

55  
2es.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

"VALIDACION DE LA PRUEBA DE FRASES  
INCOMPLETAS DE J. GRADOS Y E. SANCHEZ  
CON APLICACION A LA INDUSTRIA".

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
PRESENTAN:

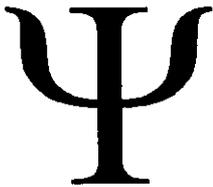
**CONDE GUERRERO SANDRA  
HERNANDEZ JIMENEZ SANDRA RITA**

DIRECTOR DE TESIS: MTRO. RAUL TENORIO RAMIREZ

ASESOR: MTRA. MIRNA VALLE GOMEZ

SINODALES: MTRA. ELDA SANCHEZ FERNANDEZ  
DR. JAIME GRADOS ESPINOZA  
LIC. JORGE ALVAREZ

ASESOR INFORMATICO: PSIC. MARCOS VERDEJO M.



MEXICO, D. F.

1998

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

34070



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.

## INDICE

<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>2</b>
<b>Capítulo I. ANTECEDENTES</b>	<b>4</b>
1.1 Medición de la personalidad.	13
1.2 Clasificación de las pruebas psicológicas.	18
1.3 Antecedentes de la prueba FIGS con aplicación a la industria.	30
<b>Capítulo II. TEORIAS DE LA PERSONALIDAD</b>	<b>42</b>
2.1 Teoría Psicoanalítica de la Prsonalidad: S. Freud.	47
2.2 Teoría Motivacional de Maslow.	56
<b>Capítulo III. CARACTERISTICAS TECNICAS QUE DEBE SUSTENTAR UNA PRUEBA PSICOLOGICA.</b>	<b>66</b>
3.1 Antecedentes e importancia de la validez en las pruebas psicológicas.	66
3.2 Aspectos fundamentales de las pruebas: Objetividad, Confiabilidad, Validez, Estandarización, Predictibilidad.	68
3.3 Validez de Construcción	73
3.4 Determinación del índice de validez de las pruebas.	77

3.5	Antecedentes de la obtención del índice de validez en pruebas de personalidad subjetivas (no estructuradas)	83
Capítulo IV Metodología.		85
4.1	Planteamiento y Justificación del Problema.	85
4.2	Variables a considerar.	86
4.3	Definición Conceptual de Variables.	86
4.4	Sujetos	87
4.5	Diseño	88
4.6	Tipo de Estudio	88
4.7	Instrumento	89
4.8	Escenario	98
4.9	Procedimiento	98
Capítulo V Resultados.		100
5.1	Análisis Estadísticos Utilizados.	101
5.2	Interpretación de los resultados estadísticos.	101
Capítulo VI Conclusiones.		121
Capítulo VII Sugerencias y Limitaciones.		122
Bibliografía.		124

## RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación, fue validar la prueba de "Frases Incompletas con aplicación a la Industria de Jaime E. Grados y Elda Sánchez", elaborada en el año de 1974.

El instrumento estaba constituido inicialmente por 68 frases incompletas, de las cuales se dividían en 4 grandes áreas:

- 1.- Responsabilidad.
- 2.- Relaciones Interpersonales.
- 3.- Motivación.
- 4.- Concepto de si mismo.

Tomándose como muestra las siguientes Instituciones:

- 1.- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
  - 2.- Teléfonos de México (TELMEX).
  - 3.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPSS).
- Obteniendo un total de 300 sujetos.

El tratamiento estadístico que se le dio a esta investigación fue un análisis factorial tipo Alpha, y el método de rotación tipo ortogonal varimax, y gracias a este tratamiento estadístico se determinó que de los 68 reactivos iniciales solo 26 de estos se pueden agrupar en 4 factores:

- 1.- Motivación hacia la autorrealización y concepto de si mismo.
- 2.- Relaciones afiliativas hacia la figura paterna.
- 3.- Relaciones ante el conyuge o novia (o).
- 4.- Expectativas del sujeto.

De igual manera se designaron nuevas formas de calificar (0-4). Para concluir podemos decir que mas de la mitad de los ractivos originales no están midiendo lo que de acuerdo al reactivo pretendían medir, o por lo menos no se agrupan para formar un factor.

