

RELACIÓN ENTRE RASGOS OSCUROS Y LUMINOSOS DE PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS MEXICANOS

RELATION AMONG DARK AND LIGHT PERSONALITY TRAITS
IN MEXICAN UNIVERSITY STUDENTS

**Marcelo José Villarreal Coindreau, Lilia Andrea Gutiérrez Mendoza, Elena Parboni Arquati Goenaga,
Salma Martínez Jiménez, Arantxa Arrubarrena Menduet**

Universidad Anáhuac México, México.

Correspondencia: elena.parboniarquati@anahuac.mx

RESUMEN

Esta investigación busca examinar la estructura del Inventario de Personalidad Corporativa Revisado (CPI-R) de Fritzon (2020; Fritzon, Bailey, Croom y Brooks, 2017) y una versión abreviada del mismo, para la medición de la tríada oscura de personalidad, así como del Inventario de Tríada Luminosa (ITL), diseñado para este estudio. Para ello, se realizan análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, así como el cálculo de los coeficientes de confiabilidad y correlación correspondientes, con tres muestras de universitarios mexicanos, en total 455, 70 y 170, quienes respondieron formatos electrónicos usando una escala Likert. Los resultados muestran como óptimos modelos de ajuste diferentes a los reportados previamente en Australia y México, así como correlaciones negativas significativas entre una escala antisocial del CPI-R en sus dos versiones y una escala Prosocial del ITL. Otras relaciones entre escalas y

la réplica de los resultados factoriales ameritan una futura investigación por diferencias entre muestras y su tamaño.

Palabras Clave: tríada oscura, tríada luminosa, prosocial, antisocial.

ABSTRACT

This research seeks to examine the structure of Fritzon's (2020) and Fritzon, Bailey, Crooms, and Brooks' (2017) Corporate Personality Inventory-Revised (CPI-R) and an abridged version of it to measure the dark triad, as well as that of a Light Triad Inventory (ITL), specifically designed for this study. To this purpose, exploratory and confirmatory factor analyses are performed, along with the calculation of the corresponding confidence and correlation coefficients, with three samples of Mexican university students, 455, 70, and 170, in total, who answered electronic formats, using a Likert scale. The results show optimal adjustment models, which are different to those previously reported in Australia and Mexico, as well as significant negative correlations between an antisocial scale of the CPI-R in its two versions and a prosocial scale in the ITL. Other relations among scales and the replication of the factorial results merit future research for differences among samples and their sizes.

Keywords: dark triad, light triad, antisocial, prosocial.

MARCO TEÓRICO

Las personas con ciertos rasgos de personalidad pueden influir fuertemente en el comportamiento, rendimiento y logro de resultados de los demás dentro y fuera de las organizaciones (Roberts, 2006). Quienes despliegan esos rasgos son, con frecuencia, considerados líderes, que son reconocidos y seguidos por su carisma y forma de comunicarse. Sin embargo, estos rasgos pueden caracterizar tanto a individuos con personalidades normales como a quienes tienen algún trastorno de personalidad, siendo importante identificar la intencionalidad y objetivos de su uso.

En línea con lo anterior, el carisma “ha demostrado ser positivo en los resultados con visión futurista, empoderando a todos los miembros, [e] influenciando en la satisfacción laboral, compromiso, motivación” (García-García, 2020, p. 851). Sin embargo, también es un rasgo común en los líderes oscuros, quienes pueden “confundir los fenómenos de poder y liderazgo con los de dominio y dominación” (Santa Olalla, 2019, p. 101).

Ahora bien, los líderes oscuros que comúnmente se asocian con agresión, manipulación y egoísmo comparten una serie de características de la personalidad: maquiavelismo, narcisismo subclínico y psicopatía subclínica o integrada, conocidas en su conjunto como la triada oscura (Paulhus y Williams, 2002).

El maquiavelismo, propuesto por Richard Christie, se caracteriza por la manipulación y el engaño; el narcisismo subclínico, propuesto por Raskin y Hall, se muestra como “egocentrismo, sentido de grandiosidad y de tener derecho a privilegios, dominancia y superioridad” (Paulhus y Williams, 2002, p. 557); y finalmente, la psicopatía subclínica presenta “alta impulsividad y búsqueda de emociones, junto con baja empatía y ansiedad” (Paulhus y Williams, p. 557). En diversos grados, estos tres rasgos involucran un carácter socialmente malévolo con tendencias de comportamiento hacia el beneficio propio y la promoción personal (Paulhus y Williams, 2002).

