

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



200
PSI

**MODELO METODOLOGICO PARA LA
INVESTIGACION EN SELECCION DE
RECURSOS HUMANOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

LUIS RODRIGUEZ GABARRON

MEXICO, D. F.

SEPTIEMBRE DE 1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



AL SEÑOR DIRECTOR GENERAL

DE LA BIBLIOTECA ESTUDIOS PROFESIONALES

DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

75053.08

UNAM. 155

1981

M.-

Jpx. 840

0000 20357

LIBRO DE REGISTRO DE LA BIBLIOTECA

*A mis hijos: Luis y Ruy
Motivos esenciales de mis logros.*

*A Libertad
De cálido afecto y constante
compañía.*

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO 1.

FUNDAMENTACION TEORICA. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

SECCION 1.1. PSICOLOGIA E IDEOLOGIA

SECCION 1.2. LA SELECCION DE RECURSOS HUMANOS.

1.2.1. EL MODELO BASICO

1.2.2. OTROS MODELOS

1.2.3. EL MODELO IMSS.

SECCION 1.3. MARCO TEORICO REFERENCIAL.

1.3.1. TEORETICA DE LA PERSONALIDAD Y ANALISIS FACTORIAL

1.3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

CAPITULO 2

FUNDAMENTACION EXPERIMENTAL. DISEÑO DE INVESTIGACION.

SECCION 2.1. EL PROYECTO.

2.1.1. JUSTIFICACION.

2.1.2. OBJETIVOS.

2.1.3. EL MODELO PROPUESTO, DESCRIPCION. PARADIGMA.

2.1.4. EL PROCESAMIENTO INVESTIGACIONAL:

METODO

HIPOTESIS

VARIABLES

MUESTRA

CONTROLES

SECCION 2.3. EL INSTRUMENTAL.

- 2.3.1. CRITERIOS DE ELECCION.
- 2.3.2. LOS INSTRUMENTOS.
- 2.3.3. CRITERIOS DE ESTRUCTURACION.

SECCION 2.4. INFORME DE RESULTADOS.

- 2.4.1. DESCRIPCION.
- 2.4.2. ANALISIS E INTERPRETACION.

SECCION 2.5. CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

La primera experiencia profesional en 1969, nos enfrentó al problema metodológico que significa trabajar con población indígena; en el Instituto de Investigación e Integración Social del Estado de Oaxaca, por la carencia de recursos tecnológicos del psicólogo en éste campo, fué necesario acudir a la Antropología y también ensayar diversas técnicas con escasos resultados para las dimensiones de la problemática en diversos grupos étnicos. Transcurridos 11 años de trabajar en la Selección de Personal y en otros campos de la Psicología Aplicada, sigue destacándose la problemática metodológica para afrontar satisfactoriamente la práctica profesional y la indispensable investigación.

De aquí, nuestro interés por los aspectos de método pero aplicado a nuestra realidad cotidiana, de aquí, los 9 años de intentos diversos por encontrar un modelo que responda a la gran diversidad de situaciones que hemos vivido al hacer Selección, Clasificación, Capacitación, Investigación y otras actividades de la Psicología Industrial colindantes con la Social, o más exactamente en traslape con la Socio-psicología. Aunque siempre hemos considerado el "hecho" psicológico como un fenómeno transdisciplinario, como un objeto de estudio en que convergen distintas disciplinas y en mayor o menor grado enfocado parcialmente y/o unilateralmente, por lo que, requerimos preparación más allá de una disciplina para la comprensión y procesamiento de el (un) fenómeno PSI, ya sea holísticamente, (integralmente) -- y/o fenomenológicamente, (en su esencia fundamental), enfoques que prestan aportaciones teóricas determinantes para nuestra materia, la Selección de Recursos Humanos.

El trabajo que aquí presentamos contiene dos capítulos: La Fundamentación Teórica o Planteamiento de Problema, en donde se inicia con un cuestionamiento ideológico de algunos principios epistemológicos de la Selección, pasando al análisis de su modelo básico y otros modelos específicos, para terminar el capítulo con las bases teóricas que fundamentan nuestro modelo metodológico en el aspecto de la Personalidad y del Análisis Factorial, todo lo cual concluye en un concreto planteamiento de problema en el campo-

de la selección.

El segundo capítulo contiene la fundamentación experimental o Diseño de Investigación, para someter a Prueba de Realidad el modelo propuesto; se inicia con el proyecto, en donde se describe el modelo (paradigma) y su procedimiento investigacional; se describe también el instrumental utilizado, así como el informe de resultados obtenidos (descripción, análisis e interpretación), se finaliza con las conclusiones en cuanto al modelo y al grupo laboral estudiado, que en este caso corresponde a un grupo de Supervisoras de Enfermería de la Delegación Regional Veracruz Norte del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Consideramos que la presente propuesta metodológica, representa una alternativa de gran aplicabilidad práctica, para implementar un Sistema de Selección a nivel Nacional por lo menos en el IMSS y probablemente con procedimientos computadorizables con todas las ventajas técnicas e Institucionales que el proceso representa. Así mismo representa una combinación interesante del modelo tradicional con el Análisis Factorial, para la implementación de un proceso selectivo.

Cabe señalar que no lo consideramos un modelo de selección precisamente, sino más bien un método para investigación en la selección de personal; un método para fundamentar en forma factorialista la evaluación psicológica, en cuanto a diagnóstico y pronóstico de lo que hemos llamado: IDONEIDAD SUJETO/PUESTO-INSTITUCION.

Queremos destacar que la presentación de este modelo solo es una alternativa más, dentro del basto camino que nos queda por recorrer dentro de la Selección, pero que sin embargo presenta positivas expectativas en sus resultados aplicativos.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

FUNDAMENTACION TEORICA.

MODELO METODOLOGICO PARA LA INVESTIGACION EN SELECCION DE RECURSOS HUMANOS.

1.1. PSICOLOGIA E IDEOLOGIA.

Entrar en este terreno es realmente conflictuarse, especialmente para el psicólogo aplicado o profesional que no trabaja para la investigación Básica, sino para práctica cotidiana de la psicología y lo que es peor en un contexto institucionalizado, donde se pueden vivenciar diariamente las -- críticas de ideólogos cuestionando lo que uno hace y tomar conciencia de -- nuestras bases ideológicas son precisamente para satisfacer la demanda, el "encargo" (*) hecho al psicólogo obviamente por el que paga, cliente, jefe -- ó la sofisticada abstracción llamada "Institución", considerando que la mística del psicólogo deberá ser el ayudar en forma tecnificada, (es decir, en forma científica, sistematizada), la situación frecuentemente se conflictúa con los intereses institucionales ubicando al psicólogo precisamente en el centro de ese "cuello de botella", en el centro del conflicto entre las -- necesidades de la institución y las necesidades del personal, posición que lo coloca como observador de la problemática en ambas partes que le permite concientizar las limitaciones personales, profesionales y teóricas, -- para aportar soluciones y que permite también concientizar la manipulación ideológica en los sistemas institucionales dirigidos al recurso humano y su "mantenimiento"; mantenimiento que siempre conlleva un presupuesto menor al que se le otorga a la conservación de equipos e instalaciones por ejemplo, a pesar de que el factor humano es "esencial" es el "principal" en una institución que produce servicios.

Obviamente, esta situación en la que sólo importa la productividad -- relegando al elemento humano, deriva consecuencias como la burocratización del personal; como el multicitado ausentismo para agredir pasivamente a la institución, respondiendo así al tratamiento recibido por ella; en otras palabras, si a la institución le interesa más la productividad que el trabajador, al trabajador le interesa más su vida personal (o cualquier otra cosa), --

(*) "Encargo", con el significado que se le analiza por Braunstein, "Psicología: Ideología y Ciencias", p. 385 y subsecuentes.

que su trabajo. Ya que, su trabajo puede generar satisfacción, pero las condiciones de la institución en que lo desempeña le genera frustración, frustración que por supuesto termina por contaminar la satisfacción obtenida -- propiamente de su trabajo, generalizando así a trabajo y a institución su actitud de animadversión, ésta, se intensifica y se extiende en la medida en que la población de trabajadores se incrementa, llegando a la relación impersonal entre la Organización y sus empleados; relación que ya los directivos no pueden modificar por la cantidad de personal a dirigir aunque lo intenten y se lo propongan como política hacia la base operativa; por lo -- que al cabo del tiempo se lo dejan al sindicato, se lo encargan al Departamento de Desarrollo de Personal ó culpan al proceso selectivo de ingresar personas que no están "identificadas" con los objetivos y la mística de servicio (empresarial), y cuando reunidas ambas partes -base operativa y mandos intermedios- en dinámica de grupo- se analiza la problemática, se concluye que ambas partes están concientes de ella y sin embargo no la pueden solucionar, ya que lo que siente la base por sus jefes, es muy semejante a lo que sienten estos jefes por los suyos; y así la espiral va ascendiendo en el organigrama, puesto que cada jefe tiene a su vez otro jefe y todo esto con la lógica psicodinámica de estas relaciones, que resulta en manifiesta agresividad por parte de la base operativa y de neuroticidad por parte de los cuadros ejecutivos que en el fondo es también agresividad; agresión- en tanto que reacción a la situación frustrógena en que laboran ambas partes dentro de este esquema psicológico-situacional.

Así pues, el trabajar, por la gente y para el jefe (a diferencia de: para la gente y por el jefe), vuelve la práctica profesional vulnerable al cuestionamiento de nuestras bases ideológicas por parte de los expertos en este material, con los cuales estamos generalmente de acuerdo por lo que hemos referencia solamente a algunas citas que sintetizan cuestionamientos- ampliamente fundamentados, por ejemplo, Braunstein (*) de quien citaremos - varios párrafos sumamente significativos:

(*) Op. cit., p. 361.

"La psicología opera como aparato ideológico de todos los aparatos - del estado (ideológicos, represivos y técnicos) y el encargo social- que debe cumplir consiste en evitar que, en ellos, sea menester recu- rrir a la violencia física de los aparatos represivos. Así, contribu- ye a ocultar y deformar la relación existente entre los sujetos ideo- lógicos y los procesos sociales de los cuales son ellos los soportes e, indirectamente, a mantener el orden social imperante".

Y se extiende en este aspecto más adelante, refiriéndose a las funcio- nes de la psicología académica:

"Tras escucharle hablar (*), llegamos a la conclusión de que ofrece- instrumentos técnicos y racionalizaciones ideológicas como respuesta a una demanda social explícita proveniente de necesidades planteadas, en última instancia, en la organización de la producción. El requeri- miento formulado era el de cambiar a las personas, a los grupos y a- las instituciones pero, detrás de esta demanda explícita, esta el en- cargo tácito de mantener y reproducir las relaciones de producción - imperantes en una formación social, previniendo y combatiendo toda - posible sacudida en la estructura que sostiene a quienes detentan el poder" (**)

y sobre esta misma línea crítica se encuentra Didier Deleule (**):

"En lo que respecta a las ciencias "humanas" las cosas son muy distin- tas. El proyecto mismo está ligado, del modo más estrecho, a la deman- da social y a una determinación ideológica de un cierto estilo. Esto- es particularmente cierto para la psicología que, lejos de romper con la ideología dominante, aporta a esta última el apoyo de su aparato - técnico y de su armazón teórico".

(*) A la Psicología académica; a la que dedica otro capítulo analizando pu- blicaciones de sus principales o clásicos exponentes..

(**) op. cit., p. 361

(***) Deleule, Didier. La psicología, mito científico. Ed. Anagrama, ed. 1972, BARCELONA, p. 47.

Continuando más adelante específica sobre la selección de personal a manera de ejemplificar la respuesta de la psicología a la sociedad industrial:

"Pero la técnica misma no es "neutra", se elabora y se desarrolla en el seno de las sociedades industriales avanzadas de la época, en el momento en que se impulsa el reino de la tecnología. La técnica psicológica responde, en realidad, al proyecto de la sociedad industrial, a la necesidad que ésta tiene de seleccionar y orientar a sus individuos en el medio laboral, y por tanto, en el medio escolar, de adaptar mejor las condiciones de trabajo con vistas a un mayor rendimiento, de integrar mejor al trabajador a su empresa y, de modo más general, al ciudadano a la sociedad. La discriminación entre los sujetos psicológicos -en su voluntad de racionalidad- se corresponde muy -- exactamente con la necesidad de "racionalizar" la organización del trabajo y la promoción social" (p. 63).

Deleule sigue sobre la "psicodinámica" respuesta personal-profesional del propio psicólogo:

"El psicólogo, de hecho, lo reconozca o no, está "embarcado". Es por ello que, tras la denuncia de un peligro exterior, emerge siempre la toma de conciencia de un oscuro peligro procedente del interior; a tal efecto se elaboran códigos de deontología" (p. 89).

Posiblemente esta satírica, crítica por parte de Deleule puede funcionar como interpretación de lo que inicialmente comentamos como el conflictuarse profesionalmente al entrar en la revisión de nuestras bases ideológicas, -- situación ante la cual no son pocos los psicólogos que se derivan hacia actividades colaterales o definitivamente cambian de actividad profesional, o también, lo que es peor, "sobreviven" en tal situación como lo expresa Maurice - Montmollin (*) en una conciente autocrítica, no menos satírica que la de Deleule y específicamente para los psicólogos de Selección de Personal en Europa:

(*) Montmollin, Maurice. Los psicofarsantes, Ed. siglo XXI, ed. 2a. 1978. México.

"En suma, la selección psicológica (o psicotecnia), que desde hace más de veinticinco años hace estragos en Europa, sigue siendo incapaz de justificar su existencia. Y no se sorprenderá pues de constatar que sus métodos no han evolucionado en lo absoluto durante el mismo período (son siempre los mismos tests, los mismos conceptos, los mismos manuales), que la actividad científica (congresos, publicaciones especializadas) es despreciable y que la moral de los psicólogos de la selección es lamentablemente baja.

¿Cómo explicar esta situación? ¿Por qué el esquema tan racional de la selección no se traduce, en la práctica, en éxitos demostrables? ¿Por qué?

También, a pesar de estos fracasos permanentes, esta persistencia de la creencia, si no entre los psicólogos mismos, al menos entre quienes los utilizan?" (p. 19).

Montmollin explica la situación en base a lo que llama "debilidades-intestinas" *

"Si es tan difícil formular un pronóstico de éxito en una actividad profesional, se debe a que para ello es necesario poner en relación dos esferas: la del comportamiento actual del hombre, pero también, mucho menos estudiada, la de las características de la tarea por -- cumplir".

Y también en base a lo que llama "esclerosis sociales" (p. 31).:

"Si, en efecto, el psicólogo de la selección jamás valida sus instrumentos, es en gran parte porque este trabajo largo y penoso no llega, en la mayoría de los casos, más que a la humillante constatación de su impotencia".

* Montmollin, op. cit., p. 20.

Definitivamente se podría contestar a estos autores -que no son los -
únicos-, que exageran o que no están actualizados o que exigen demasiado de --
uan "ciencia joven" o que en el tercer mundo las cosas son distintas(*), sin-
embargo consideramos que los casos que desmienten el anterior planteamiento -
son la excepción a la norma y no propiamente la norma.

Por otra parte, hasta que se concientice tal situación, estaremos en -
condiciones de iniciar planteamientos -de-solución, y que, en lo personal no-
vislumbramos por lo que abiertamente es preferible concluir en planteamiento-
de-problema, y que posiblemente tenga más efecto sobre nuestra práctica profe-
sional cotidiana.

(*) Por ejemplo, Fonseca, J.J. en su libro " Los psicólogos en el tercer --
Mundo", Ed. Anibal Ponce, ed. 1973 del Centro de Investigaciones Psico-
lógicas de la Universidad Autónoma de Puebla, plantea su panorama "es-
peranzador" para el Psicólogo como "Agente de cambio".

1.2. LA SELECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SUS MODELOS.

Obviamente sería demasiado extensa una revisión de la literatura sobre la selección de Recursos Humanos, por lo que centraremos la atención sobre -- los modelos metodológicos (y que escasean --en tanto que modelos--,) puesto que la diversificación es en los métodos utilizables por la selección enfocándola parcialmente, como puede ser Blum y Naylor (*) que enumera diversos métodos a partir de un predictor y propone la teoría de las decisiones (p. 88) como de -- mayores ventajas que el clásico por correlación.

Esta parcialidad impide un enfoque más completo sobre la metodología -- del proceso selectivo en su procedimentación general desde la implementación -- hasta la implantación. Esta última, requiere por supuesto mayor especificidad -- por su contexto aplicativo, como puede ser nuestro modelo propuesto para una -- institución pública de servicio social (del tipo IMSS), y que, en un texto bá-- sico se ven impedidos de especificar. Sin embargo de la forma en que se lleve -- a cabo la implantación, depende el éxito del mejor implementado de los modelos selectivos, puesto que siempre involucra la participación de otros organismos, distintos niveles directivos y personas a las que atañe el sistema de selección institucional en mayor o menor grado, así como al usuario que puede tener sus -- expectativas y políticas al respecto que deben considerarse, previo análisis, -- para no violar reglamentación técnica de la Selección ó ética del psicólogo, -- que es también necesaria para lograr la confianza y aceptación precisamente -- del usuario, a pesar de que sea motivo frecuente de conflicto con él mismo.

Sin embargo, éstos son aspectos de la implantación, en esta tesis trata -- mos de focalizar el aspecto metodológico de la implementación de un modelo.

(*) Blum, Milton I. y Naylor James C., "Psicología Industrial", Edit. Trillas, ed. 1977, México.

1.2.1. El Modelo Básico.

Consideramos que Anne Anastasi (*), concretamente, describe lo que es tradicionalmente el modelo básico de la selección, en 4 fases principales:

- " 1.- Llevar a cabo un análisis de tareas para definir el problema e identificar los principales rasgos que hay que medir.
- 2.- Reunir una batería experimental de tests para medir los rasgos-identificados en el análisis de tareas.
- 3.- Validar cada test preliminar por comparación de un criterio de éxito en el trabajo y escoger tests para la batería final.
- 4.- Formular una estrategia para las decisiones personales, es decir, determinar cómo se emplearán las puntuaciones de los tests escogidos para tomar las decisiones operacionales". (p. 427).

Nuestro modelo propuesto sería una forma concreta de llevar a cabo el modelo anteriormente descrito, ya que cubre sus fases; a excepción hecha del criterio de éxito en el trabajo, con el cual, no estamos totalmente de acuerdo en base a diferentes estudios y autores(**) que cuestionan tal procedimiento. De todos modos, en esta investigación intentamos el método mencionado para validar nuestra batería y confrontarlo con el otro método por criterio interno (que se podría llamar), es decir, por Análisis Factorial, dirigido a determinar el grado y tipo de Idoneidad sujeto/puesto-institución, que será descrito en la sección 2.1.3.

(*) Anastasi, Anne: "Los Tests Psicológicos", Ed. Aguilar, Ed. 1977, Madrid.

(**) Por ejemplo Robert L. Ebel en su artículo: "Tienen que ser válidos todos los tests?", en la pág. 88 y subsecuentes del libro de MEGARGEE, EDWIN I Vol. I: "Metrica de la Personalidad". También está Maurice de Montmollin con su libro "Los psicofarsantes". También Norman Maier en su libro: -- "Psicología Industrial". en la pag. 281 concluye lo difícil de un acuerdo sobre lo que es éxito en el trabajo, refiriéndose a Supervisores precisamente.

Análisis Factorial, método que, cuentan con un poco más de respeto por parte de los autores que cuestionan la metodología psicológica. Además, proponemos la técnica factorialista como la estrategia metodológica para la implementación de cada fase del modelo básico que describe Anastasi, considerando que le proporciona mayor soporte y fundamentación investigacional.

El modelo básico tiene como objetivo de método: "El hombre adecuado -- en el puesto adecuado" (*), sin embargo, la mayoría de los autores (implícitamente) lo dan por entendido y apenas si lo mencionan algunos; especialmente -- los que se dedican a cuestionar la selección, analizan y critican con mayor -- amplitud tal objetivo, lo cual dice mucho sobre la carencia de bases epistemológicas e ideológicas para uno de los campos de la psicología laboral que cuenta con gran cantidad de psicólogos operando sin tal marco referencial, indispensable para su total comprensión, planteado extensa y explícitamente en toda su fundamentación y justificación; labor que por supuesto va más allá de nuestras posibilidades pero que por experiencia de 12 años trabajando en la selección, ha sido causa frecuente de diversos problemas operativos, sintomáticos -- de tal carencia; el más obvio; perder de vista el objetivo por el método, o también implementar procesos selectivos sin un marco teórico referencial y otros -- que son planteados en la sección El Proyecto.

Considerando que el objetivo-de-método establecido para la selección -- maneja 3 variables: El hombre, El Puesto y la Adecuación entre ambos, determinamos como objetivo del modelo aquí experimentalizado, el estudio de la IDONEIDAD, es decir: ¿En qué grado es idóneo sujeto y puesto?, ¿En qué tipo de idoneidad se encuentra el aspirante y la categoría institucional a la que aspira?, ¿En qué consiste al IDONEIDAD-SUJETO/PUESTO-INSTITUCION?, (ya que el puesto -- se da siempre en un contexto institucional); ¿Cuáles factores fundamentales, de tal idoneidad? y más específicamente los factores fundamentales de cada -- una de las 3 variables: Hombre, Puesto y también Adecuación entre ambos? -- Lo que implica el estudio de cada variable en forma factorializada (**), --

(*) Montmollin, op. cit., p.p. 34-35

(**) Esta técnica y su variante utilizada en la investigación se describen adelante en forma más amplia, así como algunos tecnicismos que son necesarios en este apartado.

desde los "factores específicos" pasando por los "grupales" hasta llegar al "factor general" de la Idoneidad.

Consideramos que al responder el anterior planteamiento-de-problema-se define operacionalmente el concepto de Idoneidad, es decir a través de especificar las operaciones previas a su definición teórica, en tanto que "elaboración teórica" o "rasgo teórico" (*) para ser investigado y establecida - en su Validez Estructural o de Constructo(*), puesto que en sí misma es una-abstracción, solamente observable indirectamente por el instrumental psicomé-trico estructurado para tal fin mediante el modelo metodológico que se propo-ne en la presente investigación, modelo dirigido al estudio de la IDONEIDAD, en cada categoría institucional que se someta a proceso selectivo.

BLUM Y NAYLOR (**) plantean el mismo modelo básico que Anastasi, in-cluyendo una fase de "reevaluación" para confirmar periódicamente la vigen-cia de el instrumento predictor, así mismo fundamenta el muestreo para vali-dación sobre empleados de la organización, procedimiento que Anastasi no --acepta, por sus diferencias con un muestreo en aspirantes (op. cit. p. 429). Estamos de acuerdo con Blum tanto en la reevaluación del instrumental, como-en la validación por empleados, en la cual también Cattell(***)coincide con-lo que llama el principio de "adaptación al trabajo"(p. 311) en base a que -son personas que han desempeñado tal actividad con un determinado grado de -"éxito", (entre-comillado por el mismo autor, probablemente por las limita-ciones para definirlo).

(*) Esta técnica y su variante utilizada en la investigación se describen adelante en forma más amplia, así como algunos tecnicismos que son necesarios en este apartado.

(**) Op. Cit. p.p. 47-49

(***) CATTELL, RAYMOND B.: "El análisis científico de la Personalidad", Ed. Fontanella, Ed. 1972, Barcelona; libro en que plantea un modelo para-la Selección en forma esquemática y en base a un perfil referencial -utilizado como norma en la posterior selección de aspirantes a tal ac-tividad profesional, aunque tampoco define, ni delimita "éxito" en --tal actividad.

Es factible ambos procedimientos puesto que no son excluyentes y no es imposible la validación por empleados para efectos del "perfil referencial" y posteriormente su verificación sobre aspirantes para determinar diferencias significativas. Sin embargo, en el caso de tener que escoger uno u otro método, preferimos el que se establece sobre empleados, puesto que obviamente a la institución le interesan los "buenos empleados" más que los "buenos aspirantes"; además de las ventajas subsecuentes que se obtienen del estudio de un grupo de empleados pertenecientes a una determinada categoría de la institución, con sus mecanismos psicodinámicos y psicosociales como se demuestra en los resultados obtenidos en la presente investigación sobre la categoría de Supervisoras de Enfermería en la Delegación Regional Veracruz Norte del IMSS, y que, son parte de los resultados contingentes al modelo metodológico que proponemos en esta tesis, no sólo como resultados colaterales, sino principalmente como información indispensable sobre el puesto; es decir, como parte del análisis-de-puestos requerido para la implementación de una batería de tests a utilizar en todo proceso selectivo.

1.2.2. OTROS MODELOS.

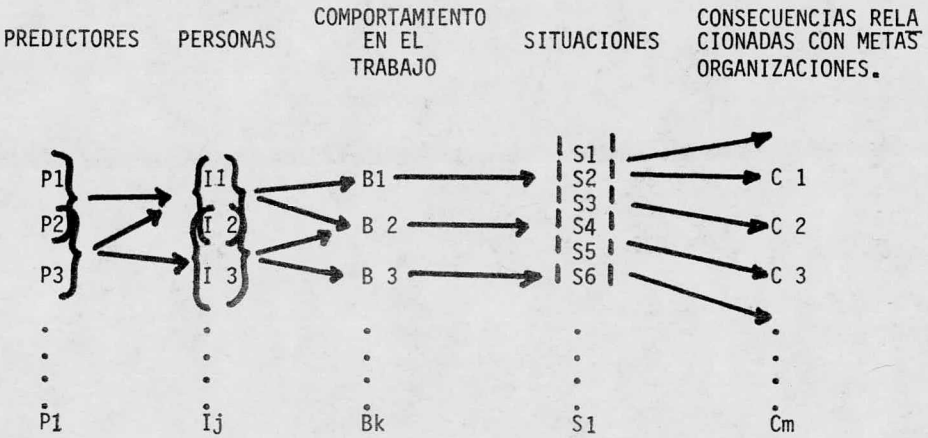
DUNNETTE (*) presenta un complicado modelo en que mejora la predictibilidad en base a variables moderadoras (ó moderadores) que afectan o cambian el grado de efectividad de un predictor, como pueden ser: el sexo, la escolaridad, y explica:

*"La selección de investigación basada en este modelo es una serie - investigaciones elaboradas para descubrir las agrupaciones óptimas o los subgrupos de predictores, personas, comportamiento de trabajo y situaciones dentro de las cuales estudiar los esquemas de predictibilidad y validar en forma cruzada las estrategias de predicción (**). (P. 144).*

(*) Dunnette, Marvin D.: "Selección y Administración de Personal". ed. C.E. C.S. A Ed. 1976, México.

(**) El subrayado es nuestro, para enfatizar los factores que propone analizar por su interrelación, además del factor: Consecuencias relacionadas con las metas organizacionales.

Para la mayor comprensión del grado de complejidad a que puede llegar este modelo, se reproduce un esquema hipotético que el propio autor plantea:



y para evitar distorsiones al interpretar, reproducimos el texto en que explica su modelo:

"Las llaves y flechas sirven como indicadores de las muchas posibilidades para las diferentes estrategias de predicción y podrían considerarse en cualquier estudio de selección de personal o de validación de pruebas. Las llaves en el diagrama significan diferentes agrupaciones de pruebas para diferentes grupos de personas, dependiendo de los esquemas de comportamiento de trabajo que van a predecirse. Las flechas en el diagrama muestran que pueden ser utilizadas diferentes vías basadas en varios grupos de predictores, personas y comportamientos. Por ejemplo, los predictores P2 y P3 pueden utilizarse para los individuos I1 e I2, pero probablemente arrojarían predicciones con diferentes exactitudes para diferentes comportamientos de trabajo. El diagrama también describe o señala la posibilidad de diferentes comportamientos en el puesto, que conducen a varias --

consecuencias organizacionales, dependiendo de diferentes contextos de situación" (p. 143).

La inclusión de los "moderadores" es un procedimiento adecuado para incrementar la "situación factorial" de un componente Psicométrico en relación al factor general ("g") para mejorar su validez factorial, procedimiento propio del Análisis Factorial que difiere del primero en la utilización del criterio en forma interna a la propia batería de tests y no en forma de criterio externo o éxito en el trabajo; ambos procedimientos son ensayados en el diseño experimental para la fundamentación de nuestra propuesta metodo lógica.

Hasta aquí estamos de acuerdo con Dunnette, aunque la experiencia ob servada (*) nos lleva a confirmar lo que se le plantea como limitación a su modelo y que expresa concretamente Blum y Naylor (**):

"Finalmente, el modelo reconoce la triste realidad de que las mismas conductas en el trabajo y otras similares, después de atravesar el filtro impuesto por las situaciones, pueden conducir a consecuencias muy diferentes para la organización".

Y esto es una de las limitaciones fuertes para definir y por lo tanto predecir el éxito en el trabajo, en otras palabras, si un buen aspirante-seleccionado con el mejor pronóstico de éxito se enfrenta a una situación -- desfavorable (simplemente que no le caiga bien al jefe), se disvirtúa o por lo menos decrementa sus posibilidades de consecuencias favorables para la or ganización y sus metas. Cuando en una institución del Sector Salud se selecciona con excelentes "augurios" un médico y se enfrenta a la situación de ex ceso de consulta o sobrecarga de pacientes, es seguro que los atiende y du do so que los "cure", aquí habría que dilucidar si la meta de la organización -- es atenderlos o curarlos, puesto que la atención a una sobrepoblación de pa cientes adscrita a un médico, provoca su falta de "control", es decir, su re visión y tratamiento a fondo para disminuir su frecuencia de recaídas y conse

(*) En Instituciones del sector público-salud de la magnitud del I.M.S.S.

(**) Op. cit., p. 121

cuentemente de consultas (*). De todos modos el índice de pacientes que "cura" este médico "hipotético" y que sería el criterio de éxito en el trabajo se vuelve sumamente cuestionable en virtud de la situación institucional en la que tiene que trabajar. Esta problemática situacional obviamente va más allá de las posibilidades de un sistema selectivo para controlarla o modificarla; lo que limita fuertemente la capacidad de predicción efectiva en relación a las consecuencias, así como a las metas de la organización y además tal limitación ejemplifica lo cuestionable de un criterio de "éxito". Todo lo cual, (**) nos hace inclinarnos por preferir el nivel de desempeño promedio en el puesto y establecido a través de empleados mediante un criterio interno factorializado como es la idoneidad sujeto/puesto-institución, que se describe en la Sección del Perfil Selectivo Factorizado.

1.2.3. El Modelo I.M.S.S.

Este modelo que en nada se parece a los anteriores-, es obviamente el que más conocemos, por lo que tendremos que seleccionar la información más relevante en tanto que modelo metodológicamente enfocado para su descripción y análisis, así como para cuestionamiento, que en el fondo es una saludable autocrítica para los psicólogos que trabajamos en él concientes de sus limitaciones.

(*) Este es sólo uno de los aspectos de tan polemizado tema y que escapa a los propósitos de nuestra investigación.

(**) Todo lo que hasta aquí se ha expresado y otras experiencias efectuadas con pruebas psicológicas y criterios externos; por ejemplo el estudio de una muestra al azar de 52 empleados (27 hombres y 25 mujeres) oficinas del IMSS en Xalapa, Ver. mediante el factor Salud Mental del 16 P.F. de Cattell correlacionado con ausentismo (-0.04); con antigüedad (-0.33) y con "valoración de Méritos" (0.59); este último que era el más "prometedor" ha sido negativamente manipulado por la subjetividad del jefe para evaluar al trabajador y por otras deficiencias, es cuestionable como criterio válido; además se ensayó para discriminar entre un subgrupo de empleados "buenos" y un subgrupo de empleados "malos" con resultados suficientes para no intentar su ratificación.

A manera de antecedentes se puede mencionar brevemente algunos aspectos que destacan. En el Instituto Mexicano del Seguro Social se hace selección de personal, según los pocos registros históricos existentes (*), desde hace poco más de 20 años (1960) con metodología sumamente rudimentaria hasta 1969 en que se establece la prueba 16 Factores de la Personalidad de Raymond B. Cattell (**) en base a normas estudiadas sobre población trabajadora del Distrito Federal exclusivamente; se organiza el sistema de selección y bolsa de trabajo administrativamente, extendiéndose a las Delegaciones foráneas -- del IMSS, con grandes esfuerzos, ya que se le "arrebató" el poder a los niveles directivos de ingresar personal a su arbitrio por procedimientos poco tecnificados, problema de implantación-de-sistema que egresó un sinnúmero de psicólogos de la institución. La prueba de Cattell (16 P.F. forma A) se califica en base a un complejo de factores (de 2o. orden) para diagnosticar: salud mental con mínimo de aprobación (57.5) para toma de decisiones aceptación-rechazo de los aspirantes y promediado con su factor de inteligencia -- ("B"), para escoger el mejor calificado en base a-paradójicamente un examen-de"aptitudes" o sea de conocimientos relativos a la categoría institucional-a que se aspiraba, pero sin tecnificar su implementación ni su capacitación-específica.

Por la problemática situacional intra-institución, el sistema selectivo se dinamiza hasta 1975 en que se lleva a cabo la reunión Nacional de Encargados de Selección (***), reestructurando el sistema nacional, entre --- otros aspectos, metodológicamente, y profesionalmente a los psicólogos. Se -- crea la Unidad de Investigación que perdura menos de dos años en el Departamento de Selección, se determina baterías de pruebas psicológicas y de cono

- (*) Cf. Las "Memorias de trabajo 1975-1976 en que se reporta esquemáticamente notas biográficas
- (**) Esta era la única prueba a utilizar en forma oficial, sin validez predictiva, ni normatización regionalizada.
- (***) Confróntese registros, manuales, instructivos y material elaborado en el bienio 1975-1976 para la sistematización administrativa y técnica - del proceso selectivo IMSS.

cimientos por niveles de escolaridad para su implementación e implantación (*) normativa y regionalizada. Se inician proyectos para la problemática capacitacional por Enseñanza Programada, para la investigación coordinada con el Depto. Actuarial y por computadora en lenguaje BASIC. Se intenta la selección por "pruebas situacionales" para mandos intermedios y la validación predictiva -- por "predictores" y criterios laborales, así como procedimientos de retroalimentación al sistema y para tecnificar el reclutamiento. Se actualiza a los psicólogos del sistema nacional en tecnología para:

- a) Métodos de Dirección, solución de problemas y toma de decisiones.
- b) Investigación científica.
- c) Enseñanza Programada.
- d) Estudio del trabajo.

Por otra parte, el desarrollo metodológico se ve constantemente frenado por la problemática situacional; por ejemplo la carencia de recursos humanos que obliga a procesar más de 62,000 aspirantes en el año de 1976 mediante 91 empleados adscritos al Sistema Selectivo Nacional para afrontar la problemática generada por una población de trabajadores I.M.S.S. del orden de 118,000 y nuevos programas para extensión del régimen de seguridad Social. Esta proporción de carga y fuerza de trabajo es semejante a la actual (1981) y propone una idea aproximada de la relación: desarrollo metodológico/problemática situacional; que forma parte indispensable de los antecedentes del modelo actual de Selección, dentro de su contexto institucional; que nos habla de:

- 159,395 trabajadores (al año de 1980), con un índice de crecimiento del 9% anual, por 13,096 plazas de nueva creación (**).
- 6'170,569 consultas en unidades médicas y administrativas.
- 38'411,000 de mexicanos protegidos por el I.M.S.S. que representa el 56% de la población total del país y con un núcleo de crecimiento del 17% anualmente, repartidos éstos entre 1905 de los 2,354 municipios que constituyen la República Mexicana.

(*) Cuyo inicio cristaliza hasta 1980, sin que a la fecha se logre por completo la fase de implementación nacional.

(**) Cifras tomadas de la "Memoria Institucional 1980" del Instituto Mexicano del Seguro Social-México D.F. Diciembre de 1980.

-Con ingresos de 101,106 millones de pesos y egresos de 80.878 millones de pesos.

Esta magnitud del Instituto y su dinámica de crecimiento se refleja obviamente en el Sistema Selectivo;afrentándose además un "índice de selección" - nacional de 3 x 1, con lo cual se triplica las cifras mencionadas para nuevas - plazas y para rotación de personal, así como programas especiales para seleccio- nar en el mínimo tiempo por su urgencia como, por ejemplo, COPLAMAR y otros de- tipo intra-institucional que deben ser efectuados rápida y oportunamente dentro de la reglamentación vigente que además de extensa, es bipartita: Instituto-Sin- dicato.

Esta esquematizada caracterización de la problemática situacional, bos- queja a grandes rasgos el perfil que debe tener el modelo de Selección I.M.S.S. tanto metodológicamente como administrativamente, tanto psicológica, como socio- lógicamente porque procesa un volumen del orden de 90,000 aspirantes al año; -- porque se encuentra imbricado en la problemática del desempleo nacional, por -- que su contexto aplicativo es la gran diversidad de contextos socioculturales, - económicos, lingüísticos de nuestro país; todo lo cual, le proporciona a este - modelo su caracterización como sistema con implicaciones sociológicas dentro de una institución que es fundamentalmente de tipo social también; por lo que debe considerarse este aspecto esencialmente en la metodología, ya no digamos en su- organización implementada e implantada, por ejemplo.: en el Programa COPLAMAR - no fué posible aplicar examinación psicométrica por el tipo de población rural- e indígena que fué necesario contratar, puesto que se carece de una batería ade- cuada y cuya previa adecuación, permita garantizar una justa y tecnicada eva- luación de este tipo de aspirantes específicamente.

Estas son algunas consideraciones que debiera contemplar el modelo se - lectivo I.M.S.S. y que cuestionaremos después de presentar el flujograma vigen- te actualmente y algunos datos básicos de su procedimentación.

A continuación se expone el diagrama general con la secuencia administrativa del sistema de ingreso, que incluye el proceso selectivo (*).