## INTRODUCCION.

El interés primordial de este trabajo de tesis, es el de presentar en general a los profesionales de la psicología, y en particular a los psicólogos del trabajo la " Validación de la prueba de Frases Incompletas con aplicación a la Industria de Jaime Grados y Elda Sánchez ".

De hecho las pruebas psicológicas es uno de los métodos más importantes de la selección de personal aplicable a todos los niveles de la responsabilidad empresarial, entendiéndose obviamente a los "test" como un *instrumento* de medición que ayuda y da valor dentro del proceso de selección de personal pero no conforma el todo dentro de dicho proceso.

De hecho los instrumentos psicométricos son herramientas de trabajo muy importantes, los cuales deben de cubrir con ciertas características para estar realmente bien elaborados y poder ser designados cabalmente como *instrumentos psicométricos*, por esto pensamos que la precisión de los mismos es fundamental para el desarrollo no solo de un área de la psicología, sino para la ciencia psicológica como tal.

De esto desprendemos la importancia de que las pruebas psicométricas sean realmente instrumentos de medida que posean la objetividad, validez, confiabilidad, así como estandarización primordialmente requeridas.

En nuestro caso particular, nuestro interés se abocó hacia la validación de la prueba de Frases Incompletas con aplicación a la Industria elaborada en nuestro país por Grados A.J. y Sánchez F.E. esta prueba es utilizada en la selección de personal.

Los autores de la prueba, tomaron como base el método de construcción de Sacks y Levy, esta prueba está conformada por 68 frases, que están divididas en cuatro áreas que son las siguientes:

- 1.- responsabilidad.
- 2.- relaciones interpersonales.
- 3.- motivación.
- 4.- concepto de si mismo.

# CAPITULO I

## ANTECEDENTES

### MEDICION DE LA PERSONALIDAD

En el presente capítulo realizamos un breve bosquejo de como emerge la Psicología como ciencia, ya que este trasfondo histórico nos ayuda a comprender mejor, como y bajo que condiciones surgió la problemática de la medición en la psicología, y ya más en lo particular la problemática de la medición de la personalidad.

Primeramente mencionaremos que la psicología se convirtió en una ciencia independiente a finales del siglo pasado, junto a su cuna se encontraban dos ciencias la filosofía y la medicina.

Pero los supuestos científicos y filosóficos básicos, requisitos previos para el desarrollo de una ciencia, no fueron los únicos legados recibidos por la psicología cuando se inició como ciencia formal.

La psicología heredó también ciertos problemas que se habían desarrollado en el seno de la ciencia y de la filosofía antes de que ella alcanzara su independencia.

Para que se necesite una nueva ciencia, deben existir problemas previos, como así también supuestos necesarios.

Algunos de los problemas que pasaron a la psicología estaban de tal manera que era imposible resolverlos "científicamente", pero con todo estimularon la investigación al promover intentos para solucionarlos.

Consideraremos aquí cuatro áreas del problema: el problema mente-cuerpo, la fisiología de la percepción, el problema del tiempo de reacción, la estadística y las diferencias individuales.

El problema mente-cuerpo: Los escritos de Platón siglo IV (A.C.) muestran que el pensamiento de su época dividía al hombre en dos componentes. El punto de vista dualista de Descartes no difería mucho del de Platón. Ambos sistemas se adecúan a la teología Cristiana, dado que las partes observables del hombre son mortales, es necesario algún componente inobservable para poder sostener de una manera lógica la inmortalidad del hombre. Incluso hoy, el pensamiento del lego separa al hombre en comportamientos.

De hecho si el hombre tiene una mente y un cuerpo, surge la pregunta: ¿Qué relación hay entre las dos partes?

Una larga tradición de pensamiento hizo inevitable esa pregunta. Antes de que la psicología tuviera siquiera un comienzo formal como ciencia, un físico alemán, Theodor Fechner (1801-1887), comenzó a trabajar en el problema. Su intención era encontrar ecuaciones que describieran a las relaciones funcionales entre los ámbitos psíquico y físico.

Boring (1950) duda de que Fechner realmente intentara formular un dualismo, pero lo cierto es que su problema estaba enunciado en términos dualistas.

*Elementer der Psychophysik* (1860) Fechner decía que estaba interesada "la ciencia exacta de las relaciones funcionales o relaciones de dependencia entre el cuerpo y el alma".