De acuerdo con Fritzon, Bailey, Croom y Brooks (2017), las personas con estos rasgos pueden ser culpables de fraude y acoso laboral, así como de una mala administración y un liderazgo pobre. Sin embargo, también las consideran una “espada de doble filo”, ya que las personas con personalidad oscura pueden demostrar características positivas como pensamiento

estratégico, creatividad o innovación, y liderazgo efectivo. Board y Fritzon (2005) reportan que líderes de alto rango obtienen puntajes elevados en los rasgos de la triada oscura.

Por su parte, Furnham, Trickey y Hyde (2012) reportan que en el ambiente corporativo el desempeño de algunos puestos puede verse beneficiado con ocupantes que presenten rasgos de la triada oscura, aunque, en lo general, dichas características se correlacionan negativamente con el éxito en el trabajo.

Autores como Fritzon (2020), Grijalva et al. (2015), Lindsay, Harms y Credé (2019) y Titze, Blickely y Wihler (2017), entre otros, reportan igualmente, que los rasgos de personalidad oscura, en niveles moderados, pueden obtener resultados positivos a la persona y a la organización. Según Brooks, Fritzon, Watt, Duncan y Madsen (2020), así como Volmer, Koch y Göritz (2016), las personas con rasgos oscuros pueden generar resultados financieros y reputacionales positivos, pero sólo en el corto plazo, dañando, incluso de manera irreparable a las organizaciones a largo plazo.

Por su parte, Deluga (1997) encuentra que el narcisismo y la autosuficiencia están correlacionadas positivamente con un liderazgo carismático y un desempeño en el trabajo por arriba del promedio; mientras que Paunonen et al. (2006) resaltan la correlación entre componentes de la personalidad narcisista (egoísmo y autoestima) y un liderazgo más aprobado socialmente. Asimismo, el líder narcisista se desenvuelve mejor en actividades de competencia con los demás o consigo mismo (Morf, Weir y Davidov, 2000).

En cuanto a las personas con tendencias maquiavélicas muestran un interés significativo por controlar a las demás para su propio beneficio, por lo que se desenvuelven de mejor manera en puestos con cierto nivel de autoridad (Mael, Waldman y Mulqueen, 2001). Asimismo, el pensamiento en dichas personas tiende a ser estratégico pudiendo desarrollar negocios complejos, relacionarse con actividades gubernamentales o que involucren leyes, y ser percibidos con un gran carisma (Corzine, 1997).

De lo ya expuesto, se desprende que la medición de estos rasgos es de gran importancia para su adecuada detección y hay diversos instrumentos para ese propósito. Para los fines de esta investigación, es particularmente relevante el Inventario de Personalidad Corporativa-Revisado (CPI-R, por sus siglas en inglés), elaborado por Katarina Fritzon (2020; Fritzon et al., 2017) en personal corporativo en Australia. Los reactivos originales fueron desarrollados por un grupo de expertos, y el instrumento tuvo una validación concurrente de constructo comparándose con la Escala de Engaño de Paulhus y el inventario de Personalidad Psicopática revisado de Lilienfeld y Widows (2005), el comportamiento laboral contraproducente (CWB-C) de Spector y coautores (2006), y la escala de conflictos interpersonales en el trabajo (ICAWS) de Spector y Jex (1998) (Citados en Fritzon, 2020 y en Fritzon et al., 2017.).

Conforme a los hallazgos de Fritzon (2020; Fritzon et al., 2017), el CPI-R está compuesto por tres factores naturales: audacia, dominio interpersonal y crueldad, cuyos coeficientes alfa de Cronbach son de 0.90, 0.70 y 0.78, respectivamente, con una confiabilidad total de 0.84.

Este instrumento fue validado en México con estudiantes por Villarreal Coindreau et al. (2021), mediante una versión traducida al español por el

autor principal, traducida inversamente por una perita y aprobada por los autores originales. La versión en español muestra tres factores equivalentes, mediante rotación Varimax en una solución forzada, con coeficientes alfa de Cronbach de 0.89, 0.86 y 0.78 con una confiabilidad total de 0.90. Las escalas originales de Fritzon et al., en español, tienen una confiabilidad de 0.89, 0.85 y 0.82 (Villarreal Coindreau et al., 2021).

Sin embargo, Villarreal Coindreau et al. (2021) sólo realizan análisis factoriales exploratorios y la solución que presentan es forzada, por lo que se requiere realizar análisis complementarios, siendo este uno de los propósitos de la presente investigación.