(*) FUENTE: "INSTRUCTIVOS DE SELECCION" DEL DEPARTAMENTO DE SELECCION DE LA SUBJEFATURA DE DOTACION DE RECURSOS HUMANOS, AUTORIZADOS EN 1979 POR LA JEFATURA DE PERSONAL DEL IMSS.

Del anterior diagrama se derivan los instructivos especificando los - procedimientos de:

- Programación de eventos.
- Atención de aspirantes de nuevo ingreso.
- Atención de aspirantes a cambio de rama.
- Aplicación de exámenes psicológicos y de conocimientos.
- Tramitación del examen médico y Filiación-Afiliación.
- Integración de expedientes y su envío a Bolsa de Trabajo.
- Revaluación de aspirantes, normas e instructivo.
- Elaboración del informe mensual a la Subjefatura de Dotación de Recursos Humanos.

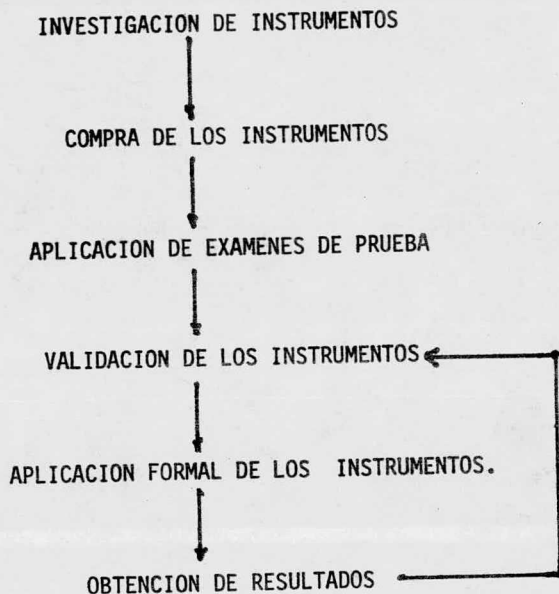
Además existen instructivos (denominados anexos), para la elaboración de exámenes de conocimientos o Banco de Reactivos, también para los temarios- de cursos de capacitación por instructores-sinodales, así como para 15 tests- y su equipo de material para aplicación, todos ellos de tipo "Objetivo", de - papel y lápiz, sobre inteligencia, psicopatología, caracterología y diversos- aspectos de personalidad (*), clasificando las baterías (**) por tres niveles de escolaridad: Básico, Medio y Profesional, y que son en los que se distribuy en la gran cantidad de categorías institucionales procesadas por Selección.

(*) Exceptuando de tipo vocacional y situacionales que no han sido aceptados oficialmente para utilizarse.

(**) Además existen 3 baterías paralelas para cada nivel de escolaridad. Esta clasificación se implementó en 1976 y se implantó en 1980; nacionalmente y en forma oficial, puesto que ambos aspectos solo fueron iniciados sin- su culminación.

En estos "instructivos anexos" se diagrama un (rudimentario) procedimiento para "adecuación" de tests, sin mayor explicación que el propio diagrama (*) que se reproduce textualmente a continuación:

DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ADECUACION Y APLICACION DE EXAMENES PSICOLOGICOS..



(*) Este diagrama es todo lo que existe en la organización escrita oficial sobre metodología para implementación de tests psicológicos, a pesar de que en varias ocasiones se ha hecho énfasis -a nivel personal- de la imperiosa necesidad de un modelo más completo y de mayor fundamentación investigacional, (aunque no incluya la "compra de los instrumentos").

Además de los instructivos anteriormente mencionados, existe el Reglamento de Selección de Recursos Humanos inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo (*) y del cual transcribimos el Artículo I (**) que lo delimita y define en su objetivo normativo:

"ARTICULO I.- El presente Reglamento determina las normas y procedimientos generales que deben aplicarse en todo proceso de selección y al cual deben sujetarse los representantes de la Comisión Nacional Mixta de selección de Recursos Humanos y subcomisiones regionales y estatales, de conformidad con las cláusulas relativas del Contrato Colectivo de Trabajo" (p. 422).

El resto del articulado se dirige a normar la actuación bipartita Instituto-Sindicato en el proceso selectivo, destacando el artículo 38 por ser el único sobre aspectos técnico-metodológico propios de los exámenes, más que administrativos o legales, el cual dice así:

"ARTICULO 38.- La Comisión Nacional Mixta de Selección de Recursos Humanos, revisará los resultados de los exámenes, para ser sometidos a valoración estadística, a efecto de comprobar su validez y confiabilidad, para establecer las normas y calificaciones proporcionales a las que habrán de apegarse las subcomisiones Mixtas Regionales y Estatales" (p. 429).

(*) Incluido a partir de diciembre de 1979 en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para 1979-1981 entre I.M.S.S. y SNTSS. Depto. de Publicaciones del I.M.S.S. Agosto de 1980.-México.

(**) Que pertenece al capítulo I de Generalidades.

La organización escrita denota un énfasis abrumador sobre aspectos administrativos, soslayando los de tipo Técnico-metodológico, especialmente los referentes a potencial predictivo del Sistema.

Para abastecer de "buenos empleados" (ya no "éxitosos"), se requiere tanto de una buena selección como de una excelente capacitación, puesto que el proceso selectivo sólo puede llegar a proponer (en el mejor de los casos) candidatos con un determinado grado de probabilidades de llegar a ser buenos empleados en la institución, y ésto, si se cubren favorablemente una serie de condicionantes que impone la problemática situacional de -- la institución.

Obviamente resulta fuera de límite para este trabajo, el cuestionamiento de tan extensa reglamentación existente, de tan prolongado procedimiento de contratación en Bolsa de Trabajo, de un no-tecnificado reclutamiento sindicato o de una frágil capacitación, que, a pesar de encontrarse en la problemática situacional propia de éste modelo, se requiere de un estudio especialmente cuantitativo para el cuestionamiento analítico de los aspectos mencionados.

Por lo tanto, preferimos pasar --por no resistir la tentación--, a proponer algunas recomendaciones que consideramos importantes para el modelo I.M.S.S. y son totalmente factibles en la actualidad, jerarquizadas con forme consideramos su posible secuencia de realización:

10.-Recursos Humanos.-Los Recursos Humanos disponibles son apenas los indispensables para la carga de trabajo y frecuentemente insuficientes; por lo que se requiere personal especializado y especial para llevar a cabo la reforma metodológica desde su implementación hasta su total implantación nacional; así como para la actualización constante del sistema y de sus operarios.

26.- Actualización Profesional; (*) del nivel directivo y operativo, para el personal que opera el sistema y subsistemas, de los cuales se deriva la temática y procedimientos, por ejemplo: sobre los avances modernos de la selección y la psicometría, tecnología psicosociológica en investigación científica y en proceso de Enseñanza-Aprendizaje o estadística y computadurización, ya sea por cursos, becas, asesorías o congresos pertinentes; e incluyendo a los representantes sindicales y sinodales en contacto con el Sistema de Selección Nacional que generalmente desconocen sus fundamentos técnicos.

30.- Investigación Psicométrica; No sólo del instrumental requerido, sino también del sistema selectivo global, para su procesamiento por medios computadurizados y actuariales con que cuenta la institución. Esto conlleva la posibilidad de publicaciones de tipo científico por parte del I.M.S.S.; y en coordinación frecuente con estudios psicosociales (**) factibles por la población y estratos en contacto con el Depto. de Selección ya sea intra ó extra-institución, en el país.

40.- Selección por Computadora: Mediante la investigación psicométrica y psicosocial se factibiliza implementar el modelo metodológico para proceso selectivo por computadora "central" en el Distrito Federal y sus actuales "terminales" en las Delegaciones -- Foráneas; para su aplicación no sólo al examen psicométrico, sino también al examen de conocimientos e inclusive para la capacitación a través de manuales y sistemas de Enseñanza Programada de-

(*) Sólo el área médica cuenta con Jefatura de Enseñanza y programas sistematizados de tipo técnico-médico.

(**) Los estudios psicosociales en nuestra opinión, requieren un Depto. Especial e Interdisciplinario, dentro del Área de Investigación.

los que se deriven los cuestionarios aptitudinales debidamente "balanceados" (*); determinada su validez y confiabilidad, así como regionalizado el muestreo para adecuación del instrumental selectivo.

Todo este procesamiento posibilita el apoyo al Sindicato (**)- para un reclutamiento tecnificado, que decremente el actual índice de rechazo, que filtre los casos sin posibilidades de cubrir los requerimientos del proceso selectivo, que cuente con asesores técnicos y que agilice el manejo de las fuentes de -- abastecimiento con el nivel de calidad y preparación adecuadas. Obviamente la selección por computadora cuenta con grandes ventajas como el disminuir costos, conflictos y deficiencias operativas tan elementales, como acortar los tiempos de operación en el proceso selectivo y otras indiscutibles ventajas inmediatas y mediatas de los medios computadurizados modernos.

Hasta aquí las recomendaciones que consideramos importantes, inmediatas y cada una de ellas digna de un proyecto a gran escala, y cada una de ellas, a consecuencia de 11 años de experiencia en cotidiano contacto - con la institución y con el Sistema de Selección de Personal; por lo que - representan sugerencias poco espectaculares pero realistas, poco novedosas pero factibles específicamente para el actual modelo de selección I.M.S.S.

(*) ADKINS, DOROTHY, W. "Elaboración de Tests", Ed. Trillas, Ed. 1973, México.

(**) Ya que actualmente el sindicato en exclusiva, efectúa el reclutamiento para proceso selectivo.

Existen otros modelos interesantes de analizar no tanto porque sean investigacionales sino por su creciente aceptación en industrias mexicanas- a nivel aplicado, entre ellos se encuentra el llamado CENTRO DE EVALUACION, y que planteado en forma sucinta consiste, según definición descriptiva de GOMEZ REBOLLAR, C.(*):

"El Centro de Evaluación es la serie de simulaciones de ejecución - individual o grupal, a los que se someten una serie de individuos- para ser observados por otros previamente entrenados y que median te un acuerdo entre ellos señalarán los más adecuados en función - de las dimensiones previamente establecidas para el éxito en un -- puesto de tipo Gerencial". (p. 19).

Esta definición, prácticamente "operacional", contempla los principales elementos del modelo para su implantación operativa y se le mencionados méritos principales, el primero es que conjunta técnicas ya conocidas - dándoles un objetivo común para encontrar al hombre adecuado para el puesto adecuado, en el momento preciso en que esto podrá verse realizado, y el segundo mérito de estos centros es en el sentido de haber extrapolado tales - técnicas a la industria o más exactamente a la Selección de Personal y que- no fué su original campo de desarrollo. Se le podría mencionar el mérito, - en nuestra opinión, de que los ejercicios de simulación son generalmente a- base de resolver problemas (en cierto grado reales) y que por ser una de -- las definiciones de Inteligencia, sería factible de considerarla como una - de las dimensiones conductuales, previa fundamentación investigacional para su implementación, con todas sus ventajas predictivas ya conocidas para tal dimensión.

(*) GOMEZ REBOLLAR, CARLOS. TESIS DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA: "PRESENTACION Y ADAPTACION DEL MATERIAL PARA CENTROS DE EVALUACION", UNAM, 1981.

Ahora bien, en el citado estudio sobre ésta técnica se cuestiona sus limitaciones referentes a inclinación mercantilizada, costos elevados, tiempo prolongado y subjetividad de la evaluación por el Comité de observadores (asesores) y de su exclusiva aplicabilidad al nivel gerencial, aspectos todos que limitarían su implantación en una institución de tipo IMSS, sin embargo es de subrayarse la subjetividad del grupo de observadores y la débil fundamentación investigacional para establecer los criterios y las dimensiones conductuales a evaluar en su conexión con el cuestionado "Criterio de éxito" en el trabajo, cuestionamiento que describimos en repetidas ocasiones en la presente tesis, especialmente en la experimentación del "Criterio Externo" por Comité de Jueces-Jefes con raquífticos resultados en su capacidad de evaluar objetivamente, lo que en otras palabras significa que un grupo de observadores no incrementa la objetividad de la evaluación simplemente aglutina subjetividades dándole aceptación a la decisión pero no necesariamente calidad.

Una interesante aplicación de la Ingeniería Conductual a la Selección de Personal se encuentra en el modelo de Jiménez Osornio A., del cual se presenta el esquema (*) a continuación: p 38 →

(*) Tomado de Juárez Herrera, J.M. TESIS PARA LICENCIATURA EN PSICOLOGIA: "UNA NUEVA TECNICA EN SELECCION DE PERSONAL". UNAM. 1978; Descripción efectuada a partir de la ponencia: "La Ingeniería Conductual Aplicada a la Selección de Personal", de Jiménez Osornio, A. en las Memorias - del 1er. Congreso de Administración Pública y Privada, 1972.

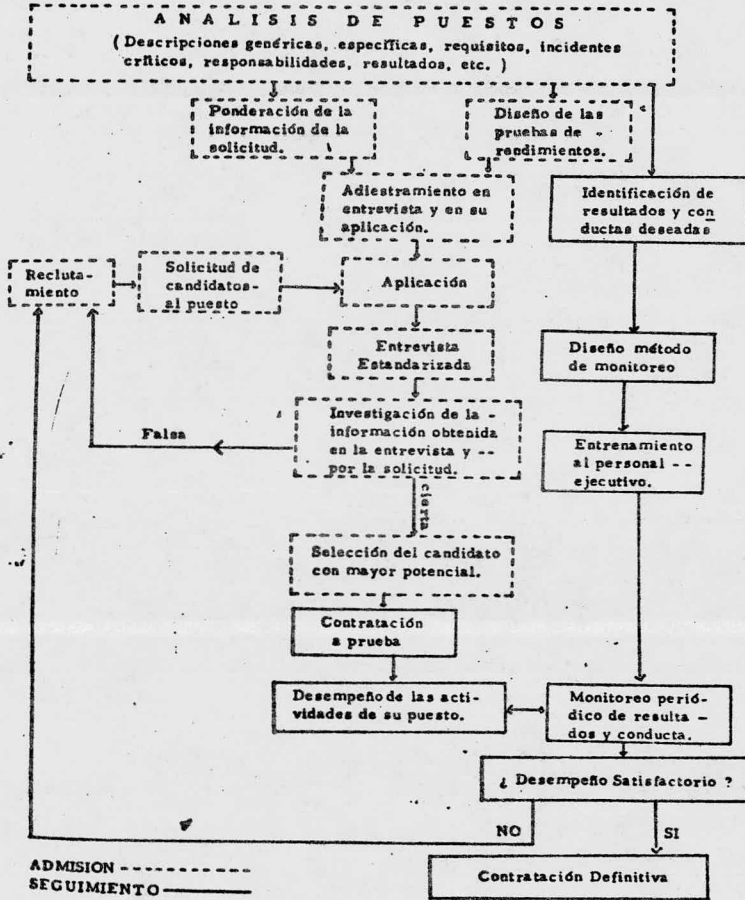
Como se podrá observar en el esquema anterior se trata de un modelo-operativo, (más que investigacional) con el respaldo de la teoría Conductista en lo referente a "MONITOREO" para registro Conductual y Reforzamiento a repertorios de respuestas deseables (o indeseables) que se determinan en base a algún (os) criterio (s) de éxito en el trabajo y a objetivos del puesto, así como su contenido.

La evaluación se hace a través de a) solicitud de empleo (ponderada y confirmada), b) Entrevista estandarizada, c) investigación para confirmar información recopilada sobre trayectoria laboral y ambiente socio-económico, d) Pruebas de rendimiento (con su validez de Contenido y Predictiva.

De la evaluación anterior se selecciona al aspirante de mayor puntaje para un contrato a prueba, en donde entra la fase MONITOR, con Escala de Registro basadas en Medidas de Ejecución aplicadas por personal para-profesional entrenado y por especialistas a partir de una "línea-base" en la cual el aspirante no se encuentra enterado de las conductas indeseables, de esta fase pasa a la siguiente en la cual se le entera de tales conductas y se le observa por "libre seguimiento", tomando la decisión (de aceptación--rechazo) según la frecuencia de aparición de sus repertorios de respuestas y las consecuencias de éstos, ("Reforzamientos").

Ahora bien, a pesar de ser una escueta descripción de los principales elementos que constituyen el Modelo, podemos resaltar como ventajas el respaldo de una respetable teoría para su operación en la "fase MONITOR" y en nuestra opinión, esta ventaja de la evaluación por especialistas se decrementa por contaminación de los ejecutivos participantes, en lo que podríamos llamar Variables Interventoras que reducen la Validez de la evaluación--efectuada por un grupo de ejecutivos, tal como se plantea en uno de los estudios en la presente tesis dentro del Capítulo Resultados (Evaluación "B"--por Comité de Jueces-Jefes para Criterio Externo).

Representación Esquemática de la Selección Por Objetivos :



Por otra parte cuenta con la ventaja del estudio de los antecedentes laborales, escolares y socio-económicos en su potencial predictivo, aunque de costosa aplicación cuando se tienen que procesar de dos a tres mil aspirantes anualmente como sucede en la Delegación Veracruz Norte del IMSS y en un 85% aproximadamente sin experiencia laboral, aunado al hecho de requerirse urgentemente para ser contratados los candidatos seleccionados.

También hemos observado en la práctica que durante el período de contrato a prueba el aspirante presenta una total actitud positiva, que -- pierde al ser contratado en forma definitiva, esto sucede inclusive con los llamados "suplentes" que ocupan contratos a prueba durante meses y en ocasiones durante años, representando frecuente queja del usuario contra el proceso selectivo y por supuesto deficiencias en su potencial predictivo. -- Para finalizar consideramos que en tanto que modelo operativo (para hacer Selección), sería recomendable la inclusión de algunos elementos en el diagrama presentado, como puede ser la examinación de tipo médico para evitar casos que posteriormente resultará de costoso tratamiento resolverlos, al igual que la revisión psicológico-clínica; También incluir o especificar la capacitación de ingreso (que cuenta con diversos nombres) que además de recomendable, puede constituirse también en un medio de evaluación, ya que en nuestra opinión la capacitación de nuevo ingreso (o por ingresar) debe formar parte de las funciones del Departamento de Selección de Recursos -- Humanos, con lo que se aproxima cada vez más a la dotación de trabajadores a la Institución, y no de aspirantes con posibilidades potenciales de llegar a ser trabajadores que es hasta donde parece ser que llega actualmente la labor, con lo cual, se le da mayor integración al Sistema de Ingreso Global sin fraccionar lo que de hecho debe ser un proceso.

Además es un modelo interesante en su aspecto operativo referente a que parece ser que no produce candidatos rechazados, esto resuelve uno de los frecuentes problemas de cualquier proceso selectivo con las consiguientes ventajas de costos y de imagen para la Organización, así como para la problemática actual del desempleo que provoca un incremento de filtros excluyentes en el sistema selectivo para afrontar la presión de un creciente volumen de solicitantes.

Así pues, someramente se han revisado algunos modelos metodológicos de la Selección de Personal, a manera de antecedentes que se relacionan con nuestro propuesto modelo de metodología para la investigación en Selección, procurando escoger lo mejor posible de entre la extensa información existente, que obliga a parcializar y a sintetizar en razón del espacio y tiempo disponible aunque, esperamos, sin afectar demasiado el nivel de comprensión aceptable para los modelos presentados y para nuestra exposición.

Dentro de este capítulo de fundamentación teórica pasaremos también selectiva y escuetamente a las bases de la teoría y técnica que se requirieren para la fundamentación de nuestra propuesta de modelo metodológico, es decir, el marco teórico referencial en el cual se ubica y se justifica.

.3. MARCO TEORICO REFERENCIAL.

1.3.1. Teorética de la Personalidad y Análisis Factorial.

Dentro del muy extenso campo de la teorética psicológica, consideramos que la Teoría Factorialista proporciona los más sólidos fundamentos para nuestro modelo metodológico propuesto, así mismo presenta las mayores ventajas para hacer el tipo de investigación y de Selección que requiere una institución-pública como el I.M.S.S.

La teoría factorialista nos proporciona un enfoque de la personalidad estadísticamente fundamentado, que a pesar de que puede ser inicialmente muy elaborado, subsecuentemente es de una gran practicidad en la selección de personal en donde se puede utilizar con diversos grados de simplicidad o de complejidad, así como de diversidad aplicativa por lo flexible de su método, que se puede ver en sus amplias posibilidades investigacionales.

Aunque, obviamente, también es cuestionado el Análisis Factorial se percibe un poco de respeto en autores como Gloria Benedito (*) que en el transcurso de su cuestionamiento de los tests mentales, aclara:

"Se nos podría objetar que en este Análisis hemos dejado de lado maliciosamente el Análisis Factorial, técnica estadística más perfeccionada para el análisis de datos relativos a la conducta, que permitiría arribar a ese conocimiento científico de la inteligencia y su constitución. Se trata de un método complejo y escapa a nuestras posibilidades, el hacer un desarrollo aún mínimo, en estas páginas, Sin embargo podemos decir que agrega precisiones, puede poner en evidencia regularidades interesantes, pero sobre el status epistemológico de sus re -

(*) BENEDITO, GLORIA y otros, "psicología: Ideología y Ciencia ", op. cit. pag. 194.

sultados podemos concluir lo mismo que hemos planteado al respecto en el capítulo anterior".

Despectivamente acepta que "agrega precisiones" y establece "regularidades interesantes", lo cual consideramos -además de un halago al método- dos cualidades que destacan en el Análisis Factorial y que lo justifican como marco teórico referencial para la procedimentación de nuestro modelo metodológico propuesto.

Por otra parte, Anastasi (*) nos dice:

"El Análisis Factorial proporciona una técnica para reunir los elementos de inventarios de personalidad en grupos relativamente homogéneos e independientes. Esta agrupación podrá facilitar la investigación de la validez de acuerdo con criterios empíricos. También permitirá una combinación más eficaz de las puntuaciones para la predicción de criterios específicos. La homogeneidad y la pureza factorial son metas deseables en la elaboración de un test, pero no son sustitutos de la validez empírica".

Estamos de acuerdo con Anastasi en que el Análisis Factorial facilita la validación empírica, pero por la problemática propia de los criterios empíricos, no es posible aceptarlos como calificativos del análisis factorialista, es decir como medida de efectividad, de este método. Al respecto Cronbach y Meehl (**) hacen referencia a una afirmación de Thurstone:

(*) Op. Cit., p. 466

(**) CRONBACH, L.J. y MEEHL, P.E. en su artículo "La validez del Constructo - en los tests psicológicos, en el libro de Megargee (Op. Cit., p. 105 y subsecuentes).

"En el campo de los tests de inteligencia se suele definir la validez como la correlación entre las puntuaciones de un test y un criterio externo. Hemos llegado a una etapa de refinamientos en la que la correlación test-criterio es demasiado burda. Es anticuada. Si intentáramos determinar la validez de un test para el segundo factor espacial, por ejemplo: tendríamos que conseguir jueces que hicieran juicios confiables acerca de la gente para este factor. Ordinariamente, sus estimaciones (las de los jueces disponibles), no tendrían ningún valor como criterio. Consecuentemente, los estudios de la validez en las funciones cognoscitivas dependen ahora de los criterios de consistencia interna".

Estamos de acuerdo con la prueba de Realidad como condicionante de la metodología científica, sin embargo, es creciente la cantidad de autores que cuestionan los criterios empíricos y su adecuación a métodos como el Análisis Factorial, por lo que en la presente investigación se intentan ambos procedimientos, por Criterio Externo y por Consistencia Interna, para la experimentación del Modelo Metodológico que proponemos y ambos procedimientos analizados en su validez interna.

José Cueli y Lucy Reidl (*) han realizado una excelente revisión de las teorías factorialistas, sus principales autores (GUILFORD, EYSENCK, CA -- TTELL), y métodos ("Diagonal", "centroide", el de "grupos múltiples", el de los "ejes principales" y otros como el de "centroide por grupos", el de "suma ción simple" y el de "semejanzas máximas") más utilizados; así como ventajas y desventajas del análisis factorial; haremos referencia sólo de algunas citas que extractan y establecen concretamente las bases teóricas del método empleado en el diseño del modelo que aquí se presenta; ya que el método empleado difiere un poco de los mencionados por su aplicación específica a la Selección y no a un test, cubriendo sin embargo, las bases fundamentales y genera-

(*) CUELI, J. y REIDL, L.: "Teorías de la Personalidad", Ed. Trillas, Ed. --- 1973, México.

tizadas del Análisis Factorial dirigido al proceso de investigación previo a la implementación de un proceso selectivo, de hecho, ambos procesos son los que constituyen la razón de ser, el objetivo del trabajo que aquí se presenta como un modelo metodológico para la investigación en Selección de Recursos Humanos.

Así pues a continuación planteamos las bases teóricas del método utilizado en esta investigación:

TEORIAS FACTORIALISTAS.

- 1.- *"La esencia de estas teorías es que por lo general poseen un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana". (*)*

Consideramos que la cita anterior sintetiza el objeto de estudio de las teorías factorialistas de la personalidad en base a definidas dimensiones conductuales, ya no por laboratorio animal o consultorio clínico, sino por método estadístico: el Análisis Factorial.

EL ANALISIS FACTORIAL.

- 2.- *"El procedimiento del Análisis Factorial empieza con un conjunto de observaciones obtenidas de una muestra dada por medio de medidas a priori de variables básicas. Es un método para analizar este conjunto de observaciones en base a sus interrelaciones para determinar si las variaciones presentadas se pueden explicar en forma adecuada por un número menor de categorías básicas que aquellas con las que se inició la investigación. En esta forma, datos obtenidos con un gran número de*

(*) Cueli, op. cit. p. 285

medidas a priori pueden ser explicados en términos de un número menor de variables de referencia" (*)

Esta cita concretamente plantea lo que es el objetivo-de-método para el Análisis Factorial; objetivo que Anastasi explica igualmente, con algunas especificaciones aplicativas:

3.- "El objeto principal del Análisis Factorial radica en simplificar la descripción de los datos, reduciendo el número de las variables necesarias, o dimensiones. Así, si encontramos que cinco factores son suficientes para explicar toda la varianza común en una batería de 20 tests, podemos, para la mayoría de los fines, sustituir las 20 puntuaciones originales por 5, sin sacrificar ninguna información esencial. La práctica corriente es retener, de los tests originales, aquellos que proporcionan las mejores medidas de cada uno de los factores.

Todas las técnicas del Análisis Factorial empiezan con una tabla completa de intercorrelaciones entre un conjunto de tests. Se conoce esta tabla como la matriz de correlaciones. Todo Análisis Factorial termina con una matriz factorial, es decir, una tabla que muestra la ponderación o la saturación de cada uno de los factores en cada test.. (**).

También sobre el objeto del Análisis Factorial pero un poco distinto en su planteamiento, se encuentra otro autor, CRONBACH (***):

(*) Cueli, op. cit., p. 286

(**) Anastasi, op. cit., p. 330-331

(***) CRONBACH, LEE J.: Fundamentos de la exploración Psicológica. Edit. Biblioteca nueva, Ed. 1972, Madrid. p. 345!

"El análisis Factorial es un método sistemático de examinar el significado de un test estudiando sus correlaciones con otras variables. El investigador aplica un amplio conjunto de tests a la misma persona. El análisis intenta determinar cuántas habilidades pueden ser medidas de una manera fiable y cual de ellas se dan en cada uno de los tests. Además, se intenta detectar huellas de habilidades complementarias -- que podrían ser medidas de una manera fiable si se modificaran los tests. Con eso se intenta reducir la confusión que se produce cuando a la misma actitud se le aplican diferentes nombres en tests distintos".

Y sobre la interpretación de los factores por medios objetivos y evitando en lo posible la subjetividad que implica el método de THURSTONE (centro de por "rotación de los ejes"), se encuentra también una cita de Anastasi: *

"Para conocer la naturaleza de un factor particular, examinamos simplemente los tests que tengan mayores saturaciones en ese factor, y tratamos de descubrir los procesos psicológicos que tienen en común. Cuantos más tests haya con grandes saturaciones en el factor dado, más claramente podremos definir la naturaleza del factor".

"Las saturaciones factoriales representan también la correlación de cada test con el factor. Se recordará que esta correlación es la validez factorial del test."

Ahora bien, como ya estamos de lleno en los aspectos metodológicos, es de mencionarse dos teoremas que son básicos y que también serán utilizados en el diseño del modelo propuesto para experimentalizar:

* ANASTASI, op. cit., p. 334.

PRIMERO.

"...La varianza total de un test es la suma de las varianzas producidas por los factores comunes (compartidos con otros tests) y los factores específicos (que aparecen solamente en este test), más la varianza de error". (*)

SEGUNDO

"...Se refiere a la relación entre las saturaciones factoriales y las correlaciones entre variables. La correlación entre cualquiera de las dos variables es igual a la suma de los productos transversales de las saturaciones de sus factores comunes. Debido a que -- los factores específicos y de error son únicos para cada variable, no pueden contribuir a la correlación entre variables. La correlación entre dos variables cualesquiera solo depende de los factores que esas dos variables comparten, cuanto mayores sean las ponderaciones de esos factores comunes en las dos variables, más alta será la correlación entre las variables" (**).

Ambos teoremas se dirigen al análisis de la Composición Factorial de un test, indispensable en la interpretación de los factores y sus procesos psicológicos subyacentes o rasgos; rasgo es un término para el que Cattell nos dice:

"Así pues, es evidente que por rasgo entendemos una tendencia a reaccionar, relativamente permanente y amplia" (**).

(*) Anastasi, op. cit., p. 334

(**) Anastasi, op. cit., p. 336

(***) Cattell, op. cit., p. 18

Y el mismo autor afirma la existencia de los rasgos como estructuras naturales y unitarias de la personalidad, por lo que rasgo es un concepto es trechamente vinculado a las teorías factorialistas y a su método, el análisis factorial; de tal modo definido el rasgo, factibiliza la predictibilidad de la personalidad, de aquí la definición de Cattell (*):

"La personalidad puede definirse como aquello que nos dice lo que -- una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada.

Esta afirmación se puede formular así:

$$R = f(S.P.)$$

donde R, la naturaleza y magnitud de la respuesta (conducta) de una persona, o sea, lo que dice, piensa o hace, es función de S, la situación estimulante en que se encuentra, y de P, la naturaleza de su personalidad. Por el momento no pretendemos precisar en qué consiste la función f, pues es algo que debe hallarse por medio de la investigación".

Esta definición demuestra la tendencia factorialista al enfoque analítico-predictivo de la personalidad y la conducta, que, para efectos de investigación en la selección de Personal es de extrema importancia puesto que se trata de estructura y más que de un diagnóstico del candidato, un pronóstico.

Entre las variadas formas de clasificar los factores se encuentra, - escuetamente, la de Cronbach (**) que incluimos por ser la básica y por su - adecuación a nuestro modelo metodológico:

(*) Cattell, op. cit., p. 15

(**) Cronbach, op. cit., p. 347-348

"Se distinguen, en efecto, tres tipos de factores: los generales, los de grupo y los específicos. El Factor Específico se halla -- presente en un test, pero no en cualquiera de los demás que se hallan sometidos a estudio. Un factor de grupo se halla presente en más de un test. Un Factor General se encuentra, por el contrario, en todos los tests. Si todas las correlaciones entre una serie de tests son positivas, podemos hallar un factor general. Si existen correlaciones negativas o nulas, no existe en cambio, un factor general".

Como se podrá observar, estamos planteando realmente y exclusivamente las bases del Análisis Factorial en su forma más sencilla posible -- sin adentrarnos en aspectos más sofisticados de la metodología factorialista y que por su complejidad rebasa los límites de nuestra intención al estructurar un modelo realmente básico, del cual, se podrá partir a mayores sutilezas en función del contexto aplicativo y del psicólogo que lo aplique, sin embargo previendo su etapa de implantación preferimos un modelo básico a uno sofisticado.

Para continuar sobre los aspectos de personalidad, rasgo y clasificaciones presentamos brevemente el planteamiento de Guilford, J.P. (*):

"...la personalidad va a ser el patrón único de rasgos de un individuo. Un rasgo es cualquier aspecto distintivo y duradero en el que un individuo difiere de otros. Los rasgos pueden ser de diferentes modalidades: somáticos (fisiológicos y morfológicos), actitudinales, temperamentales y motivacionales (intereses, aptitudes y necesidades)".

(*) CITADO POR CUELI, Op. cit., p. 291

Para explicar la personalidad en función del concepto de rasgo es necesario, según Guilford, que este concepto cumpla con los siguientes requisitos:

a) *Cada término (rasgo) debe representar una unidad demostrable en la personalidad;*

b) *debe ser exacto, y*

c) *capaz de integrarse a una teoría general de la personalidad"*

Y para EYSENCK, H. Jurgen, (*):

"El rasgo debe definirse operacionalmente; o sea que debe ir acompañado por el procedimiento de medidas específicas utilizadas".

Entre las teorías factorialistas y/o de Rasgos se encuentra, la de Cattell, R.B., y que, ha dado origen a varios tests muy extendidos en la selección de personal por su practicidad aunque su teoría sea poco menos conocida que su procedimiento investigacional; mediante una elaborada integración de -- psicoanálisis, matemáticas y psicometría estructura su teoría y su metodología, aspectos que en forma breve son tratados en el transcurso del presente trabajo, sin embargo algunas nociones se hacen necesarias para la mayor comprensión de nuestro marco referencial y sobre todo de los resultados investigacionales. A través de citas bibliográficas, haremos referencia a los fundamentos de la teoría de Cattell, que no son mencionados en otros apartos de esta tesis, y que son los siguientes:

(*) CITADO POR CUELI, Op. Cit., p. 301

Uno de los conceptos más importantes para Cattell es el de rasgo, que en diversas obras ha definido como estructuras mentales, una inferencia que se hace de la conducta observada para explicar su regularidad o consistencia; son unidades funcionales que se manifiestan en la covariación de la conducta; los identifica con los factores o agrupamientos resultantes del análisis factorial.

Los rasgos pueden ser comunes y únicos. Los rasgos comunes son -- aquellos de los que participan todos o casi todos los individuos-- que han tenido un medio social semejante. Los únicos son aquellos que se aplican solo a un individuo particular.

También se distingue entre rasgos-fuente (factores) y rasgos superficiales (agrupamiento). Los rasgos-fuente son aquellos que son la causa que subyace a las correlaciones observadas entre diversas variables; son una variable o dimensión importante responsable de -- una parte sustancial de la variancia en el campo de fenómenos en -- el que estamos interesados; operan como una fuente subyacente de la conducta observada; representan a las variables subyacentes que intervienen en la determinación de las manifestaciones múltiples; podemos decir que el rasgo-fuente es el genotipo del cual el factor resulta el fenotipo. Los rasgos superficiales son variables que -- se unen por razón de superposición de varias influencias; conexiones percibidas en la superficie; variables que se parecen o van -- juntas". (*)

Cattell también divide los rasgos por la modalidad en que se expresan: habilidades (por la forma de responder ante una situación en que se conoce la meta por alcanzar); rasgos temperamentales o generales de personalidad (de estilo, por la forma, tiempo, persistencia y otros aspectos -- constitucionales de la respuesta al realizar un acto); rasgo dinámico (que-

(*) Cueli, op. cit., p.p. 309-310

tiene que ver con motivaciones e intereses, situando al individuo para accionar en el logro de una meta) y además, las 3 modalidades se expresan en todo acto conductual.

Así pues, Cattell utiliza el esquema del aparato mental y los fundamentos psicoanalíticos como planteamiento hipotético a verificarse, a investigarse por medio de la psicometría y del Análisis Factorial, éste último, básicamente en su modalidad llamada ROTACION DE LA ESTRUCTURA SIMPLE(*) según afirma el propio autor (1948), quien, en su revisión del test 16 Factores de la Personalidad (1956), introduce la innovación que llama Análisis Factorial Parcelado (**) y que lo explica escuetamente en su artículo: "Validación e intensificación del cuestionario de dieciséis factores de la Personalidad (***)".

Y dejando aquí la compleja metodología de Cattell como nota introductoria, es interesante describir sus conclusiones referentes a los 5 factores que son fuentes independientes de motivación, estos 5 factores de primer orden al factorializarlos, se convierten en sólo 2 factores de segundo orden. Los de primer orden son los siguientes:

- (*) CATTELL, R.B., "Tests objetivos de la personalidad: Respuesta al -- Dr. Eysenck", en el libro de Megargee, op. cit., Vol. I. p. 243
- (**) Parcelado, en el sentido de agrupar reactivos factorialmente homogéneos, en parcelas, que disminuyen el tamaño de las matrices a factorializar, simplificando y abreviando procesamiento de datos masivos.
- (***) Megargee, op. cit., Vol. I. p. 409 y subsecuentes.

"F ACTOR ALPHA (*) El componente del ello en los intereses.-Este factor se caracteriza por autismo, decisiones rápidas en pro o en contra, rapidez para captar estímulos indicadores (cues), y fluidez en la utilización de medios y fines para llegar a la meta deseada. Fluidez en la racionalización, y otras defensas en contra de la interferencia que puedan presentar la moral o la realidad en la realización de los deseos. Este factor no presentó asociaciones fisiológicas. Corresponde claramente a un componente de interés parecido al concepto psicoanalítico del ello, y se le puede considerar como la parte consciente de este mismo.

F ACTOR BETA.- El Yo realizado.-Presenta un alto contenido informativo referente a la acción contemplada; también muestra habilidades perceptuales, buena capacidad para aprender los intereses de la actividad, interés por metas lejanas pero realistas y un mayor esfuerzo en la expectativa. Hay una ausencia total de fluidez de caminos, medios, justificaciones y defensas. Cattell opina que representa el hábito de largos rodeos en los intereses adquiridos a través de la necesidad y del deber, que es totalmente consciente y está bien integrado con los hábitos diarios del self. Corresponde al concepto psicoanalítico de las fuerzas del yo; es decir, lo que es para nosotros el conjunto de hábitos adquiridos bajo las restricciones del superyo y las pruebas de la realidad.

