *Vital involvement in old age*, Norton, Nueva York.
- FINN, S.E. (1986).- Stability of personality self-ratings over 30 years: Evidence for an age/cohort interaction, *Journal of Personality and Social Psychology*, **50**, pp. 813-818.
- GATZ, M., SIEGLER, I.C., GEORGE, L.K. y TYLER, F.B. (1986).- Attributional components of locus of control: longitudinal retrospective and contemporaneous analysis. En M.M. BALTES y P.B. BALTES (eds).- *The psychology of control and aging*, Erlbaum, Hillsdale, M. Jersey, pp. 237-263.
- HAAN, N. MILLSAP, R. y HARTKA, E. (1986).- As time goes by: Change and stability in personality over fifty years, *Psychology and Aging*, **1**, pp. 220-232.
- HELSON, R., MITCHELL, V. y MOANE, G. (1984).- Personality and patterns of adherence and non-adherence to the social clock, *Journal of Personality and Social Psychology*, **46**, pp.1079-1096.
- HELSON, R. y MOANE, G. (1987).- Personality change in women from college to midlife, *Journal of Personality and Social Psychology*, **53**, pp. 176-186.
- KAUSLER, D.H. (1990).- Motivation, human aging and cognitive performance. En J.E. BIRREN y K.W. SCHAEIE (eds).- *Handbook of the psychology of aging*, Academic, Nueva York, pp. 171-182.
- KELLY, G. (1955).- *The psychology of personal constructs*, Norton, Nueva York.
- KOGAN, N. (1990).- Personality and aging. En J.E. BIRREN y K.W. SCHAEIE (eds).- *Handbook of the psychology of aging*, Academic, Nueva York, pp. 330-346.

- LACHMAN, M.E. (1985).- Personal efficacy in middle and old age: Differential and normative patterns of change. En G.H. ELDER Jr. (ed.).- **Life-course dynamics: Trajectories and transition 1968-1980**, Cornell University Press, Ithaca, N.Y., pp. 188-213.
- LEVINSON, D.J. (1978).- **The seasons of a man's life**, Knopf, Nueva York
- LEVINSON, D.J., (1986).- A conception of adult development, **American Psychologist**, 41, pp. 3-13.
- LOEVINGER, J. (1976).- **Ego-development: Conception and theory**, Jossey Bass, S. Francisco.
- MCCRAE, R.R. y COSTA, P.T. Jr. (1980).- Openness to experience and ego level in Loevinger's sentence completion test: Dispositional contributions to developmental models of personality, **Journal of Personality and Social Psychology**, 39, pp. 1179-1190.
- MCCRAE, R.R. y COSTA, P.T. Jr. (1984). **Emerging lines, enduring dispositions**, Little Brown, Boston.
- PELECHANO, V. (1990).- **Fracaso escolar y calidad de enseñanza**, Alfaplús, Valencia
- PELECHANO, V. (1991).- **Inteligencia y habilidades interpersonales. Análisis y Modificación de Conducta**
- PELECHANO, V. y BAGUENA, M.J. (1984).- Un cuestionario de locus de control (LUCAM). **Análisis y Modificación de Conducta**, 20, pp. 5-46.
- PELECHANO, V. y BAGUENA, M.J. (1985).- El cuestionario LUCAD de locus de control para adolescentes. **Análisis y Modificación de Conducta**, 22, pp. 349-392.
- PELECHANO, V. y DE MIGUEL, A. (1990).- **Locus of control and achievement motivation in aging: Assessment and preliminary results on two instruments**, Trabajo presentado en la 5th. European Conference on Personality, Roma, 12 de junio.
- PELECHANO, V., DE MIGUEL, A. y PEÑATE, W. (1990).- **Interpersonal skills as personality variables in the aged: Assessment and relationships with other personality dimensions throughout the life-span**, Trabajo presentado en la 5th. European Conference on Personality, Roma, 15 de junio
- ROBERTS, P. y NEWTON, P.M. (1987).- Levinsonian studies of women's adult development, **Psychology and Aging**, 2, pp.154-163.
- SIEGLER, I.C.C. (1983).- Psychological aspects of the Duke longitudinal studies. En K.W. SCHAIK (ed).- **Longitudinal studies of adult psychological development**, Guilford, N. York, pp. 136-190.
- SIEGLER, I.C.C. y GATZ, M. (1985).- Age patterns in locus of control. En E. PALMORE, E.W. BUSSE, G.L. MODDOX, J.B. NOWLIN y I.C. SIEGLER (eds).- **Normal aging**, vol III, Duke University Press, Durham, N.C., pp. 259-267.

STEVENS, D.P. y TRUSS, C.V. (1985).- Stability and change in adult personality over 12 and 20 years, **Developmental Psychology**, 21, pp. 568-584.

VEROFF, J., REUMAN, D. y FELD, S. (1984).- Motives in American men and women across the adult life span, **Developmental Psychology**, 20, pp. 1142-1158.