En contraste con lo anterior, algunos autores como Furnham y Pendleton (2016), sugieren que, en oposición a la triada oscura hay un lado brillante de la personalidad, que refleja la conducta normal del día a día de cada persona. De manera específica, argumentan que el inventario de los Grandes Cinco permite evaluar los rasgos oscuros y brillantes de la personalidad, con calificaciones extremadamente altas o bajas sugiriendo manifestaciones oscuras en los rasgos de la personalidad.

Musek y Grum (2021) señalan que, de manera directa, tres dimensiones de los grandes cinco se contraponen con la triada oscura: estabilidad emocional, amabilidad y responsabilidad, que estos autores consideran las dimensiones principales de la triada brillante. En su investigación, Musek y Grum encuentran que esta última se relaciona con una mayor satisfacción en la vida, así como con valores, actitudes y conductas pro sociales, al tiempo que se oponen a la sobrevaloración del estatus y del poder.

Sin embargo, Kaufman y coautores (2019; Neumann et al., 2020) contrastan directamente los rasgos de la tríada oscura con su contrapropuesta de tríada luminosa: kantismo, humanismo y fe en la humanidad. La primera de las características se refiere a ver a las demás personas como un fin último y no como objetos o medios, al contrario del maquiavelismo. Por su parte, el humanismo alude a tratar a las demás personas con dignidad propia, en oposición a la falta de empatía de la personalidad oscura. Por último, la fe en la humanidad se refiere a reconocer la bondad en los seres humanos.

Para este fin, Kaufman et al. (2019), desarrollan su escala de la tríada luminosa (LTS), con ítems basados en los grandes cinco (BFI-2; Soto y John, 2017 citados en Kaufman et al., 2019) y en el Inventario Revisado HEXACO de Personalidad - Honestidad - Humildad (HEXACO-60, Ashton y Lee, 2009, citados en Kaufman et al., 2019), ya que estas escalas muestran correlaciones negativas con las escalas de la tríada oscura.

Tomando en cuenta los hallazgos de Kaufman et al. (2019) y la estructura de su escala, en la presente investigación se elabora un instrumento alternativo, denominado Inventario de Tríada Luminosa, con énfasis directo en rasgos contrarios a los de la tríada oscura. El instrumento se desarrolla considerando tres escalas como contrapuestas con los rasgos oscuros: el alocentrismo como contrario del narcisismo; la autenticidad o transparencia en oposición al maquiavelismo, y la empatía como emoción, en contraste con la psicopatía. Sus reactivos están basados en el constructo de alocentrismo propuesto por Triandis et al. (1985), en la Escala de la Triada Luminosa (LTS) de Kaufman et al. (2019) y en la Escala Multidimensional de la Empatía Emocional (MDEES) de Caruso y Mayer (1998), respectivamente.

El alocentrismo es definido por Triandis, Leung, Villareal y Clack (1985) como un rasgo de personalidad que consiste en buscar la cooperación y el bien común. Los autores comparan la cooperación con el individualismo, el cual mencionan está altamente relacionado con crímenes, psicopatologías, abuso, desgaste emocional y enfermedades tanto físicas como mentales; mientras que el alocentrismo, caracterizado por la cooperación entre personas, se relaciona con conductas más adaptativas y vidas más felices, debido a que se cuenta con el apoyo de otros. Haciendo referencia a estos términos, se puede relacionar al narcisismo con conductas individualistas y al alocentrismo con trabajar por ideales comunes en beneficio de los demás.

Por su parte, la autenticidad o transparencia se interpreta como la consistencia mostrada por un individuo entre sus conocimientos, pensamientos, valores, actitudes y sentimientos, y su expresión abierta de ellos (Lehman, O'Connor, Kovacs y Newman, 2019). Quienes son auténticos valoran las diferencias de las personas y son capaces de reconocer cualidades positivas, por lo que, actúan de forma transparente con los demás (Avolio y Gardner, 2005). Esto significa ser honesto con uno mismo y en las relaciones con los demás (Jourard, 1971), en contraste con el maquiavelismo, que parte del engaño y la mentira.

Finalmente, la empatía como emoción se refiere a la capacidad de comprender afectivamente los sentimientos de las demás personas y de responder de manera adecuada a ellos. En contraste, los psicópatas muestran mucha habilidad para identificar las emociones de las demás personas, pero tienden a tener una baja capacidad de empatizar con ellas en sentido positivo (Brooks, Fritzon y Watt, 2020; Hare, 2016; Williams, Paulhus y Hare, 2007).

OBJETIVO

Objetivo General

Examinar la estructura de instrumentos para la medición de rasgos oscuros y luminosos, así como la relación entre sus escalas.

Objetivos Específicos

Analizar la estructura factorial del CPI-R en español en población estudiantil mexicana.