Para demostrar esas relaciones funcionales es necesario medir por separado el alma y el cuerpo. Esto era lo que Fechner pensaba estar haciendo: por una parte tenía el estímulo, que actuaba sobre el organismo; por otra parte tenía la sensación, que él consideraba un acontecimiento mental.

Fechner quería demostrar la identidad de los dos tipos de acontecimientos pero tropezó con un difícil problema cuando intentó unir los dos aspectos que originalmente había separado en base a un supuesto.

### La psicología de la percepción.

Otros científicos, en especial los fisiólogos se interesaron en otra relación, la que existe entre los procesos fisiológicos y la percepción.

Hermann Ludwig Ferdinand Von Helmholtz (1821-1894) es el más famoso de ellos; modificó la teoría del color de Thomas Young y desarrolló su propia teoría de la audición.

Helmholtz al igual que los empiristas ingleses creían que todo el conocimiento depende de la experiencia sensorial. Si adoptamos este supuesto el problema de la fisiología de los sentidos es también el problema de la epistemología el problema de los orígenes, naturaleza y limitaciones del conocimiento .

Los hallazgos fisiológicos en esta área de estudio tienen consecuencias filosóficas.

Helmholtz intentó refutar la afirmación de Kant de que hay un conocimiento innato. Kant creía que los axiomas de la geometría se conocen independientemente de la experiencia.

Helmholtz se preguntaba si hubiéramos desarrollado la misma geometría de haber habitado la superficie del interior de una esfera hueca.

La fisiología de los sentidos con sus consecuencias filosóficas contribuyó a dar el ímpetu inicial a nuestra joven ciencia y obviamente con las implicaciones que esto tiene para el problema de la medición dentro de la psicología.

El problema, sin embargo, ocultaba el mismo pensamiento dualista que aparecía más explícito en el problema mente-cuerpo, porque la percepción no es más sólida, observable ni física que la mente.

De hecho los psicólogos modernos prefieren una formulación diferente del tema, aunque las variables experimentales son en gran parte las mismas, y el temprano trabajo experimental hecho en un marco dualista sigue siendo "valido".

#### El problema del tiempo de reacción.

Este es otro problema de consecuencias epistemológicas que antecedió a la psicología propiamente dicha. F. W. Bessel (1784-1846) leyó un informe sobre el despido de un asistente en Greenwich, que se había producido por que las lecturas del asistente no coincidían con las del astrónomo jefe.

Bessel reconoció la posibilidad de que el error fuera simplemente una diferencia en el tiempo requerido por diferentes observadores para reaccionar, más que el resultado de la falta de cuidado.

Verificó su deducción comparando sus tiempos con los de otros astrónomos, y encontró discrepancias en casi todos los casos. Intentó entonces realizar ecuaciones personales, o términos de corrección que redujera todas las lecturas a

una base común. Sin embargo, se hizo evidente que no podía lograrse un estándar absoluto para las correcciones. Se demostró así nuevamente la dependencia de nuestro conocimiento respecto de los observadores y de los métodos de observar y registrar. Por ejemplo: Si la determinación del momento en que una estrella cruza una línea está sujeta a error, entonces parece lógico que los juicios y observaciones más complejas deben estar todavía más sujetos a error.

La Psicología se hizo cargo del problema que había descubierto Bessel, ya que Wundt y muchos otros de los primeros psicólogos creían que aumentando cada vez más la dificultad de la reacción requerida podía encontrarse el tiempo de la sensación, la percepción, la apercepción, la discriminación, etc., restando el tiempo requerido en la reacción inmediatamente más simple del tiempo que había pasado en la reacción inmediatamente más complicada, de hecho se puede mencionar que pocos psicólogos sostendrían todavía este punto de vista.

Pasaremos ahora a un examen más profundo en este caso en particular de los aspectos históricos de la medición a través del tiempo en la psicología .

Los problemas " prepsicológicos " le llamaremos así a lo que hemos analizado anteriormente fueron todos dotados, como problemas experimentales ya que de hecho el marco sistemático impuesto a la psicología por Wilhelm Wundt (1832-1920 ) en la Universidad de Leipzig se inició el primer laboratorio formal de psicología en 1879.

Parece natural suponer que la psicología fuera experimental, fisiológica, e interesada en los problemas de la sensación y la percepción, como provino de la filosofía, podría también esperarse que se interesara en los problemas

epistemológicos. En realidad, el papel directo desempeñado por la fisiología para algunos críticos fue relativamente pequeño.