F ACTOR GAMMA.-Self ideal o superyo.-Se caracteriza por autismo, fantasía, alguna referencia consciente, decisiones rápidas en el tiempo para la realización de una actividad, junto con una ausencia total de información acerca de la actividad. Tiende a tener asociaciones específicas con el autismo, la fantasía, y con asociaciones de memorias ya pasadas, lo que también indica un comportamiento interno, autosostenido, como el que pudiera venir de huellas nemónicas conectadas con el superyo. Pero este factor no encaja debidamente con el superyo psicoanalítico, sino más bien con algún derivado, como podría ser el self ideal o las demandas del superyo aún no satisfechas por el yo.

(*) Tomados de Cattell, 1957.

FACTOR DELTA.- Interés fisiológico, inconsciente.- Este podría ser una representación inmediata de una pulsión "Érgica" de rodeo corto, captada aquí a un nivel fisiológico. Es un interés o motivación principalmente fisiológico, y se podría comparar con el ello inconsciente.

FACTOR EPSILON.- Complejos reprimidos.- La buena memoria inicial y aquella de metas reforzantes sugiere la acción de un motivo Érgico que yace en el complejo mismo, mientras que la carga negativa en reminiscencia - sugiere la acción de un censor. El interés en este factor es emocionalmente turbador y conflictivo. La hipótesis de Cattell que este componente de interés surge de los complejos reprimidos con éxito; este rasgo primario, - cae dentro del mismo factor de segundo orden que el ello.

Mediante la factorización de los componentes motivacionales de --- primer orden, este teórico llevó a los componentes motivacionales de segundo orden los dos siguientes: el componente del interés integrado y el componente del interés desintegrado (Cattell, 1957 y 1965; Lynzey, 1964).

El primero tiene que ver con las organizaciones de hábitos que se refieren a la organización hacia la realidad y el reconocimiento moral. Incluye este factor de segundo orden a los primarios beta y gama.

El segundo agrupa a los factores primarios que tienen en común cualidades de deseos no integrados, deseos no probados y aspiraciones. El aspecto más común de estos componentes es el de una falta de integración con el self más que inconsciencia. Incluye a los factores primarios Alfa, Épsilon y delta". (*)

(*) Cueli, op. cit., p.p. 326-327

Por otra parte, consideramos que sería incompleta la exposición de las bases del Análisis Factorial y de nuestro marco referencial, de no plantear las críticas que se le hacen, por lo que a continuación desarrollamos breve discusión al respecto:

Una de las críticas fuertes al Análisis Factorial, es la de que en la interpretación de los factores interviene la subjetividad del investigador al igual que en otras áreas o tipo de investigación.

Si bien esto es cierto, también es cierto que por eso existen leyes y principios en los marcos teóricos referenciales, para la interpretación (y explicación) de un fenómeno específico conforme a las bases previamente establecidas en forma científica y que disminuyen la subjetividad -- del investigador, subjetividad que por cierto difícilmente desaparece por completo al menos en las ciencias del comportamiento humano, cuestión que George Devereux analiza ampliamente en su libro "De la Ansiedad al Método en las Ciencias del Comportamiento" (*), y por lo cual, consideramos que la tarea primordial del psicólogo, metodológicamente hablando, es la de objetivar lo subjetivo, es decir, convertir la subjetividad de su objeto--de-estudio en algo objetivamente observable, pero no sólo la subjetividad de su "sujeto", sino también la suya propia, que es quizá más difícil por los limitantes de la "Contratransferencia". Esto lo explica Devereux en -- una frase que sintetiza gran significado teórico-metodológico: "*Así debería ser, porque para el científico de la conducta, el Insight debe empezar por sí mismo*". (**).

Y desde otro ángulo, Nietzsche F., (***) afirma la imposibilidad de negar la subjetividad o afectividad del científico-observador:

(*) Devereux, G. "De la Ansiedad al Método en las Ciencias del Comportamiento", Ed. Siglo XXI Editores, S.A., Ed. 1977, México.

(**) Op. cit., p. 16

(***) NIETZCHE, FRIEDRICH: "La Genealogía de la Moral" Ed. Alianza Editorial Ed. 1975, Madrid.

"Existe únicamente un ver perspectivista, únicamente un conocer -- perspectivista; y cuanto mayor sea el número de afectos a los -- que permitamos decir su palabra sobre una cosa, cuanto mayor sea el número de ojos, de ojos distintos que sepamos emplear para -- ver una misma cosa, tanto más completo será nuestro concepto de ella, tanto más completa, será nuestra objetividad. Pero eliminar en absoluto la voluntad, dejar en suspenso la totalidad de los afectos, suponiendo que pudiéramos hacerlo: ¿Cómo?, ¿Es que no significa esto castrar el Intelecto?.."

Así pues, si la subjetividad no se puede negar, se puede disminuir o delimitar, sin llegar a la especulación, pero permitiendo la inferencia como deducción lógica de los datos y que es factible hasta en las matemáticas, si los datos corresponden a recopilación de hechos comprobables -- operacionalmente.

Con la misma intención de disminuir o controlar en lo posible la-subjetividad, estamos evitando el procedimiento de ROTACION DE LOS EJES, -- ya que implica el buscar significado (para los factores) conveniente a los propósitos del investigador, y no, como derivado del propio método en encontrar el significado de cada factor, especialmente para factor-de-grupo y para factor general; ésta, es una crítica que consideramos certera -- y semejante a la de plantear una hipótesis para luego recolectar (o más -- bien seleccionar) los datos que la confirmen de acuerdo a los propósitos del investigador.

Existen otras críticas(*) que consideramos de menor importancia, -- por su poca fundamentación teórica y comparativamente enfocadas desde el punto de vista de las ventajas del Análisis Factorial, de las cuales varios autores destacan las siguientes(*):

(*) Confróntese, Cueli, Op. Cit., p. 290.

- 1.- La variable dependiente se presenta con mayor validez, puesto que es un conjunto de ellas y no sólo una, las que covarían como un factor (CATTELL).
- 2.- Intenta esclarecer las causas e influencias responsables de una correlación (CATTELL).
- 3.- Contiene procedimientos precisos para el manejo simultáneo de grandes cantidades de variables (CRONBACH)
- 4.- Reduce las interpretaciones en pruebas que con diferentes nombres exploran el mismo aspecto (CRONBACH).
- 5.- Es de gran utilidad para determinar la validez de constructo de las pruebas (CRONBACH, ANASTASI)
- 6.- Proporciona base y metodología más rigurosa experimentalmente (SZEKELY)
- 7.- Se reducen y simplifican los términos sin pérdida de información, para describir un individuo. (ANASTASI, CRONBACH, GUILFORD, SZEKELY, HAIL y LINDSEY, SARASON).
- 8.- Permite agrupar racionalmente los reactivos que van juntos -- (SARASON).
- 9.- Tiene un amplio campo de aplicación (FRUCHTER, SARASON).

Y en nuestra opinión, es de una gran practicidad puesto que permite adecuar el grado de simplicidad o complejidad que se requiera en el contexto aplicativo, lo que representa la ductilidad necesaria, especialmente para la gran diversidad de contextos aplicativos de la Selección de Recursos Humanos en instituciones del sector público nacional. Por todo lo cual justificamos su inclusión como marco teórico referencial, sobre todo en tanto que modelo, más que instrumental, de la selección.

1.3.2. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.

A pesar de que la problemática ha venido siendo planteada a través del marco teórico previamente expuesto, así como las definiciones de términos necesarios (*), es pertinente concretar el problema a el cual dirigimos la investigación que aquí se reporta.

Partiendo del principio en la Selección de Recursos Humanos: EL -- HOMBRE ADECUADO EN EL PUESTO ADECUADO, se pueden detectar tres variables a estudiar: a) El hombre, b) El puesto y c) La adecuación entre ambos. Por lo tanto, para fines de la Selección el problema se debe ubicar en la tercera variable, la adecuación entre hombre y puesto; lo que implica estudiar tanto la primera como la segunda variable pero en términos de su relación, del grado y tipo de adecuación que existe entre ellas, esto es, estudiar su IDONEIDAD.

Para el estudio de lo idóneo entre sujeto y puesto se implementa la metodología de la Selección de Personal con sus diversos enfoques niveles, tipos e instrumentos medicionales, por lo que, la metodología se dirige a la caracterización y cuantificación de tal variable, en otras palabras, de la estructura que la constituye, de los factores que la determinan.

Así pues, IDONEIDAD se focaliza como el "rasgo" ó "elaboración teórica" a investigar en cada proceso selectivo, en cada candidato y en cada puesto, incluyendo para éste último su indispensable contexto institucional en que se encuentra ubicado.

(*) Requisitos necesarios según afirma Mc GUIGAN, F.J.: "PSICOLOGIA EXPERIMENTAL" y también ARIAS, GALICIA, F: "INTRODUCCION A LA TECNICA DE LA INVESTIGACION EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION Y DEL COMPORTAMIENTO".

Consecuentemente, dentro del marco teórico del Análisis Factorial, podemos plantear el problema así:

¿CUAL ES LA COMPOSICION FACTORIAL DE LA IDONEIDAD SUJETO/PUESTO-INS
TITUCION?

Complementando (en cada proceso selectivo) la pregunta con el caso-concreto, esto es, el puesto o categoría, que se encu entra procesando, ya que lo idóneo sólo se puede dar en una determinada perspectiva y no en abstracto, no en forma aislada de los factores en confrontación, en comparación, o, a relacionar, esta idoneidad perspectivista obliga a hacer investigación en cada selección, olvidar ésto, orilla a decrementar la calidad científica de la Selección en tanto que, proceso investigacional.

Otro ángulo del problema planteado se focaliza en la IDONEIDAD como "rasgo" o "elaboración teórica", para ser determinada en su Validez de Constructo o Estructural *, y que, según palabras de Anastasi se define como:

*"La Validez Estructural de un test es el grado en que este mide una elaboración o rasgo teórico" ***

Y cita como ejemplo, la Inteligencia, el neuroticismo y otros rasgos teóricos.

Ahora bien, tanto el término de Validez de Constructo como su definición se aplica a un test, sin embargo consideramos que para Rasgo IDONEIDAD no es posible construir un test dada la naturaleza diversificada de candidatos y de puestos, sin embargo se puede estructurar un método, un procedimiento fundamentado investigacionalmente (que acepte diversos instrumentos medicionales) para esclarecer su definición y de preferencia especificando las operaciones que llevan a la caracterización, a su elaboración teórica, para que su definición operacional facilite su reproducción y comprobación.

* Consideramos que este tipo de Validez, es el más aplicable a un modelo, a diferencia de las otras-Empírica, Contenido, etc- propios de tests ó batería.

** Anastasi, op. cit., p. 119

El Análisis Factorial facilita tal definición operacional para el rasgo de IDONEIDAD, mediante el estudio cualitativo y cuantitativo de los factores que la componen, ya sean "específicos", "grupales" o "generales", y en nuestra opinión con la certeza de un método estadístico de enfoque fenomenológico, para indagar los factores fundamentales, subyacentes a la relación entre dos (o más) fenómenos; es decir a lo idóneo entre las variables sujeto/puesto-institución.

Por lo tanto, la IDONEIDAD FACTORIZADA proporciona por una parte el perfil psicométrico-factorial del puesto (o Análisis del Puesto pero psicométrico y no administrativo como se acostumbra), y por otra parte proporciona el perfil psicológico-factorial del personal que desempeña el puesto o la categoría correspondiente, y así es como configuramos lo que llamaremos el Perfil Funcional del Puesto y el Perfil Psicológico de la categoría, y que en su última etapa de implementación constituyen el Perfil Selectivo Factorizado, con el cual se procede a efectuar el proceso selectivo específico de que se trate.

En resumen y a nivel de éste trabajo, el problema es fundamentalmente científicamente la estructuración del modelo metodológico dirigido al estudio de la Idoneidad Factorizada: Sujeto/Puesto-institución.

La importancia del problema radica por una parte en el establecimiento de un método estadístico que proporcione información válida sobre los principios y mecanismos que configuran el rasgo teórico IDONEIDAD, su composición factorial para diagnóstico y pronóstico. Y por otra parte el problema es importante no sólo metodológicamente sino también aplicativamente para la efectividad predictiva de la Selección de Recursos Humanos, ya no para escoger "el aspirante mejor calificado*", sino el candidato con mejor pronóstico de llegar a ser un buen trabajador, un buen empleado en la institución. Obviamente no consideramos nuestro método como la solución definitiva ya que la problemática planteada es realmente de la Selección

* Este es el objetivo aparente de una gran cantidad de sistemas selectivos institucionales con insuficiente implementación científica.

ción más que de nuestra investigación, sin embargo el método aquí propuesto representa una alternativa de solución que mejora las posibilidades del método tradicional para implementar un proceso selectivo, en base a la Idoneidad Factorizada, concepto que puede -con subsecuentes estudios-, llegar a -tener la configuración estructural y funcional para generalizar en el campo de la Selección y clasificación de Recursos Humanos.

Aquí terminamos el capítulo referente a fundamentación teórica y/o planteamiento del problema para pasar al capítulo de importancia central en esta tesis, sobre la fundamentación experimental del Modelo Metodológico.

CAPITULO 2.

FUNDAMENTACION EXPERIMENTAL.

EL DISEÑO INVESTIGACIONAL.

SECCION:2.1. EL PROYECTO

2.1.1 JUSTIFICACION DE PROYECTO.

La importancia de la investigación que se proyecta radica en el establecimiento de un modelo metodológico debidamente fundamentado, que -- factibiliza su diversificación aplicativa y que integra normas y principios aislados de la Selección y de la Investigación en Ciencias del Comportamiento Humano, por una parte el modelo representa un método investigacional y -- por otra parte el modelo representa un método para implementar la Selección de Recursos Humanos. En otras palabras, al hacer Selección se debe hacer Investigación..

Las expectativas --consecuentemente--, se localizan a dos niveles, -- alrededor del proyecto para la estructuración del modelo por vía experimental así como su potencial de generalización a objetivos conexos previamente mencionados; Y el nivel de expectativa alrededor del modelo para cuantificar "idoneidad"^{mk}; para medirla por vía cuantitativa-cualitativa en un intento por "objetivizar" un objeto-de-estudio "subjetivo", tradicionalmente caracterizado por su estructura cualitativa, adjetiva, abstracta, no material y por lo tanto percibido subjetivamente y usualmente explorado en forma exclusivamente cualitativa. Y la expectativa inmediata que radica en las posibilidades de implantación del modelo cubriendo lo que consideramos una deficiencia en el Sistema Selectivo IMSS.

(*) Del Latín "idoneus", es un adjetivo definido por diccionario (Pequeño Larousse Ilustrado, 1968, Paris) como: "Conveniente, propio para una cosa...." y ejemplifica precisamente con nuestra materia: "....hombre idóneo para un empleo". Especificando como sinónimo: apropiado. Y tal parece que el término se encuentra relacionado con nuestro objeto de estudio desde hace tiempo ya que en un diccionario del año de 1873 -- (Valbuena), define: "IDONEUS. Idóneo, apto, a propósito, proporcionado, conveniente. Bueno, digno, mercedor, acreedor", que son actualmente -- términos frecuentes en la Selección de Personal.

A continuación se concretan las expectativas en forma de objetivos:

2.1.2. OBJETIVOS:

DE PROYECTO:

1. Objetivo general de proyecto:

Estructurar el modelo que se propone sobre bases de la Investigación científica Aplicada: Experimentalización de su diseño.

2. Objetivo específico de proyecto:

Investigar el margen de efectividad del Modelo para medir lo que pretende medir y para preservar sus resultados; Coeficientes de Validez y de Fiabilidad.

3. Objetivo específico de proyecto:

Investigar potencial de generalización del Modelo como metodología básica para la evaluación psicológica en la Selección de Personal y campos conexos.

DE MODELO

4. Objetivo general de Modelo:

Instrumentar la metodología básica para seleccionar personal por "Idoneidad sujeto/puesto-institución".

5. Objetivo específico de Modelo:

Medir "idoneidad sujeto/puesto-institución. Incluye gradación en su aspecto cuantitativo-cualitativo, para PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO.

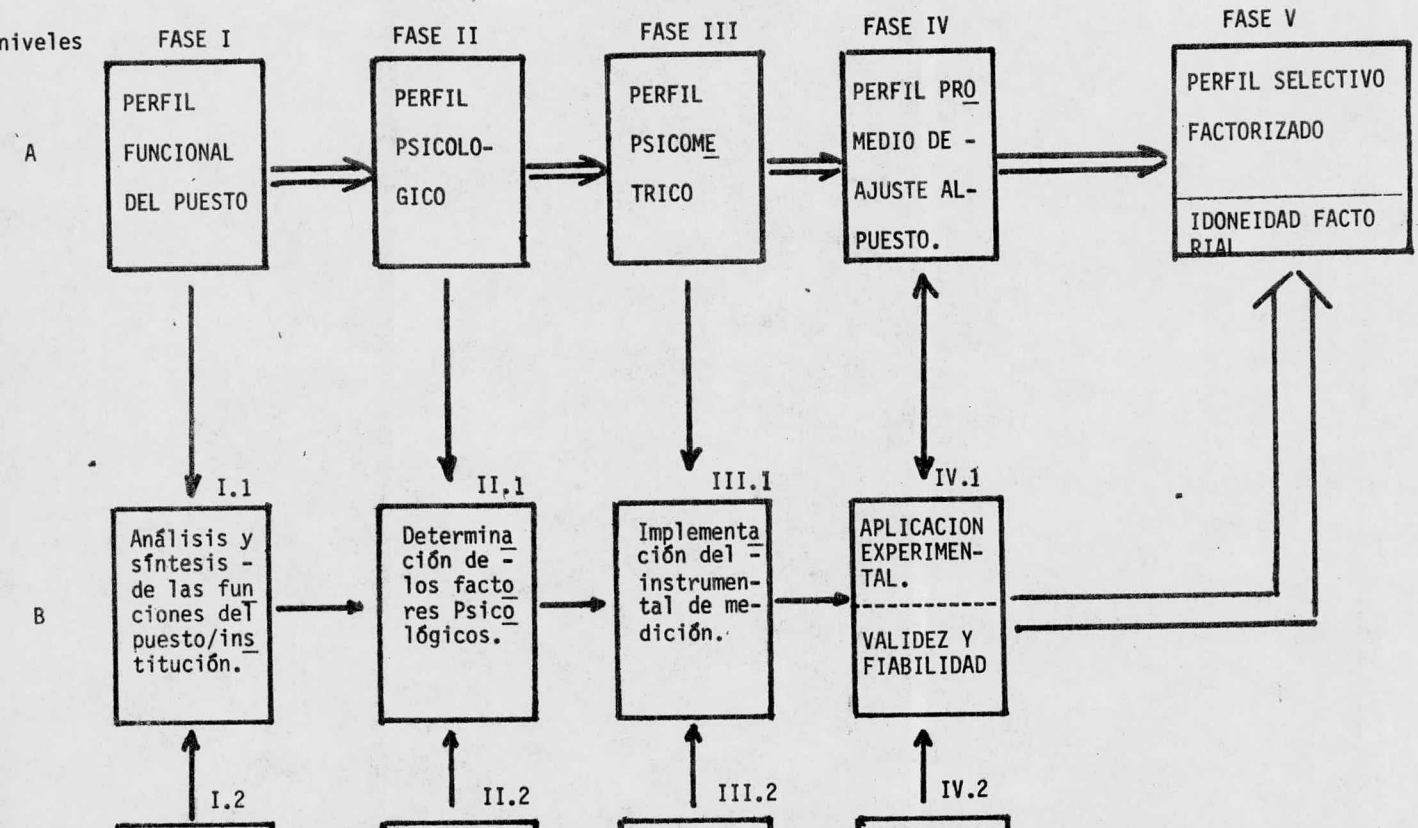
6. Objetivo específico de Modelo:

Investigar los factores fundamentales de la idoneidad en forma aplicativa a la Selección de Personal institucional, es decir, IDONEIDAD FACTORIAL.

2.1.3. EL MODELO PROPUESTO, SU
DESCRIPCION. PARADIGMA:

2.1.3. MODELO METODOLOGICO PARA INVESTIGACION EN SELECCION

ETAPA: IMPLEMENTACION EXPERIMENTAL.



DESCRIPCION GENERAL.

El modelo propuesto para la etapa de investigación o implementación se encuentra constituido por cinco fases (I, II, III, IV, V); que se ubican horizontalmente en el nivel A del diagrama y que presentan los estadios previos para llegar al objetivo de ésta etapa; Considerando las fases como indispensables y fundamentales en virtud de la intención de estructurar un modelo básico y generalizable y no uno altamente sofisticado y predominantemente especializado -el cual sin embargo sería asequible a partir del básico.

Para la obtención de cada fase se proponen los procedimientos que se encuentran en el nivel B del diagrama: I.1, II.1, III.1, IV.1; Considerándolo como propuesta sujeta a la variabilidad propia de la actual diversificación metodográfica en el campo de la Selección y de la Psicometría, sin embargo consideramos que son los procedimientos más lógicos y elementales para la consecución de cada fase.

En el nivel C del diagrama: I.2., II.2., III.2, IV.2, se encuentra la "factorización" que proponemos como estrategia de procedimiento. Es un tratamiento que matiza y prepara cada procedimiento del nivel B para analizar y sintetizar el material informativo en unidades-Functionales-de-comportamiento, más simples, que son componentes del todo; A pesar de que en una primera etapa simplifica, en una segunda etapa permite un procesamiento de la información de mayor complejidad a través de las "unidades factorizadas" o "factores"; con apoyo en la afirmación de Cattell relacionada con el psicólogo aplicado: "*Necesita conocer solamente la lógica (*) del análisis factorial, como un sistema objetivo para encontrar unidades funcionales en la conducta y enlazarlas por medio de baterías únicas; y esto es una parte de la lógica del método científico generalmente*" (**).

(*) Se subraya el término puesto en cursivas por el propio autor.

(**) CATTELL, RAYMOND B.: "TESTS OBJETIVOS DE LA PERSONALIDAD: RESPUESTA AL DR. EYSENCK", p. 258 del libro de MEGARGEE, op. cit., Vol. I.

Con esta lógica en mente se estructuran las unidades factoriales de cada perfil del Modelo conforme a el principio de análisis factorial mencionado y que sintetiza exactamente la "piedra angular" del Modelo metodológico propuesto, y que, consecuentemente obliga a hacer investigación al hacer Selección, de aquí que se proponga como estrategia estructural en la procedimentación.

Por lo tanto en el nivel A se encuentra propiamente el Modelo, en el nivel B sus procedimientos de obtención y en el C la metodografía de -- análisis, lo cual en su conjunto forma el modelo metodológico experimental. Y a partir del nivel A se estructura el modelo metodológico operativo, subsecuentemente.

DESCRIPCION DE FASES Y PROCEDIMIENTOS.

El "Perfil Funcional del Puesto" (I); Representa las principales funciones a desarrollar en el puesto para el que se requiere seleccionar, esta caracterización focaliza la atención en las funciones del puesto para efectos del modelo experimental, sin excluir por supuesto toda la información --asequible del puesto. El decir principales se refiere a las esenciales, las más importantes en función directa del objetivo básico para el puesto, su razón de ser primordial. Para el desempeño del puesto se requieren una serie de funciones, mismas que para lograrse requieren de un conjunto de actividades, integradas entre sí con un fin común que es el desempeño de una función. A su vez las actividades podrían desglosarse en operaciones para un detallado análisis de puestos que es un procedimiento útil para allegarse la panorámica del puesto y la información que servirá para el análisis y síntesis de las funciones en unidades factorizadas mismas que deben ser: integradas, es decir de cohesión interna, individuales, es decir distintas a las demás sin llegar a ser contra-puestas. Asimismo deben ser específicas, para las funciones intrínsecas al puesto, lo que es propiamente del puesto y deben ser generales, para aquellas funciones extrínsecas al puesto o componentes propios de su contexto institucional y organizacional, se ejemplifica al final de la sección los 3 perfiles (GRAFICA "PERFILES") para la mayor comprensión de las fases del Modelo.

El "Perfil Psicológico del Puesto" (II); Representa las funciones y/o rasgos psicológicos correspondientes, necesarios para el desarrollo de cada -unidad factorizada del perfil funcional del puesto, que ha sido previamente -descrito. El perfil II debe ser un cuidadoso análisis de los requisitos psicológicos -en el sentido extenso del término-, para la ejecución integral del -puesto y para el desempeño en la institución, requisitos que bajo análisis --factorial llamaremos -tanto a Rasgo como a Función-, "Factores psicológicos".

Este perfil II es meollo en el Modelo y centraliza la problemática de definición y de interpretación inherente a las Ciencias del Comportamiento Humano, por lo cual se propone como solución concreta (y por lo mismo también -cuestionable) el empleo de la terminología psicométrica, misma que se encuentra operacionalizada a través de tests debidamente establecidos; preferente -mente los factorizados, o factibles de utilizar en sus distintos componentes-y/o áreas constitutivas. De otra manera sería difícil y toda vez cuestionable en cada perfil, precisar, definir y fundamentar teórica y/o conceptualmente -qué función o rasgo psicológico es el que corresponde a una determinada función laboral o qué mecanismos psíquicos se accionan en cada actividad del --puesto; Problemática compleja si se confronta la teórica de la Personalidad para interpretar o definir un rasgo o función psicológica.

Los "factores psicológicos" conllevan la misma caracterización de las unidades factorizadas del perfil funcional del puesto, es decir deben ser: integrados, individuales, específicos o generales y además coherentes entre sí, en otras palabras cada unidad debe ser congruente con ~~las~~ demás y no encontrar se en abierta contraposición! Estos factores psicológicos procesados factorialmente serán los que proporcionen el análisis psicológico del puesto o IDONEIDAD FACTORIAL, por lo que, en lo posible deben abarcar la Personalidad en su -sentido más extenso, es decir el estudio de sus facetas, en forma diversificada.

El "Perfil Psicométrico del Puesto" (III); Representa la batería de instrumentos de medición para investigar el perfil psicológico del puesto.- Los criterios de elección de instrumento se especifican en la sección "El Instrumental" Obviamente a mayor cantidad de instrumentos y metodografías de medición se conozcan mayor calidad del perfil psicométrico implementado. Sin embargo -y a pesar de éstas precauciones- cada componente medicinal se rá nuevamente investigado para efectos de cada perfil específico a un puesto. Por otra parte también es necesario nueva investigación en virtud de -- que algunos tests son factibles de utilizar por componentes o áreas (*) o factores que lo componen, de tal modo que no es necesario usar todo el test pero sí validar el componente utilizado en la batería; Con lo cual cada perfil implica en cierta forma un "nuevo" test o batería única "factorizada".- La batería propuesta contiene tests y entrevista para evaluación cuantitativa y cualitativa respectivamente por lo cual se incluye el factor de comportamiento general "Factor CG", que se determina por entrevista y explora la disposición global hacia el puesto, funcionando como control interno del propio perfil al confrontar la evaluación cuantitativa y la cualitativa que teóricamente deben ser coincidentes. Por otra parte al confrontar el factor "CG" contra el promedio del resto de factores se obtiene también las posibles diferencias entre el punto de vista de sujeto medido por aspectos fraccionados -los factores psicológicos del perfil- contra el punto de vista de sujeto estudiado globalmente; Por supuesto, es posible aplicar el test completo y someterlo a factorialización, contando con ciertas ventajas para su estudio.

Este perfil III será teórico en tanto se aplica experimentalmente - para obtener el "Perfil Promedio de Ajuste al Puesto" (IV).

(*) No todos los tests pueden ni deben fraccionarse puesto que se les afecta su Validez y Fiabilidad o su unidad total, aquí nos referimos a pruebas psicológicas de tipo "OBJETIVO" que están validadas por áreas o rasgos precisos y delimitados; Por ejemplo el "16 Factores de la Personalidad" de Raymond B. Cattell o el "Cuestionario de Ajustes" de Hugh M. -- Bell y otros que son utilizables.

EL "PERFIL PROMEDIO DE AJUSTE AL PUESTO" (IV); Representa la resultante de comparar a cada sujeto de la muestra contra el promedio obtenido por el grupo en cada factor psicométrico del Perfil y expresado porcentualmente. En otras palabras, si el puntaje del Sujeto 1 en el factor 1 es igual o superior a la Media en ese factor se considera que lo cubre satisfactoriamente, y si el mismo Sujeto 1 cubre 8 de los 10 factores del Perfil se considera que su ajuste porcentual al puesto es de un 80%, esta operación se repite para cada sujeto de la muestra examinada y se obtiene el "Perfil Promedio de Ajuste al Puesto", que proporciona el 11o. factor-promedio y que será utilizado en la matriz de intercorrelaciones (*) para detectar el "factor general" y los "factores de grupo"; requeridos en el "Perfil Selectivo Factorizado" y para la "IDONEIDAD FACTORIAL".

EL "PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO" (V); Representa los factores, ya sean de tipo "general", "grupal" o "específico" elegidos para seleccionar futuros aspirantes a la categoría investigada; es el resultado final del método Factorialista para implementar un perfil con el cual seleccionar, por lo que, este perfil se divide en etapa de IMPLEMENTACION, o sea la caracterización de los factores elegidos y en etapa de IMPLANTACION, o sea cada factor elegido con su rangueado correspondiente para la toma de decisiones operativas, es decir su sistematización dentro del proceso selectivo completo. Por lo tanto el PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO integra los Perfiles Funcional, Psicológico y Psicométrico, sin embargo para su estructuración final se requiere la definición operacional de la IDONEIDAD FACTORIAL, a través de la determinación y caracterización del "factor general" (g) que corresponde al rasgo psicológico fundamental del grupo laboral estudiado y que viene a ser el objetivo-de-método en el PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO.

Con el paso anterior queda aplicado por completo el modelo metodológico propuesto y consecuentemente implementado por investigación factorialista el proceso selectivo en su aspecto de evaluación psicológica tanto diagnóstica como pronóstica.

(*) El procesamiento Analítico-Factorial y este perfil-promedio se describe más ampliamente en la sección de Resultados.

El modelo se describe y se hace más comprensible con la aplicación - experimental que se detalla en la Sección de Resultados, en donde se presenta una de las aplicaciones concretas efectuadas en la práctica, ya que en este apartado se hace exclusivamente una breve síntesis descriptiva, sin llegar a los mecanismos para su aplicación que son propios del siguiente apartado: El Procedimiento investigacional.

2.1.4. EL PROCEDIMIENTO INVESTIGACIONAL.

EL METODO.

1. Diseño del modelo;(*) a investigar vfa la Psicometría y el Análisis Factorial, ésto es, estructurar los Perfiles: Funcional, Psicológico y Psicométrico correspondientes al puesto específico (**), que en este caso es el de Supervisora de Enfermería de la Delegación Regional Veracruz - Norte del IMSS y que se anexa al final de la sección presente incluyen el contenido de los factores psicométricos.
2. Implementación del modelo para aplicarse experimentalmente; Implica la recopilación de información sobre el puesto en cuanto a sus funciones - analizadas y sintetizadas; así como determinar los rasgos y/o funciones psicológicas correspondientes al desempeño de tales funciones laborales y también implica la preparación de instrumental que explore las funciones y/o rasgos psicológicos previamente determinados, ésto es, la batería de tests y el formato para la "Entrevista Dirigida" que se aplicará por el equipo de investigadores; Incluye también la preparación del formato para la aplicación del Criterio Externo mediante comité de Jueces-Jefes, ambos formatos (De Entrevista y Criterio) conforme a los Perfiles previamente elaborados.
3. Integración del equipo de investigadores-examinadores para la aplicación del modelo, ésto es, seleccionados en su preparación universitaria (Psicología Industrial) y entrenados en las bases teóricas y técnicas de la investigación a realizar.

(*) Cf. el diagrama en la sección 2.1.3. en sus fases y niveles.

(**) Para fines de este proyecto se llama puesto a lo que el IMSS llama Categoría, ya sea de "Base" o "Confianza" (Cf. el Contrato Colectivo de Trabajo sobre clasificación de categorías).

- .4. Aplicación del Modelo. Recopilación de información. Que comprende la sensibilización de las autoridades respectivas y de la muestra de trabajadores, así como la aplicación del instrumental y su calificación hasta obtener el procesamiento por Análisis Factorial de los datos y su resultado en un Perfil Selectivo Factorizado. Para validación del Modelo se utiliza el método por Criterio Externo y el método del Análisis Factorial.
- .5. Aplicación del Criterio Externo; Mediante Comité de Jueces-Jefes, seleccionados por su conocimiento personal de la muestra y entrenados para el formato a utilizar en la calificación de grupo laboral a evaluar. Para la Validez Empírica.
- .6. Segunda aplicación de la batería de tests, en situación controlada y semejante a la primera examinación. Para Confiabilidad de los tests, (excluyendo la Entrevista-Dirigida) contra la Variable Independiente "Tiempo".
- .7. Procesamiento de los datos recopilados mediante Análisis Factorial, para obtener: a) El Perfil Psicológico-Factorial del grupo laboral investigado b) La confirmación o rechazo del planteamiento hipotético c) La factorización de la batería de tests d) y el Perfil Selectivo Factorizado de la categoría de Supervisora de Enfermería a utilizar operativamente en su proceso selectivo, esto abarca la caracterización cuantitativa y cualitativa de la IDONEIDAD SUJETO/PUESTO-INSTITUCION, para esta categoría específica.
- .8. Estructuración del Modelo conforme a resultados obtenidos, incluyendo limitaciones y delimitación utilitaria, así como el informe final referente al Modelo, su instrumental y al grupo laboral estudiado en forma factorialista.

LAS HIPÓTESIS.

Concreta y brevemente (ya que ha sido tratado en su Capítulo correspondiente) el planteamiento de problema a que responden las hipótesis es el siguiente: ¿Cuál es la Composición Factorial de la IDONEIDAD? es decir, ¿Es factible medir "Idoneidad sujeto/puesto-institución (*) a través del modelo metodológico propuesto?, suponiendo la respuesta afirmativa, ¿en que grado lo mide válidamente? y; ¿hasta qué punto coincide con otro método evaluativo? y ¿hasta qué punto preserva o es estable en sus mediciones? Así como -- ¿prevalece a través de la Prueba de Realidad, para sus sistematización en la Selección de Personal y campos conexos? (**).

Conforme a definición de McGuigan la hipótesis es: "...una afirmación comprobable de una relación potencial entre dos (o más) variables" (***) Para hipotetizar los enunciados son de tipo Sintético ya que serán con aplicación a nivel empírico; "De este modo cualquier hipótesis debe tener la capacidad de ser probada (probablemente) verdadera o falsa".

Es factible el planteamiento hipotético en base a la terminología -psicométrica previamente definida; esto es, determinar en qué grado el Modelo mide lo que pretende medir -Validez-. Y qué grado preserva es consistente y estable en sus puntajes resultantes -Fiabilidad. Se utiliza la Hipótesis de Trabajo como rectora de las demás y las de tipo Alternativo como derivadas y con mayor especificidad. En virtud de que el modelo pretende medir "Idoneidad sujeto/puesto-institución", el planteamiento se describe a continuación.

- (*) Esta idoneidad es la que hemos venido llamando IDONEIDAD FACTORIAL.
- (**) El problema se plantea en forma de interrogante en virtud de la recomendación de F.J. McGUIGAN y de FERNANDO ARIAS GALICIA (op. cit).
- (***) McGuigan, op. cit., p. 53-54

Hipótesis:
SOBRE VALIDEZ.

A) De Trabajo.

El Coeficiente de Validez (**) del Modelo es mayor que 0.70 con nivel de significancia=0.05%

AA) Hipótesis Nula: (H₀)

El Coeficiente de Validez del Modelo es menor que 0.70, con un nivel de significancia=0.05%

AB) Hipótesis Alternativa (H_a)

El Coeficiente de Correlación entre evaluación por Modelo y evaluación por Criterio Externo es mayor que 0.70, con un nivel de significancia = 0.05%

Hipótesis:
SOBRE FIABILIDAD.

B) De trabajo.

El Coeficiente de Fiabilidad del Modelo es mayor que 0.90 con un nivel de significancia=0.05% (***).

(**) ESTA VALIDEZ SE REFIERE A LA VALIDEZ POR CRITERIO EXTERNO Y/O A LA VALIDEZ FACTORIAL, YA QUE SE INTENTAN LOS DOS METODOS DE VALIDACION.

(***)Referente a Fiabilidad se fijan éstos niveles ya que suelen figurar entre 0.80 y 0.90 (Anastasi, op. cit. p. 80).



BA).- HIPOTESIS NULA (H_0)

El coeficiente de fiabilidad del modelo es menor que 0.90, con un nivel de significancia = 0.05%.

Consideramos este planteamiento hipotético como el inicial y básico, ya que sería extenso enumerar en este apartado todas las hipótesis que se procesan posteriormente en el transcurso del Análisis Factorial, puesto que al avanzar en este proceso se hace necesario el planteamiento frecuente de hipótesis que conllevan posibilidades importantes para concluir esta investigación cumpliendo con los objetivos planteados.

LAS VARIABLES.