Descubrir la estructura factorial de una versión abreviada del CPI-R en español con estudiantes universitarios mexicanos.

Identificar la estructura factorial del inventario de triada de liderazgo luminoso (ITL) elaborado para la presente investigación en esa misma población.

Determinar la correlación entre la escala total, las escalas derivadas de los factores del CPI-R en español, su versión recortada y los del ITL.

HIPÓTESIS

H₀₁: La solución factorial con mejor ajuste de modelo del CPI-R en español no corresponde a los tres factores reportados por Fritzon (2020; Fritzon et al., 2017) y por Villarreal Coindreau et al. (2021).

H₀₂: La solución factorial del CPI-R abreviado no corresponde a las cinco escalas establecidas.

H₀₃: La solución factorial del ITL original no corresponde a las tres escalas propuestas.

H₀4: La solución factorial del ITL de 17 reactivos no corresponde a las escalas utilizadas.

H₀5: No hay relación entre los factores del CPI-R.

H_s6: No hay relación entre los factores del CPI-R abreviado.

H₀7: No hay relación entre los factores del ITL.

H₀8: No hay relación entre los factores del CPI-R ni del CPI-R abreviado con los del ITL.

MÉTODO

Participantes

Esta investigación considera tres grupos de participantes:

1. La muestra no aleatoria de 455 participantes de Villarreal Coindreau et al. (2021), conformada por estudiantes de distintas carreras y 24 instituciones mexicanas de educación superior en diversas ciudades de la República e igual nacionalidad mexicana, 98.91% con edades entre 17 y 21 años; 68.57% mujeres; 30.55%, hombres y 0.88% no indican su sexo.

2. Una muestra no aleatoria de 70 estudiantes de un estudio piloto de los investigadores de este escrito, de los cuales 50 contestan todos los reactivos y los 20 restantes omiten uno. Estos participantes proceden de 19 instituciones educativas mexicanas en diferentes ciudades de la República y estudian diversas carreras. El 71.43% tiene edades entre 17 y 22 años; el 97.14%, hasta 27 años. El 68.57% del total son mujeres y 31.43%, hombres.

3. Una muestra no aleatoria de 172 estudiantes, participantes de la presente investigación de más de 35 instituciones educativas mexicanas de la República Mexicana en distintas carreras. De ellos, 75.58% tiene entre 17 y 22 años de edad; el 97.09%, hasta 27 años. El 65.90% del total son mujeres; 32.95%, hombres; y 1.16% no indican su sexo.

INSTRUMENTO

El primer instrumento, contestado por las primeras dos muestras, es el Inventario de Personalidad Corporativa Revisado (CPI-R) mencionado en el Marco teórico. La versión utilizada es autodescriptiva y está conformada por 58 reactivos con diversas afirmaciones sobre la persona, que son contestados con una escala tipo Likert con 4 valores: 1 = Totalmente distinto a mí, 2 = Un poco distinto a mí, 3 = Un poco como yo y 4 = Totalmente como yo (Fritzon, comunicación personal, 2020).

El segundo instrumento, elaborado para esta investigación, es una versión abreviada del CPI-R, que toma sólo 21 de los reactivos originales, distribuidos en cinco escalas: impulsividad (5 reactivos; α de Cronbach = 0.766 en la segunda muestra), antisocial (6 reactivos; 0.796), encanto superficial (3 reactivos; 0.734), lectura interpersonal (4 reactivos; 0.717) y manipulación (3 reactivos; 0.708), en línea con lo mencionado en el apartado de Tema y previo a los análisis reportados para el CPI-R en este documento. El formato de respuesta coincide con el ya señalado.

El tercer instrumento, elaborado también para esta investigación (ITL), busca medir la tríada luminosa con base en: autenticidad, alocentrismo y empatía como emoción. Este inventario consiste en un total de 21 reactivos a ser contestados en una escala tipo Likert, como en el caso del CPI-R, para la muestra piloto. La versión final para la presente investigación incluye

17 reactivos en dos escalas, con base en análisis preliminares: prosocial (12 reactivos; α de Cronbach = 0.911) y autenticidad (5 reactivos; 0.702).

PROCEDIMIENTO

Los reactivos de los instrumentos fueron presentados individualmente en un formato de Google Forms, específico para cada muestra y se solicitó a los posibles participantes su respuesta a través de redes sociales y un vínculo específico al formato de respuesta. Inicialmente, se presentó información general sobre los reactivos a responder y se solicitó un consentimiento previo, en el cual se refería a los participantes: la inexistencia de riesgos en el momento de otorgar sus respuestas, el uso de la información con fines estadísticos y la posibilidad de abandonar el cuestionario en cualquier momento, siendo su participación anónima.