Aunque Wundt decía que la suya era una psicología fisiológica experimental, a la luz de la crítica se menciona que no existía esa gran experimentación fisiológica sino que de hecho, lo único que la psicología necesitaba era el nombre de la fisiología, ya que de hecho tenía el prestigio que la joven ciencia quería, de acuerdo con ello se invocaba e incluso hoy se invoca la fisiología para ilustrar la respetabilidad científica de la psicología en general, y de las teorías específicas en lo particular.

De hecho con la física y las matemáticas tuvieron funciones similares, y existieron agudas controversias acerca de si la alegada dependencia de la psicología con respecto de las disciplinas más antiguas fueron "buena o mala".

Wundt pensaba que la mente y el cuerpo seguían cursos paralelos, pero no podía decirse que los acontecimientos corporales causaran los acontecimientos mentales, simplemente los acontecimientos externos hacían surgir ciertos procesos corporales y al mismo tiempo, procesos mentales paralelos, pensaba que la tarea primordial de la psicología era descubrir los elementos de los procesos conscientes, la manera que se conectaba las leyes que determinaban esa conexión, dado que la mente y el cuerpo seguían cursos paralelos; la manera más sencilla para llevar a cabo esa tarea, según Wundt era hacer un estudio directo de los acontecimientos mentales aplicando un método más experimental.

Wundt incorporó así a la psicología una fuerte creencia en la necesidad de emplear el método experimental en psicología, de hecho su investigación se basa

en la introspección de "laboratorio" , no en la de diván, intento excluir la especulación metafísica de la psicología, y constantemente buscaba maneras experimentales de abordar los procesos mentales.

El laboratorio de Leipzig, fundado oficialmente en 1879, se hizo cargo también de muchos procesos específicos que esperaban una psicología.

Como todos sabemos el problema de tiempo de reacción de la percepción y de la sensación se estudiaron tomándolos de Helmholtz, Fechner y otros.

Claudio Bernard profesor de fisiología afirmaba que los fenómenos intelectuales podrían explicarse por medio de la fisiología.

Los ingleses H. Spencer y H. Jackson y otros investigadores interesados en la medición de aspectos intelectuales, plantearon nuevas formas para iniciar la investigación de estos fenómenos.

Pierre Janet y posteriormente G. Dumas, discípulos de Ribot, con una formación médico-filosófico-psicológico desarrollaron nuevas ideas, aunque algunas opuestas a las de Ribot, las aportaciones de Dumas en su estudio sobre las emociones, a partir de todos los elementos que podían proporcionarle la fisiología, escribió gran cantidad de obras y en 1930 publicó su trabajo de psicología.

Mencionaremos brevemente a Charcot quien inició investigaciones sobre la hipnosis en 1878. A partir de este momento se dan nuevas aproximaciones en la metodología para investigar la medición de la personalidad.

Previamente Mesmer había puesto en práctica el tratamiento de ciertas enfermedades mentales mediante la hipnosis.

Ciertamente como pudimos indagar en 1896 Sigmund Freud centró su atención cuando realizaba estudios de la personalidad en la importancia de la vida afectiva en donde puso de manifiesto la existencia de tendencias parcialmente inconscientes.

Que al expresarse en conductas observables van adquiriendo diversas formas y contenidos, dependiendo del nivel de desarrollo donde se localicen, claramente podemos evidenciar que este método fuera una reacción en contra de lo que realizaba Wundt en su laboratorio de Leipzig y lo que implicaba toda su postura teórica.

Por otro lado en Norteamérica todos los estudios anteriormente mencionados cobran un auge y la necesidad de crear y difundir estudios concernientes a la psicología en general y a la medición psicológica en lo particular.

James McKeen Cattell vigoroso estudiante norteamericano, su interés primordial fue las diferencias individuales, influenciado por las tendencias de Galton, se dedicó a estudiar el campo experimental estadístico de la psicología, en la misma época que Witmer, esto último en 1896 en Pensilvania, fundando la Clínica Psicológica destinada al tratamiento de niños retardados y anormales utilizando por primera vez el método clínico en psicología; el cuál consistía en estudiar un gran número de individuos para poder establecer la generalidad en el comportamiento mediante sus aptitudes, ya fueran anormales o deficitarias.