VARIABLES PARA VALIDEZ:

El estudio de la Validez difiere del de la Fiabilidad por su diseño, - en virtud de que las dos metodografías no dependen una de otra, tipo: $Y = f(X)$; tanto la medición por Modelo como la medición por Criterio Externo caen dentro del Método de Campo para confrontar dos variables, ambas de tipo Independiente y previamente caracterizadas, con vistas a su manipulación observacional y correlación para la obtención del Coeficiente de Validez del Modelo en el medir Idoneidad. Para la cual, no existe un test y difícilmente se construirá -- por la compleja diversificación de sujetos, puestos e instituciones; Por esta razón y por el hecho de manejar una batería factorizada, se utiliza el método de ANALISIS FACTORIAL y también el de Criterio Externo por Comité de Jueces -- (jefes) para la investigación del Modelo; Y además se revisa internamente el propio Criterio Externo para su utilización -confronta entre jueces-, esto y las precauciones que han sido mencionadas, son tratamiento obligado en virtud del cuestionamiento que se hace usualmente a la subjetividad del Comité o a lo inestructurado de un criterio externo, mismo que se aplica frecuentemente con menor validez interna que el propio test a validar. También se investiga por Análisis Factorial el modelo propuesto, que en cierta forma es un criterio interno y es el estudio de los factores fundamentales (generales, grupales y específicos) que componen psicométricamente el perfil del grupo de empleados en investigación; en este método los componentes psicométricos o el aspecto psicológico que exploran se convierten en variables para confronta de unas con otras sistemáticamente, detectando además de los fundamentales, los factores con potencial predictivo de la Idoneidad, así como la Validez Factorial de estas últimas; Considerando la variable idoneidad como la "piedra angular" que teóricamente debe sustentar toda selección de personal para cumplir con el principio: "El hombre adecuado en el puesto adecuado". Por lo que, idoneidad es el concepto que se dirige a determinar el grado y tipo de adecuación entre hombre y -- puesto, así como los factores componentes de ambas variables, que además la definen operacionalmente; Tal concepto de Idoneidad proporciona su calidad de --

"elaboración" ó rasgo teórico; para ser investigada mediante Validez Estructural, por Análisis Factorial (*).

VARIABLES PARA EL ESTUDIO DE LA FIABILIDAD.

El diseño experimental para el estudio de la Fiabilidad contiene la Variable Independiente "Tiempo", definida por un lapso de 6 meses entre la primera aplicación de la batería a la muestra (test) y la 2a. aplicación -- (Retest). Y como variable Dependiente las fluctuaciones que reflejan los -- puntajes resultantes de la segunda aplicación comparativamente a la primera (**). La Fiabilidad es especialmente importante en este caso puesto que -- es determinante para la efectividad del Modelo el detectar rasgos psicológicos relativamente estructurales de la Personalidad, no superficiales y no -- estados transitorios, sino más bien caracterológicos que permitan efectuar -- selección de personal sobre bases más permanentes y tanto en diagnóstico como pronóstico, todo lo cual, concuerda con el propósito prioritario al utilizar el método de Análisis Factorial para determinar los factores fundamentales de la personalidad. Por otra parte las variables se escogen considerando la posibilidad de diferencias significativas entre la primera y la segunda vez que un sujeto presenta los tests, tanto por el stress como por la práctica entre una primera y una segunda ocasión, problema que tiene que -- ver también con la "sensibilidad" de los tests caracterológicos a situaciones transitorias o momentáneas para reaccionar ante un test; se sabe que el aspirante a un empleo presenta las pruebas de admisión bajo un stress que -- puede llegar a alterar su ejecución especialmente en pruebas de habilidad -- psicomotriz o que exploran aspectos factibles de un mayor cambio, o alteraciones en situaciones stressantes así como de modificaciones a corto plazo, por lo

(*) MEGARGEE, op. cit., Vol. I I, Capítulo 3; Validación de Constructos, -- ANASTASI, op. cit., Capítulo 5.3: Validez Estructural.

(**) ANASTASI, op. cit., p. 81 y subsecuentes.

que se focaliza la atención en la Fiabilidad de los tests utilizados, ya que serán sometidos al análisis de varianza para determinar su "composición factorial" (*)

Ampliando un poco más el punto último: el Coeficiente de Confiabilidad es uno de los datos necesarios para determinar la "composición factorial" de cada factor psicométrico en investigación complementariamente a la varianza común (con otros factores), a la varianza específica (del propio factor) y a la varianza de error que es en la que se refleja la variable independiente "TIEMPO". De tal manera que la varianza específica más el Coeficiente de Fiabilidad nos debe arrojar como producto la varianza total del factor correspondiente (1.00); Todo lo cual constituye el procedimiento para obtener uno de los teoremas básicos del Análisis Factorial (**)

(*) ANASTASI, op.cit. p. 34.

(**) ANASTASI, op. cit. p.p. 334-36.

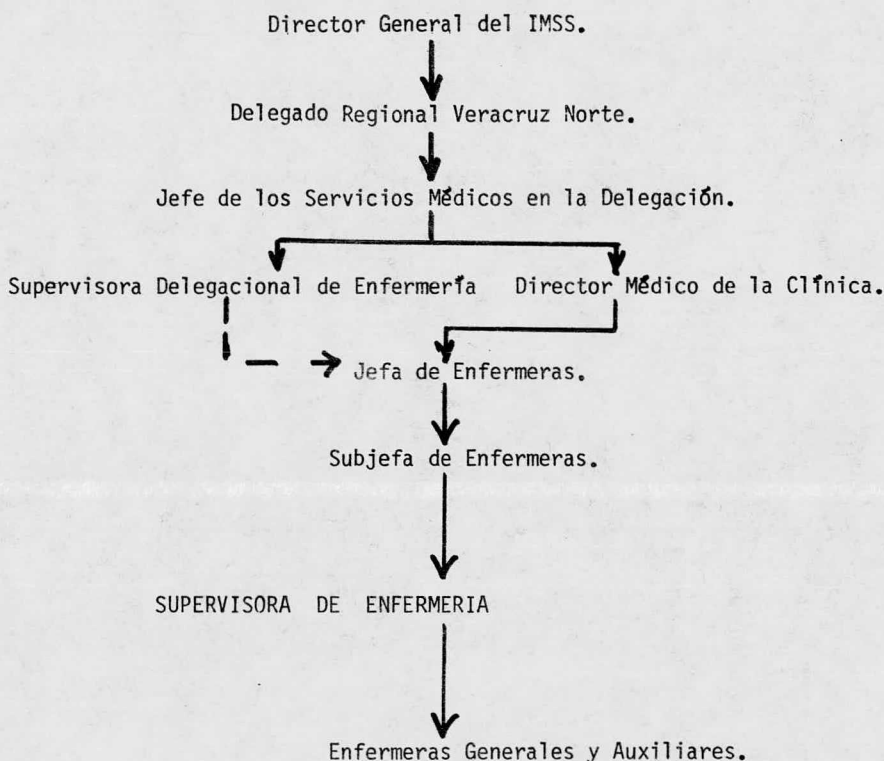
LA MUESTRA.

Cuenta con la siguiente caracterización:

1. Son empleados de la Delegación Regional Veracruz Norte del IMSS que ya cuentan con dos años por lo menos en el puesto y más de cuatro en la institución. Esto es en virtud de que se busca el perfil promedio del puesto y no del aspirante a él, es decir una escala de comparación para seleccionar futuros candidatos en base a indicadores de desempeño de empleados que han demostrado capacidad -en mayor o menor grado- para el desarrollo del puesto y cierto grado de permanencia en él y en la institución; Estos es también en razón del problema definicional del objeto de estudio: Idoneidad, de tal modo que establecer el perfil en base a empleados incrementa la posibilidad de estar midiendo realmente la idoneidad sujeto/puesto-institución. (*).
2. Se escoge un puesto de nivel ejecutivo-bajo bien definido en sus funciones y que además es sistemáticamente y periódicamente evaluado por supervisiones como lo es el de Supervisora de Enfermería.
3. Cada una de las Supervisoras dirige de 6 a 15 Enfermeras Generales en un servicio específico del hospital como puede ser Pediatría, cirugía, sala de adultos, cardiología, etc. y representa elemento primordial en la organización y funcionamiento del hospital.
4. El grupo elegido son todas mujeres con la carrera de Enfermería y con destacada labor en años de servicio en el Instituto, razón por la cual fueron elegidas para cargo ejecutivo a nivel de Confianza "B" (Con licencia sindical).

(*) Para la fundamentación del muestreo en empleados, Cf. Cattell op. cit. pp. 311-313.

cal); Dependientes en Línea Directa Ascendente de una Sub-jefa, quien a su vez depende de una Jefa de Enfermeras, misma que depende del Director Médico de la Clínica y de la Supervisora Delegacional de Enfermería (O asesora) y que son los niveles utilizables para integrar el Comité de Jueces o evaluación por Criterio Externo; A continuación se describe Organigrama Estructural para exacta ubicación del puesto: (*)



(*) MANUAL DE ADM. DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA EN DELEGACIONES FORANEAS.

- .5. La muestra se encuentra distribuida en las Clínica-Hospital de Xalapa y de Poza Rica, así como en un Hospital-Regional en el Puerto de Veracruz; Esto implica tres localidades distintas socio-económicamente y dos tipos de hospital distintos en magnitud, lo que incrementa la representatividad, aunque las funciones de la Supervisora son de alta uniformidad en el Seguro Social a nivel nacional.
- .6. Como ejemplo de la importancia del puesto elegido es mencionable que nada más en el Hospital-Regional de Veracruz ascienden a 800 enfermeras de los 1,700 empleados existentes, por lo que el cuerpo de enfermería proporcionalmente representa mayoría en la generalidad de hospitales IMSS.
- .7. De las 55 Supervisoras existente en la Delegación Veracruz Norte, la mitad aproximadamente pertenecen al Hospital de Veracruz y la otra mitad entre Xalapa y Poza Rica, esto representa la población completa de Supervisoras de la Delegación; que cuenta con 6500 empleados aproximadamente (*).
- .8. La edad promedio del grupo-muestra es de 34 años con una desviación típica de 10 años, lo que implica un amplio rango en éste aspecto.

LOS CONTROLES.

Los controles van dirigidos a mantener en todo momento las normas -- investigacionales, así como a evitar en lo posible desviaciones que afecten los resultados finales. A continuación se describen (para efectos de proyecto), los controles:

(*) Fuente de información: Sección de Personal de la Delegación Veracruz - Norte del IMSS. Xalapa, Ver. El dato incluye personal de base, de confianza y suplentes en Bolsa de Trabajo.

- .1. Sensibilización, de las autoridades institucionales respectivas, del grupo de supervisoras y del grupo de jueces, con la finalidad de una mayor-comprensión del objeto programático, de disminuir resistencias, prejuicios y distorsión de la información a recopilar.
- .2. La Selección y el entrenamiento de los examinadores-entrevistadores y de los jueces para la labor a desempeñar hasta su completa capacitación.
- .3. La recopilación de información es en forma "cruzada" -entre examinadores uno corrige lo que otro califica-, para evitar o disminuir errores manuales.
- .4. Revisión previa del material y de las condiciones de examinación, así como análisis periódicos sobre el desarrollo de la investigación por cada-etapa.
- .5. Los controles psicométricos se mencionan en la sección de Instrumental - como requisitos de la batería y de las condiciones de examinación.
- .6. Un centro especializado para el procesamiento de datos como lo es el centro de Cálculo de la Universidad Veracruzana.
- .7. Coordinación con la Facultad de Psicología de la U.V., para cubrir los - requisitos de programas de Servicio Social Universitario Anticipado, utilizado en varias etapas de la investigación.
- .8. Los controles relativos a hipótesis y procesamiento estadístico se encuentran en la sección Procedimiento Investigacional.
- .9. Los controles relativos a muestra se especifican en la sección correspondiente, como las condiciones para elección de puesto y grupo laboral.

GRAFICA DE PERFILES PUESTO DE SUPERVISORA DE ENFERMERIA IMSS.

DISEÑO PARA PROGRAMA EXPERIMENTAL. PERFIL TEORICO.

FACTOR	PERFIL FUNCIONAL (*)	PERFIL PSICOLOGICO (*)	PERFIL PSICOMETRICO
	<i>Funciones específicas del puesto</i>		<i>Factores y tests de la batería experimental.</i>
1	Supervisar, evaluar y controlar los recursos.	Fuerza SuperYoica (**).	Factor "G" (alto)*** del test de 16 PF
2	Cumplir reglamentación. Subordinación.	Conservadurismo-Radicalismo	Factor "Q ₁ " (bajo) del test de 16 PF
3	Coordinación, Orientación y difusión de normas.	Comunicación Interpersonal	Factor "A" (alto) del test de 16 PF y el Factor "f" (alto) del test de Herford
4	Planear. Programar. Organizar.	Pensamiento Abstracto. Previsión y análisis	Factores "B" y "N" (Altos) del test 16 PF
5	Analizar y resolver problemas. Tomar decisiones.	Capacidad Intelectual general	Puntaje final del tests del Bet a (rango normal o superior).
6	Dirigir. Distribuir cargas de trabajo	Fuerza yoica. Estabilidad y --ajuste emocional	Factor "C" (alto) del test 16PF y el factor -"d" del test de Bell (satisfactorio)
7	Motivar personal, manejo de personal	Entusiasta, espontáneo, social, persuasivo.	Factores "F" y "H" (altos) del test 16 PF y -factor "h" (alto) del test de Herford.
	<i>Funciones generales en la Institución</i>		
8	Relaciones Humanas	Ajuste general de personalidad	Factor "e" (satisfactorio) del test de Bell
9	Disponibilidad al puesto-institución	Disposición al puesto-institución	Entrevista "dirigida-estandarizada".
10	Tipo ejecutivo para servicios de enfermería	Comportamiento general, observado en la entrevista	Entrevista "dirigida-estandarizada"
11	<i>Idoneidad Sujeto/puesto-Institución: Por ajuste promedio individual/grupal resultante al aplicar la batería experimental</i>		

(*)

Son los perfiles aplicables también para Criterio Externo por Comité de jueces.

(**)

Enunciado que sólo denomina el factor psicológico, para ampliación Cf. el manual respectivo. ib. el resto.

(***)

(Alto), (bajo) o (Satisfactorio) es un nivel teórico de expectativa, deseable, a reserva de obtener el real-promedio ib. para el resto.

FACTOR 1: Componente "G" del test de "16 Factores de Personalidad" de Raymond Cattell;

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

La persona que calificó bajo en el factor G tiende a ser de Super yo débil, oportunista, evade las reglas, siente pocas obligaciones, inconstante en sus propósitos y en sus compromisos -degrupo y en las demandas culturales. Su libertad de influencias del grupo lo puede llevar a actos antisociales pero en momentos lo hace más efectivo. Como se rehusa a atarse a las reglas tiene problemas somáticos por la tensión.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

La persona que calificó alto en el factor G, tiende a ser de Super yo fuerte, concienzudo, perseverante, juicioso, atado a las reglas. De carácter exigente, dominado por el sentido del deber, responsable, previsor, "no desperdicia un minuto", generalmente es moralista y prefiere a compañeros trabajadores-- que chistosos. Este Super yo esencial, psicoanalíticamente, debe distinguirse del superficialmente similar "yo social del factor Q₃+."

FACTOR 2: Componente "Q₁" del test de 16 PF de Raymond Cattell.

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Conservadurismo. Tiende a ser conservador, respeta ideas establecidas, tolerante de las dificultades tradicionales. Confía en lo que se le ha enseñado a creer y acepta lo probado como verdadero a pesar de inconsistencias, cuando alguna --- otra cosa puede ser mejor. Cauteloso hacia nuevas ideas, tiende a -- afanarse y a posponer los cambios-- prefiere seguir la tradición y es conservador en política y religión, tiende a no interesarse en pensamiento analítico intelectual.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Radicalismo. La persona que califica alto en este factor "Q₁", tiende a ser experimentador, crítico, liberal, analítico, libre pensador. Tiende a interesarse en asuntos intelectuales y duda de los principios fundamentales. Es escéptico y crítico tanto a ideas antiguas como a las nuevas. Tiende a estar bien informado, menos moralista y más inclinado a experimentar en la vida, más tolerante hacia las inconveniencias y los cambios.

FACTOR 3: Contiene el Componente "A" del 16PF y el Componente "f" del Herford.

+ COMPONENTE "A" DEL 16 PF:
TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Reservado, aislado, escrupuloso, frío tiende a ser retraído, rígido, prefiere las cosas a las personas y trabaja mejor solo, evita comprometerse en --opiniones. Es preciso y rígido en su forma de hacer las cosas y en sus normas personales, puede llegar a ser obstaculizante, duro.

+ COMPONENTE "f" DEL TEST DE HERFORD

Es una de las 10 áreas de intereses -vocacionales del test que detecta intereses de tipo verbal.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Abierto, afectuoso, calmado, participante. La persona con puntaje alto en este factor "A" tiende a ser de buen carácter, expresivo emocionalmente, dispuesto a cooperar, atento y amable, adaptable. Prefiere ocupaciones en las que trate con gente y situaciones sociales solemnes. Formará rápidamente grupos activos, generoso en las relaciones personales, menos temeroso de la crítica, capaz de recordar el nombre de la gente.

FACTOR 4: Contiene los Componentes "B" y "N" del 16 PF (*)

+ COMPONENTE "B" DEL 16PF:

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO.

Menos inteligente, pensamiento concreto (más baja capacidad intelectual escolar). Tiende a ser lento para aprender, captar y entender, dado a interpretar literal y concretamente, puede ser reflejo de baja inteligencia o de funcionamiento pobre debido a psicopatología.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Más inteligente, pensamiento abstracto, más capacidad intelectual escolar. Tiende a ser rápido para captar ideas y en la lectura. Hay cierta correlación con el nivel cultural y la viveza de la persona. Puntajes altos contra indican deterioro de las funciones mentales en condiciones patológicas.

(*) En la sección el Instrumental se proporciona más datos sobre los tests de esta batería, aquí se trata sólo los componentes utilizados en el Perfil Psicométrico. El test de Cattell se refiere a la forma "A" del 16 Factores de la Personalidad, ya que existe la paralela Forma "B" del mismo test.

+ COMPONENTE "N" DEL TEST DE 16PF DE RAYMOND CATTELL.

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Directo, Natural, sencillo sentimental. Tiende a no ser sofisticado, con facilidad se contenta y conforma con lo que venga, es espontáneo, algunas veces es crudo y delicado.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Sutil, calculador, difuso, agudo. - Tiende a ser refinado, experimentado, perspicaz y analítico. Su acercamiento a las situaciones es intelectual, sin sentimiento parecido al cinismo.

FACTOR 5: Contiene el puntaje final de test de Beta, es decir se aplica completo y se considera como factor 5 el resultado final en puntaje directo, sin conversión portablas usuales; Estableciendo el rangueado a partir de la propia muestra examinada.

FACTOR 6: Contiene los Componentes "C" del 16PF y "d" del test de Hugh M. Bell.

+ COMPONENTE "C" DEL TEST DE 16PF.

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

La persona que califica bajo en este factor tiende a ser afectada por sentimientos, emocionalmente menos estable (inestabilidad emocional), fácilmente inquietable. Menos fuerza del yo. Tiende a la baja tolerancia de la frustración en condiciones insatisfactorias, voluble y con facilidad evade demandas de la realidad necesarias, fatigado, neuróticamente irritable, se impresiona y molesta con facilidad, - activo en la insatisfacción, tiene -- síntomas neuróticos fobias, alteraciones en el sueño, enfermedades psicósomáticas; Bajo puntaje en este factor es común en casi todas las formas de trastornos neuróticos y psicóticos

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

La persona que califica alto en este factor tiende a ser emocionalmente estable enfrenta la realidad, más duro, calmado. Mayor fuerza del yo. Es realista acerca de la vida, sereno, capaz de mantener una sólida moral entre los grupos. Algunas veces se puede ajustar resignándose - ante problemas emocionales no resueltos. Hay observaciones clínicas -- (SHREWD) que indican que en ocasiones, con un buen nivel en este factor, permite a la persona un ajuste efectivo a pesar de sus núcleos psicóticos subyacentes en potencia.

+ COMPONENTE "d" DEL TEST DE HUGH M. RELL.

Esta es una de las 5 áreas del test "Inventario de Ajuste, dirigida a detectar el grado de ajuste del sujeto en su área emocional, conforme crece el puntaje directo crece el grado de desajuste emocional en la persona. En este factor 6 se utiliza sólo el componente "d" del test, en batería con el componente "c" del test de Cattell para explorar la Fuerza Yoica (Estabilidad y Ajuste emocional) que es uno de los factores psicológicos del Perfil Psicológico.

FACTOR 7: Contiene los componentes "F" y "H" del Test 16PF y el "h" del Herford.

+ COMPONENTE "F" DEL TEST DE 16PF

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Moderado, prudente, serio, taciturno, Tiende a ser cohibido, reticente, introspectivo, a veces hosco, pesimista indebidamente cauto, quien los observa los considera presumidos y excesivamente correctos. Tiende a ser una persona sobria y dependiente.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Alegre, impulsivamente vivaz, festivo, entusista. La persona con puntaje alto en este factor "F" tiende a ser animado, activo, platicador, franco, expresivo, efervescente, despreocupado. Frecuentemente se le elige como líder. -- Puede ser impulsivo y vivaz.

+ COMPONENTE "H" DEL TEST DE 16 PF.

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Cohibido, opacado, reprimido, tímido. La persona con bajo puntaje en este factor tiende a ser retraído, recatado, alejado. Generalmente tiene sentimientos de inferioridad, expresándose con lentitud y dificultad, le desagradan trabajos en que predominan los -- contactos interpersonales, prefiere -- uno o dos amigos a grupos numerosos y se mantiene frecuentemente desconectado de lo que sucede a su alrededor.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Atrevido, socialmente audaz, desinhibido, espontáneo. Tiende a ser de buena disposición para probar nuevas cosas, -- exhuberante en las respuestas emocionales. Su resistencia le permite enfrentar situaciones de relaciones personales-emocionales sin fatiga. Sin embargo puede ser descuidado en los detalles, ignorar señales de peligro y consumir mucho tiempo hablando. Tiende a ser emprendedor y a interesarse vivamente en el sexo opuesto.

+ COMPONENTE "h" DEL TEST " INVENTARIO DE INTERESES HERFORD"

Es una de las 10 áreas de intereses vocacionales del test, que detecta intereses de tipo Persuasivo, considerados por el autor de la prueba como propios de actividades como la que aquí se investiga en Supervisores de Enfermería, en su función de motivar y manejar personal.

FACTOR 8: Contiene el componente "c" del Inventario de Ajustes de Bell. El test de Bell se compone: del área Ajuste familiar (a), área de Ajuste de salud (b), área de -- ajuste social (c), área de Ajuste emocional (d), y el área de Ajuste general- (e), ésta última área sumaría el puntaje de las anteriores para determinar -- el grado de ajuste general de la Personalidad en el sujeto. Por lo que el factor 8 consiste en el puntaje directo obtenido al aplicar el test completo y sin conversión en tablas usuales, ya que el puntaje directo (en "bruto") es el requerido para procesarlo por Análisis Factorial y sin contaminación de otras --- muestras previas.

FACTOR 9: Este factor explora por entrevista la disponibilidad del sujeto para desempeñar el puesto, su actitud y disposición personales para la categoría de "Supervisor de Enfermería IMSS", mediante entrevistadores -investigadores previamente en -- entrenados y con forma a un formato diseñado para "Entrevista Dirigida", que contiene procedimiento para cuantificar la calificación otorgada por cada entrevistador en cada una de sus diversas áreas a explorar, con la finalidad de estructurar la "Entrevista Estandarizada" y calificando aspectos como la presentación personal, que no es detectable por tests.

FACTOR 10: Este factor explora por entrevista el "Comportamiento General", que se refiere a las diversas funciones del Perfil Funcional del Puesto y del Perfil Psicológico explorados por tests, en este factor 10 se engloban las 8 funciones primeras -- nuevamente pero exploradas por entrevistadores conforme al formato de la "Entrevista Dirigida-Estandarizada" que ha sido explicado en el punto anterior (o factor 9).

NOTA: En subsiguientes apartados se amplía la descripción de la entrevista y la batería experimental, ya que aquí sólo se trata de resumir el contenido del Perfil Psicométrico que será sometido a investigación para la fundamentación empírica del "Modelo Metodológico para la Investigación en Selección".

SECCION 2.3.- EL INSTRUMENTAL

2.3.1. CRITERIOS DE ELECCION DE INSTRUMENTO.

Los criterios de elección se encuentran fundamentados en primer lugar por las normas y requisitos que la psicometría exige de un instrumento de medición psicológica y en segundo lugar por la problemática operativa de la Selección de Personal institucional (*), con gran diversidad de particularidades, ya que es necesario seleccionar a veces con nivel de escolaridad de --- post-grado universitario y a veces por debajo del nivel primario, a veces con población de tipo urbano y a veces con población de tipo rural o indígena, - al igual que en ocasiones seleccionar de emergencia o seleccionar con gran - meticulosidad, seleccionar grupos desde 2 aspirantes hasta varios cientos, - así como una gran diversidad de ramas ocupacionales (**) y estratos socio-económicos, lingüísticos o con diferencias culturales.

Consecuentemente el sistema, la metodología e instrumental debe ser de gran flexibilidad adaptativa, de gran agilidad y aceptable margen de seguridad, de aquí que los criterios que se mencionan son considerados indispensables aunque pueden ser en mayor o menor grado restrictivos o permisivos en función del contexto aplicativo:

CRITERIOS.

- .1. Aceptablemente respaldado por teoría y/o por investigaciones previas.
- .2. Aceptable grado de Validez y Fiabilidad, inclusive Validez Aparente.

(*) En 1975 se calculó que el IMSS procesaba anualmente más de 62,000 aspirantes en el país.

(**) Actualmente se estima en más de 350 "Categorías" distintas (De "Base" y "Confianza"), que contienen aproximadamente la cantidad de 180,000 empleados en la totalidad del Sistema IMSS. La Delegación Veracruz Norte cuenta con 5,800 empleados aproximadamente, esto, independientemente de los suplentes en Bolsa de Trabajo.

- .3. Razonable extensión y profundidad de la información resultante.
- .4. De amplio espectro aplicativo referente a diversos estratos, socio - económicos, escolares, de edad, etc.
- .5. Posibilidad de permanencia independientemente de variaciones menores en el puesto que se selecciona,
- .6. Factible de Correlación con otras pruebas alternas y de ser posible con test paralelo(°) semejante en objetivo medicional y distinto en reactivos.
- .7. Coherente con el resto de pruebas de la batería, especialmente para efectos de "factorización".
- .8. Preferentemente de tipo "Objetivo" o "Estructurada" (°) es decir -- no-Proyectiva (*), y además de "Papel y Lápiz" (°).
- .9. Factible de aplicación individual o Colectiva, sencilla en instrucciones y breve en tiempo para responderla y para calificarla.
- .10. De material y/o equipo asequible, ya que hay pocas fuentes en el -- país para obtención de tests con su debido tratamiento.
- .11. Las pruebas utilizadas en éste programa cuentan con diversos estudios previos de Normatización y/o Validación en el IMSS y del Distrito Federal y/o de la región de Veracruz Norte para ser incluidos en la batería (°); Además son factibles de "factorizar" por componentes.

(*) No se excluye la posibilidad de incluir Proyectivas, para aplicaciones especiales, aunque con mayor número de restricciones.

(°) Significa que conlleva un control específico.

2.3.2. EL INSTRUMENTAL (*)

.1. Test 16 Factores de la Personalidad, de Raymond B. Cattell. Forma A (**).

.1.1. Mide 16 rasgos de la personalidad en forma bi-polar o sea - de un extremo a otro en base a reactivos de opción múltiple y cada rasgo "factorizado" para medir unidades funcionales- de comportamiento, diferenciadas.

.1.2. Se le incluye por su estructuración Analítico-Factorial con gruente con la del Modelo Metodológico que se propone para- investigar y por cubrir los requerimientos especificados.

.2. Test; Inventario de Ajustes, de Hugh M. Bell.

.2.1. Mide el ajuste de personalidad en sus áreas familiar, social, de salud, emocional y general. En escala de calificación cre ciente, conforme crece el puntaje crece el desajuste de per- sonalidad, en base a reactivos de opción.

.2.2. Se le incluye por cumplir con los requerimientos especifica- dos, por contar con investigaciones previas en el IMSS y por sus posibilidades de "factorizarlo", así como de correlación con el test de Cattell.

.3. Forma revisada del test de Beta, de LINDNER Y GURVITZ (***).

.3.1. Mide la habilidad intelectual general, con 6 subtests que -- contribuyen por igual al puntaje final-global.

(*) Brevemente se especifica el objetivo medicional del test y su justifica- te de inclusión en batería ya que una descripción completa se encuentra en sus respectivos manuales y sería extenso para los propósitos de ésta- tesis.

(**) Se incluye tabla de interpretación del 16 PF al final de la sección 2.4- Resultados.

(***) LINDNER, R.M. y GURVITZ, M. RESTANDARDIZATION OF THE REVISED BETA EXAMI- NATION TO YIELD THE WECHSLER TYPE OF I.Q., J. APPL. PSYCHOL. 1946, 30, - 649-638.

.3.2. El tipo de inteligencia general que mide es el considerado para correspondencia con el factor psicológico a medir y las circunstancias de aplicación; Razones por las cuales se le incluye en batería.

.4. Test: "Inventario de Intereses Herford" (*).

.4.1 Mide intereses vocacionales en diez áreas: A) Cálculo matemático, B) Científicos, C) Biológico-químico, D) Mecánicos, E) De servicio social, F) Verbal, G) Literario, H) Persuasivo, I) Artístico, J)-Musical; Con escala de Likert para agrado-desagrado de actividades.

.4.2. Se incluye por su independencia de profesiones específicas y por sus áreas (E y H) especialmente aplicables al factor psicológico a medir en el Perfil del Puesto. Incluir pruebas vocacionales en la Selección cubre un aspecto indispensable en el trabajo para -- instituciones de servicio, especialmente con proyección social; -- Además de que ofrece criterios para una mejor ubicación del candidato-trabajador en la Organización, conforme a intereses y aptitudes, componentes de la Vocación.

.5. La entrevista "Dirigida-Estandarizada" (D.E.)

.5.1. La entrevista "D.E" explora todos los factores del perfil psicológico del puesto-institución y brinda un indicador global de la "Idoneidad sujeto/puesto-institución" o Factor de Comportamiento-General, (Factor "C.G") (°), para efectos de lo que Cattell define como Homogeneidad: "Grado en que las partes de un test miden la misma cosa" (*)

(*) Cattell, op. cit., p. 334

- .5.2. La entrevista "D.E", consiste en un formato que contiene los perfiles Funcional y Psicológico del puesto con especificaciones para cada factor como guía del entrevistador, para dirigir la entrevista mediante guión verbal por interrogatorio, modificable -en cuanto a preguntas demasiado específicas, ya que lo que interesa evaluar es el factor en forma global, en escala del 1 al --10; Este puntaje se vacía en otro formato-protocolo de respues -tas, de tal manera que la tabulación durante y al final de la entrevista, sea fácil y rápida.
- .5.3. La entrevista "D.E" se aplica en el caso del puesto a estudiar -en este programa, para los dos últimos factores del Perfil Psico lógico: Factor 9, disposición al puesto-institución (Interés en el trabajo) y Factor 10, comportamiento general (Tipo ejecutivo -en Enfermería), (Factor "C.G").
- .5.4. Por supuesto la entrevista "D.E" se aplica con los fundamentos -y requerimientos para entrevista y entrevistador, para indagar -Personalidad con fines de selección-clasificación (*). Por la estrategia del entrevistador -guión preparado y no "libre", se considera la entrevista "Dirigida". Por el formato pre-elaborado y -reporte cuantitativo -se considera la entrevista "Estandarizada" Por el procesamiento aplicado -contra Criterio Externo- y por --Análisis Factorial se realiza la entrevista para Validación (°).

(*) Cf. Anastasi, Maier, Dunnette, Bellows, Blum y Naylor, Tiffin.

2.3. CRITERIOS DE ESTRUCTURACION DE INSTRUMENTAL.

- .1. Para medir un factor del Perfil Psicológico, se puede lograr con un sólo test (por ejemplo el factor 5, con el Beta); o varios tests de ser necesario (por ejemplo el factor 8 con "Cattell y Bell"), así mismo se puede lograr con sólo una área de un test (por ejemplo el factor 1, con el factor "G" alto del "Cattell"), o varios componentes de distintos tests (Por ejemplo el factor 6 con el "C" alto del "Cattell" y "Ajuste emocional" satisfactorio del "Bell"), mismos que se constituyen en batería para medir el factor específico, para el cual, fué construída.
- .2. La combinación de distintos tests, para fines de selección puede ser por varias estrategias decisionales; hemos optado por la del Análisis Factorial.
- .3. El perfil psicométrico preparado para esta muestra y este puesto es específico (Supervisora de Enfermería), se focaliza en la medición de la Personal en sus aspectos de: a) rasgos caracterológicos, b) inteligencia, c) vocación, d) salud mental y ajuste-personalidad (°). - Independientemente de que se pueden evaluar aptitudes específicas y otros aspectos pertinentes -factibles de incluir en el Modelo-, nos interesa determinar la "Idoneidad sujeto/puesto-institución" en base a factores psicológicos estructurales en la personalidad, que garantizen mayor profundidad y permanencia en favor de fines pronósticos y en favor de un idoneidad global, por encima de aptitudes específicas, más sensibles al cambio y/o Variables Modificantes (*) que afectan la Validez Predictiva.

Aquí terminamos la sección del instrumental utilizado, para pasar a la sección de Informe de Resultados que contiene algunos datos más sobre éste aspecto.

(*) Anastasi, op. cit., p. 146.

SECCION 2.4.

I N F O R M E D E

RESULTADOS DE LA APLICACION DEL

MODELO METODOLOGICO PARA LA INVES

TIGACION EN SELECCION.

A:

SUPERVISORAS DE ENFERMERIA DE LA -

DELEGACION VERACRUZ NORTE DEL IMSS.

1.- DESCRIPCION DE RESULTADOS

Se presentan primeramente los cuadros de concentración y matrices para pasar después al análisis e interpretación.

1.1. Cuadros de concentración; los insertamos considerando la posibilidad de revisiones futuras de los datos básicos para la obtención de conclusiones y en función también, de la necesidad de describir el fenómeno como primera etapa investigacional. Presentamos los cuadros con los datos en bruto ó puntajes directos por cada una de las 3 evaluaciones realizadas sobre la muestra y que son:

Evaluación "A"; este contiene los puntajes obtenidos de la primera aplicación del modelo completo, es decir, los tests y la entrevista. Para estos -- puntajes brutos desglosados por sujeto (42 en total) y para cada sujeto por -- factor psicométrico (10 en total); se hace necesario señalar que algunos factores contienen más de un componente psicométrico, por lo cual se utiliza como puntaje propio de tal factor la sumatoria de sus componentes; por otra parte en la columna extrema-derecha se encuentra el ajuste porcentual de cada sujeto al perfil promedio, es decir el porcentaje de factores que cubrió este sujeto por arriba del promedio o dentro del promedio (la Media). Y la Media de cada factor psicométrico así como de sus componentes, se encuentra en la franja horizontal inferior junto con su propia Desviación Típica. La última columna corresponde al Ajuste al Puesto Factorizado, es decir: la resultante del Perf. selec. Fac.

Evaluación "B"; este cuadro concentra los puntajes del criterio externo por Comité de Jueces, es decir del grupo de jefes que evaluaron la muestra; con su correspondiente ajuste porcentual al puesto en la columna extrema derecha; así como la Media y su Desviación Típica en la franja horizontal inferior para cada uno de los factores explorados.

Evaluación "C"; que es el cuadro que concentra los puntajes directos del retest o segunda aplicación 6 meses después de la primera, y que concentra los resultados (ya sin entrevista) para los 8 factores psicométricos, siendo exclusivamente para fines de fiabilidad, de los tests utilizados con la mues --

tra, Salvo los casos que ya no fué posible detectar para la segunda examina
ción la mayoría de los cuales pertenecen a la localidad de Xalapa que se ne
garon a ser examinados, en virtud de tal actitud que hubiera afectado los -
resultados psicométricos, se consideró preferible no examinarlos nuevamente;
sin embargo esta falta de sujetos no afectó notoriamente la Media y la Des-
viación Típica en la mayoría de los factores. Con esta observación se repor
tan los datos concentrados en este cuadro, mismo que sigue el formato de --
los anteriores para el ajuste porcentual al puesto, la Media y la Desviación
Típica.

A continuación, se presentan los cuadros que han sido mencionados.

EVALUACION "A"

1a. APLICACION MODELO - CONCENTRADO DE PUNTAJES BRUTOS - SUPERVISORAS DE ENFERMERIA I.M.S.S.