Este texto fue seguido por instrucciones específicas para informar a los participantes el número de enunciados y la forma de respuesta.

Las respuestas fueron registradas en el sistema de Google Forms y transferidas por este a un archivo de Google Sheets, que fue posteriormente descargado a MS Excel y los datos analizados usando IBM SPSS Statistics 27 y JAMOVI versión 2.3. Las respuestas se clasificaron en una escala de 1 a 4.

RESULTADOS

CPI-R

Con base en los datos recabados por Villarreal Coindreau y coautores (2021) y sus hallazgos, se realizó un análisis factorial exploratorio forzando la solución a tres factores con rotación Varimax, complementada con un análisis confirmatorio. Los resultados indicaron un CFI = 0.705, TLI =

0.694, RMSEA = 0.0555 y CMin = 2.402, lo que sugiere un bajo ajuste de modelo.

Tomando esto en cuenta, se realizaron nuevos análisis factoriales exploratorios con rotación Varimax, iniciando con todos los reactivos y conservando después sólo aquellos que cumplieran requisitos de carga factorial mayor a 0.4 y, finalmente, 0.5. De estos análisis, se desprende una solución de tres factores con un total de 14 reactivos como sigue: antisocial (7 reactivos; coeficiente α de Cronbach = 0.871), lectura interpersonal (4 reactivos; 0.710) y desconfianza de los demás (3 reactivos; 0.699). Los indicadores de ajuste para este modelo son: CFI = 0.955, TLI = 0.944, RMSEA = 0.0516 y CMin = 2.216, con mejores resultados que la solución inicial.

Con relación a los datos del estudio piloto, el valor del índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) inicial no era satisfactorio, sin embargo, con fines comparativos se realizaron análisis factoriales exploratorios procesando gradualmente sólo los reactivos con carga superior a 0.5. Los resultados mostraron tres factores finales con un KMO de 0.721, estructurados como: impulsividad (6 reactivos, coeficiente α de Cronbach = 0.796); antisocial (4 reactivos, 0.800); y desconfianza de los demás (3 reactivos, 0.753). El análisis factorial confirmatorio presentó un CFI = 0.942, TLI = 0.927, RMSEA = 0.0597, y CMin = 1.250.

CPI-R abreviado

De manera preliminar se calcularon los coeficientes alfa de Cronbach en la muestra 3, para las escalas consideradas originalmente para este instrumento. Los resultados son: impulsividad (α de Cronbach = 0.794),

antisocial (0.746), encanto superficial (0.698), lectura interpersonal (0.623) y manipulación (0.530).

Tomando en cuenta lo anterior, se realizaron análisis factoriales exploratorias y confirmatorias de la totalidad de los reactivos; solamente de aquellos que coinciden con los resultados obtenidos para el CPI-R y los correspondientes a las tres primeras escalas, considerando sus coeficientes alfa de Cronbach.

De los análisis de los reactivos coincidentes con el CPI-R, se identificó como solución con mejor ajuste de modelo la correspondiente a dos factores para un total de ocho reactivos, cuatro por factor, con CFI = 0.970, TLI = 0.956, RMSEA = 0.0460 y CMin = 1.363. El primer factor corresponde a reactivos relacionados con tendencias antisociales y el segundo, con lectura interpersonal, con coeficientes α de Cronbach de 0.698 y 0.699, respectivamente.

Por su parte, de los análisis de los reactivos para las primeras tres escalas del presente instrumento, se encuentra como la solución con mejor ajuste aquella que considera tres factores: impulsividad, con cinco reactivos; antisocial, con seis reactivos, y encanto superficial, con tres reactivos y coeficientes α de Cronbach = 0.794, 0.746 y 0.698, respectivamente, ya reportados. Los datos de ajuste de modelo fueron: CFI = 0.930, TLI = 0.914, RMSEA = 0.0563 y CMin = 1.540.

INVENTARIO DE TRÍADA LUMINOSA (ITL)

Las respuestas al ITL original, con 21 reactivos, fueron analizadas con la muestra del estudio piloto. El análisis exploratorio de ejes principales, basado en análisis paralelo y rotación Varimax arrojó un factor de 17

reactivos con cargas mayores a 0.400, eliminando dos de autenticidad y dos de empatía. El coeficiente α de Cronbach para la escala fue 0.920. El análisis factorial confirmatorio arrojó un CFI = 0.938, TLI = 0.929, RMSEA = 0.0578 y CMin = 1.235, con datos satisfactorios para ajuste de modelo en tres indicadores.