Este método clínico suele estar influido por el psicoanálisis y por la tradición clínica, así cuando a él se refiere, se hace de acuerdo a la concepción de Witmer,

en tanto que cuando se habla de test en psicología se vincula a la psicología, originada por Wundt y Dalton.

## 1.1 Medición de la Personalidad

El objetivo de la Psicometría es llevar a cabo la medición de la conducta humana, pero especificando un poco más añadiríamos que la medición en psicología, como en cualquier otra ciencia, se inicia con la identificación de elementos del mundo real con los elementos o construcciones de un sistema lógico abstracto, al cuál llamamos modelo; por ejemplo, el concepto de estatura de una persona se define fácilmente, teniendo en cuenta tres situaciones: a) identificación del objeto que va a ser medido, es decir, la persona (o la unidad experimental); b) identificación de las propiedades o conducta que va a ser medida y c) identificación de las reglas mediante las cuales asignamos un número a esta propiedad que va a ser medida ( el metro).

Es importante destacar que para la autora Morales (1990). el concepto de medición (aunque un tanto amplio y generalizado) es: " el procedimiento mediante el cual asignamos números (calificaciones, medidas) a las propiedades, atributos o características de los objetos -o de unidades experimentales), estableciendo las reglas específicas sobre las que se fundamentan tales asignaciones.

El procedimiento de medición especifica una regla de correspondencia, un patrón a partir del cuál a estos eventos les corresponderá un subconjunto de números reales.

Las construcciones teóricas se relacionan con el universo conductual mediante variables que se consideran como medidas o indicadores resultantes de

observaciones introspectivas.

## IMPORTANCIA DE LA MEDICION PSICOLOGICA.

Actualmente, los psicólogos siguiendo el pensamiento Kantiano, están de acuerdo en la extensión con que los fenómenos psicológicos están a disposición de la observación y la medición, ya que la conducta humana está conformada de acciones, juicios, palabras, intereses, valores personales y culturales, hábitos, costumbres, etc. La naturaleza propia de todos estos aspectos del ser humano hacen un tanto difícil su investigación científica, ya que mientras pueden ser observables, el problema es menor, pero en cuanto surgen problemas en los que se encuentran implicados sensaciones, pensamientos e imágenes, lo "científico" de la investigación se complica. El interés de los científicos se centra en el "mundo de los hechos"; es decir, en aquello que se puede ver, tocar, oír o expresar de alguna otra forma que sea observable por medio de los sentidos.

Sin embargo hay mucho más y es demasiado lo que se puede aprender del comportamiento del individuo y, al respecto, existen muchas formas en las que puede hacerse una predicción de la conducta humana.

Se debe establecer aquí claramente una cuestión que ha sido discutida frecuentemente por los estudiosos de la Psicología: el hecho de que ésta, como ciencia, persiga entre otras finalidades la predicción no implica la limitación de las actividades del hombre, ni su libertad de "ser".

Asimismo, la ciencia psicológica, como tal, no constituye una cuestión de fe, ni es

una religión o un credo, sino que tiene como base el método científico y la experimentación, y parte de este le permite llegar a conclusiones y, por tanto, a establecer leyes acerca del comportamiento, lo cual también le permite abordar la investigación acerca de la religión y las creencias del ser humano, así como sus problemas éticos y morales. Sin embargo, en este punto no puede determinar cuál creencia es la mejor o la peor, si es "buena" o "mala".

Como en todo estudio científico, en el campo de la psicología debe haber diversas formas de medición; así con excepción de la precisión que hay en las matemáticas, resulta difícil hacer afirmaciones absolutas, ya que toda ciencia se tiene que auxiliar de ellas para probar sus hipótesis y darlas por verdaderas.

Como sabemos, la asignación de números a los atributos de los objetos se deriva de lo que denominamos niveles de medición, mismos que se diferencian por su grado de complejidad de los sistemas matemáticos que utilizan y las transformaciones matemáticas que admiten los datos para ser manejados en la obtención de resultados comprensibles.

Dentro de las cuatro escalas ( nominales, ordinales, intervalares, y de razón ), en el campo de la medición psicológica sólo se pueden utilizar las tres primeras, ya que la última ( la escala de razón ), por partir del cero absoluto, no es posible emplearla, puesto que sabemos que el universo que medimos en psicología no parte de la nada, sino que siempre se inicia en "algo".