No.	NOMBRE	FACTORES																			EDAD	Ajuste al Puesto Factorizado			
		16 PF G	16PF Q ₁	16PF A	HERF F	δ	16 P.F. B	δ	BETA N	16PF C	BELL d	δ	16 P. F. F	HERF h	δ	BELL e	ENTREVISTA		% AJUSTE						
		1	2	3			4			5	6			7			8	9	10	11					
1	BARRIOS CRUZ MARIA	13	11	11	34	45	8	8	16	69	18	8	26	8	11	36	55	27	8	6	50	P. RICA	38	40	%
2	CASTILLO VALDES ROSALBA	18	6	12	38	50	7	6	13	69	14	17	31	2	4	22	28	69	8	8	60		30	20	
3	COBOS DEL VALLE ILDELIZA	14	15	13	39	52	4	17	21	88	18	8	26	13	18	39	70	24	8	6	50		21	80	
4	VEGA DEL ANGEL GUADALUPE	14	12	12	43	55	6	12	18	84	18	12	30	9	22	40	71	34	7	8	60		27	60	
5	TAPIA CRUZ ANTONIA	11	8	14	37	51	3	11	14	80	21	5	26	5	12	31	48	13	7	7	50		23	60	
6	ACOSTA FLORES MA. SOCORRO	18	10	15	43	58	5	11	16	77	21	6	27	15	17	41	73	25	7	7	80		23	100	
7	NAVARRO GARCIA GUILLERM.	14	6	11	39	50	6	8	14	88	16	16	32	7	12	34	53	48	7	7	40		25	20	
8	VALDEZ BARJAU MA. C.	13	12	12	41	53	5	7	12	85	22	7	29	15	20	36	71	26	9	7	70		26	80	
9	JIMENEZ GONZALEZ GLORIA	16	10	10	35	45	6	12	18	72	24	6	30	9	18	27	54	17	7	7	70		30	80	
10	LOPEZ FRANCO BUENAVENT.	12	8	11	24	35	5	6	11	74	12	18	30	12	17	27	56	55	8	8	50	JALAPA	30	20	
11	GONZALEZ VELEZ ELVIA	8	14	10	30	40	6	6	12	96	20	6	26	4	17	30	51	23	8	7	50		36	80	
12	DOMINGUEZ OLMOS AUS.	14	6	14	38	52	6	6	12	93	6	27	33	13	4	37	54	71	8	8	50		38	20	
13	ZARATE RGUEZ. MA. EUG.	16	9	13	38	51	5	10	15	81	20	3	23	13	19	32	64	17	8	8	100		33	100	
14	CID MATA RITA	13	12	9	43	52	2	10	12	44	15	9	24	11	12	38	61	43	7	6	20		59	0	
15	LIBREROS HDEZ. SOLEDAD	15	12	14	34	48	6	10	16	53	22	4	26	8	15	28	51	23	7	7	90		56	80	
16	MARTIN DEL C. T. MA. E.	12	18	16	42	58	5	8	13	84	18	9	27	22	22	39	83	49	8	6	50		31	60	
17	SOUSA ACEVEDO CECILIA	14	6	14	29	43	8	10	18	73	13	14	27	11	11	27	49	45	8	6	40		60	0	
18	FLORES CHAVEZ MA. LAUR.	16	12	14	39	53	6	6	12	76	22	6	28	8	6	36	50	41	6	6	60		28	40	
19	NEMIGA LOPEZ ALBINA	13	9	9	34	43	8	7	15	89	18	5	23	7	15	29	51	42	7	6	40		34	60	
20	MTZ. PIO MA. DEL SOCOR.	12	8	8	34	42	5	6	11	95	21	7	28	4	10	29	43	51	7	7	40		27	40	
21	ALVAREZ CARRERA CARLOTA	16	15	7	34	41	4	11	15	71	17	7	24	14	18	35	67	23	8	8	80		47	60	
22	MORFIN RAMOS RAQUEL	17	12	14	37	51	8	14	22	61	22	2	24	9	17	33	59	12	6	6	50	VERACRUZ	28	80	
23	MERLO HDEZ. MA. TERESA	14	14	10	39	49	7	8	15	85	14	6	20	11	19	34	64	21	8	8	70		29	60	
24	FLORES GUZMAN FACUNDA	18	16	15	36	51	1	8	9	59	16	4	20	4	12	32	48	14	7	6	50		34	40	
25	ESTRADA ESCOBEDO GLORIA	17	12	11	44	55	8	10	18	81	17	8	25	10	17	42	69	28	6	6	60		23	80	
26	GALLARDO ESPINOZO ELID.	15	6	11	31	42	5	15	20	70	17	7	24	12	15	27	54	24	7	6	50		32	60	
27	CORDOBA BRITO MA. DE J.	16	8	7	37	44	5	9	14	73	11	11	22	5	7	34	46	63	7	8	40		44	20	
28	AVILA GIL LUISA REYNA	13	13	12	28	40	9	18	27	95	13	18	31	7	3	29	39	78	7	6	30		31	20	
29	RAMOS RANGEL MA. DE L.	13	10	10	37	47	6	13	19	92	19	13	32	10	15	34	59	32	7	7	50		29	80	
30	COVARY SARMIENTO D.	18	15	14	41	55	7	12	19	86	24	1	25	13	26	42	81	8	8	7	90		32	100	
31	RUIZ FIGUEROA YADIRA	16	12	12	37	49	4	9	13	61	19	10	29	14	14	33	61	49	8	6	40		30	40	
32	VAZQUEZ ZARATE ANA	18	9	11	38	49	4	9	13	67	11	7	18	7	9	28	45	29	7	6	50		46	40	
33	RIVERA CASTILLO AIDA	17	14	10	43	53	6	15	21	71	24	0	24	13	21	35	69	11	8	7	90		34	80	
34	RDZ. RECIO EDUVIGES	15	10	10	45	55	9	12	21	89	16	4	20	16	16	43	75	26	8	6	100		30	80	
35	MONTIEL PAULINO HILDA	17	8	13	42	55	9	8	17	75	22	16	38	8	11	29	48	41	7	5	50		30	40	
36	USCANGA ROSAS VICTORIA	17	15	14	44	58	3	13	16	57	21	7	28	14	14	41	59	35	6	6	70		52	40	
37	SILVA DURAND ROSA M.	17	10	14	39	53	4	12	16	82	19	7	26	13	16	37	66	32	8	8	100		35	100	
38	TRUJILLO MARIN MARTHA	18	10	16	33	49	4	11	15	84	22	6	28	10	18	29	57	23	8	6	80		30	100	
39	RAMIREZ GOMEZ HILDA E.	16	9	12	37	49	7	13	20	80	21	6	27	2	17	38	57	25	7	7	70		28	100	
40	ROJAS MTZ. BERTHA	5	12	12	41	53	6	14	20	81	18	4	22	19	18	35	72	29	8	8	90		44	80	
41	RIOS RUEDA GRACIELA	14	10	14	44	58	6	10	16	68	24	6	30	8	17	42	67	27	7	6	60		50	60	
42	FRANCISCA HDEZ. HERLIN.	16	8	14	40	54	5	12	17	65	20	6	26	10	9	35	54	25	8	8	70		25	60	
M E D I A :		14.5	10.8	12.0	37.6	49.7	5.7	10.3	16.0	76.7	18.2	8.3	26.5	9.6	14.5	33.9	57.7	33.3	7.4	6.8	59.9		X̄ = 34.24	58.57	%
DESVIACION TIPICA:		3.3	3.0	2.3	4.8	5.6	1.8	3.1	3.7	12.1	4.1	5.3	3.9	4.5	5.2	5.2	14.1	16.8	.7	.9	21.7		DT = 9.95	28.76	

EVALUACION " B "

- CRITERIO EXTERNO - VALORACION POR COMITE DE JUECES

CUADRO-CONCENTRACION DE PUNTAJES - SUPERVISORAS DE ENFERMERIA I.M.S.S.

No. *	N O M B R E	FACTORES										% Ajuste 11
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	BARRIOS CRUZ MARIA	8.5	8.5	8.5	8.5	9.0	8.5	8.	9.	9.	9.5	60
2	CASTILLO VALDES ROSALBA	9.	9.	8.5	9.	8.5	8.5	8.5	9.5	9.5	9.	100
3	COBOS DEL VALLE IDELIZA	8.5	8.5	8.	8.	8.5	8.5	8.	8.5	9.5	9.	40
4	VEGA DEL ANGEL GUADALUPE	9.5	9.5	9.	9.5	9.5	9.5	9.	9.5	9.5	9.5	100
5	TAPIA CRUZ ANTONIA	8.	8.5	8.	8.5	8.	8.5	8.5	9.5	9.5	9.	60
6	ACOSTA FLORES MA. DEL SOCORRO	9.	9.	9.	8.	8.5	9.	9.	9.5	9.5	9.	90
7	NAVARRO GARCIA GUILLERMINA	8.5	8.5	8.	8.	8.5	8.5	8.	8.5	9.5	9.	40
10	LOPEZ FRANCO BUENAVENTURA	8.8	8.4	8.3	8.2	7.9	7.9	7.9	8.1	9.	8.3	20
11	GONZALEZ VELEZ ELVIA	9.3	8.8	8.4	8.1	8.3	7.6	8.2	7.5	8.5	9.1	50
12	DOMINGUEZ OLMOS AUSENCIA	9.7	8.7	8.4	8.1	8.3	8.5	8.5	8.3	9.1	8.7	80
14	CID MATA RITA	8.2	8.6	8.6	7.3	7.5	8.3	7.7	8.3	9.2	8.2	30
15	LIBREROS HERNANDEZ SOLEDAD	8.5	8.3	8.	7.3	7.5	8.3	7.9	8.7	8.7	8.1	10
16	MARTIN DEL C. TIRADO MA. E.	8.5	7.1	8.4	7.7	8.5	8.3	8.4	8.7	8.9	8.5	50
17	SOUSA ACEVEDO CECILIA	8.	8.	8.	7.	7.	7.	7.	8.	8.	7.	0
18	FLORES CHAVEZ MA. LAURA	8.6	8.1	7.8	7.5	7.5	7.5	7.8	8.1	8.1	8.1	0
19	NEMIGA LOPEZ ALBINA	8.6	7.9	7.8	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	8.5	8.3	0
20	MARTINEZ PIO MA. DEL SOCORRO	8.	8.	7.8	7.8	7.	8.	8.	8.	8.	8.	0
21	ALVAREZ CARRERA CARLOTA	9.7	9.2	9.	7.9	8.	8.9	8.9	9.2	9.7	9.2	80
22	MORFIN RAMOS RAQUEL	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	100
23	MERLO HERNANDEZ MA. TERESA	9.	9.	9.	9.	9.	9.	8.5	8.5	9.	9.	90
24	FLORES GUZMAN FACUNDA	9.	9.	9.	8.5	8.5	9.	8.5	8.5	9.	9.	100
25	ESTRADA ESCOBEDO GLORIA	9.	9.	8.	8.	9.	8.	8.	8.	8.	8.	30
26	GALLARDO ESPINOZO ELIDA	8.5	8.5	9.	8.5	8.5	9.	9.	9.	9.	9.	80
27	CORDOBA BRITO MA. DE JESUS	9.	9.	9.	9.	9.	9.	8.5	8.5	9.	9.	90
29	RAMOS RANGEL MA. DE L.	8.5	8.5	9.	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	9.5	60
32	VAZQUEZ ZARATE ANA	8.5	7.5	7.5	7.5	8.	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5	0
33	RIVERA CASTILLO AIDA	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	50
34	RODRIGUEZ RECIO EDUVIGES	8.	9.	8.5	8.5	8.	8.5	8.	9.	8.5	8.5	50
35	MONTIEL PAULINO HILDA	8.	9.	8.5	8.5	8.	8.5	8.	9.	8.5	8.5	50
36	USCANGA ROSAS VICTORIA	8.	8.5	8.5	8.	7.5	8.	8.	8.5	7.5	8	10
37	SILVA DURAND ROSA M.	10.	10.	10.	10.	9.	9.	9.	9.	10.	10.	100
38	TRUJILLO MARIN MARTHA	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	100
39	RAMIREZ GOMEZ HILDA E.	9.	9.5	9.5	9.5	9.5	9.5	9.	9.5	9.5	9.5	100
40	ROJAS MARTINEZ BERTHA	9.	8.	7.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	9.	80
41	RIOS RUEDA GRACIELA	8.5	8.5	7.5	8.	8.	8.5	8.5	9.	8.5	8.5	30
42	FRANCISCA HERNANDEZ HERLINDA	8.5	9.	8.5	9.	8.5	9.	8.5	9.5	9.	9.	90

M E D I A :

87.19 86.41 84.58 83.33 83.36 84.83 83.30 86.94 88.52 86.94 56.11 % Ajuste Promedio

DESVIACION TIPICA:

5.13 5.65 6.09 6.83 6.38 5.79 5.10 5.95 6.01 5.98 35.63

* El número designa al sujeto nominado previamente en el Cuadro de la Evaluación "A".

EVALUACION "C"

2a. APLICACION (RETEST.) - CONCENTRADO DE PUNTAJES BRUTOS
SUPERVISORAS DE ENFERMERIA I.M.S.S.

* No.	N O M B R E	FACTORES																	Entre- vista	% Ajuste
		16 PF	16 PF	16 PF	HERF	ε	16 P.F.		ε	BETA	16 PF	BELL	ε	16 P. H.		HERF	ε	BELL		
		G	Q ₁	A	f		B	N			C	d		f	H	h				
1	2	3			4			5	6			7			8	9	10	11		
1	BARRIOS CRUZ MARIA	14	8	10	38	48	6	6	12	93	18	7	25	6	15	37	58	30		37.5
2	CASTILLO VALDES ROSALBA	15	10	14	35	49	7	6	13	100	16	9	25	9	12	26	47	32		62.5
3	COBOS DEL VALLE ILDELIZA	9	8	13	35	48	4	13	17	99	15	3	18	13	13	38	64	11		37.5
4	VEGA DEL ANGEL GUADALUPE	14	14	14	40	54	7	8	15	106	19	17	36	17	19	36	72	44		87.5
5	TAPIA CRUZ ANTONIA	12	10	12	35	47	5	14	19	104	17	4	21	6	19	30	55	20		37.5
6	ACOSTA FLORES MA. DEL SOCORRO	18	10	16	41	57	5	8	13	100	23	4	27	20	14	42	76	15		75.
7	NAVARRO GARCIA GUILLERMINA	16	6	6	37	43	3	10	13	97	18	14	32	10	12	37	59	53		37.5
9	JIMENEZ GONZALEZ GLORIA	12	8	11	36	47	6	8	14	99	20	8	28	8	14	35	57	19		25.
22	MORFIN RAMOS RAQUEL	24	13	12	44	56	6	12	18	93	24	1	25	11	19	42	72	6		75.
23	MERLO HERNANDEZ MA. TERESA	15	19	12	36	48	8	11	19	108	16	7	23	10	19	34	63	26		75.
24	FLORES GUZMAN FACUNDA	15	7	8	37	45	4	6	10	99	16	10	26	10	8	36	54	22		37.5
25	ESTRADA ESCOBEDO GLORIA	17	10	8	37	45	8	7	15	84	18	5	23	37	18	36	91	21		37.5
26	GALLARDO ESPINOZO ELIDA	14	8	11	36	47	7	17	24	93	20	8	28	14	13	33	60	31		62.5
27	CORDOBA BRITO MA. DE JESUS	7	6	7	36	43	6	10	10	98	16	17	33	7	6	29	42	65		50.
31	RUIZ FIGUEROA YADIRA	12	11	15	37	52	6	10	16	98	24	8	32	7	18	33	58	34		75.
32	VAZQUEZ ZARATE ANA	12	8	10	42	52	8	10	18	97	6	9	15	6	15	39	60	30		37.5
33	RIVERA CASTILLO AIDA	11	15	8	38	46	6	14	20	96	23	0	23	9	17	37	63	18		37.5
36	USCANGA ROSAS VICTORIA	19	12	15	45	60	6	11	17	101	21	4	25	7	17	46	70	16		87.5
37	SILVA DURAND ROSA M.	14	11	8	38	46	7	12	19	94	20	5	25	5	12	32	49	23		50.
38	TRUJILLO MARIN MARTHA	18	12	13	31	44	8	10	18	101	22	5	27	9	15	26	50	24		62.5
39	RAMIREZ GOMEZ HILDA	16	12	15	41	56	7	16	23	97	21	8	29	9	21	34	64	35		87.5
40	ROJAS MARTINEZ BERTHA	12	13	10	36	46	4	10	14	110	20	3	23	8	19	38	65	21		37.5
41	RIOS RUEDA GRACIELA	16	14	12	44	56	5	14	19	100	22	6	28	6	18	43	67	31		100.
M E D I A :		14.4	10.3	11.3	38.1	49.4	6.0	10.6	16.6	98.6	18.9	7.0	25.9	10.6	15.3	35.6	61.5	27.3		57.1
DESVIACION TIPICA:		3.6	2.3	2.9	3.4	4.9	1.4	3.1	3.4	5.4	3.9	4.4	4.7	6.8	3.8	5.0	10.6	13.3		21.9

* El número designa al sujeto nominado previamente en el Cuadro de la Evaluación "A".

1.2.1. MATRIZ DE CORRELACION: Evaluación "A"/Evaluación "A"

En esta matriz se concentran los coeficientes de correlación resultantes de confrontar cada factor de la Evaluación "A" contra cada factor de la misma Evaluación "A"; salvo por supuesto las correlaciones que serían obviamente de + 1, como el factor 1 -- contra el factor 1, el 2 contra el 2, el 3 contra el 3, etc. y salvando también las correlaciones que serían repetitivas, como la del factor 1/ factor 2 ya no hace necesario la del factor -- 2/ factor 1. Es de mencionarse que se procesaron en forma manual pero "cruzada" entre dos operadores con vista a disminuir en -- lo posible errores de operación. Se incluyen los 11 factores -- del perfil, tanto en la columna horizontal como en la vertical, por lo que se representa como Evaluación "A"/Evaluación "A" y -- se grafica a continuación.

1.3. MATRIZ DE CORRELACION: Evaluación "A"/Evaluación "B"

Esta matriz contiene los coeficientes de correlación entre la Evaluación "A" por modelo (horizontalmente) y la Evaluación "B" por Comité de Jueces (verticalmente), confrontando por ejemplo el factor 1 (componente G del Cattell para explorar Superego) del modelo, contra el factor 1 (Supervisión, evaluación, control de recursos) del Comité de Jueces; Para obtener la posible relación entre ambas evaluaciones o variables en estudio, al igual que para el factor 2 por Modelo en contraste con el factor 2 por Comité de Jueces, igualmente para los subsecuentes factores. Basicamente esta Matriz es la validación de la batería por medio de Criterio Externo y se presenta a continuación:

2.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

2.1 ANALISIS DE CUADROS DE CONCENTRACION.

En el cuadro correspondiente a la Evaluación "A" encontramos que la Desviación Típica de los Factores psicométricos están dentro de los límites aceptables para considerar la muestra como representativa en obtener conclusiones generalizables al resto de población correspondiente a la Supervisora de Enfermería en la Delegación Veracruz Norte, también apoyamos su representatividad en el hecho de que son altamente coincidentes las medias de nuestra muestra así como la Desviación Típica con las Medias y -- Desviación Típica que se había venido utilizando en las tablas de conversión-de-puntajes-directos para los tests empleados; además de contar con -- 76% del universo a muestrear; tablas de conversión que fueron estructuradas en base a muestreo de aspirantes al IMSS en el Distrito Federal originalmente y que después fueron ratificadas con población de aspirantes al -- IMSS en la Delegación Veracruz Norte, a manera de adecuarlas a la región -- aplicativa. Sin embargo el procesamiento de datos se hizo en base a puntaje directo como se requiere en el Coeficiente Correlación, evitando así -- la contaminación de nuestra muestra local con otras muestras. Para efectos de aplicación inmediata en la Selección de Personal de esta categoría específica ya se pueden utilizar las medias de tendencia central que se grafican en este cuadro de concentración y en base a la batería de tests mencionada pero en forma re-estructurada, es decir ya no es necesario utilizar -- todo el test sino exclusivamente el componente específicamente estudiado -- para este perfil concreto; sin embargo en base a resultados del Análisis -- Factorial efectuado, existen mejores posibilidades para aplicación inmediata de los datos encontrados en la Selección de Personal y en el análisis -- psicológico de la categoría investigada, para lo cual dedicamos una próxima sección.

Otro de los aspectos sujeto a análisis, es lo factible de aislar un componente de un test para su aplicación independiente del resto del test. claro, con test factible de factorizar y que es de positivos resultados - en este estudio al igual que integrar ése componente psicométrico aislado - al componente de otro test; ésto, por supuesto, con las limitaciones de idoneidad entre los tests a integrar, es decir que manejen objetivos medicionales semejantes entre sí o con algún grado de complementareidad; y por -- otra parte sumando los puntajes directos arrojados por cada componente psicométrico hasta tener uno sólo para el factor psicométrico completo, factor que es estudiado para su validación por Análisis Factorial y también - por Criterio Externo, aunque éste último como veremos más adelante es cuestionable en su validez interna.

Por otra parte la muestra se considera representativa también por el hecho de que sus puntajes graficados en un perfil tienden a centrarse - en el área de normalidad considerada por los tests utilizados, ésto es, al ubicar la media de cada factor psicométrico y componente psicométrico en - las tablas de conversión correspondientes, resultan dentro del área de normalidad generalmente, salvo aquellos factores que sobresalen ligeramente - y que se vuelven distintivos de la categoría en estudio, es decir la caracterizan por sus rasgos relevantes y en cierta forma "su personalidad". Con éstos factores relevantes es factible perfilar la caracterología predominante del empleado en ésta categoría, para su análisis psicológico a continuación:

Se trata básicamente de personal participante, expresivo emocionalmente, dispuesto a cooperar y con intereses verbales (Factor 3; "A" del -- test de Cattell y "F" del Herford). Así mismo demuestra mayor fuerza Yoica- para su estabilidad emocional y al enfrentar la realidad, con un buen ajuste emocional de personalidad y procurando una sólida moral entre los grupos (Factor 6: "C" del Test de Cattell y "d" del Bell). El rasgo más notorio es el hecho de ser entusiasta, activo, expresivo, se le elige frecuentemente como líder ya que también es socialmente audaz, desinhibido, cuya resistencia le permite enfrentar situaciones agotadoras de relaciones personales/emocionales sin fatiga, tiende a ser emprendedor y manifiesta inte

reses de Servicio Social y Persuasivo, aspecto que coincide con los intereses verbales anteriormente detectados y que definen sus intereses vocacionales congruentes con su caracterología (Factor 7: "F" y "H" del Cattell y "h" del Herford), también destaca el cuidado por la presentación personal y por su disponibilidad a la institución (Factor 9: valorado por Entrevista).

Es importante observar que las características arriba mencionadas son las correspondientes para el desempeño de las particulares funciones del puesto en estudio: El Factor 3 ("A" del Cattell y "F" del Herford) corresponde al rasgo caracterológico pertinente a la función de Comunicación Interpersonal (Perfil Psicológico) determinado para la labor de Coordinación y Orientación (Perfil del Puesto); así mismo el Factor 6 sobre fuerza Yoica y estabilidad emocional, corresponde a la función de dirigir, distribuir cargas de trabajo y tomar decisiones (Perfil del Puesto); factor y función, que han sido estructurados por su idoneidad al igual que los anteriores, entre Perfil del Puesto y Perfil Psicológico.

Cabe la aclaración de que este personal de Supervisoras de Enfermería por ser de Confianza no fué elegida para sus puestos por parte del Departamento de Selección, sino por parte de las Autoridades del Area Médica bajo criterios y procedimientos institucionales, es decir sin presentar --examinación psicométrica, no es sino recientemente que el personal de confianza (*) ha sido incluido en la reglamentación para ser procesado por el Departamento de Selección de Recursos Humanos en el IMSS.

En el estudio se exploraron otras áreas de personalidad en la categoría mencionada y que por ubicarse dentro de la normalidad, no se consideraron distintivos aunque sí necesarios para efectos operativos, como es capa

(*) Confianza de tipo "B" o sea reclutada entre personal de base del Instituto.

cidad intelectual, adaptación, radicalismo- conservadurismo, relaciones humanas y que fueron elegidos inicialmente como pertinentes a un Perfil de Ejecutivo y correspondientes a determinadas funciones del puesto; del puesto y de su contexto institucional, contexto decisivo para el logro de los objetivos de salud y de carácter social propios del IMSS. Consecuentemente éstos factores dentro de un perfil Teórico los consideramos necesarios para la selección de este tipo de personal, sin embargo no son distintivos en el análisis psicológico resultante y por lo tanto un poco fuera de nuestra búsqueda por los factores fundamentales, peculiares del grupo laboral investigado.

El hecho de que este personal no haya sido procesado por la Oficina de Selección es importante en función de que brinda la posibilidad de estudiar el tipo de ejecutivo que la Institución prefiere y que ha demostrado efectividad en la realización de los objetivos institucionales; y esto, es sumamente importante a considerarse en la estructuración de los objetivos de la selección de personal, puesto que además conlleva la aceptación (por parte del usuario) del trabajador seleccionado. Sin embargo una vez hecho el estudio del Ejecutivo efectivo lo recomendable es proceder a su elección por medios tecnificados utilizando el Perfil Psicológico del empleado como base para perfil selectivo en futuros aspirantes a esa categoría (puesto) y no por medios subjetivos, esto lo especificamos en función del estudio aquí realizado sobre validez del criterio externo por Comité de Jueces-Jefes, en el cual se encontró poca consistencia interna, (como será explicado en su apartado especial), es decir diferencias importantes en la valoración de una misma muestra por distintos Jefes. En otras palabras las preferencias de los directivos funcionan por "ensayo y error", si la Supervisora "sobrevive" en el puesto a los problemas se queda y si no se le retira con la facilidad de otorgar o retirarle "la confianza", este procedimiento de "Ensayo y error" conlleva obviamente fuertes desventajas en relación al procedimiento tecnificado de la Selección-conindicador-pronóstico e investigacionalmente fundamentada.

Un último aspecto para analizar en este cuadro es el referente a la psicopatología del grupo investigado ya que es importante para el estudio de esta categoría y que consideramos indispensable en la práctica de la Selección de Personal.

Un 26% de la muestra manifiesta diversos síntomas y grados de psicopatología; es decir que 11 de los 42 casos examinados resultan con desajustes de personalidad y coincidentes con un ajuste-al-puesto inferior al término medio, lo que significa que ajuste al puesto y ajuste de personalidad son congruentes y excluyentes uno de otro, puesto que también los tres casos con mejor ajuste al puesto (100%) manifiestan carencia de patología, buena capacidad intelectual y positivos rasgos de carácter como el ser alegre, entusiasta, sociable y emocionalmente estable. También es coincidente el hecho de que el caso con menor ajuste-al-puesto (20%) manifiesta el menor puntaje en capacidad intelectual o sea 44 en el test de Beta y 2 en el factor B del Cattell (muy inferior al término medio) y a pesar de no detectarse patología resulta con 0% de "ajuste factorizado" (*); Así mismo, en este "ajuste factorizado" se detectan los tres casos de mayor gravedad en un desajuste de personalidad con la menor aproximación al mismo (del 20%) y con el menor puntaje en sociabilidad, medida por el factor H del Test de Cattell, al igual que un ajuste-al-puesto inferior al término medio.

La mayor proporción de casos con indicadores clínicos de psicopatología se encuentra en el grupo de Xalapa con el 41.66% (5 de 12 Supervisoras), después el grupo Veracruz con 23.80% (5 de 21 Supervisoras) y muy próximo, el grupo de Poza Rica con 22.22% (2 de 9 Supervisoras), lo cual coincide con el hecho de que el grupo Xalapa fue el único renuente a participar de la segunda etapa de esta investigación (por su conflictiva interna) y coincide también con el menor ajuste-al-puesto promedio otorgado por los Jueces-Jefes (31%), de los 3 grupos investigados.

(*) El "ajuste factorizado" se explica adelante en relación al Perfil Psicológico procesado por Análisis Factorial.

Este breve análisis coherente con otros aspectos de los resultados investigacionales-, apoya la ventaja colateral de la detección de indicadores psicopatológicos a través del diagnóstico de la idoneidad sujeto/puesto-institución, es decir a mayor grado de idoneidad se decremantan las probabilidades de seleccionar aspirantes con desajustes de personalidad o subnormales, por supuesto en estrecha relación con la estructura de la batería utilizada en un momento dado para la aplicación del modelo.

Algunos otros aspectos de este cuadro son analizados en subsecuentes secciones de este informe de resultados, conforme a la secuencia temática, para pasar a continuación al análisis del cuadro referente a Evaluación por Comité de Jueces-Jefe ó Evaluación "B".

Para el análisis de el cuadro correspondiente a Evaluación "B" se puede observar los puntajes en promedio obtenidos por cada sujeto en cada factor, evaluados por comité de Jueces-Jefes; el Comité se constituye para el grupo Poza Rica por la Jefa de Enfermeras de la propia Clínica, quien califica el Perfil Funcional del puesto y también el perfil Psicológico en cada uno de los diez factores en ambos perfiles, con escala del 1 al 10 y por supuesto califica a cada uno de los sujetos del mencionado grupo. El Comité para el grupo Veracruz se constituye por la Jefa y Subjefa de la -- Clínica-Hospital, quienes califican en forma separada (una de la otra) cada uno de los 10 factores del Perfil Funcional del Puesto con escala del 1 al 10 para cada uno de los sujetos del grupo Veracruz y con procedimiento semejante al calificar se constituye el Comité para el grupo Xalapa; con la diferencia de que éste cuenta con 6 jueces-jefes que son el Director y el Administrador de la Clínica en Xalapa, la Jefa y Subjefa de Enfermeras y dos Médicos que son Jefes de Area: de Hospitalización y del Area de Gineco-Obstetricia, respectivamente.

De tal manera que la muestra se divide en tres grupos y cada grupo en situación de evaluación distinta con el objeto de medir validez del criterio externo por Comité de tres niveles: a) con un solo Juez, b) con dos -

Jueces y c) con seis Jueces. Por supuesto todos ellos entrenados para tal efecto y bajo un mismo formato para calificar, así como sin posibilidades de consultarse entre ellos para calificar la muestra respectiva.

Ahora bien, con la media de cada uno de los diez factores se constituye el perfil promedio, con el cual se confronta cada sujeto para distinguir los factores en que su puntaje es igual o superior a los del perfil promedio, por cada factor se asigna un porcentaje sobre el total de factores a cubrir, de tal modo que si cuenta por ejemplo, con 6 de los 10 factores cubiertos en ó por encima del promedio, le corresponde un 60% de ajuste-al-puesto; La óncèavacolumna de la extrema derecha en el cuadro mencionado describe los resultados por cada sujeto y se puede observar que el ajuste-promedio para el grupo Poza Rica es de 70.0%, para el de Xalapa es de 29.09% y para el de Veracruz es de 67% y en total el ajuste promedio de los tres grupos es de 55.44% con una desviación típica de 22.85, debido al grupo Xalapa que se distingue por su bajo puntaje de ajuste promedio.

La columna del ajuste porcentual al puesto merece mayor atención por ser el diagnóstico de la Idoneidad sujeto/puesto-institución; idoneidad resultado del proceso de la valoración por Jueces-jefes que habremos de confrontar más adelante con la Idoneidad resultante por modelo metodológico propuesto en esta tesis.

El siguiente cuadro presenta la 11va. columna en cuanto a media y desviación típica, por cada grupo y por muestra total:

GRUPO	MEDIA	DESVIACION TIPICA	NUM. DE JUECES
POZA RICA	70.0	26.45	1
XALAPA	29.09	31.44	6
VERACRUZ	67.22	33.22	2
T O T A L	55.44	22.85	9

Salta a la vista que el grupo Xalapa con su pequeña media sufre de una desviación típica grande, aunado al hecho de que las otras dos también son de considerable tamaño, resulta que la varianza individual es de tal magnitud que nos obliga a concluir una homogeneidad demasiado débil en el procedimiento de calificación por Jueces-jefes, es decir que las diferencias opinacionales son lo suficientemente notorias, especialmente en el grupo Xalapa calificado por el comité con el mayor número de jueces (6), y consecuentemente: no por incrementar el número de jueces se incrementa la objetividad de la medición, lo que es peor ni siquiera decrementa un poco la subjetividad, como se manifiesta en los resultados de la desviación típica tan grande para los 3 grupos investigados. Esto representa solamente uno de los aspectos que señalan la subjetividad de los jefes para calificar comportamiento humano para lo cual por otra parte no están debidamente capacitados, igualmente denota las limitaciones de utilizar comité para Criterio Externo. Y para la adecuada verificación de tal afirmación se estudiaron por correlación las evaluaciones hechas por los jueces para cada uno de los 3 grupos buscando la posibilidad de que entre ellos mismos sí estén calificando lo mismo, o por lo menos exista un buen grado de relación, de la cual se describen los resultados, por grupos, a continuación: (*)

1) El grupo Poza Rica calificado por un sólo Juez (Jefa de Enfermeras de la propia Clínica) que califica separadamente el Perfil Funcional y el Perfil Psicológico, obtiene entre ambas evaluaciones un obviamente-aceptable coeficiente de correlación de +0.79.

2) Ahora bien, en el grupo Veracruz calificado por 2 jueces (Jefa y Subjefa de Enfermeras de la propia Clínica), con un sólo puntaje para ambos perfiles, Funcional y Psicológico, resulta un coeficiente de correlación entre ambas jueces de +0.64, que es más bajo pero más razonable puesto que ya es entre dos personas distintas.

(*) Se anexan los cuadros por cada grupo muestral, al final de este apartado sobre la Evaluación "B", graficando la validación interna del Criterio Externo.

3) Sin embargo en el grupo Xalapa calificado por 6 jueces descien den los coeficientes de correlación entre los puntajes de cada juez, como se muestra en el siguiente cuadro por parejas de jueces:

CORRELACION ENTRE:	
PAREJA I.	Director/Administrador : $r=+0.15$
PAREJA II.	Jefe de Gineco-obstetricia/Jefe de Hospitalización $r=+0.18$
PAREJA III	Jefa de Enfermería/ Subjefaa de Enfermería. $r=+0.27$

A pesar de ser bajos los coeficientes anteriormente graficados - son útiles para observar que se incrementan en la medida en que crece el grado de conocimiento de la muestra por parte de los Jueces, ya que la - pareja I tiene menos contacto, es menos frecuente la relación con las -- Supervisoras, que la pareja III por ser más cotidiana la relación y para comprobar la suposición de que a mayor conocimiento de la muestra mayor- proximidad a su realidad comportamental, se grafican a continuación las- correlaciones encontradas entre cada pareja de jueces contra el promedio general de los 6 jueces:

CORRELACION ENTRE:

PAREJA I. y Promedio General:	$r=+0.50$
PAREJA II. y Promedio General:	$r=+0.73$
PAREJA III y Promedio General:	$r=+0.81$

El incremento de los coeficientes de la pareja I a la pareja III apunta hacia la confirmación positiva de la informal hipótesis planteada, puesto que la pareja III contiene mayor "Saturación" del promedio general, tiene más en común con lo que se está evaluando que las parejas II y I de jueces. Sin embargo y volviendo a nuestro tema central, no deja de ser de masiada baja la correlación entre ambos jueces de la pareja III y esto a pesar de ser la Jefa y Subjefa de las Supervisoras investigadas que están en igualdad de condiciones en cuanto a la frecuencia de contacto con sus subordinados.

Con esto no consideramos descubrir nada nuevo, sin embargo es importante reportarlo, ya que en el Seguro Social la "opinión del jefe" es criterio determinante para un sinnúmero de procedimientos que evalúan el comportamiento humano, a manera de ejemplo se puede citar el Sistema Nacional para Valoración de Méritos a través de la calificación del jefe inmediato que determina la posibilidad de recibir o no "incentivos" económicos periódicamente, así como sistemas de Supervisión altamente subjetivos o de promoción a Confianza sumamente limitados en su basamento técnico.

Por otra parte, los autores de "extrema derecha" por así decirlo, se inclinan por utilizar, como Criterio Externo para el procedimiento de la validez y que en nuestro caso, sería buscar la manera técnica de darle al Jefe-usuario lo que pide, este propósito subyacente al procedimiento, puede ser la base de las dificultades para obtener adecuados mecanismos de validación por Criterio Externo, causa frecuente de los bajos índices de validez sobre todo en métodos. Métodos que el psicólogo estructura para satisfacer las peticiones del Jefe-usuario pero en forma -- "tecnificada" y por supuesto débil en su planteamiento básico y en sus resultados. A manera de ejemplificar con un caso concreto: el perfil ideal a seleccionar, es decir el perfil que teóricamente debe cubrir el aspirante para ser aceptado por los psicólogos (y supuestamente por el Jefe-usuario), quienes determinan las "especificaciones" (o "virtudes") que de

be idealmente satisfacer el futuro empleado, sobre las cuales el seleccionador elabora el perfil selectivo, y consecuentemente, a la batería psicométrica se le marcan los puntajes de aceptación-rechazo conforme a la solicitud del usuario; Así pues, seguimos el anterior procedimiento con los resultados que se grafican a continuación, en forma de valores esperados o teóricos y valores observados, para cada factor psicométrico de la batería aplicada a Supervisoras de Enfermería del presente estudio en su primera -examinación; y para analizar las diferencias entre el perfil ideal y perfil real se aplica el procedimiento de χ^2 , (*) incluyendo la corrección de Yates para muestras pequeñas (y también para efectos comparativos), con un nivel de certeza del 99.0%.

(*) Spiegel, Murray R., "Estadística" Ed McGraw-Hill 1961.

CONFRONTACION PERFIL IDEAL/PERFIL REAL.

VALOR ESPERADO	FACTOR PSICOMETRICO DE LA BATERIA	VALOR OBSERVADO
19	"G" (alto)(*) del Cattell.	14.5
5	"Q1" (Bajo) del Cattell.	10.75
57	"A" (alto) del Cattell y "f" (alto) del herford.	49.66
19	"B" (normal) del Cattell y "N" (alto) del Cattell.	16.
70	Beta (normal).	76.73
38	"C" (alto) del Cattell y "d" (Satisfactorio) del Bell.	26.54
72	"F" y "H" (alto) del Cattell y "h" (alto) del Herford.	57.66
47	"e" (satisfactorio) del Bell.	33.28
7	"Predisposición al puesto" por entrevista.	7.4
7	"Comportamiento general" por entrevista"	6.8

$$\chi^2 = \frac{(o_1 - e_1)^2}{e_1} + \frac{(o_2 - e_2)^2}{e_2} + \dots + \frac{(o_n - e_n)^2}{e_n}$$

$$r = k - 1 - m = 10 - 1 - 1 = 8 \quad (m = 1)$$

$$\chi^2 = 1.40 + 3.08 + 1.08 + 0.56 + 0.59 + 4.95 + 3.57 + 5.66 + 0.02 + 0.01 = \underline{20.91}$$

$$\chi^2 = 20.91 \quad (\text{sin corrección.})$$

$$\text{Corrección: } \chi^2 = \frac{(\frac{o_1 - e_1}{e_1} - 0.5)^2}{e_1} + \dots$$

$$\chi^2 = 1.10 + 3.63 + 0.94 + 0.39 + 0.68 + 4.52 + 3.32 + 5.25 + 0.11 + 0.01 = \underline{19.95}$$

$$\chi^2 = 19.95 \quad \text{Con un nivel de significancia de 99.0\%}$$

(*) Entre paréntesis se ubica el nivel de puntaje exigido correspondiente a cada componente psicométrico, según el test de que se trate y que sumariados --- constituyen la columna de la izquierda.