Estos 17 reactivos fueron conservados, por tanto, para su aplicación en el estudio principal con la muestra 3, con la que, sin embargo, no fue posible replicar factorialmente estos resultados. A pesar de lo anterior, el coeficiente α de Cronbach para la escala total, denominada prosocial, fue, en este caso, de 0.824.

CORRELACIONES ENTRE ESCALAS

Las escalas se calcularon con base en su media aritmética, de modo que sus datos fueran comparables.

Con relación a las escalas de CPI-R correspondientes a la muestra 1, estas presentaron las siguientes correlaciones lineales de Pearson: antisocial con lectura interpersonal, $r = 0.142$, $p < 0.002$; antisocial con desconfianza de los demás, $r = 0.294$, $p < 0.001$ y lectura interpersonal con desconfianza de los demás, $r = 0.170$, $p < 0.001$.

Para la muestra 2, los coeficientes de correlación fueron los siguientes: impulsividad con antisocial, $r = -0.201$, $p = 0.095$; impulsividad con desconfianza de los demás, $r = -0.137$, $p = 0.257$; antisocial con desconfianza de los demás, $r = 0.110$, $p = 0.364$; impulsividad con prosocial, $r = 0.321$, $p = 0.023$; antisocial con prosocial, $r = -0.707$, $p < 0.001$; desconfianza de los demás con prosocial, $r = -0.198$, $p = 0.168$.

En cuanto a la muestra final con CPI-R abreviado, para la solución de dos factores, e ITL, se obtuvieron los siguientes coeficientes de correlación de Pearson: antisocial con lectura interpersonal, $r = 0.067$, $p = 0.382$; antisocial con prosocial, $r = -0.301$, $p < 0.001$; lectura interpersonal con prosocial, $r = 0.384$, $p < 0.001$.

Para la solución de tres factores, los coeficientes de correlación de Pearson e ITL fueron: impulsividad con antisocial: $r = 0.106$, $p = 0.166$; impulsividad con encanto superficial, $r = 0.383$, $p < 0.001$; impulsividad con prosocial $r = 0.369$, $p < 0.001$; antisocial con encanto superficial, $r = 0.155$, $p = 0.40$; antisocial con prosocial $r = -0.301$, $p < 0.001$; y encanto superficial con prosocial, $r = 0.208$, $p = 0.006$.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos con el CPI-R en la primera muestra no coinciden con los reportados por Fritzon y coautores (Fritzon, 2020; Fritzon et al. 2017) y los tres factores mencionados por Villarreal Coindreau y coautores (2021) no muestran el mejor ajuste para los datos en estudiantes universitarios mexicanos, con lo que se acepta la H_01 . En su lugar, el mejor ajuste correspondió a una solución de otros tres factores con sólo 14 de los 58 reactivos originales: antisocial, lectura interpersonal y desconfianza de los demás. Estos resultados coinciden con los obtenidos en la segunda muestra, aunque con 13 reactivos.

Los análisis realizados en la tercera muestra con el CPI-R abreviado no arrojan las cinco escalas propuestas por los autores de este artículo, con lo que se acepta la H_02 . En su lugar, las mejores opciones fueron una solución de dos factores: antisocial y lectura interpersonal y, en segundo término,

otra de tres factores tomando en cuenta los reactivos de las primeras tres escalas: impulsividad, antisocial y encanto superficial.

El análisis factorial del ITL sugiere una sola escala en la segunda muestra y diversas soluciones sin un adecuado ajuste de modelo en la muestra final, con lo que se aceptan H_03 y H_04 .

Para el CPI-R las correlaciones entre factores fueron estadísticamente significativas con $p = 0.002$ y $p < 0.001$, por lo que es posible rechazar la H_05 para la muestra 1, si bien los coeficientes correspondientes fueron bajos, predominando la que se identificó entre antisocial y desconfianza de los demás, $r = 0.294$. A la vez, se acepta para la muestra 2, por las bajas correlaciones y pocos participantes. Sin embargo, cabe destacar una tendencia negativa en la relación entre impulsividad y las otras dos escalas, así como positiva entre antisocial y desconfianza de los demás.

Con relación a la H_06 , se acepta para la solución de dos factores, pero se acepta sólo parcialmente para la correspondiente a tres factores, ya que se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre impulsividad y encanto interpersonal.

No fue posible verificar la H_07 , dado que no hay relación entre los factores del ITL, ya que en la muestra piloto se encontró un factor único y las soluciones de la muestra final no tuvieron un adecuado ajuste de modelo.