## INSTRUMENTOS DE MEDICION PSICOLOGIA.

Cuando hablamos de los instrumentos de medición en Psicología, nos referimos a todos aquellos procedimientos u operaciones que permiten llegar a obtener, objetivamente y con la mayor certeza posible, información acerca de la expresión de los fenómenos que se suceden en esa unidad biológica, social, psicológica, etc, que es la conducta humana.

Estos instrumentos, contruidos para medir aspectos específicos de la conducta humana.

Estos instrumentos, contruidos para medir aspectos específicos de la conducta humana, se conocen con el nombre de pruebas psicológicas Morales (1990).

Sin embargo al rededor de 1830 se llevan a cabo los primeros estudios de este tipo en campos fundamentales de la psicología y las matemáticas destinados a lograr la medición mental, distinguiendose tres corrientes de influencia preponderantes: la francesa, con Esquirol, Pineal, Itard, Seguin, Charcot y Ribot; la alemana, con Weber, Fechner y Wundt, y la que implantó Laplace en el campo de las matemáticas, quien, junto con Gauss, demostró la aplicabilidad y utilidad de la acurva normal (ya enunciada por Moivre) como un instrumento matemático aplicable a la medición de las caracterísiticas del ser humano.

Una cuestión verdaderamente importante es que tanto Francis Galton (1822-1911), como James McKeen Catell (1860-1944), y Alfredo Binet (1857-1911) estos tres personajes han contribuido considerablemente al desarrollo del campo

de la psicometría.

Sin embargo, dado el momento en que históricamente aparecen los primeros intentos por lograr la medición de la conducta humana, el mérito corresponde a sir Francis Galton, quien, influido fundamentalmente por Darwin, publicó su famosa obra "El genio heredado" y poco después su libro "Investigación del desarrollo de las facultades humanas", en el cual de inmediato podemos encontrar como contenido esencial lo que hemos llamado principios de los estudios científicos acerca de las diferencias individuales y sus primeros intentos por medirlas.

Años después, Catell, en contacto con Galton, estableció laboratorios de psicología en las universidades de Pensilvania y Columbia, en donde se analizó exhaustivamente el desarrollo y depuración de los instrumentos de medición psicológica, a los cuales Catell designó con el nombre de **test mentales** (1890).

En 1904, comisionados por la Secretaría de Educación Pública del gobierno francés para estudiar la educación de los niños retrasados , Binet y Simon desarrollaron la primera investigación formal para llevar a cabo la medición de habilidades complejas, la cual, en contraste con la de Catell, fué más prometedora en cuanto a los datos que con ellos podían obtenerse, al grado de que en la actualidad aún se sigue utilizando, naturalmente después de haber pasado por múltiples revisiones y estudios que la han clasificado como un instrumento útil, predictor del comportamiento intelectual.

## 1.2 CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS.

Es importante hacer una distinción de los términos que se emplean en el lenguaje común. Así, por ejemplo, cuando hablamos de instrumentos psicológicos, nos referimos a todo tipo de implemento que, dentro de las diferentes áreas y formas de investigación psicológica, utilizamos, los cuales se rigen por los fundamentos metodológicos de la medición científica y tienen características tanto formales como de contenido, que nos permiten emplearlos como instrumentos de medición. Desde luego, la diferencia entre prueba y test no es más que distintiva del "para que" se está utilizando el instrumento en una área específica, que es la medición de ciertos aspectos del individuo y que, ante la imposibilidad de emplear otro término, a pesar de la riqueza de nuestra lengua, nos permite una comunicación exacta de lo que estamos haciendo y con que fin, mediante ese tipo de instrumento. De tal suerte, por lo que respecta al término test, aun cuando sea un

anglicismo, los psicólogos latinoamericanos han aceptado su uso, a fin de lograr una mejor comprensión del término "test".

Por otro lado, los test psicológicos pueden clasificarse desde diversos puntos de vista que les son característicos.

Así tenemos que, desde el punto de vista de su objetivo, los tests pueden ser: *de potencia o de ejecución máxima, o de rasgos o peculiaridades (ejecución típica o cualitativa)* llamados más comúnmente *pruebas proyectivas*.