Consideramos que las diferencias entre ambos perfiles ideal-real son significativamente importantes a pesar de encontrarse precisamente - en el límite de ajuste entre los valores esperados y los encontrados; la diferencia es importante entre lo que idealmente se debe seleccionar y - lo que realmente se puede seleccionar, afirmación que apoyamos en otros estudios con resultados semejantes*, en las que ni siquiera el 30% de la muestra ha logrado obtener los puntajes mínimos de aceptación. Definitivamente no apoyamos ni recomendamos el llamado "perfil ideal" como criterio selectivo por encontrarse fuera de realidad y provocar altos índices de rechazo en la selección de personal; en otras palabras, es necesario - sujetar a serias consideraciones las demandas del usuario y evitar elaboraciones técnicas que conlleven la exclusiva satisfacción de perfiles -- ideales desajustados de la realidad factible y débiles en su planteamiento básico y en sus resultados.

Para concluir el análisis de la Evaluación B, no consideramos de suficiente validez el Criterio Externo por Comité de jueces para determinar el proceso de validación del Modelo Metodológico propuesto, ni la Validez Empírica del mismo.

* INEDITOS YA QUE SE REALIZARON PARA EFECTOS OPERATIVOS DEL DEPTO. DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS EN LA DELEGACION REGIONAL VERACRUZ NORTE.

ANEXO DE LA EVALUACION B

CUADROS CONCENTRANDO LAS CALIFICACIONES
OTORGADAS POR LOS JEFES PARA CRITERIO -
EXTERNO Y UTILIZADAS PARA ANALIZAR VALI
DEZ INTERNA DEL MISMO.

VALIDACION INTERNA DEL CRITERIO EXTERNO

MUESTRA POZA RICA: 10 Ss. con un Jefe-Juez

PERFILES

SUJETOS	Funcio nal		Pro- medio
	1	2	
1	8.57	8.85	8.71
2	8.85	8.71	8.75
3	8.28	8.57	8.42
4	8.42	8.57	8.49
5	8.71	8.57	8.64
6	8.71	8.71	8.71
7	8.42	8.42	8.42
8	9.28	9.	9.14
9	9.85	9.	9.42
10	9.	9.	9.
M =	8.82	8.74	8.77
DT =	0.46	0.21	0.32
	r = .79		

VALIDACION INTERNA DEL CRITERIO EXTERNOMUESTRA VERACRUZ: 10 Ss. con una pareja de Jefes-Jueces

Jueces - Jefes

SUJETOS	JEFA	SUBJEFA	Promedio
	1	2	
1	8.78	8.35	8.56
2	9.14	8.42	8.76
3	8.85	8.42	8.63
4	8.71	8.42	8.59
5	8.57	8.35	8.46
6	8.92	8.42	8.67
7	8.64	8.21	8.42
8	9.	8.57	8.78
9	8.85	8.42	8.63
10	8.92	8.42	8.67
M =	8.83	8.4	8.61
DT =	.17	.08	.11
	r = .64		

VALIDACION INTERNA DEL CRITERIO EXTERNO

MUESTRA JALAPA : 10 Ss. con tres parejas de jefes-jueces

SUJETOS	PAREJA 1			PAREJA 2			PAREJA 3			4
	1.1.	1.2.	Prom.	2.1.	2.2.	Prom.	3.1.	3.2.	Prom.	
1	8.37	8.46	8.41	9.33	9.22	9.27	8.3	9.1	8.7	8.71
2	8.25	7.97	8.11	9.22	9.66	9.44	8.16	8.5	8.33	8.28
3	7.62	7.81	7.71	8.77	9.22	8.99	8.33	9.03	8.68	8.22
4	7.75	7.57	7.66	9.	7.33	8.16	8.33	7.43	7.88	7.68
5	8.06	7.77	7.91	9.	7.55	8.27	8.33	7.66	7.99	7.73
6	8.12	7.88	8.	8.66	8.55	8.60	7.83	8.1	7.96	7.99
7	7.81	7.76	7.78	8.66	8.44	8.55	8.16	8.1	8.13	7.99
8	8.06	7.96	8.01	8.44	8.88	8.66	8.5	8.1	8.3	8.22
9	8.81	8.45	8.63	9.33	9.33	9.33	8.5	8.76	8.63	8.7
10	8.06	6.83	7.44	9.22	8.33	8.77	8.5	9.26	8.88	8.31
M =	8.15	7.84	7.96	8.96	8.65	8.80	8.29	8.40	8.34	8.18
DT =	.39	.45	.35	.31	.76	.44	.20	.62	.35	.35

CLAVE - JALAPA

PAREJA: CARGO CORRESPONDIENTE

- 1 1.1. Director de la Clínica
1.2. Administrador de la Clfn.
- 2 2.1. Jefe Médico de Gineco.
2.2. Jefe Médico de Hospit.
- 3 3.1. Jefa de Enfermería
3.2. Subjefa de Enfermería
- 4 Representa el promedio de evaluación por cada sujeto.

Para finalizar el breve análisis sobre los cuadros de concentración, solo falta la revisión del que concentra los resultados de la evaluación "C", es decir el retest para efectos de fiabilidad del modelo propuesto.

Para obtener la fiabilidad de los tests y el modelo, contra la Variable Independiente "Tiempo", se correlaciona la media de cada factor obtenida en Evaluación "A" (test) contra la media obtenida de cada factor en la Evaluación "C" (retest), excluyendo los factores 9 y 10, que se refieren a la entrevista y que no fué aplicada en la segunda examinación pero que no afecta a la onceava columna referente al ajuste porcentual-al-puesto, como se puede observar en la Media y la Desviación Típica correspondiente.

El coeficiente de correlación encontrado es de +0.98 con un nivel de significancia de 99.9%; con lo cual ratificamos la hipótesis de trabajo previamente planteada -B)-; se confirma positivamente y se rechaza la hipótesis negativa -BA)-. Para que se puedan observar los datos, fuente de ésta última afirmación, se presenta a continuación el cuadro con las medias de cada factor en la 1a. y en la 2a. aplicación así como sus diferencias:

MODELO METODOLOGICO PARA INVESTIGACION EN
SELECCION DE RECURSOS HUMANOS.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD: POR
TEST-RETEST.

V A L O R E S				
OR	ESPERADOS 1a. APLI CACION	OBSERVADOS 2a. APLI - CACION.	DIFERENCIA ENTRE 1a. y 2a.	
1	14.50	14.43	- .07	Coeficiente de fiabilidad $r = 1a./2a. = +0.98$
2	10.76	10.26	- .50	
3	49.66	49.39	- .27	VALIDO AL NIVEL DE CONFIAN ZA de 99.9%
4	16.00	16.60	+ .60	
5	76.73	98.64	+ 21.91	VARIANZA DE ERROR = .02
6	26.54	25.95	- .59	
7	57.66	61.56	+ 3.90	
8	33.28	27.26	- 6.02	
11	59.88	57.06	- 2.82	
			+ 16.14	

En el cuadro anterior se puede observar que las diferencias no son considerables a excepción del factor 5 referente a inteligencia y al factor 8 referente al Ajuste General de Personalidad. En cuanto al incremento de puntaje en el factor correspondiente a capacidad intelectual general de finida en términos del test de Beta , podemos reiterar lo sucedido en otros estudios semejantes de éste tipo en que la fiabilidad del test se ve notablemente afectada. (*)

En cuanto a la diferencia observada en el factor 8 (Ajuste General de Personalidad, "e" del Bell), consideramos que está directamente relacionada con el hecho de que en la 2a. examinación no participó el grupo Xalapa que manifestaba en la 1a. examinación la media de mayor magnitud 37.17, contra la media de Poza Rica y Veracruz que en promedio era de 30.76 y -- exactamente son los 6 puntos de diferencia que existen entre la 1a. y la 2a. examinación; Y en cuanto al hecho de que es una diferencia con valencia negativa se debe a que el test de Hugh M. Bell se califica con mayor puntaje para el mayor desajuste de personalidad, en otras palabras, si la muestra disminuyó su puntaje en este factor significa que mejoró su ajuste de personalidad promedio. En resumen, se aplica a la muestra una batería de tests para aplicar un retest a los 6 meses de la 1a. examinación con lo cual obtenemos un coeficiente de fiabilidad entre test-retest que indica una varianza de error sumamente pequeña y un alto grado de resistencia de los test empleados contra la variable "tiempo" (determinado por un lapso de 6 meses entre test-retest), y que señala positivamente hacia nuestro objetivo de medir rasgos estructurales de personalidad, relativamente permanentes --para efectos predictivos-- y no características superficiales o estados transitorios de mayor ductilidad al cambio; y éste, es un objetivo -- que es de primordial importancia para el modelo metodológico propuesto, en el diagnóstico y pronóstico de la Idoneidad, especialmente para efectos -- operativos de la Selección de Recursos Humanos en que el retest puede afectar la reacción al test, o el hecho de presentarlo por primera o por segunda vez provocar diferencias significativas; por lo tanto se aplica (además

(*) Cf. Anastasi, op. cit., p.p. 334 - 335 con la teoría que lo respalda -- referente a la estabilidad y consistencia del "factor g" de la inteligencia .

del coeficiente de correlación), el "estadístico χ^2 " (*) para verificar importancia de las diferencias; para lo cual los puntajes resultantes de la primera examinación representan los valores esperados y los puntajes resultantes de la segunda examinación representan los valores obtenidos, ambos graficados en el cuadro anterior; y que nos arrojan como producto $\chi^2=7.61$, con un nivel de significancia del 0.05% y su corrección de Yates=7.78; De lo que se infiere que las diferencias no son significativas entre la primera y la segunda examinación; no son diferencias apreciables por lo que la batería utilizada no es tan "sensible" como para ser alterada por estados transitorios o por la variable "tiempo"; por supuesto dentro de límites razonables y para las características experimentales previamente especificadas, no debemos pasar por alto las limitaciones de nuestra investigación, por ejemplo: el hecho de realizarla sobre empleados y no sobre aspirantes, sin embargo la experiencia de la práctica en selección de personal y otros estudios semejantes específicamente en aspirantes nos señalan conclusiones parecidas en este tipo de tests, es decir el aspirante que se "stresa" demasiado en la situación de prueba también se "stresa" en la situación laboral: Caso concreto el de los Contadores Públicos que manifiestan un alto índice de ansiedad no sólo en calidad de aspirante, sino también en calidad de empleados-al menos en los casos que nos han tocado seleccionar y estudiar-, lo cual no tiene que ser negativo para el desempeño laboral ya que deben considerarse otros aspectos del puesto, de la profesión, de la institución y que son factores en juego para la toma de decisiones en la Selección y clasificación del Recurso Humano en una Institución; y por otro lado se debe delimitar la generalizabilidad de los resultados investigacionales también por el hecho de que éstos tests "objetivos" tienden a centrar a la población en los valores normales o distribuirlos en curva normal (de Gauss) conforme crece el grupo examinado, por lo que la media tiende a ser semejante en la segunda examinación.

(*) Spiegel, op. cit., Capítulo 12.

2.2. ANÁLISIS DE MATRICES DE CORRELACION.

Antes de iniciar el análisis de las matrices de correlación es necesario (para no perdernos en un "mar" de información) trazar una especie de mapa que oriente dentro del amplio espectro de posibilidades analíticas, - hacia nuestros objetivos, es decir, podemos dirigir el análisis hacia:

- a) Los "factores específicos" detectados por la batería.
- b) Los "factores de grupo" factibles de identificar.
- c) El "factor general" ("g"), sus relaciones, su estructura interna y la Validez Factorial. Matriz Factorial.
- d) La varianza y la composición factorial
- e) El nivel conceptual de los factores estudiados y la verificación de supuestos teóricos involucrados.
- f) Los factores constitutivos de la Idoneidad tanto por modelo propuesto, como por comité de jueces-jefes.
- g) La Estructuración del "Perfil Selectivo", específico para la categoría en investigación, es decir: el Perfil Selectivo Factorizado y la IDONEIDAD FACTORIAL.

Ahora bien, para abarcar estas líneas de análisis y evitar un esquema administrativo, trataremos de exponer escuetamente la información pertinente a procedimientos y un poco más ampliamente la relativa a los aspectos psicológicos, de mayor interés para el objetivo de esta investigación, en razón del espacio disponible y de que los procedimientos Analítico-factoriales son ampliamente descritos por diferentes autores que serán citados en su oportunidad.

2.2.1. La matriz de intercorrelación "A"/"A", es con la que iniciamos propiamente el procedimiento por Análisis Factorial para validar nuestro Modelo Metodológico. En esta matriz se pueden observar los coeficientes de correlación obtenidos por cada factor explorado en su relación positiva o negativa e inclusive los factores carentes de relación que también conllevan significado.

Ya que cada factor fué seleccionado y estructurado para medir un aspecto distinto del Perfil Psicológico del Puesto no es de esperarse coeficientes altos de correlación; como se puede observar en la gráfica mayoritariamente son de magnitud moderada o baja, ya sean con valencia positiva o negativa. Esto es importante puesto que no se trata de incluir factores en la batería que midan lo mismo sino de aislar, de individualizar unidades comportamentales. Por lo tanto para efectos de análisis factorialista todos los coeficientes son de utilidad por su significado dependiendo de su objetivo aplicacional; por ejemplo, el factor 1 y el factor 2 cuya correlación es de 0.00 son totalmente carentes de relación, lo que quiere decir que la fuerza Super Yoica que explora el "factor G" del test de Cattell se encuentra aislada -- (factorizada) del rasgo de Conservador-Radical que explora el "factor Q₁" -- del mismo test, propositivamente por parte del autor a manera de independizarlas para medir un rasgo específico con cada uno de los factores, es decir, "un factor específico" (e) de tipo caracterológico, situación semejante para los demás factores del test de Cattell que se incluyeron en la batería utilizada (*) en el presente estudio; igualmente para los factores 1/7, 3/6, 4/6, 6/9, 8/9 y otros con bajo coeficiente. En cambio, los factores que se encuentran en la gráfica con coeficiente moderados de correlación significa que -- contiene cierto grado del mismo rasgo, medido por ambos componentes psicométricos; para ejemplificar el siguiente esquema proporciona una breve caracterización de dos factores (o variables), que resultan con un coeficiente de correlación de +0.54.

(*) Se anexa al final de ésta sección una tabla con la caracterización de cada factor psicométrico del test 16 Factores de Personalidad de Raymond - B. Cattell, para mayor comprensión de los componentes en el análisis factorialista que aquí se presenta.

FACTOR 3.

Explora la adaptación social/hospitalidad social; mediante factor-"A" del test de Cattell; Y explora intereses verbales, mediante el área "f" del test de Herford. Ambos componentes psicométricos conjuntados para medir la función psicológica de la Comunicación Interpersonal que forma parte -- del Perfil del puesto-Institución, en Supervs. de Enf.

FACTOR 7.

Explora el rasgo de 'entusiasta o retraído, que busca o evita la estimulación del medio, mediante el factor -"F" del test de Cattell; y explora el rasgo de cohibido-deshinibido mediante el factor "H" del test de Cattell- y explora los intereses persuasivos - mediante el área "h" del test de Herford. Los tres componentes psicométricos conjuntados en batería para medir la función psicológica del Motivar -- Personal que forma parte del Perfil - del Puesto-Institución de Supervs. de Enf.

Al comparar la caracterización de ambos factores se puede identificar el "Factor de Grupo" implícito, en función del cual se obtiene un nivel moderado de relación (0.54), y el cual, indica la "saturación" (*) que proporciona a cada "Factor Específico" o sea al factor 3 y al factor 7. Podríamos denominar al "Factor de grupo" identificado como "Factor de Contacto Interpersonal"; considerando la denominación tentativa puesto que falta por analizar otras relaciones entre los factores mencionados y sobre todo porque tal denominación conlleva cuestionar si el concepto es exactamente lo que se quiere significar para el contenido de tal factor de grupo, evitando distorsión interpretacional; de aquí que lo recomendable es "bautizar" el factor encontrado con un término (ad-hoc, inclusive un número-) y de-

(*) "Saturación" o carga del "factor grupal" que comparten.

finirlo operacionalmente o delimitarlo en su caracterización; y por otra parte la correlación no es muy alta lo que hace más difícil la identificación - del factor subyacente, sin embargo consideramos que tanto motivar personal - como la comunicación interpersonal manejan un elemento indispensable, común - denominador que es el contacto interpersonal, la relación cara-a-cara, tanto si es hacia el contacto como si en dirección opuesta, éste, representa un -- elemento dentro del área sociopsicológica de la Personalidad, tanto para los rasgos de Cohibido/deshinibido como la Adaptación social/Hostilidad social, - como para el Entusiasta-Retraído o para los intereses Verbales y Persuasivos y ya no digamos para la búsqueda o evitación de estimulación del medio, así parece ser que el contactar-entre-personas es la función psíquica subyacente tanto al factor 3 como al factor 7, éste representa utilidad en diversos con textos investigacionales y operativos de la selección y de estudios psicoso- ciales para la institución.

Así pues, el ejemplo anterior, a manera de introducción, nos lleva - hacia el análisis de los factores grupales, para lo cual se expone a conti - nuación una serie de cuadros en secuencia dirigida a detectar, o identifi - carlos. El primero de estos cuadros jerarquiza de mayor a menor los coeficien - tes de correlación independientemente de su signo positivo o negativo y mar - cado con un asterisco aquellos cuyo signo se transforma de (-) a (+) en fun - ción de la escala invertida que utiliza el test de Hugh M. Bell; también se - le marca a cada coeficiente su nivel porcentual de significación (validez):

COEFICIENTE DE
CORRELACION

PAREJA DE FACTORES
CORRELACIONADOS.

% DE VALIDEZ DE COEFICIENTE

1.-	- .57	*	8/11	a1 99.9%
2.-	.54		7/2	a1 99.9
3.-	.54		7/3	a1 99.9
4.-	.47		7/11	a1 99.9
5.-	- .45	*	7/8	99 a1 99.9
6.-	.44		8/6	99 a1 99.9
7.-	.41		10/9	99 a1 99.9
8.-	.40		10/11	99 a1 99.9
9.-	.37		3/11	95 a1 99
10.-	- .36	*	1/5	95 a1 99
11.-	.30		9/11	90 a1 95
12.-	.30		1/3	90 a1 95
13.-	- .27	*	10/2	90 a1 95
14.-	- .27	*	8/3	90 a1 95
15.-	.26		5/9	90 a1 95
16.-	- .26	*	6/11	90 a1 95
17.-	- .25		2/3	80 a1 90
18.-	.24		4/11	80 a1 90
19.-	.23	*	8/2	80 a1 90
20.-	.22		5/10	80 a1 90
21.-	.22		7/9	80 a1 90
22.-	.21		7/4	80 a1 90
23.-	.20		8/1	80 a1 90
24.-	- .20		1/10	80 a1 90
25.-	.19		1/11	menor a1 80
26.-	.19		5/6	menor a1 80
27.-	- .19	*	7/6	menor a1 80
28.-	.17		2/11	
29.-	.17		5/8	
30.-	.16		4/5	
31.-	- .16	*	4/8	
32.-	- .15	*	2/6	
33.-	- .14		2/9	
34.-	- .14		3/5	

35.-	-	.12		4/9
36.-	-	.12		4/10
37.-	-	.11		3/9
38.-	-	.11		3/10
39.-	-	.10	*	6/10
40.-		.09		5/7
41.-		.07		5/11
42.-	-	.06		1/9
43.-		.06		3/4
44.-		.06		7/10
45.-		.05		8/10
46.-		.04		1/4
47.-	-	.04		2/5
48.-	-	.04		6/9
49.-		.03		1/6
50.-		.03		2/4
51.-		.02		3/6
52.-		.01		1/7
53.-		.00		1/2
54.-		.00		4/6
55.-		.00		8/9

Con los coeficientes jerarquizados de mayor a menor dentro del cuadro anterior, podemos identificar con facilidad los "Factores de grupo" que contienen un mayor o menor grado de relación entre sí, con el cual iniciamos el análisis de la "matriz factorial", para identificación del "Factor general" ("g") que subyace a los factores en estudio.

De esta manera, a continuación iniciamos el procesamiento mediante las matrices que concentran los "factores de grupo":

2.3. ANALISIS DE LA MATRIZ FACTORIAL.

A continuación concentramos en el siguiente cuadro los factores que demuestran mayor frecuencia de correlación positiva, (puesto que la negativa contraindica elementos en común para el "factor de grupo"), con lo cual destacan -- los factores grupales:

- MATRICES GRUPALES-

FACTOR
11
IDONEIDAD

8	7	10	3	9	6	4	1	2	5
.57	.47	.40	.37	.30	.26	.24	.19	.17	.07

I

FACTOR
8/AJUSTE
GENERAL DE
PERSONALIDAD.

11	7	6	3	2	1	5	4	10	9
.57	.45	.44	.37	.23	.20	.17	.16	.05	.00

II

FACTOR
7/DE CON -
TACTO IN -
TERPERSO -
NAL

2	3	11	8	9	4	6	5	10	1
.54	.54	.47	.45	.22	.21	.19	.09	.06	.01

IV

FACTOR
3/DE CON -
TACTO IN -
TERPERSO -
NAL.

7	11	1	8	4	6
.54	.37	.30	.27	.06	.02

IV

FACTOR
6 FUERZA
YOICA.

8	11	5	7	2	10	9	1	3	4
.44	.26	.19	.19	.15	.10	.04	.03	.02	.00

III

FACTOR
9/ENTRE-
VISTA.

10	11	5	7	6	8
.41	.30	.26	.22	.04	.00

FACTOR
5/INTELI -
GENCIA.

9	10	6	8	4	7	11
.26	.22	.19	.17	.16	.09	.07

V

Con el cuadro anterior tenemos en relieve los principales factores de grupo y como era de esperarse el factor 11, por ser promedio de los demás (o sea Ajuste Sujeto/Puesto-institución), conlleva "saturación" de los demás factores, es decir, contiene algo en común en mayor o menor grado con los componentes que lo constituyen y a pesar de ser correlaciones moderadas y bajas, nos cuantifica la medida en que cada componente psicométrico contribuye al "FACTOR I IDONEIDAD (*), mismo que, es de especial importancia para nuestro objetivo metodológico; Y para la resultante del perfil -- factorizado en la categoría investigada.

Ahora bien, para la Validez Factorial de cada componente psicométrico se revisa su coeficiente de correlación con el "FACTOR I IDONEIDAD" -- lo que implica también su "saturación" del "factor general"; Su estructura es coincidente con otros factores grupales que demuestran correlato prácticamente con todos los componentes psicométricos y que son los que le dan su estructuración factorial; concretamente al factor 8 que denominamos --- "FACTOR II AJUSTE GENERAL DE PERSONALIDAD:", el factor 6 denominado "FACTOR III FUERZA YOICA" y los factores 7 y 3 que llamaremos "FACTOR IV DE CONTACTO INTERPERSONAL", igualmente pero en menor escala por su especificidad se encuentra el factor 5, ó "FACTOR V INTELIGENCIA", ya que ahora es factor de grupo.

A reserva de que se analicen conceptualmente éstos factores grupales y para continuar la secuencia analítico factorial, se plantea la siguiente Matriz Factorial demostrativa de la saturación correspondiente a cada componente psicométrico con cada factor grupal o en otras palabras la Validez Factorial (**), de cada componente (ó test) en relación a su "factor de grupo:", con lo cual determinamos en qué grado es una buena medida de tal factor general o grupal, es decir en qué grado lo contiene, y a mayor grado mayor saturación del factor, (factores mayores en las primeras 5 matrices); o viceversa: a menor grado de correlación con el factor grupal mayor especificidad del componente (factores menores en las segundas 6 matrices); se incluye el "FACTOR V INTELIGENCIA" a pesar de no ser un factor grupal tan importante, pero sí de gran interés teórico, como se observa en el siguiente cuadro que concentra las matrices factoriales.

(*) Razón por la cual se incluyen también los Coeficientes de Correlación = .00

(**) Anastasi op. cit., p. 334

Validez Factorial de cada factor psicométrico
 de el perfil Teórico.

MATRIZ FACTORIAL

ORES
 RES

or o- i	FACTOR I IDONEIDAD	FACTOR II AJUSTE GE NERAL DE- PERSONALI DAD.	FACTOR III FUERZA YOICA	FACTOR IV DE CONTAC TO INTER- PERSONAL.	FACTOR V INTELIGEN CIA.
	1.00	.57	.26	.47	.07
	.57	1.00	.44	.45	.17
	.47	.45	.19	1.00	.09
	.26	.44	1.00	.19	.19
	.07	.17	.19	.09	1.00

Y con menor grado de participación en factores grupales:

FACTORES MENORES	I	II	III	IV	V
1	.19	.20	.03	.01	-.36
2	.17	.23	.15	.54	-.04
3	.37	.27	.02	.54	-.14
4	.24	.16	.00	.21	.16
9	.30	.00	.04	.22	.26
10	.40	.05	.10	.06	.22

NOTA: Obviamente, el factor que origina al factor de grupo cuenta con un coeficiente de +1.00, por ejemplo el factor 11 con el FACTOR 1 IDONEIDAD; por tanto no se les considerará en el siguiente análisis.

Obsérvese en el cuadro anterior que el factor psicométrico 11, contiene básicamente Ajuste General de Personalidad (III) y Contacto Interpersonal (IV); con una saturación despreciable del factor 5, Inteligencia, -- que contraindica nuestras expectativas en relación a la intervención de la inteligencia como un factor importante del ajuste al-puesto-institución, -- es decir hay otros factores preponderantes para destacar como supervisoras e inclusive la Fuerza Yoica (III) tiene casi cuatro veces más relevancia -- para definir el ajuste-al-puesto-institución, de esta categoría de tipo -- ejecutivo; infiriéndose mayor importancia de los aspectos caracterológicos que los de inteligencia para llegar y para preservarse como Ejecutivo; en la rama de enfermería correspondiente a la Delegación Veracruz Norte del IMSS; consecuencias semejantes a esta última son encontradas en estudios -- previos sobre el Ejecutivo y sus características en desempeño laboral, en base a elementos Yoicos del carácter como puede ser la tolerancia a la frustración y al stress para afrontar su realidad laboral directiva. Por su -- puesto considerando los conceptos de Caracterológico e Inteligencia en sentido convencional definido para este estudio en términos psicométricos -- de los tests empleados, a manera de definición operacional y de evitar la polémica teórica sobre términos cuyo significado ha llegado a ser ampliamente diversificado y multívoco (o de multisentidos) perdiendo unicidad en su interpretación.

Igualmente interesante es observar que la matriz factorial correspondiente al factor psicométrico 8 contiene la mayor saturación con el --- "FACTOR I IDONEIDAD", lo que incrementa sus posibilidades predictivas y su validez factorial, esto por su saturación de los factores III y IV, mismos -- que son fundamentales en la constitución del "Factor General I Idoneidad", destacándose como la mejor medida del mismo. El factor 8 sumaría el ajuste social, familiar, de salud y emocional de personalidad. (Bell). También el factor psicométrico 7 contribuye al "FACTOR GENERAL I IDONEIDAD" y en cierta proporción contiene inclusive saturación de el "Factor II Ajuste General de Personalidad" en moderado coeficiente, esto lo hace interesante para el análisis de su estructura interna puesto que implica 3 componentes psicométricos conjuntados en batería para la exploración de la función MOTI --

VAR PERSONAL del Perfil Psicológico. Su componente "F" del Test de 16 P.F. detecta al individuo entusiasta que busca la estimulación del medio en con traposición al retraído que la evita; su componente "H" del test de 16 --- P.F. se dirige a detectar* el individuo aventurero, inconciente de las ame nazas externas, que lo perciben como despreocupado, abiertamente interesado en el sexo, seguro de sí mismo y valiente, detectando este componente-tam- bién al individuo en el polo opuesto de tal caracterización; su componente "h" del test de Herford que detecta o explora los intereses vocacionales - de tipo Persuasivo, completa la baterífa descrita, brevemente, en cuanto a- su objetivo medicional de contenido, para que podamos pasar a su factoriza- ción graficada en la siguiente matríz de intercorrelaciones:

COMPONEN TES PSI- COMETRI- COS.	F	H	h	(F+H+h)
F	-	+ .42	+ .44	+ .73
H			+ .37	+ .80
h				+ .78

* Cfr. la tabla descriptiva de los factores al final de esta sección.

En la anterior matriz podemos notar que contribuyen semejantemen te los tres componentes a la medición del "FACTOR IV DE CONTACTO INTER - PERSONAL", y en mayor grado su componente psicométrico "F" del Test de - 16 P.F.; por lo que se correlacionó -aislado- con el factor 11 de Ajuste al Puesto-institución mejorando su saturación con el FACTOR I IDONEI DAD, de +.47 hasta +.53 (válido al 99.9%); lo que implica mejor utilidad en forma aislada que conjunta y lo que implica que mejora sus posibilida des como criterio predictivo de la Idoneidad Sujeto/Puesto-institución.- También señala hacia su preponderancia como rasgo caracterológico de la muestra estudiada, ya que a pesar de que el factor 8 (Ajuste de Persona lidad) obtiene mayor coeficiente de correlación (+.57) con el factor 11- (Ajuste al Puesto) no deja de ser un estado psicológico más que un rasgo de carácter, es decir consideramos de mayor ductilidad al cambio el Ajus te General de Personalidad por su psicodinamia, que un factor caracterol ógico enraizado en procesos educativos y socioculturales desde la infan cia.

En resúmen los factores grupales (II, III, IV) que constituyen - IDONEIDAD, en este caso, son básicamente de tipo Yoico, a considerarse - como "factor general" ("g"), para la estructuración del Perfil Factoriza do y del Perfil Selectivo, pero especialmente, de la Validez de Construc to de nuestro modelo metodológico centrado en: la instrumentación y opera cionalización de la Idoneidad Sujeto/Puesto-institución.

Por otra parte, sobre la composición factorial de un test existe el teorema en Análisis Factorial estableciendo que: "...la varianza to tal de un test es la suma de las varianzas producidas por los factores - comunes (compartidos con otros tests) y los factores específicos (que aparecen solamente en este test), más la varianza de error"(*). De -- tal manera, el estudio de la varianza esclarece también las relaciones de cada factor psicométrico, así como su estructura que hemos venido analizando; en base a la varianza común, específica y de error, po - demos establecer también el grado en que resultan alteraciones contin gentes a la influencia de la variable experimental independiente ---

(*) Anastasi, op. cit., 334.

"tiempo"; aunque éstas, no puedan determinarse con matemática exactitud por la participación de variables interventoras como pueden ser el apren-
dizaje de la primera a la segunda examinación y otros factores casuales que se reflejan en la verdadera varianza de error de cada factor psico-
métrico, y que en el siguiente cuadro se grafican bajo la columna de -
"Error", cuadro en el que se incluye el factor 11 a pesar de no conside-
rársele un componente psicométrico en el sentido de los otros 10 consti-
tuidos por un test ; por otra parte se excluye los datos de Fiabili-
dad de los factores 9 y 10 por no aplicarse la "Entrevista-Dirigida" en-
el Retest, así como el coeficiente de correlación entre el factor psico-
métrico y su correspondiente factor grupal que sería obviamente de +1.00,
por ejemplo el factor 8 y el FACTOR II; así pues, el siguiente cuadro -
grafica la composición Factorial de la batería experimental, y también-
su análisis de varianza.

COMPOSICION FACTORIAL.

ANALISIS DE VARIANZA.

FACTOR PSICOMETRICO.	PONDERACIONES DE FACTOR COMUN				COEFICIENTE DE FIABILIDAD.
	FACTORES GRUPALES				
	II	III	IV	V	
1	.20	.03	.01	-.36	.30
2	.23	.15	.54	-.04	.29
3	.27	.02	.54	-.14	.49
4	.16	.00	.21	.16	.46
5	.17	.19	.09	-	.20
6	.44	-	.19	.19	.52
7	.45	.19	-	.09	.65
8	-	.44	.45	.17	.68
9	.00	.04	.22	.26	-
10	.05	.10	.06	.22	-
11	.57	.26	.47	.07	.09

CONTRIBUCION PROPORCIONAL DE LAS FUENTES DE VARIANZA.						TOTAL DE VARIANZA
VARIANZA COMUN				VARIANZA DE ERROR	VARIANZA ESPECIFICA	
II	III	IV	V			
.04	.00	.00	.12	.14	.70	1.00
.05	.02	.29	.00	-.07	.71	1.00
.07	.00	.29	.01	.12	.51	1.00
.02	.00	.04	.02	.38	.54	1.00
.02	.03	.00	-	.15	.80	1.00
.19	-	.03	.03	.27	.48	1.00
.20	.03	-	.00	.42	.35	1.00
-	.19	.20	.02	.27	.32	1.00
.00	.00	.04	.06	-	-	-
.00	.01	.00	.04	-	-	-
.32	.06	.22	.00	-.51	.91	1.00

Ahora bien, en tanto que la varianza común explica y cuantifica las variaciones compartidas con otros factores y la varianza de error -- las variaciones debidas al azar o a elementos casuales (*), queda la varianza específica para denotar las variaciones en cada factor psicométrico por influencia de la variable independiente "tiempo" y la interventora "Aprendizaje", que, logicamente participa del test al retest; en tal supuesto, se puede observar que el factor con mayor varianza (.19) es el factor 11, puesto que es un factor promedio en el cual se reflejan prácticamente todas las variaciones individuales; y es el más sensible obviamente a la manipulación experimental efectuada con el método de test-retest según denota su Coeficiente de Fiabilidad (**) de +0.09; Sin embargo no podemos afirmar que el tiempo y/o el aprendizaje mejore al ajuste al puesto de la muestra investigada --aunque sí la altera--, a través de las fluctuaciones sufridas por sus factores psicométricos constitutivos, como se podrá observar en la considerable magnitud de los porcentajes en la columna correspondiente a la varianza específica, especialmente en los factores de mayor especificidad; 5, 2, 1, 4 y 3. También se puede observar la menor varianza específica en los factores grupales: -- 8, 7 y 6 que parecen ser los de mayor resistencia al impacto de las variables en investigación ya que manifiestan los Coeficientes de Fiabilidad más altos; en especial el factor 8 que detecta el Ajuste General de la Personalidad (test de Bell) con el mayor Coeficiente de Fiabilidad -- (de +0.68), con un porcentaje de .41 por varianza común que comparte -- básicamente con el "FACTOR III FUERZA YOICA" y con el "FACTOR IV DE CONTACTO INTERPERSONAL", con la menor varianza específica (de .32), y -- por su saturación, resulta ser el factor 8 el de mejor Validez Factorial (+0.57) en la medición del FACTOR I IDONEIDAD; todo lo cual señala hacia la conclusión de que los factores grupales presentan mayor resistencia --en éste estudio-- a la influencia de las variables mencionadas previamente que los factores específicos de menor fiabilidad, como se puede observar en extremo en el factor 5 (Inteligencia) que resulta el más sensible a las variables en estudio ("Tiempo" y "Aprendizaje").

(*) Cf. Anastasi, op. cit., p. 81

(**) Este Coeficiente es por Correlación entre sujetos (y no entre las Medias) para el factor 11 de Ajuste-al-puesto.

Los factores 9 y 10 que son por entrevista, tienen poco en común con los factores grupales detectados y todavía menor la varianza compartida; lo que señala a la entrevista con poca Validez Factorial para la medición de los factores grupales identificados (*), con el "FACTOR I IDONEIDAD" en $r:0.30$ para el factor 9 y en $r:.40$ para el factor 10; quizá - menos que los test pero la detectan en grado moderado y esto factibiliza mejorar su Validez Factorial para indagar Idoneidad; aunque era de esperarse una saturación mayor por el factor 10 que explora Comportamiento - General del sujeto en relación al puesto de Supervisora de Enfermería, - éste factor, es el de mayor Coeficiente de correlación ($r:.48$ con la evaluación hecha por Comité de Jueces-Jefes; y en general tiene un menor grado de coincidencia con los tests, lo que hace pensar que test y entrevista no miden lo mismo pero detectan idoneidad en grado aceptable con alguna ventaja para los tests: ya que el factor 8 (Ajuste General de Personalidad) llega a $r:.57$ en su correlación con el "FACTOR I IDONEIDAD" y el -- factor 10 (entrevista) se queda en $r:.40$ para el mismo efecto. Parece -- ser que el entrevistador se ve más influenciado por los factores de Intelligencia y de Contacto Interpersonal, ya que sus mayores coeficientes de correlación se encuentran con el factor 5 en $r:.26$ y $r:.22$ y con el factor 7 en $r:.22$, sin embargo son coeficientes bajos para considerar la -- afirmación como contundente.

- (*) Utilizaremos el símbolo algebraico correspondiente al Coeficiente de Correlación para significar las relaciones de cada factor que se analiza, por ejemplo.: El Coeficiente entre FACTOR I IDONEIDAD y el factor psicométrico 9, queda en $r:.30$.