Se rechaza parcialmente la H_08 , ya que, en la segunda muestra se encontró una fuerte correlación negativa entre la escala antisocial del CPI-R y prosocial del ITL ($r = -0.707$, $p < 0.001$); una correlación positiva de menor significancia entre impulsividad y prosocial ($r = 0.321$, $p = 0.023$); y otra,

no significativa entre desconfianza de los demás y prosocial ($r = -0.198$, $p = 0.168$).

Algo similar aplica para la tercera muestra, en cuanto la escala prosocial del ITL tuvo una correlación estadísticamente significativa negativa con la escala antisocial del CPI-R y positiva con la de lectura interpersonal y, en menor grado, con encanto superficial. Estos resultados, sin embargo, llaman la atención por la asociación positiva con estas últimas dos escalas.

En breve, la estructura factorial del CPI-R en esta investigación difiere de la reportada por Fritzon y coautores (Fritzon, 2020; Fritzon et al., 2017), si bien se conservan rasgos antisociales y algunos que pudieran ser ambiguos. Respecto al ITL, cabe destacar la consistencia de la mayoría de sus reactivos en una escala única (prosocial) que muestra una correlación consistentemente negativa con las escalas antisociales del CPI-R, en su versión completa y abreviada. Al mismo tiempo, conviene reiterar la inesperada correlación positiva entre el ITL y otras escalas, en principio, oscuras.

Una limitación importante de la presente investigación es el número de participantes en las muestras 2 y 3, considerando la proporción entre estos y el número de reactivos. Por otra parte, hubiera sido conveniente analizar la escala completa de los reactivos del CPI-R en la tercera muestra, en lugar de su versión abreviada.

Para siguientes investigaciones conviene administrar la escala completa del CPI-R y continuar explorando el comportamiento del ITL, ya que los resultados entre muestras difieren. De igual manera, será importante

verificar la relación de la escala prosocial de este Inventario de Triada Luminosa con otros instrumentos que midan rasgos oscuros.

REFERENCIAS

- Avolio, B. J. y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16, pp. 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Bernad Santa Olalla, J. (2019). El carisma en la comunicación en público de los dirigentes empresariales: un modelo de análisis a partir del desarrollo conceptual del liderazgo carismático. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. E-Prints Complutense. Repositorio Institucional de la UCM. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/50671/>
- Board, B. J., & Fritzon, K. (2005). Caruso, D.R., & Mayer, J. D. Disordered personalities at work. *Psychology, crime & law*, 11(1), pp. 17-32. DOI: 10.1080/10683160310001634304
- Brooks, N., Fritzon, K., & Watt, B. (2020). Overview of theories and empirical findings relevant to psychopathic personality characteristics amongst high-functioning populations. *Corporate psychopathy: Investigating destructive personalities in the workplace* (pp.1-45). Cham: Palgrave Macmillan.
- Brooks, N., Fritzon, K., Watt, B., Duncan, K., & Madsen, L. (2020). Criminal and noncriminal psychopathy: the devil is in the detail. In K. Fritzon, N. Brooks, S. Croom (Eds.), *Corporate psychopathy: Investigating destructive personalities in the workplace* (pp. 79-105). Cham: Palgrave Macmillan.
- Caruso, D.R., & Mayer, J. D. (1998). The Multidimensional Emotional Empathy Scale (MDEES). *UNH Personality Lab*. 21. https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=personality_lab
- Corzine, J. B. (1997). Machiavellianism and management: A review of single-nation studies exclusive of the USA and cross-national studies. *Psychological reports*, 80(1), pp. 291-304
- Deluga, R. J. (1997). Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 8(1), pp. 49-65.

- Fritzon, K. (2020). The Development of a Measure of Dark Triad Traits in a Corporate Sample. In Corporate Psychopathy. In K. Fritzon, N. Brooks, S. Croom (Eds.), Corporate psychopathy: Investigating destructive personalities in the workplace (pp. 255-293). Cham: Palgrave Macmillan.
- Fritzon, K., Bailey, C., Croom, S., & Brooks, N. (2017). Problem personalities in the workplace: Development of the corporate personality inventory. In P. A. Granhag, A. Shabolatas, & E. Dozortseva (Eds.), Psychology and law in Europe: When west meets east (pp.139–165). Boca Raton: RC Press.
- Furnham, A., Trickey, G., & Hyde, G. (2012). Bright aspects to dark side traits: Dark side traits associated with work success. *Personality and Individual Differences*, 52(8), pp. 908-913. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.025>
- Furnham, A., & Pendleton, D. (2016). Dark traits at work: bright and dark side traits and job value preferences. *Psychology*, 7(5), pp. 721-732. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.75075>
- García-García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de Caso. *Polo del Conocimiento*, 5(3). pp. 850-864. DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, C. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), pp. 1-47. <https://doi.org/10.1111/peps.12072>
- Hare, R. D. (2016). Psychopathy, the PCL-R, and Criminal Justice: Some New Findings and Current Issues. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 57(1), pp. 21-34. <http://dx.doi.org/10.1037/cap000004>
- Jourard, Sidney M. (1971). *Transparent Self*. New York. Van Nostrand Reinhold Inc; Revised Edition.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature. *Frontiers in Psychology*, 10, 467, 26 pages. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>