## Pruebas de potencia o de ejecución máxima.

Este tipo de test exigen del examinado su máximo rendimiento en la tarea o tareas que se le piden que ejecute, tanto en lo que se refiere a lo que "puede" hacer, como a lo que "rinde" en el momento del exámen.

Bajo este rubro se incluye a las pruebas, de habilidades o aptitudes múltiples y específicas, de rendimiento (intelectual o de cualquier otro tipo que se esté investigando).

Existen, cuando menos, tres factores determinantes en la calificación de cualquier prueba de potencia:

1) Habilidad innata, es decir, la capacidad potencial para ejecutar cualquier tarea que se les presente a los sujetos.

2) Habilidad adquirida, significando, el ejercicio y entrenamiento mediante el aprendizaje, que a través de su interacción con el ambiente va obteniendo el individuo.

3) motivación, o sea, el grado de disponibilidad en el que se encuentra el sujeto para ejecutar la tarea.

La calificación de una persona puede deberse, en parte, a potencialidades innatas y a la forma en que éstas han sido modificadas por sus experiencias vitales (ambiente, aprendizaje, entrenamiento, etc.), además de la motivación que la persona tenga al ser sometida al exámen.

Las pruebas de ejecución máxima o de potencia no presentan dificultades para comprender lo que intentamos medir. En resumen, con las pruebas de aptitudes tratamos de predecir qué tan bien ejecutará el sujeto ciertas tareas específicas; con las pruebas de rendimiento medimos su logro actual; con las pruebas de inteligencia, aun cuando nos encontremos en desacuerdo en cuanto a las definiciones, estamos evaluando el nivel de funcionamiento o capacidad intelectual; más o menos consistente, sobre el cual se proyecta un individuo.

### Pruebas de Ejecución Típica o de Rasgos.

Como su nombre lo indica, sería más conveniente llamarlas *pruebas de clasificación tipológica o cualitativa*, aun cuando se sabe que históricamente han sido denominadas pruebas proyectivas.

Entre estos tipos de pruebas tenemos los siguientes test: de ajuste, temperamento, intereses, valores, actitudes, preferencias, escalas de personalidad, inventarios de personalidad, técnicas proyectivas, pruebas situacionales, etc..

Resumiendo, bajo este rubro se incluyen todos los tests que se han elaborado para medir los tradicionalmente llamados rasgos de personalidad, exceptuando las escalas de actitudes.

Este grupo de test, aunque en la actualidad se ha podido adelantar considerablemente en su construcción y se puede hablar ya de la métrica de la personalidad ( es decir de test más objetivos).

La diferencia entre los de ejecución máxima y los de rasgos de personalidad radica en la objetividad de los datos, ya que ese tipo de pruebas esta sujeto estrictamente a la metodología psicométrica.

De tal suerte, podemos estar seguros de que, al medir al sujeto su máxima ejecución en la tarea que se está explorando, obtenemos no sólo la más alta que él puede desarrollar, sino también la que expresará su capacidad real.

En cambio, en las pruebas de ejecución típica o de rasgos el sujeto puede falsear las respuestas en uno u otro sentido, ya que en estas no se le pide su máximo esfuerzo, sino que sea lo más espontáneo y honesto posible, según el criterio del examinador. Por otra parte, en este tipo de pruebas los criterios de "objetividad" son ambiguos, lo cual ocasiona que se pase por alto una de las principales reglas de la metodología de construcción de pruebas, que radica en la posibilidad de ser calificada por cualquier psicólogo que conozca los criterios de calificación.

## APLICACION DE LOS TEST A LAS DIVERSAS AREAS DE LA PSICOLOGIA.

En principio, actualmente suele hablarse de cuatro áreas de trabajo, desarrollo e investigación:

- a) la psicología industrial.
- b) la psicología clínica.
- c) la psicología educacional.
- d) la psicología social.

En cada una de estas áreas, los tests pueden ser los mismos, aunque el uso en

cada una de éstas puede variar.

## Psicología Industrial.

Desafortunadamente, el desarrollo tanto de los métodos, como de personal capacitado para el trabajo psicológico en el campo industrial, se encuentra censurado hasta cierto punto por aspectos de tipo social. La industria está organizada para incrementar el trabajo y llegar a la producción de sus objetivos finales. (Los factores humanos mencionados llevan a este incremento.) Morales (1990). Sin embargo, lo importante es reconocer que al ser aceptados los factores humanos como parte primordial de la industria, ésta tiene la obligación de comportarse recíprocamente con el trabajador. Así pues, está obligada a atender acuciosa y constantemente la adaptación de las necesidades y habilidades del trabajador a sus tareas.