De este modo, el análisis de varianza efectuado nos ha sido útil -entre otras cosas- para la estructuración del Perfil Selectivo en la categoría estudiada, (como aplicación inmediata), así como para conocer más ampliamente las posibilidades y limitaciones de la batería utilizada.

Por otra parte, a pesar de que existe todavía información obtenible de los cuadros anteriores, pasaremos a un breve análisis conceptual de los "factores psicológicos" involucrados en las matrices de intercorrelación y que implican supuestos teóricos interesantes de revisar.

Los aspectos Yoicos explorados resultan congruentes con la posición psicodinamista en el sentido de que coincide la fuerza Yoica demostrada por el grupo con un buen Ajuste de Personalidad y también con los componentes para Contacto Interpersonal (en cuanto a rasgos caracterológicos e interés vocacional), aspectos que son reconocidos teóricamente como propios del Yo y que son verificables al observar tanto el perfil promedio del grupo como la matriz de intercorrelaciones en donde destacan los factores 6 (Fuerza Yoica), 7 (Contacto Interpersonal) y 8 (Ajuste General de Personalidad).

Lo que hace pensar en otro principio psicodinamista relacionado con el yo en su papel de equilibrar el Super Yo, el Ello y el exterior de la personalidad, en otras palabras, la relevante fuerza yoica(*) y la predominancia sobre la fuerza Super Yoica (**), permiten un buen Ajuste Emocional (***) y General de Personalidad (****), en este

- (*) Factor 6 (δ "C" del Cattell), es decir "FACTOR GRUPAL III"
- (**) Factor 1 (δ "G" del Cattell), en tanto que "Factor Específico" (e)
- (***) Factor 6 (δ "d" del Bell), es decir "FACTOR GRUPAL III"
- (****) Factor 8 (δ "e" del Bell), es decir "FACTOR GRUPAL II"

grupo, lo cual confirma la posición del YO como intermediario, como equilibrio o elemento homeostático, entre el interior y el exterior de la personalidad, situación también detectada por el test Inventario de Ajustes de Hugh M. Bell, para cuantificar el Ajuste de Personalidad, como equilibrio dinámico entre distintas fuerzas que se focalizan en el área del YO y que según su consistencia, lo van a desajustar (neurotizante), o lo van a equilibrar, manifestándolas, según su contexto socio-cultural.

También coincidente, son las características de la Fuerza Yoica y en relación a su tolerancia a la frustración y en su capacidad para enfrentar el Stress, ambos requisitos importantes para llegar a (y para sobrevivir como) EJECUTIVO. Por supuesto sin llegar al extremo de pensar que su débil Super Yo, favorece a un Yo fuerte y por lo tanto un buen ejecutivo; sin embargo en este grupo, la fuerza Super Yoica, está dentro de límites normales(*) y la de tipo Yoica es de mayor relevancia, inclusive factorialmente. De igual manera, por la relevancia Yoica, destacan los factores de relación o contacto interpersonal(**), indicando un buen ajuste o nivel de adaptación en el área sociopsicológica del grupo investigado.

Consecuentemente, también consideramos que por análisis conceptual de los resultados, se fundamenta el componente Yoico como el Factor "g" o "Factor general" de personalidad, que contiene el basamento caracterológico en el grupo supervisor. Planteado de otra manera: la IDONEIDAD en este grupo, se puede definir conceptualmente, o conceptualizarla por la caracterización del YO, en base a su marco conceptual psicoanalítico: "El EGO se define como el grupo de procesos mentales, cuya función es la de percibir y reconocer las distintas fuerzas que actúan sobre el organismo, tanto del medio ambiente interno como del externo, para sintetizarlos e integrarlos, realizando aquellas funciones y actividades necesarias para mantener un estado de adaptación interna y externa"... (***)

(*) "Normales", según la escala del propio test de Cattell.

(**) Son los factores 7 y 3, es decir: el "FACTOR GRUPAL IV"

(***) Dewald, Paul A. "Psicoterapia", Barcelona 1973 p. 12

En apoyo de lo anterior, está el mayor coeficiente de correlación encontrado en la matriz de intercorrelaciones, con $r: .57$ entre el factor 8 que explora Ajuste General de Personalidad (componente "e" del Bell) y el Factor 11 que es Ajuste al Puesto-institución (o Idoneidad); lo que significa que mayoritariamente el Ajuste al Puesto se constituye por Ajuste General de la Personalidad.

Con este último factor comentado (el '8) podemos pasar al aspecto de los factores con un determinado grado de potencial predictivo y que es un aspecto -subproducto del Análisis Factorial-con interés por su aplicabilidad operativa prácticamente inmediata.

Resumiremos brevemente -ya que ha sido previamente expuesto- que los factor 8 y 7 resultaron con el mayor potencial predictivo de la IDONEIDAD, ($r: .57$ y $r: .47$) -; sin embargo éstos son todavía moderados (*) para considerarlos criterio predictivo por lo que se intenta incrementar su coeficiente de correlación por varios medios, encontrando que el componente "H" (del Cattell) que es uno de los tres componentes del factor 7 -incrementa su coeficiente en forma aislada, de $r: .47$ que tenía en el factor 7 completo a $r: .54$ en forma individual, por lo que mejora sus posibilidades predictiva y la factibilidad de incrementar el potencial predictivo de los factores o componentes psicométricos incluidos en la batería experimental.

Otros intentos de incrementar el potencial predictivo, se procesaron -sin resultados importantes- correlacionando entre sí Factores grupales -y/o factores específicos, inclusive las evaluaciones: "A" (por modelo psicométrico) y la "B" (por Comité de jueces-jefes); Igualmente por subgrupos de la muestra investigada, como se presentan a continuación algunos -ejemplos en el siguiente cuadro para análisis del potencial predictivo en una matriz de intercorrelaciones.

(*) Recuérdese que resultaron moderados propositivamente, en función del objetivo de individualizar factorialmente la batería, dentro de este marco, se pueden considerar coeficientes importantes para efectos predictivos.

ANALISIS DE POTENCIAL PREDICTIVO.

MATRIZ DE INTERCORRELACION .

EVALUACION	FACTOR (*)	En corre lación con:	EVALUACION	FACTOR(*)	COEFICIENTE RESULTANTE.
GRUPALES					
"A"	7 + 8		"A"	11	+ .22
"A"	7		"B"	11	+ .10
"A"	8		"B"	11	+ .18
GRUP./ESPC.					
"A"	7 + 5		"A"	11	+ .35
"A"	7 + 5		"B"	11	+ .03
"A"	8 + 5		"A"	11	+ .29
MUESTRAS EN SUB-GRUPOS					
"A"	11	POZA RICA	"B"	11	+ .18
"A"	11	XALAPA	"B"	11	+ .22
"A"	11	VERACRUZ	"B"	11	+ .09

(*) El contenido psicométrico de cada factor se puede encontrar al final de la Sección EL PROYECTO, es. en la gráfica de Perfiles y la gráfica del Perfil Psicométrico que explica el contenido medicional de la batería en su factores y componentes psicométricos.

Como se podrá observar, resultan coeficientes bajos y un tanto erráticos; sin embargo se puede notar que al combinar los factores grupales entre sí decremantan sus coeficientes. También se observa que al conjuntar los grupales con los específicos, tienden a incrementarse los de tipo específico y a decremantarse los de tipo grupal. Por lo que para efectos predictivos cuentan con mejor potencial los grupales.

Por otra parte y continuando con el propósito de establecer elementos y mecanismos con carácter pronóstico, implementamos para fines operativos del próximo perfil selectivo de esta categoría (*), la aplicación del procedimiento Ecuación Lineal (**). Mediante fórmula: $Y = m x + b$, en donde m es el valor de la pendiente (relación entre "elevación y desplazamiento") de la línea y en donde b es la intersección (donde cruza la línea al eje de las x); con lo cual ya solo se ubica en la x el puntaje obtenido por el aspirante y se obtiene la y es decir: su idoneidad con el puesto-institución, sin tener que procesar nuevamente en cada aspirante los datos que sirvieron de base para la proyección inicial de tendencias.

Este procedimiento se deja instrumentado para el Componente "H" del factor 7, como criterio predictivo de la Idoneidad por modelo psi cométrico, por tanto - para predecir en un aspirante su ajuste al puesto-institución, evaluado por tests (Evaluación "A") y no por Comité de Jueces-Jefes. Para tal efecto se despeja la fórmula mencionada:

$$\begin{aligned} Y &= m x + b & X &= 15 \text{ puntos} \\ &= 2.08 () + 30.61 \\ Y &= 59.88 \% \text{ de ajuste al puesto.} \end{aligned}$$

(*) Para esta categoría, se eligieron los factores psicométricos de mejor Validez Factorial.

(**) Spiegel, op. cit., cap. 13

En la cual, se deja en blanco el espacio entre paréntesis para ubicar el puntaje en el componente "H" del test de Cattell por el aspirante específico a la categoría de Supervisora de Enfermería en la Delegación Veracruz Norte (*) del IMSS; Este puntaje en el componente "H" (del Factor 7) debe ser mínimo de 15 puntos (Puntaje Bruto) para que el ajuste al puesto, pronosticado, sea aproximadamente del 59.88% y que es el ajuste al puesto promedio obtenido por la muestra investigada de empleados en la categoría que nos ocupa; es decir, en términos operativos y para la toma de decisiones en la selección de personal, se requiere obtener por lo menos 15 puntos en el componente "H" del test de Cattell para ser considerado candidato aceptable por su ajuste pronosticado dentro del promedio y a la vez, mínimo necesario para el desempeño normal de la categoría correspondiente.

Este mismo procedimiento se implementa para los Factores 7 y 8 pero en esta ocasión para la estimación del ajuste al puesto-institución evaluado por el Comité de Jueces-Jefes (Evaluación "B"), es decir buscando el mínimo necesario en los factores 7 y 8 que se aproxime a el "ajuste-promedio" obtenido por evaluación de Jefes(**) concretamente:

-Se requiere un puntaje de 59 en el Factor 7 para pronosticar la obtención de 56.1% (aproximadamente) en el ajuste al puesto requerido (en promedio) por los Jefes, o sea:

$$Y = m x + b$$

$$X = 59$$

$$= .33 (59) + 36.63$$

$$Y = 56.1\% \text{ de ajuste al puesto-institución.}$$

- (*) Para su generalización a otras Delegaciones sería necesario muestreos representativos para los ajustes pertinentes.
- (**) Considérense previamente a su utilización, la limitación referente a la baja correlación entre evaluación "A" y evaluación "B".

-Y para el Factor 8 se requiere un puntaje máximo (*) de 33 para - pronosticar la obtención del 56.1% requerido en el ajuste al puesto por -- los Jefes, o sea:

$$Y = m x + b$$

$$X = 33$$

$$= -0.42 (33) + 70.31$$

$$Y = 56.1\% \text{ de ajuste al puesto-institución.}$$

Por supuesto que la validez predictiva de los elementos aquí expues- tos sería incrementable mediante la misma procedimentación utilizada, pero- ya no en base al ajuste en el puesto, que contiene demasiadas variables im- plícitas (**), es decir, ya no por idoneidad sino por sólo un criterio de -- éxito en el puesto, criterio que pueda establecerse como calificativo de -- éxito en el desempeño de la categoría, sin embargo ¿Cuál habría de escogerse? Prácticamente cualquiera es cuestionable, tanto permanencia en el pue- sto, como opinión de Jefes o curriculum institucional y otras que son utili- zados, implican especificar y delimitar el proceso selectivo a sólo un as- pecto del puesto que lo define en forma por demás limitada e incrementando- las posibilidades de intervención del azar en las decisiones operativas de- la selección de personal, con lo cual se pierde de vista por ejemplo que -- las diez funciones del perfil del puesto son importantes y fundamentales pa- ra el desempeño integral de la categoría de Supervisora en su contexto ins-

(*) Recuérdese que en el test de Bell, a mayor puntaje mayor desajuste de- personalidad y viceversa, por lo cual el puntaje directo de 33 es el- máximo aceptable y no el mínimo como en los otros tests. Por otra parte éste puntaje coincide con la Media reportada en las tablas que se han- venido utilizando en la selección de personal de la Delegación y del - IMSS, lo que da un enfoque un tanto clínico al pronóstico.

(**) Situación que en buena parte disminuye el potencial predictivo de los- factores que operacionalizan la evaluación de la idoneidad.

tucional, pero además un nivel de Salud Mental y de Capacidad Intelectual de por menos, normalidad (aunque sea técnicamente un gran especialista en su rama); to lo cual hace necesario la selección por evaluación integral, incluyendo algún -mento y/o mecanismo (s) de tipo predictivo; es decir, implementar un factor psi -métrico (ó varios) con capacidad pronóstico y un mecanismo como puede ser el es- -tructurar sobre una muestra de empleados representativa, el perfil selectivo que - -rvirá de "grupo referencial" al aplicarse (*) en aspirantes al puesto correspon- -ente. Perfil Selectivo que trataremos a continuación, reestructurado en base a - -investigación realizada para factorizarlo.

2.4. PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO.

En este apartado llevaremos a la práctica los resultados investigacionales obtenidos hasta el momento, implementados para efectos operativos -ya que no es la única aplicación posible de tales resultados-, a través del Perfil Selectivo Factorizado, que ya es utilizable en la Selección de aspirantes a la categoría de "Su -ervisor de Enfermería IMSS". Este perfil resulta aún más simplificado para la ma -or practicidad a nivel operativo, practicidad que no demerita su previa fundamen- -tación técnica sino que la respalda en vías de una praxis profesional cotidiana de -mayor solidez, de aquí la importancia del Perfil Selectivo adecuadamente factori- -do.

Por supuesto que el perfil que se plantea es lo que consideramos recomenda -do y metodológicamente para la situación en que seleccionamos recursos humanos, sin -embargo es factible una estructuración distinta dependiendo de los objetivos apli- -cacionales a que esté sujeta la información que se presenta a través de esta inves -ta

*) Grupo referencial que sirve como escala comparativa y clasificatoria y que de -be revisarse periódicamente ya que: "En la medida que las interrelaciones de- -las experiencias varían entre los individuos y los grupos se pueden esperar - -distintos modelos de factores entre ellos". Anastasi, op. cit., p. 345.

tigación y a la diversificación de situaciones en que opera la Selección, Clasificación y Reubicación del factor humano institucional, - que por cierto, multiplican las opciones y alternativas que exigen de un modelo metodológico gran flexibilidad y accesibilidad al cambio- para adaptarse a distintos contextos operativos, es decir, potencial de generalización.

Antes de presentar el perfil Selectivo Factorizado, se hacen necesarias algunas observaciones tendientes a la justificación de la exclusión de factores y cambios, en relación al Perfil Teórico que se especificó previamente a esta investigación; así como de la inclusión de los factores en el perfil post-investigación..

En base al suficiente(*) Coeficiente de Correlación con el test de Cattell (caracterológico), se excluye el test vocacional de Herford, en sus componentes "f" y "h" para intereses verbales y persuasivos respectivamente, lo cual ratifica la posición de John L. Holland y que ratificamos, planteada en el sentido de que la vocación se debe enfocar para su estudio como una expresión de la Personalidad (**) y no como entidad aislada; así pues, es factible derivar de la caracterología explorada por el test "16 P.F. de Cattell", los intereses vocacionales pertinentes a esta categoría del IMSS. Por tanto se hace innecesario incluir el test de Herford en la batería que nos encontramos implementando en estos momentos.

Lo mismo sucede con los intereses de Servicio Social, por lo que no solo ratificamos la posición de Holland, sino que consideramos importante incluir los tests caracterológicos y/o vocacionales en la selección de personal, para instituciones con objetivos de proyección social, es decir, lo consideramos una razón más a favor de incluir tests vocacionales.

(*) Consideramos innecesario repetir datos que han sido previamente citados en esta misma sección de resultados.

(**) Holland, John L. "Técnicas de la elección vocacional" ED. Trillas México 1975.

Se excluye el factor 4 del Perfil Teórico inicial dada su falta de relevancia como: Factor de grupo, como factor específico, como predictor del -- factor 11 (o sea ajuste al puesto o Idoneidad), tanto por modelo psicométrico (Evaluación "A") como por modelo de Comité de Jueces-Jefes (Evaluación "B"), -- así como por su baja confiabilidad mostrada en el retest: (Evaluación "C") y -- también por el hecho de que sus componentes "B" y "N" del test de Cattell son coincidentes con otros componentes de la batería en cuanto al rasgo que exploran, careciendo de relevancia también en el perfil promedio del grupo testado. Las funciones del puesto correspondientes al factor 4 (Planeación, programación) se integran al Factor 5, que explora Inteligencia, en forma de módulos-funcionales de naturaleza semejante funcionalmente.

Por la misma justificación planteada para el factor 4, se excluye el Factor 2 (Conservador-Radical por componente Q_1 del Cattell) del Perfil teórico; su carencia de relevancia mostrada en los diferentes análisis efectuados; aunque por ser factor específico en un momento determinado se le podría incluir con fines específicos en el Perfil Selectivo Factorizado. Sus funciones del -- puesto (Cumplir reglamentación vigente, Subordinación) se integran modularmente al factor 1 que explora fuerza Super Yoica, resultando así de mayor coherencia interna la integración entre funciones laborales y psicológicas de los perfiles.

También por suficiente coeficiente Correlación del componente "d" del-Bell con el componente "C" del Cattell ($r=+0.67$), se hace innecesario incluirlo en el actual Perfil Selectivo Factorizado, a menos que se le requiera con -- la finalidad de una batería paralela, es decir para complementar un doble juego de componentes psicométricos por cada área caracterológica a explorar, para -- efectos de retest o rotación de tests que es necesario en la práctica del seleccionar personal, frecuentemente.

Por la misma razón anterior se excluye el factor 3 (componente "A" - del Cattell y "f" del Herford) del Perfil inicial, ya que denota la misma naturaleza que el factor 7, como factores de grupo denominados "FACTOR IV De - contacto Interpersonal" y mostrando este factor 7 mayor relación con Idoneidad contiene mejor Validez Factorial e inclusive de los mejores coeficientes de confiabilidad en el retest. Además por su coeficiente de correlación entre los 3 componentes internos del factor 7 ("F" y "H", del Cattell y "h" del -- Herford), es factible de simplificar al aislar su componente "H" del Cattell con lo cual se agiliza la operación del Perfil Selectivo Factorizado al máximo posible, que es una de las grandes ventajas del modelo metodológico aquí-propuesto.

La "Entrevista-Dirigida", no cubre las condiciones exigidas para los otros elementos incluidos, por sus limitaciones, sin embargo su inclusión es posible a nivel de instrumento opcional dadas sus ventajas para explorar posibles aspectos no incluidos previamente en el Perfil Selectivo Factorizado, como puede ser la presentación, el curriculum vitae, disponibilidad e inclusive es utilizable como medio de corroboración de los resultados psicométricos específicos de un aspirante, así como medio de recopilar otro tipo de información siempre necesaria en la práctica selectiva y/o proporcionar información pertinente al aspirante especialmente en puestos de nivel ejecutivo(*)

Hasta aquí -y en forma breve- se ha expuesto los justificantes para los cambios efectuados en relación al perfil inicial; Ahora se plantea la caracterización y justificación de la estructura final propuesta para el Perfil Selectivo Factorizado, en la categoría del IMSS utilizada para la experimentalización del Modelo Metodológico proyectado.

(*) Ya que en puestos que requieren procesar en ocasiones varios cientos y hasta miles de aspirantes aplicar entrevista se dificulta sobremanera.

El perfil resultante se expone en su área IMPLEMENTACION con la información teórica necesaria para su aplicación y en su área IMPLANTACION, con los datos pertinentes a la sistematización operativa a través del instrumental y rangueado para toma de decisiones en el proceso selectivo.

El instrumental psicométrico está implementado para procesarlo a través de puntaje directo (ó puntaje bruto) en todos sus componentes factorizados, así como para verificación entre factores que deben ser coincidentes entre sí para efectos diagnóstico/pronóstico, como son el factor "G" y el "C", del Cattell y también el factor "e" del Bell.

Igualmente con propósitos predictivos se aisló un sub-grupo de la muestra total que presentaba puntajes altos (*) en la Evaluación "B" por Comité de Jueces-Jefes. Este sub-grupo se implementa para establecer el puntaje mínimo necesario en el factor "C" del Cattell que pronostique un alto grado de ajuste-al-puesto Evaluado por jefes y que llamaremos Idoneidad "B", para distinguirla de la Idoneidad "A" obtenida por modelo psicométrico. Por lo tanto el factor "C" del Cattell (a través de la Ecuación Lineal) requiere de un puntaje directo de 18 puntos mínimo para pronosticar un 96% de ajuste al puesto evaluado por Jueces-Jefes (Idoneidad "B") y también requiere de 18 puntos mínimo para pronosticar el 60% del ajuste-al-puesto, evaluado por modelo psicométrico (Idoneidad "A"); este 60% representa el promedio resultante de la muestra total en su ajuste-al-puesto pero evaluado por instrumental psicométrico. Lo que quiere decir que obtener el nivel promedio de ajuste en nuestro modelo representa el nivel alto de ajuste para los Jefes; sin embargo esto es un tanto circunstancial puesto que el coeficiente de correlación de +0.30 entre ambas variables: factor "C" del Cattell (Evaluación "A") y factor 11 (Evaluación "B") del modelo por Comité de Jueces-Jefes es bajo ya que exploran aspectos distintos y lo afectan variables "Interventoras"; Sin embargo es posible que sea más "exigente" el modelo psicométrico que el modelo por Jefes, --

(*) Puntajes altos significa de 90 a 100% de ajuste-al-puesto (o factor 11 de la Evaluación "B") y que, obtuvieron 11 de los 36 sujetos evaluados por sus Jefes en ésta categoría.

puesto que, el mismo puntaje de 8 en el factor "C" del Cattell nos llevó al ajuste promedio en el primero y al ajuste alto en el segundo. Así pues, se incluye éste factor en el Perfil bajo la caracterización anteriormente especificada.

También se incluyen los factores específicos "G" del Cattell y puntaje directo final del test de Betà en función de que exploran aspectos de especial interés para la categoría de Supervisor y en virtud, de las funciones laborales a desempeñar que también deben ser consideradas en la estructuración del Perfil Selectivo Factorizado especialmente para el área de sistematización en la institución; Y también, por el interés teórico que representa el mecanismo psicodinámico entre la relevancia de la fuerza Yoica comparativamente a la fuerza Super Yoica y que fué anteriormente planteado por su aplicabilidad al perfil del Ejecutivo en la institución.

En resumen se incluyen 5 factores re-estructurados y el FACTOR I -- IDONEIDAD sujeto/puesto-institución, para el diagnóstico/pronóstico en forma cuantitativamente expresada; ésto, es de suma importancia también por el hecho de que factibiliza la implementación del modelo Metodológico a través de los medios computadurizados del IMSS, proyecto que se ha intentado en -- ocasiones anteriores (*), por las ventajas técnicas y operativas que conlleva el proceso selectivo por computadora para su implantación nacional.

A continuación se presenta el Perfil Selectivo Factorizado en sus áreas: IMPLEMENTACION e IMPLANTACION:

(*) Desgraciadamente sin llegar a efectuarse por razones institucionales, al igual que el proyecto de contar con un test o batería propia del -- IMSS y adecuada a sus peculiaridades.

PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO PARA SUPERVISORA DE ENFERMERIA IMSS. IMPLEMENTACION.

P E R F I L E S		
FACTOR	DEL PUESTO:	PSICOMETRICO (***)
	FUNCIONES MODULARES.	
1	Supervisión.Evaluación. Control de Recursos.Cumpli- mentar reglamentación Vi- gente.	Fuerza Super yoica. FACTOR ESPECIFICO. Factor "G" del Cattell (**)
2	Orientación y Coordinación. Manejo de personal y Rela- ciones Humanas.	De Contacto Interpersonal FACTOR DE GRUPO IV. Factor "H" del Cattell $y=m x + b= 2.08 (X) + 30.61$ para Idoneidad "A" el valor mínimo de $y=15$. Con Idoneidad "A" su coeficiente de corre- lación es de $+0.54$
3	Programación,Análisis.y so- lución de problemas.	Capacidad intelectual ge- neral. FACTOR ESPECIFICO V Puntaje final del test de Beta.
4	Distribuir cargas de traba- jo.Dirigir personal y toma- de dñiciones.	Fuerza Yoica. FACTOR DE GRUPO III Factor "C" del Cattell Con Idoneidad "B" su $r=+.30$; Para sub-grupo con puntaje alto, en que su promedio es --- 96% . $y=m x+b=.42 (X) + 88.76$ Para subgrupo alto el valor mínimo de $x=18$
5	DE LA INSTITUCION Requisito psicológico-no -- función- para el desempeño- del puesto en la institución.	Ajuste General de Persona lidad. FACTOR DE GRUPO II Puntaje final (e) del test de Bell. $y=m x + b= -.09 (x) + 60.28$.Para Idoneidad "B" el valor máximo de $x = 32$. $y=m x + b= -.67 (x) + 83.47$ Para idoneidad "A" el valor máximo de $x = 34$. Con Idoneidad "B" su $r= +0.04$ Con Idoneidad "A" su $r= +0.57$
I	Perfil ejecutivo o adecuación en: Sujeto/Puesto-institución	IDONEIDAD:Candidato-pues- to-institución.FACTOR I. Resultante porcentual del ajuste entre per- fil factorizado y perfil del candidato es- pecífico.

(*) La caracterización se encuentra en el manual del test correspondiente.

(**) Todos los factores del test de Cattell corresponden a la "formaA" del 16 P.F.

(***) En ningún test o subtest de ésta batería se requiere utilizar las tablas (para conversión de puntajes)originales.

PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO PARA SUPERVISORA DE ENFERMERIA.
 IMPLANTACION Y SISTEMATIZACION.

161

FACTOR	PERFIL PROMEDIO (\bar{X}) FACTORIZADO	DESVIACION TIPICA	MINIMO DE (***) ACEPTACION	RANGUEADO POR FACTOR (**)			OBSERVACIONES
				I.T.M.	T.M.	S.T.M.	
1	14.5 Factor "G" del Cattell.	3.27	15.0	0-14	15-18	19-20	
2	14.54 Factor "H" -- del Cattell.	5.16	15.0	0-14	15-20	21-26	
3	76.73 Puntaje final del test de Beta.	12.10	77.0	0-76	77-89	90-150	Se utiliza el puntaje directo de cada subtest, se suman y-- es el puntaje final; aplica -- ble para edades desde 24 hasta 44 años (*)
4	18.23 Factor "C" -- del Cattell.	4.07	18.0	0-17	18-22	23-26	
5	33.28 Puntaje final del test de Bell -- (e)	16.83	33 (MAXIMO)	51-0 más	33-50	0-32	Escala invertida por procedi- miento de calificación del -- Bell: a mayor puntaje, mayor- desajuste.
I	58.57% Ajuste prome dio Factorizado.	28.76	59.	0-58	59-88	89-100	Representa el grado cuantita- tivo de IDONEIDAD para sujeto/ puesto-institución en ésta -- categoría.

(*) Ya que la edad promedio de la muestra es de 34 años y la Desviación típica de 10. Factible utilizar las Normas del manual ya que son coincidentes.

(**) Se utiliza solo 3 niveles de clasificación para efectos operativos de la selección de personal: Inferior término-Medio (I.T.M.); Término Medio (T.M.); Superior Término Medio (S.T.M.)

(***) Este mínimo de aceptación para toma de decisiones puede fluctuar según la estrategia a realizar en el proceso selectivo, p. ejemplo. +172Desv. Tipica.

ANEXO CON EL CONTENIDO DE LOS FACTORES
PSICOMETRICOS CORRESPONDIENTES AL TEST
DE "16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD" DE
RAYMOND B. CATTELL. FORMA A

F A C T O R "A"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Reservado, aislado, escrupuloso, frío.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Abierto, afectuoso, calmado, participante.

La persona con bajo puntaje (Sten de 1 a 3) tiende a ser rígida, fría, escéptica y retraída. Prefiere las cosas a las personas, y prefiere trabajar sola y evitar comprometerse en opiniones. Es preciso y rígido en su forma de hacer las cosas y en sus normas personales. Características convenientes en determinados empleos. En ocasiones puede ser escrupuloso obstaculizante y duro.

La persona que califica alto (Sten 8 a 10) en el factor A, tiende a ser de buen carácter, participante, expresivo --- emocionalmente, dispuesto a cooperar. Atento y bondadoso, amable adaptable. Prefiere ocupaciones en las que trate con gentes y situaciones sociales solemnes. Forma rápidamente grupos activos. Es generoso en las relaciones personales, menos temeroso de la crítica, capaz de recordar el nombre de la gente.

F A C T O R "B"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Menos inteligente. Pensamiento concreto. (más baja capacidad intelectual escolar).

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Más inteligente. Pensamiento abstracto, brillante. (más capacidad intelectual escolar).

La persona con bajo puntaje en el factor B, Tiende a ser lento para aprender captar y entender. Obtuso, dado a interpretar concreta y literalmente. Su embotamiento pudiera ser simplemente un reflejo de baja inteligencia, o puede representar funcionamiento pobre debido a "Psicopatología."

La persona con puntaje alto en el factor B. Tiende a ser rápido para captar ideas, rápido en la lectura, inteligente. Hay cierta correlación con el nivel cultural y con la viveza del sujeto. Puntajes altos contra indican deterioro de las funciones mentales en condiciones "Patológicas".

NOTA: La tabla que aquí se presenta es la que se ha utilizado en el IMSS a partir de 1969, año en que se implementa para fines operativos - del Departamento de Selección. Se reproduce textualmente.

F A C T O R "C"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Afectado por sentimientos, emocionalmente menos estable (inestabilidad emocional) fácilmente inquietable. (menos fuerza del yo).

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Emocionalmente estable, enfrenta la realidad maduro, calmado.
(mayor fuerza del yo).

La persona con puntaje bajo en el factor C. Tiende a la baja tolerancia a las frustraciones en condiciones insatisfactorias, voluble y con plasticidad, evade demandas de la realidad necesarias, fatigado neuróticamente --- irritable, se impresiona y se molesta con facilidad, activo en la insatisfacción, tiene síntomas neuróticos. (fobias alteraciones en el sueño) "Enfermedades Psicósomaticas". Bajo puntaje en el factor C. es común en casi todas las formas de trastornos neuróticos y Psicóticos.

La persona con puntaje alto en el factor C. Tiende a ser maduro emocionalmente, realista acerca de la vida, sereno, posee fuerza y es capaz de mantener una sólida moral entre grupos. Algunas veces se puede ajustar resignándose ante problemas emocionales no resueltos. (Las observaciones clínicas de -- Shrewd), indican que un buen nivel en C. algunas veces permite a la persona un ajuste efectivo a pesar de tener núcleos Psicóticos subyacentes en potencia.

F A C T O R "E"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Sumiso, moderado, acomodaticio, conformista.
(sumisión)

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Aseverativo, independiente, agresivo, obstinado.
(dominio)

La persona con bajo puntaje en el factor E. Tiende a ceder ante los demás, a ser dócil y a conformarse. Es con frecuencia dependiente, ansioso de una corrección obsesiva. Esta pasividad que forma parte de muchos "Síndromes neuróticos".

La persona con alto puntaje en el factor E. Es aseverativo, seguro de sí mismo y de ideas independientes. Tiende a ser austero. A hacer lo que le viene en gana, hostil, extrapunitivo, autoritario. (manejando a los demás), y a desconocer a la autoridad.

F A C T O R "F"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Moderado, prudente, serio, taciturno.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Alegre, impulsivamente vivaz, festivo, entusiasta.

La persona con bajo puntaje en el factor F. Tiende a ser cohibida, reticente, introspectiva. Algunas veces es hosco pesimista, indebidamente cauta, quien los observa los considera presumidos y excesivamente correcto. Tiende a ser una persona sobria y dependiente.

La persona con puntaje alto de factor F. Tiende a ser animado, activo, platicador, franco, expresivo, efervescente, despreocupado. Frecuentemente se le elige como líder. Puede ser impulsivo y vivaz.

F A C T O R "G"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Oportunista, evade las reglas, siente pocas obligaciones.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Concienzudo, perseverante, juicioso atado a las reglas.

(Super yo débil).

La persona que calificó bajo en el factor G. Tiende a ser inconstante en sus propósitos. Advenedizo y fálto de esfuerzos para los compromisos del grupo y las demandas culturales. Su libertad de influencias del grupo puede llevar a actos antisociales, pero en momentos lo hace más efectivo. Al rehusarse a atarse a las reglas hace que tenga problemas somáticos por la tensión.

(Super yo fuerte).

La persona que califica alto en el factor G. Tiende a ser de carácter exigente, dominado por el sentido del deber; perseverante, responsable, previsor. "No desperdicia un minuto". Generalmente es concienzudo y moralista y prefiere como compañeros a personas muy trabajadoras a chistosos. El imperativo categórico de este super yo esencial en el sentido "Psicoanalítico" debe distinguirse del superficialmente similar "yo social ideal del Q₃".

F A C T O R "H"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Cohibido, reprimido, opacado, tímido.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Atrevido, socialmente audaz, deshinibido, espontáneo.

La persona con bajo puntaje en este rasgo tiende a ser tímido, retraído, recatado, alejado. Generalmente tiene sentimientos de inferioridad. Tiende a hablar y a expresarse con lentitud y dificultad, le desagradan los trabajos en que haya -- contactos personales, prefiere uno o dos amigos cercanos a grupos numerosos, y se mantiene desconectado de todo lo que sucede a su alrededor.

La persona que califica alto en el factor H. Es sociable, audaz, dispuesto a -- probar nuevas cosas y exhuberante en las respuestas emocionales. "Su concha" (Resistencia), le permite enfrentar situaciones agotadoras de relaciones personales emocionales -- sin fatiga. Sin embargo puede ser descuidado en los detalles, ignorar señales de peligro, y consumir mucho tiempo hablando. Tiende a ser emprendedor y a interesarse activamente en el sexo opuesto.

F A C T O R "I"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Carácter fuerte, seguro de sí mismo, realista, directo.

La persona con bajo puntaje en el factor I. Tiende a ser práctico, realista, - masculino, independiente, responsable, pero desinteresado de elaboraciones subjetivas y culturales. Algunas veces es inexorable -- (inamovible), duro, cínico presumido. Tiende a mantener a su grupo sobre bases prácticas y realistas sin tonterías.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Carácter débil, dependiente, sobreprotegido, sensible.

La persona que califica alto en el factor I. Tiende a ser débil de carácter soñador artístico, femenino, mimado. Algunas - Veces demanda atención y ayuda. Impaciente - dependiente, impráctico. Le disgusta la gente tosca y los trabajos rudos. Tiende a retardar el funcionamiento de un grupo a desmoralizar a los grupos con actividades inútiles.

F A C T O R "L"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Confiado, adaptable, libre de celos, fácil de llevarse bien.

La persona con bajo puntaje en el factor L. propende a estar libre de tendencia a los celos, jovial, no entra en competencia, preocupado por otras personas, buen trabajador en grupo.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Suspicaz, vanidoso, difícil de engañar.

La persona que califica alto en el factor L. tiende a ser desconfiado y debativo. Frecuentemente retraído en sí mismo, - engreído, interesado en la vida mental interna, premedita sus acciones despreocupado de la gente, mal miembro de un grupo.

NOTA

ESTE FACTOR NO ES NECESARIAMENTE PARANOIA. DE HECHO LOS PUNTAJES DE LOS ESQUIZOFRENICOS, PARANOICOS, NO SON CLARAMENTE TIPICOS DEL VALOR DEL FACTOR L, COMO CABRIA ESPERAR.

F A C T O R "M"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO
Práctico, cuidadoso, convencional, regido
por las realidades externas.

VS.

La persona que califica en el factor M, tiende a estar ansioso de hacer -- las cosas correctas atento de los asuntos prácticos y atento al dictado de lo que es obviamente posible. Se preocupa en el detalle, capaz de mantenerse sin perder la cabeza en emergencia. Pero algunas veces le falta imaginación.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO
Imaginativo, envuelto en las necesidades -- internas, descuidado de los asuntos prácticos, bohemio.

La persona con puntaje alto en el factor M, tiende a no ser convencional, desligado de los asuntos de todos los días, Bohemio, dirigido por sus propias motivaciones, imaginativo y creativo, interesado en lo esencial, y olvidadizo de gentes en particular y de realidades físicas. --- sus intereses algunas veces lo llevan a situaciones irreales acompañados de explosiones emocionales. Su individualismo es causa de que lo rechasen de actividades en -- grupo.

F A C T O R "N"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO

Directo, natural, sencillo, sentimental.

La persona con bajo puntaje en el factor N tiende a no ser sofisticada, es sentimental y simple. Algunas veces es -- crudo y delicado, pero con facilidad se -- contenta y se conforma con lo que venga, -- es natural y espontáneo.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO

Sutil calculador, difuso, agudo.

La persona que califica alto en el factor N, tiende a ser refinado, experimentado, es perspicaz y analítico. Su acercamiento a las situaciones es intelectual. -- sin sentimiento parecido al cinismo.

F A C T O R "0"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Plácido, seguro de sí, confiado, sereno.

La persona que califica bajo en el factor 0, tiende a ser plácido y firme. Tiene confianza, madura y firme. Sin ansia en sí mismo y en su capacidad para tratar las cosas. Es elástico y seguro, pero llega al punto de ser insensible -- cuando un grupo no va de acuerdo con él por lo que puede provocar antipatías y recelos.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Aprehensivo, preocupado, depresivo, afligido.

La persona que califica alto en el factor 0, tiende a ser deprimido, caprichoso, un preocupado presagioso, melancólico; tiene una tendencia infantil a la ansiedad ante las dificultades.

No se siente aceptado en los grupos ni con libertad para participar. El puntaje alto en el factor 0. Es muy común en los grupos clínicos de todo tipo.