- Landay, K., Harms, P. D., & Credé, M. (2019). Shall we serve the dark lords? A meta-analytic review of psychopathy and leadership. *Journal of Applied Psychology, 104*(1), pp. 183-198. <https://doi.org/10.1037/apl0000357>
- Lehman, D., O'Connor, K., Kovacs, B., & Newman, G. (2019). Authenticity. *Academy of Management Annals, 13*(1), pp. 1-42. DOI: 10.5465/annals.2017.0047.
- Mael, F. A., Waldman, D. A., & Mulqueen, C. (2001). From scientific work to organizational leadership: Predictors of management aspiration among technical personnel. *Journal of Vocational Behavior, 59*(1), pp. 132-148.
- Morf, C. C., Weir, C., & Davidov, M. (2000). Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*(4), pp. 424-438.
- Musek, J., & Grum, D. (2021). The bright side of personality. *Heliyon, 7*(3), e06370. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06370>
- Neumann, C. S., Kaufman, S. B., Brinke, L. ten, Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsykayama, E. (2020). Light and dark trait subtypes of human personality - A multi-study person-centered approach. *Personality and Individual Differences, 164*, 110121, 11 pages.
- Paulhus, D., & Williams, K. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), pp 556-563. DOI: 10.1016/S0092-6566(02)00505-6
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly, 17*(5), pp. 475-486.
- Roberts, B. W. (2006). Personality development and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior, 27*, pp 1-40. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27001-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27001-1)

- Titze, J. L., Blickle, G., & Wihler, A. (2017). Fearless dominance and performance in field sales: A predictive study. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), pp. 299-310. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12181>.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. (1985). Allocentric vs. idiocentric tendencies: convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19(4), pp. 395-415.
- Villarreal Coindreau, M. J., Quesada González, L. D., Hulsz Braun, R., Chiu Pérez, A., Jiménez Hernández, J. C., Avayou Shehoah, D., y Martínez Fregoso, J. (2021). *Validación del CPI-R en español para la medición de la tríada oscura en México*. (No publicado).
- Volmer, J., Koch, I. K., & Göritz, A. S. (2016). The bright and dark sides of leader's dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being. *Personality and Individual Differences*, 101, pp. 413-418.
- Williams, K., Paulhus, D. L. & Hare, R. D. (2007). Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report. *Journal of Personality Assessment*, 88(2), pp. 205-219. DOI: 10.1080/00223890701268074

Envió dictamen: 12 enero 2023

Reenvió: 16 marzo 2023

Aceptación: 12 abril 2023

Marcelo José Villarreal Coindreau. Doctor en Psicología Social, Universidad de Illinois en Urbana-Champaign, adscrito a la Universidad Anáhuac México, ha realizado diversas publicaciones sobre liderazgo. Correo: jose.villarreal@anahuac.mx

Lilia Andrea Gutiérrez Mendoza. Estudiante de séptimo semestre de la licenciatura en Psicología en la Universidad Anáhuac México. Ha realizado diversos trabajos de investigación y publicaciones. Correo: lilia.gutierrezme@anahuac.mx

Elena Parboni Arquati Goenaga. Estudiante de séptimo semestre de la Licenciatura en Psicología en la Universidad Anáhuac. Ha realizado diversos trabajos de investigación y publicaciones. Correo: elena.parboniarquati@anahuac.mx

Salma Martínez Jiménez. Estudiante de séptimo semestre de la Licenciatura en Psicología en la Universidad Anáhuac. Ha realizado diversos trabajos de investigación y publicaciones. Correo: salma.martinezji@anahuac.mx

Agradecimientos por su apoyo durante esta investigación:

Arantxa Arrubarrena Menduet, Katarina Fritzon, Luis Daniel Quesada González Rebeca Hulsz Braun, Alejandra Chiu Pérez, Juan Carlos Jiménez Hernández, Denisse Avayou Shehoah y Jimena Martínez Fregoso por permitir el uso de los datos recabados para su investigación en 2021.