F A C T O R "Q1"

TENDENCIA AL PUNTAJE BAJO:
Conservador, respeta ideas establecidas, tolerante de las dificultades tradicionales.

(Conservadurismo)

La persona con bajo puntaje en Q1 confía en lo que se le ha enseñado a creer, y acepta lo "aprobado como verdadero" a pesar de inconsistencias, cuando alguna otra cosa puede ser mejor. Es cauteloso hacia las nuevas ideas. Así tiende a oponerse y posponer los cambios. Se inclina a seguir la tradición, es más conservador en religión y política intelectual.

VS.

TENDENCIA AL PUNTAJE ALTO:
Experimentador, crítico, liberal, analítico, libre pensador.

(Radicalismo)

Las personas con puntaje alto en el factor Q1, tiende a interesarse en asuntos intelectuales y duda de los principios fundamentales. Es escéptico y crítico hacia ideas tanto antiguas, como nuevas.

Tiende a estar bien informado, menos inclinado a moralizar, más inclinado generalmente a experimentar en la vida, más tolerante hacia las inconveniencias y los cambios.

F A C T O R "Q2"

TENDENCIAS AL PUNTAJE BAJO:
Dependiente del grupo, "Gregario y seguidor de la corriente"

La persona con bajo puntaje en el factor Q2, prefiere trabajar y tomar decisiones con otras personas, le gusta y depende de la aprobación y admiración sociales. Tiende a seguir al grupo y puede carecer de resoluciones individuales. No es necesariamente que escoja ser Gregario más bien necesita el apoyo del grupo.

VS.

TENDENCIAS AL PUNTAJE ALTO:
Auto suficiente, prefiere sus propias decisiones, ingenioso.

La persona que califica alto en el factor Q2, es temperamentalmente independiente, acostumbrado a seguir su propio camino; toma sus decisiones y actúa por sí mismo. No considera la opinión pública, pero no es necesariamente dominante en sus relaciones con otros (ver factor E) no le disgusta la gente, pero simplemente no necesita su consentimiento y apoyo.

F A C T O R "Q3"

TENDENCIAS AL PUNTAJE BAJO:

Conflictiva personal, sin disciplina, caren-
te de protocolo, sigue sus propios impulsos.

La persona que califica bajo en el factor Q3, no se preocupa de su fuerza de voluntad ni por considerar las demandas sociales, no es muy considerado, cuidadoso o esmerado; puede sentirse desajustado. Muchos desajustados muestran Q3 bajo (especialmente los efectivos pero no los paranoides).

VS.

TENDENCIAS AL PUNTAJE ALTO:

Controlado, escrupuloso, socialmente mantiene su propia imagen.

La persona que califica alto en el factor Q3 tiende a un fuerte control de sus emociones y de su comportamiento en general se inclina a ser respetuoso y cuidadoso socialmente y muestra lo que comúnmente se denomina "respeto de sí mismo" y cuida de la reputación social. Sin embargo algunas veces tiende a ser obstinado. Los líderes eficaces y algunos paranoides tienen un Q3 alto.

F A C T O R "Q4"

TENDENCIAS AL PUNTAJE BAJO:

Relajado, tranquilo, aletargado, no frustrado.

La persona con puntaje bajo en el factor Q4 tiende a ser sosegado, relajado, sereno y satisfecho (no frustrado). En algunas situaciones su sobregratificación lo lleva a la flojera y bajo rendimiento, en el sentido que la baja motivación, produce poco ensayo y error. A la inversa, un nivel alto de tensión puede afectar el desempeño en la escuela y en el trabajo.

VS.

TENDENCIAS AL PUNTAJE ALTO:

Tenso, frustrado, impulsivo, sobreexcitado

La persona con puntaje alto en el factor Q4, tiende a ser tenso, excitado, inquieto, irritable, impaciente, frecuentemente está fatigado pero es incapaz de permanecer inactivo. En los grupos tiene una visión pobre del grado de unidad, orden y hegemonía. Su frustración representa un exceso de impulsos estimulados pero no descargados.

VALIDEZ.

Para concluir es necesario volver a insistir sobre la diferencia en tre el Modelo Metodológico propuesto -en tanto que procedimentación total, y la batería de tests- -en tanto que instrumental-, puesto que sería contaminar los resultados correspondientes a uno y otro, además de que sería reducir la calidad de un método previamente establecido con su fundamentación teórica, a la calidad de los diversos instrumentos seleccionados para la -- aplicación de tal método, los cuales conllevan su propia efectividad que -- puede ser muy distinta, ya particularizados, a la del modelo en que fueron-incluidos, es decir la calidad de las técnicas con que se aplica una teoría puede variar y es distinta, a la de la teoría por sí misma a pesar de que - de ésta se deriven aquéllas. Enfatizamos ésto ya que nos referimos en prime ra instancia al Modelo Metodológico y posteriormente al instrumental seleccionado para éste estudio.

Ahora bien, podemos contestar afirmativamente a la pregunta pre-es-tablecida, referente a la factibilidad de medir Idoneidad Sujeto/Puesto-ins titución a través del modelo metodológico propuesto. Tal afirmación se hace en virtud de que los resultados encontrados para ésta categoría de tipo eje cutivo son totalmente coincidentes con los reportes de autores en investiga ciones para el mismo campo, por metodología diferente. En otras palabras es aceptable -aunque difícilmente cuantificable-, la Validez "Estructural (ó - de "Constructo") de nuestro Modelo en la evaluación del rasgo Idoneidad en-virtud de que su caracterización resultante por Análisis factorial, es defi nitivamente congruente con la información investigacional existente sobre - los supervisores; por ejemplo Norman Maier (*) cita a MEYER en su estudio -

(*) Maier, Norman R.F., Psicología Industrial, p.p. 280-282.

comparativo entre Jefes de grupo con y sin éxito, en donde el rasgo más distintivo es la actitud social, en el sentido de considerar a los demás como individuos con sentimientos y objetivos propios, a diferencia de los dirigentes menos afortunados que sólo consideraban a sus propios objetivos y situaciones. La actitud social es un equivalente (dentro del campo) del "FACTOR-DE GRUPO IV, DE CONTACTO INTERPERSONAL", detectado como relevante en nuestro estudio de Supervisoras de Enfermería y también dentro del Ajuste Social incluido en el "FACTOR DE GRUPO II, AJUSTE GENERAL DE PERSONALIDAD". En -- otro de los estudios citados por MAIER (*) reportan como diferencia entre -funcionarios (Supervisores de altura en organigrama) y no -funcionarios, las siguientes características:

ESTUDIO DE REFERENCIA.		MODELO METODOLOGICO	
Características de Funcionarios.		FACTOR EQUIVALENTE.	
1.	Son más dominantes	1.	"GRUPAL III: FUERZA YOICA".
2.	Confían más en sí mismos	2.	"GRUPAL III: FUERZA YOICA, también "GRUPAL II: AJUSTE-GENERAL DE PERSONALIDAD".
3.	Menos Neumáticos.	3.	"GRUPAL III: FUERZA YOICA, también "GRUPAL II: AJUSTE-GENERAL DE PERSONALIDAD".
4.	Menos introvertidos	4.	"GRUPAL IV: DE CONTACTO INTERPERSONAL"

(*) Cita a Richardson y Hanawalt, Jour. Appl. Psychol., 1944, 28, 308-317

En otro estudio citado (*) sucede lo mismo, fácilmente equiparable en el siguiente cuadro comparativo entre los factores significativos de supervisores exitosos y ejecutivos de una gran cadena de almacenes (**):

ESTUDIO DE REFERENCIA	MODELO METODOLOGICO
FACTORES DE RELACION SIGNIFICATIVA.	FACTORES GRUPALES EQUIVALENTES.
E J E C U T I V O S	
1. Sociabilidad 2. Carencia de sentimientos de Inferioridad 3. Cooperación (o ser cooperador). 4. Masculinidad.	1. "FACTOR IV: DE CONTACTO INTERPERSONAL". 2. "FACTOR II: AJUSTE GENERAL DE -- PERSONALIDAD:." 3. "FACTOR IV: DE CONTACTO INTERPERSONAL". 4. Rasgo no medido en el presente - estudio por ser grupo femenino - exclusivamente.
S U P E R V I S O R E S	
5. Estabilidad emocional 6. Serenidad y tranquilidad 7. Cooperación	5. "FACTOR III: FUERZA YOICA" y -- también "FACTOR II. DE AJUSTE - GENERAL DE PERSONALIDAD". 6. "FACTOR II: DE AJUSTE GENERAL - DE PERSONALIDAD". y "FACTOR III DE FUERZA YOICA". 7. FACTOR IV: DE CONTACTO INTERPERSONAL".

(*) CITA MAIER A GUILFORD, J.S. JOUR APPL. PSYCHOL, 1952, p.p. 36, 228-233

(**) Obsérvese que tampoco en estos estudios destaca el factor Inteligencia como relevante para el desempeño del puesto.

En resumen estos estudios coincidentes funcionan para un modelo metodológico igual que el validar un test mediante otro previamente establecido en su validez, sin embargo es difícil un coeficiente de Correlación entre ambos estudios para obtener en forma cuantitativa la Validez Estructural de -- nuestro modelo.

Otro método para apoyar la Validez Estructural del Modelo es el análisis de la Validez Convergente y la Validez Discriminante (*); Es decir, -- hasta qué punto correlaciona Idoneidad (Factor II de la Evaluación "A") con otros componentes psicométricos dirigidos a medir el mismo rasgo o con otros componentes dirigidos a medir rasgos distintos. Esto se puede observar en la Matriz 1.2.1. Evaluación "A"/Evaluación "A", en la cual, el mayor coeficiente resulta entre el factor 8 que mide Ajuste General de Personalidad y el -- factor 11 que mide Ajuste Sujeto/Puesto-institución (+0.57, con un nivel de significancia de 99.99%); Esto factibiliza cuantificar la Validez Convergente del Modelo Metodológico en base a su propio instrumental (o batería) utilizado en éste estudio. En referencia a la Validez Discriminante obsérvese -- que el menor coeficiente del factor 11 en la misma matriz, se da en relación con el factor 5 que mide Inteligencia (+0.07) (y carente de significancia). -- Coeficientes que establecen el límite superior (0.57) o Convergente y el límite inferior (0.07) o Discriminante de la Validez Estructural del Modelo -- para éste estudio específico; A reserva de intensificarla en la medida en -- que se perfeccione la caracterización de la "elaboración teórica Idoneidad" -- y de los criterios para cuantificar un Coeficiente de Validez Estructural. -- Por lo tanto Idoneidad es un rasgo teórico (**), que es necesario caracterizar para cada caso concreto: De aquí la estructura y función que se le ha dado a éste Modelo Metodológico como método de investigación en Selección de Recursos humanos, para definir mediante tal caracterización en forma operacional, el rasgo de Idoneidad.

(*) MEGARGEE, op. cit., Capítulo 3: Validación de Constructos.

(**) Recuérdese que: "La Validez Estructural es el grado en que un test mide una elaboración o un rasgo teórico". Anastasi; op. cit., p. 119

Obviamente la argumentación anterior se dirige a la fundamentación de la Validez de nuestra procedimentación y sus resultados, y no, a la del método del Análisis Factorial, sin embargo, a través del presente estudio se puede confirmar una vez más la efectividad de tal método ahora aplicado a la metodología del proceso selectivo más que una batería de tests, para obtener el grado de Idoneidad a través de la Idoneidad Factorizada. Consideramos que la "Prueba de Realidad" aplicada hasta el momento es satisfactoria aunque la definitiva se logrará hasta la implantación del Modelo - en un gran número de categorías institucionales y con lo representativo a nivel nacional, así como por sus estudios de "seguimiento" en la etapa de sistematización, preferentemente por medios computadurizados.

La "Validez Empírica" del Modelo reside básicamente en el procedimiento de Validación mediante empleados de la institución a pesar de que - Anastasi (*) hace críticas a éste procedimiento se refieren exclusivamente a los tests, al instrumental y no al modelo metodológico, el cual, implica la implementación investigacional de los factores psicométricos que habrán de utilizarse en un proceso selectivo, los cuales, contarán con mayores -- probabilidades y facilidades para su validación en aspirantes. Por otra -- parte hay autores como Cattell (**) que incluso recomiendan la validación sobre empleados como "grupo referencial" en el establecimiento de un perfil propio de una actividad o categoría. En nuestra opinión es recomendable aplicar ambos métodos; aunque en este caso de las Supervisoras de Enfermería no se presenta la validación por aspirantes debido al reducido número para esta categoría específica, existen otras categorías de población mayor en las que hemos encontrado las mismas normas preestablecidas para los tests (*) sobre todo de personalidad más que los de aptitudes especiales.

(*) Anastasi, op. cit. pág. 429

(**) Cattell, op. cit., capítulo: Orientación y Selección de Personal.

(*) Por ejemplo con el test de Hugh M. Bell y los de R.B. Cattell.

Por otra parte, si se valida sobre aspirantes se obtiene el perfil-psicométrico del aspirante y lo que le interesa a la Institución es el buen empleado, más que el buen aspirante, mismo que forma parte de una población de menor representatividad que la de empleados actuales, y por lo menos con cierta permanencia en la organización.

Este tipo de validez Empírica (establecida sobre empleados), proporciona mayor Fiabilidad al modelo para la permanencia de sus resultados, para preservar sus indicadores y especialmente por el hecho de que se trata de medir rasgos estructurales de la Personalidad. Ambas condiciones como requisitos para la aplicación del Modelo, a manera de establecer su mecanismo predictor y sus componentes psicométricos con potencial predictivo.

Consecuentemente la validez Empírica es de especial importancia por sus efectos sobre la Fiabilidad del Modelo; y consideramos la Fiabilidad -- del modelo bastante aceptable no sólo por su procedimiento al respecto, sino también por lo correspondiente a los instrumentos que se utilizan bajo los requisitos especificados en la sección denominada: El Instrumental.

Hasta aquí los temas que se han tocado giran alrededor de la respuesta al Planteamiento de problema descrito en la Sección El Proyecto, respuesta que permite la confirmación positiva también del logro de los objetivos de proyecto y de modelo, que fueron planteados; por supuesto que a pesar de que el modelo es efectivo en la medición y descripción de la Idoneidad (objetivo de método), se hace necesaria su caracterización en cada ocasión, o sea que la "elaboración teórica" debe ser definida operacionalmente para cada categoría, puesto o situación en que se aplique el modelo propuesto; hasta en tanto se reúna suficiente información para considerarla con sus propios principios teóricos, sus leyes y su tecnología de procesamiento que permitan la generalización como metodología básica para la selección de personal, y para la investigación que tecnifique los medios de evaluación-comportamental en forma objetiva y tan necesaria para los sistemas institucionales dirigidos al factor humano.

Otra limitación que se debe reconocer en el Modelo, es la falta de criterios "objetivizados" y "operacionalizados" para determinar el proceso de integrar o de "ensamblar" las funciones psicológicas correspondientes a las funciones laborales, que se desempeñan en una categoría-institución, - es decir, hasta el momento queda en función de la capacidad profesional -- del psicólogo la correspondencia entre el perfil psicológico y el perfil - funcional del Puesto. El asignar una determinada función o actividad como- propia de una determinada función o rasgo de personalidad requiere de un - extenso conocimiento del puesto, de la institución y del campo de la psico- metría: clínica, social, industrial, así como por supuesto de la selección de personal, todo lo cual está sujeto a la capacidad y preparación del psi- cólogo para hacer investigación y selección. Esta limitación se encuentra- estrechamente vinculada a la problemática definicional e interpretacional- de los términos y conceptos psicológicos, y que cae fuera de esta tesis, - en el campo de la epistemología de la psicología.

Por otra parte y pasando a la Validez y Fiabilidad propiamente del instrumental utilizado en la investigación, se debe confirmar los modera- dos (*) coeficientes de correlación reportados en otros estudios (**) den- tro de este campo de la Validez Psicométrica, así como confirmar la falta- de criterios adecuados para la validación de tests. Esta conclusión nada - nueva, ratifica las afirmaciones de THURSTONE (***) en los principios de - los tests "objetivos", afirmaciones que hemos mencionado anteriormente, en el sentido de juicios no confiables por parte de jueces no capacitados pa- ra evaluar funciones cognoscitivas.

- (*) Moderados y Bajos coeficientes como el de la Evaluación "A" (por -- tests) y la Evaluación "B" (por comité de jueces-jefes), que en su- factor 11 (ó ajuste al puesto) correlacionan en +0.28
- (**) EBEL, ROBERT L., op. cit., pp. 88-101, revisa la situación de la va- lidez de los tests; y fundamenta la prioridad de la significación - por encima de la validez para determinar su calidad y su valor. Al- respecto también esta BLUM y NAYLOR, op. cit., p. 135.
- (***) THURSTONE CITADO POR MEGARGEE, op. cit., Vol. I, p. 107.

✓

Consideramos que la anterior afirmación, debe extenderse a los tests "objetivos" (actuales) de la Personalidad, por las mismas razones y porque lógicamente los tests no están hechos para medir la conducta "empleado exitoso" y cuando se discrimina entre exitosos y fracasados es sobre bases del azar - y no de la lógica, puesto que son demasiadas variables interviniendo en el éxito de un empleado, al igual que en el proceso de calificarlo de exitoso, - como para garantizar su válida medición por tests. Esta es una de las razones que obligan a buscar un modelo metodológico para tal efecto y no un test, ni una batería de tests, por extensa que esta fuera, a menos que tenga un procesamiento investigacional previo para tal fin y delimitando perfectamente su caracterización aplicativa. No estamos en contra del uso de los tests - sino por la concientización de sus limitaciones, para no prometer como psicólogos, como seleccionadores o psicómetras más de lo que es posible cumplir. - Ejemplo concreto es la frecuente queja del usuario-jefe de los candidatos seleccionados: "no trabaja bien", "no están identificados con la institución", cuando lo que se le entrega para contratar es apenas un aspirante a trabajador, con posibilidades de llegar a ser un buen trabajador dependiendo de una gran cantidad de variables propias del contexto institucional y del puesto - específico, así como de la calidad del jefe que lo dirija y de la capacitación que se le proporcione, entre otras variables.

Sentimos que algo falta si no reportamos concretamente las conclusiones sobre el instrumental aquí utilizado, es decir; a) el test 16 factores - de la Personalidad de Raymond Cattell en su forma A; b) el test de Hugh M. -- Bell, inventario de Ajustes; c) el test de Intereses Vocacionales Herford; - d) el test Beta-modificado para medir Inteligencia General y e) la "Entrevista Dirigida"; para concluir a continuación en forma breve y de resumen lo -- que se ha reportado a lo largo de este informe de Resultados:

- 1.- La Validez Empírica por Criterio Externo de ésta batería no es - aceptable, es decir lo que miden los tests no correlacionan con lo que miden los jueces-jefes para la muestra investigada de em-

pleados de la categoría Supervisora de Enfermería en al Delegación Regional Veracruz Norte del IMSS.

- 1.1. El criterio Externo por Comité de Jueces-Jefes resulta de insuficiente validez interna para su utilización en la validación de la batería aplicada de tests "objetivos" de Personalidad.
- 2.- La Fiabilidad (por test-retest) de la batería psicométrica resulta aceptable en la permanencia o estabilidad de sus puntajes, por lo que se confirma el hecho de estar midiendo rasgos estructurales de la personalidad y no estados transitorios de mayor ductilidad al cambio, aspecto importante para la capacidad predictiva de la batería aplicada a la Selección de Recursos Humanos.
- 3.- La Validez Factorial detectada es aceptable para varios componentes psicométricos (componentes "e" del Bell, "H" del Cattell) y lo más importante, factible de incrementarse en su saturación del "FACTOR GENERAL I IDONEIDAD".
- 4.- La factorialización del instrumental utilizado, permite detectar los factores fundamentales del Perfil Psicológico de la categoría investigada para ser utilizada en el "PERFIL SELECTIVO FACTORIZADO", y que, implementado sobre empleados actuales de la institución, posibilita desarrollar su potencial predictivo.
- 5.- La Entrevista-Dirigida, manifiesta posibilidades para la detección de la Idoneidad, obviamente coincide más con el Comité de jueces que con los tests; pero se ve más influenciada por los factores de Inteligencia y de Contacto Interpersonal, que por el "factor general" encontrado, es decir la "fuerza Yoica", -- (ó FACTOR III. explorado por el factor "C" del Cattell).

- 6.- El Análisis Factorial aplicado a la batería reporta como "Factor general": la "Fuerza Yoica" (Factor "C" del Cattell); como "factores de grupo": el FACTOR II AJUSTE GENERAL DE PERSONALIDAD, el FACTOR IV DE CONTACTO INTERPERSONAL. El "Factor general" y los "grupales" fundamentan básicamente la definición --operacional del "rasgo teórico": "FACTOR I. IDONEIDAD, en cuanto a su contenido o perfil caracterológico en ésta categoría --de tipo Ejecutivo.
- 7.- Se debe diferenciar la no aceptable Validez Empírica de la batería de tests, de la aceptable Validez Estructural del Modelo Metodológico; Ya que la primera se refiere específicamente al instrumental utilizado, a diferencia de la segunda que se refiere a la procedimentación total, al conjunto de métodos empleados, y que es, fundamentalmente la razón de ser de ésta tesis, es decir, la experimentalización de un Modelo Metodológico para la Investigación en Selección de Recursos Humanos.

CONCLUSIONES AL ESTUDIO DE LA CATEGORÍA INVESTIGADA.

A través del estudio de la "Idoneidad Sujeto/Puesto-institución" de éste grupo/categoría, es factible establecer su perfil psicológico en un -- primer nivel, mediante el rasgo caracterológico más distintivo de su perfil promedio que es el de ser sociable, audaz, dispuesto a probar nuevas cosas, exuberante en las respuestas emocionales y con una resistencia que le permite enfrentar situaciones agotadoras de relaciones personales emocionales-sin fatiga; que puede ser descuidado en los detalles, ignorar señales de peligro y consumir mucho tiempo hablando; que tiende a ser emprendedor y a interesarse activamente en el sexo opuesto (Factor H del 16 P.F. de Cattell - forma A). Este rasgo descrito en un primer nivel es también importante dentro del segundo nivel de análisis mediante el perfil psicométrico factorializado, que permite mayor profundidad en cuanto a rasgos subyacentes del -- perfil psicológico correspondiente a la Supervisora de Enfermería en al Delegación Veracruz Norte del IMSS, en base a la Idoneidad Factorizada.

La "Idoneidad Factorizada" para ésta categoría de tipo ejecutivo se encuentra constituido por varios factores de grupo que la caracterizan (y - la operacionalizan en su definición) fundamentalmente por un buen ajuste - general de personalidad (FACTOR II) que comprende las áreas: familiar, de - salud, social y emocional en sano equilibrio intern-externo de la persona - con su contexto sociocultural.

Así mismo se caracteriza por su capacidad de contacto interpersonal (FACTOR IV) que comprende la comunicación cara-a-cara o Relaciones Humanas- y más específicamente, se refiere a personas socialmente desinhibidas, es - pontáneas, emocionalmente expresivas, alegres, entusiastas, que frecuente - mente se les elige como líderes, con intereses vocacionales de servicio so - cial y de tipo verbal, además participantes y abiertos, calmados y afectuo- sos que prefieren ocupaciones en las que traten con gentes y situaciones so - ciales.

Igualmente destaca del Análisis Factorial aplicado el factor-de-grupo que se refiere a Fuerza Yoica (FACTOR III) y que conlleva estabilidad -- emocional, el enfrentar la realidad, madurez y serenidad, capaz de mantener una sólida moral entre los grupos y con capacidad de ajuste ante problemas-emocionales no resueltos, es decir mayor fuerza del Yo. Es interesante observar que éste factor de fuerza Yoica contiene notoriamente mayor "saturación factorial" con el FACTOR I IDONEIDAD (y con otros "factores grupales") que el factor correspondiente a la fuerza Super Yoica, lo cual, indica su prevalencia para éste grupo con funciones directivas (en nivel bajo del --- cuerpo de gobierno) en la Organización de una Clínica-Hospital IMSS.

La revisión conceptual de los anteriores factores de grupo nos inclina a concluir como "Factor general" (o subyacente) del perfil psicológico a la estructura del Yo, comprendiendo por su marco teórico psicoanalítico a los factores grupales anteriormente expuestos. Por supuesto que éstos factores no definen --aunque quizá operacionalizan--, en su totalidad al EGO, más bien forman parte de su estructura y función extensamente conceptualizada por autores psicoanalistas y que forma parte de una de las teorías de -- Personalidad de mayor aplicación en Psicología y Psicometría. Por lo que, -- la "elaboración teórica" del Yo nos permite entrar a la psicodinamia de éste grupo investigado para explicarnos --comprensiblemente--, la relevancia de su ajuste de personalidad, de sus factores de contacto interpersonal y de -- su fuerza Yoica e inclusive de la no-relevancia de su fuerza Super Yoica -- que permite al EGO su primordial característica descrita por Laplanche y -- Pontalis*: *"Desde el punto de vista tóxico, el yo se encuentra en una relación de dependencia, tanto respecto a las reivindicaciones del Ello como -- a los imperativos del Super Yo y a las exigencias de la realidad. Aunque se presenta como mediador, encargado de los intereses de la totalidad de la -- persona, su autonomía es puramente relativa"* y continúa un poco más adelante: *".....Considerándolo como un aparato adaptativo diferenciado a partir -- del Ello en virtud del contacto con la realidad exterior....."*

* Laplanche, J. y Pontalis, J.B., Diccionario de Psicoanálisis. Ed. Labor-S.A., Barcelona, 1975, p. 476

Dentro de esta psicodinamia también se explica la no relevancia * del factor inteligencia a pesar de encontrarse el grupo dentro del "término Medio" según las normas usuales de sus respectivos tests (beta y Cattell), puesto que una capacidad intelectual muy por encima del promedio "desadapta" al sujeto de su propio grupo, es decir lo excluye del promedio y no perdura como líder aunque se le elija inicialmente por la misma razón. Sobre ésta afirmación hay estudios como el de Cattell**, con el cual coinciden nuestros resultados; él reporta en dirigentes, como rasgos relevantes; a) mayor fuerza del yo y del Super yo, b) más extrovertidos y c) inteligencia por encima del promedio; y dice: "*Respecto a lo primero, (la inteligencia) Existen unas ciertas pruebas de que es bueno que el dirigente sea más inteligente, pero no demasiado inteligente. Si la diferencia es demasiado grande el liderazgo se pierde*" ***

La coincidencia con otros estudios, como BLUM (op. cit., p. 602 - 606), y Maier (op. cit., p. 280-281) especialmente, quien cita otros autores (Meyer y Guilford), apoya suficientemente la psicodinamia aquí planteada para la estructura del Yo como fundamentación teórica de las funciones y contexto laboral del ejecutivo-tipo y su desempeño personal. Tal estructura Yoica permite su tolerancia a la frustración, al stress, a las presiones propias de los mandos intermedios por parte de los niveles directivos superiores y de la base operativa que convergen como "cuello de botella", en ése nivel intermedio para la problemática operativa de la organización.

* No relevancia en el Procesamiento factorizado de la batería psicométrica.

** Cattell, op. cit., p. 319-321

*** Cattell, op. cit., p. 320

Dentro de ésta dinámica se encuentra la psicopatología detectada en un 20% del grupo y que se refleja directamente en su ajuste-al-puesto, a -- través de diferentes grados y tipos de desajuste de personalidad; por ejemplo todos ellos resultan con una Idoneidad constantemente inferior al término Medio y los tres casos de mayor gravedad coinciden con los puntajes más-bajos en su área sociopsicológica (Factor H-del test de Cattell) y en el -- Perfil Selectivo Factorizado también son los de menor ajuste (20%). Al contrario de los 3 casos que cuentan con el mayor porcentaje de ajuste-al-puesto (100%) y que resultan sin patología manifiesta, con buena capacidad de - relación social y de inteligencia, así como rasgos de carácter positivo, -- alegre, entusiasta, emocionalmente estable y otros que son propios de un yo fuerte y psicodinamicamente ajustado.

Sin embargo los estudios mencionados, a pesar de que en algunos casos utilizan tests factorialista no llegan a especificar un factor general- de personalidad para el grupo estudiado -así como su psicodinamia-, sino -- que establecen un inventario de "factores significativos" sin llegar al --- "rasgo crítico" que podría llegar a utilizarse como criterio de éxito para- tal ocupación, actividad o profesión, con mayor validez que muchos de los - que se emplean actualmente y éste es un camino más prometedor que el de con- trolar todas las variables situacionales o conductuales, como dice Maier: - "*Es difícil que las medidas de personalidad tengan gran valor para seleccio- nar supervisores hasta que exista un mejor acuerdo sobre lo que constituya- una buena supervisión* (*) Consideramos todavía más difícil que se llegue a- tal acuerdo; y suponiendo que se llegase habría que implantarlo en las di- versas instituciones y en sus diversos niveles directivos, que es todavía - más difícil.

Sin embargo sabemos que una de las limitaciones de este estudio so- bre Supervisoras de Enfermería reside en la necesidad de investigar el tipo de autoridad o tipo de supervisión que ejercen, ya sea centrado en la tarea (o productividad) o centrada en el factor Humano (o Relaciones Humanas), ó- el grado en que combinan uno u otro tipo de dirección (**), ya que se repor-

(*) MAIER, op. cit., p. 281

(**) Mier op. cit., p. 280-281

ta alta correlación entre actitud hacia el Supervisor y productividad (+0.86 LAWSHE, citado por Maier, op. cit. p. 129-131); y se ha extendido ampliamente dentro del Desarrollo Organizacional (*), el enfoque directivo sobre éstas bases: productividad/Relaciones Humanas; representa el marco referencial que recomendamos para continuar el estudio de ésta categoría ejecutiva del IMSS que actualmente (**) confronta algunos cambios importantes a nivel nacional y que consideramos son derivados de la situación de "cuello de botella" en que se encuentran ubicadas organizacionalmente en forma semejante a otros mandos intermedios e inferiores, inclusive otras categorías como la Asistente Social, que no es de tipo ejecutivo, confronta una situación parecida entre el Derechohabiente y la Institución con toda su problemática derivada.

Consideramos, desafortunadamente, que la limitación mencionada para nuestro estudio, resultaría fuera de objetivo para ésta tesis; centrada prioritariamente en la experimentalización de un modelo metodológico, más que en el estudio sociopsicológico de una categoría del IMSS, que de todos modos resulta interesante, (a modo de justificación) ésta breve nota introductoria al respecto, ya que forma parte también del "seguimiento" de la socio-psicodinamia del grupo investigado.

Hemos llegado al final de las conclusiones, de la investigación aquí reportada, y de la tesis; A pesar de que sentimos que falta mucho por hacer en la investigación por parte de psicólogos del Instituto Mexicano del Seguro Social, preferentemente para el campo de la PSICOLOGIA LABORAL Y SOCIAL, nuestra propuesta de Modelo Metodológico es una alternativa para hacer investigación, sin embargo lo importante es HACER INVESTIGACION, y ésta, es nuestra propuesta en última instancia.

- (*) Blake y Mouton; El Modelo de Cuadro Organizacional Grid, Serie Desarrollo Organizacional No. 3
- (**) En este año -1981- se estudia la posibilidad de desaparecer la categoría (objeto de éste estudio) del IMSS, en forma definitiva.

B I B L I O G R A F I A.

- 1.- ADKINS, DOROTHY W.
ELABORACION DE TESTS
ED. TRILLAS, MEXICO 1973.
- 2.- ANASTASI, ANNE.
LOS TESTS PSICOLOGICOS.
ED. AGUILAR, MADRID 1977.
- 3.- ARIAS, GALICIA FERNANDO.
INTRODUCCION A LA TECNICA DE LA INVESTIGACION
EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DEL COMPORTAMIENTO.
ED. TRILLAS, MEXICO 1975.
- 4.- BELLOWS, ROGER M.
PSICOLOGIA DE LA INDUSTRIA Y LOS NEGOCIOS.
ED. DIANA, MEXICO 1960
- 5.- BLAKE Y MOUNTON.
EL MODELO DE CUADRO ORGANIZACIONAL "GRID"
SERIE DESARROLLO ORGANIZACIONAL, VOL III
ED. FONDO EDUCATIVO INTERAMERICANO S.A.
MEXICO 1973.
- 6.- BLUM, MILTON I. & NAYLOR, JAMES C.
PSICOLOGIA INDUSTRIAL
TRILLAS, MEXICO 1977.
- 7.- BRAUNSTEIN, PASTERNAK, BENEDITO Y SAAL.
PSICOLOGIA: IDEOLOGIA Y CIENCIA.
ED. SIGLO XXI, MEXICO 1979.
- 8.- CATALOGO DE PERSONAL.
SECCION DE PERSONAL DEL IMSS DELEGACION VERACRUZ NORTE.
- 9.- CATTELL, RAYMOND B.
EL ANALISIS CIENTIFICO DE LA PERSONALIDAD.
ED. FONTANELLA, BARCELONA 1972.
- 10.- CATTELL, RAYMOND B.
"EL CUESTIONARIO DE DIECISEIS FACTORES DE LA PERSONALIDAD"
EN MEGARGEE, EDWIN "METRICA DE LA PERSONALIDAD" VOL I
ED. TRILLAS, MEXICO 1971.
- 11.- CATTELL, RAYMOND B.
TESTS OBJETIVOS DE LA PERSONALIDAD: RESPUESTA AL DR. EYSENCK.
EN MEGARGEE, EDWIN "METRICA DE LA PERSONALIDAD"
ED. TRILLAS, MEXICO 1971.

- 12.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
VIGENCIA 1979-80.
- 13.- CRONBSCH, LEE J.
FUNDAMENTOS DE LA EXPLORACION PSICOLOGICA.
ED. BIBLIOTECA NUEVA, MADRID 1972.
- 14.- CUELI, JOSE Y REIDL LUCI.
TEORIAS DE LA PERSONALIDAD.
ED. TRILLAS, MEXICO 1973.
- 15.- DELEULE, DIDIER.
LA PSICOLOGIA MITO CIENTIFICO.
ED. ANAGRAMA, BARCELONA 1972.
- 16.- DEVEREUX, GEORGE.
DE LA ANSIEDAD AL METODO EN LAS CIENCIAS DEL
COMPORTAMIENTO.
ED. S. XXI, MEXICO 1977.
- 17.- DEWALD, PAUL.
PSICOTERAPIA: UN ENFOQUE DINAMICO.
ED. TORAY, BARCELONA 1973.
- 18.- DICCIONARIO LATINO ESPAÑOL VALBUENA.
ED. A. BOURET, PARIS 1873.
- 19.- DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO.
MIGUEL DEL TORO GISBERT.
ED. LAROUSE, BUENOS AIRES 1968.
- 20.- DUNETTE, MARVIN y KIRCHNER WAYNE.
PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
ED. TRILLAS, MEXICO 1978.
- 21.- DUNNETTE, MARVIN D.
SELECCION Y ADMINISTRACION DE PERSONAL.
ED. C.E.C.S.A., MEXICO 1977
- 22.- EBEL, ROBERT L.
¿TIENEN QUE SER VALIDOS TODOS LOS TESTS ?
EN MEGARGEE, EDWIN "METRICA DE LA PERSONALIDAD" VOL1
ED. TRILLAS, MEXICO 1971.
- 23.- HOLLAND, JOHN L.
TECNICAS DE LA ELECCION VOCACIONAL.
ED. TRILLAS, MEXICO 1975.
- 24.- INSTRUCTIVOS DE LA SELECCION DE RECURSOS HUMANOS.
DPTO. DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS DEL IMSS
MEXICO 1979.
- 25.- LAPLANCHE, J y PONTALIS J-B
DICCIONARIO DE PSICOANALISIS.
ED. LABOR S.A., BARCELONA 1971

- 26.- LEE, J. CRONBACH Y PAUL F. MEEHL.
LA VALIDEZ DEL CONSTRUCTO EN LOS TESTS PSICOLOGICOS.
EN METRICA DE LA PERSONALIDAD, DE MEGARGEE, EDWIN.
ED. TRILLAS, MEXICO 1971.
- 27.- MAIER, NORMAN R.F.
PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
ED. RIALP, MADRID 1975.
- 28.- MANUAL DE ADMINISTRACION DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA.
DELEGACIONES FORANEAS DEL IMSS.
- 29.- MANUALES CORRESPONDIENTES A LOS TESTS UTILIZADOS:
CATTELL, BETA, HERFORD Y BELL.
- 30.- Mc GUIGAN, F.J.
PSICOLOGIA EXPERIMENTAL.
ED. TRILLAS, MEXICO 1974
- 31.- MEGARGEE, EDWIN I.
METRICA DE LA PERSONALIDAD VOL. I Y II
ED. TRILLAS, MEXICO 1971
- 32.- MEMORIAS DE TRABAJO DEL IMSS.
JEFATURA DE SERVICIOS DE PERSONAL.
DEPTO. DE SELECCION DE RECURSOS HUMANOS
MEXICO 1975-1976
- 33.- MEMORIA INSTITUCIONAL 1980.
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
DEPTO. DE PUBLICACIONES, MEXICO 1980
- 34.- MONTMOLLIN, MAURICE.
LOS PSICOFARSANTES
ED. SIGLO XXI, MEXICO 1978
- 35.- NIETZCHE, FRIEDRICH
GENEALOGIA DE LA MORAL
ED. ALIANZA, MADRID 1975
- 36.- PLANTILLAS DE PERSONAL.
SECCION DE PERSONAL.
DELEGACION REGIONAL VERACRUZ NORTE, IMSS.
- 37.- TIFFIN, JOSEPH Y McCORMICK, ERNEST J.
PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
ED. DIANA, MEXICO 1960