A grandes rasgos, las implicaciones sociales concomitantes con el desarrollo de la industrias son los siguientes: cambio en el nivel de vida del trabajador, modificación de la forma de organización del trabajo y cambios en las condiciones de confort o comodidad social. Esto debe ser conocido, estudiado y entendido por aquellos psicólogos que se dediquen a este campo profesional.

## Evaluación de los instrumentos en el campo de la psicología industrial.

Para poder predecir la efectividad y el éxito de una tarea, deben tenerse en cuenta todos los elementos que implica el trabajo, es decir, debe evaluarse la

tarea. Así pues, hay que considerar los métodos y procedimientos de trabajo, el instrumental y equipo así como los programas de entrenamiento. Sin embargo, como para hacer un análisis efectivo es necesario observar tanto al trabajo como al trabajador, habrá que apreciar la forma natural en que este último se desempeña, a fin de determinar las actividades u operaciones que realiza para obtener su objetivo de trabajo.

Los instrumentos psicológicos de mayor utilidad en este campo, guardando siempre las limitaciones indicadas anteriormente, son:

a) La entrevista psicológica, la cual sirve para obtener información, es decir una serie de datos personales, indispensables para el trabajo. Dicha entrevista debe ser preparada de antemano, en función del análisis previo de las características que se requieren para el desempeño del trabajo.

b) Grupos de tests que midan la capacidad de aprendizaje del examinado, ya que este aspecto es fundamental en todo tipo de actividad conductual humana.

c) Escalas, tests, etc., de habilidades múltiples y especiales.

d) Tests de rendimiento intelectual. Aun cuando este tipo de instrumento no es fundamental, sí se requiere un mínimo de información acerca de ciertos factores que miden estos instrumentos, como la comprensión, planeación de las tareas, etc., con el fin de poder ratificar los instrumentos diseñados para probar la capacidad de aprendizaje.

## **ESTRUCTURA DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION PSICOLOGICA.**

El concepto de prueba psicológica varía en cierta forma dependiendo un tanto de

la postura que asuman los autores que hablan al respecto así como de su sustento teórico, aunque hay factores comunes que permiten sintetizar y establecer una definición un tanto cuanto general que podría enunciarse de manera simplificada de la siguiente forma, según Pierre Pichot: *una prueba psicológica es una situación experimental y estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento y que, manipulada estadísticamente, permite clasificar a los sujetos tipológica o cuantitativamente de la característica o características que se están evaluando. Morales (1990).*

Simplificando esta definición, podríamos utilizar para fines prácticos la establecida por Pierre Pichot: *una prueba psicológica es una situación experimental y estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento y que, manipulada estadísticamente, permite clasificar a los sujetos tipológica o cuantitativamente.*

De hecho la mayoría de las pruebas psicológicas están constituidas por una serie de elementos llamados estímulos, reactivos (y por deformaciones del lenguaje, frecuentemente ítems), reunidos en una sola cédula, a la cual le llamamos *prueba* (test) si se utiliza como único instrumento de medida, o *subprueba* (subtest) si forma parte de lo que en medición psicológica denominamos batería o escalas de medición, por que están constituidos por más de dos pruebas que evalúan diversos aspectos o características del comportamiento en una misma cédula

## EVALUACION DE LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS.

Se debe hacer notar que al hablar de evaluación de las pruebas psicológicas nos estamos refiriendo a los criterios que el psicólogo, el psicómetra y el constructor de instrumentos de medición han de tener presentes para juzgar y determinar si el o los instrumentos que van a utilizar para sus fines específicos son apropiados para la situación particular; para esto, indicaremos algunos de los criterios, los cuales deberán ser tomados en cuenta cuando se seleccione una prueba y se desee ser rigurosamente estricto, desde cualquier punto de vista, incluyendo el aspecto ético profesional.

Una de las principales consideraciones de quien utiliza los instrumentos psicológicos es que debe llevar en mente la elección de aquel o aquellos que reúnan los requisitos para el propósito que se persigue; es decir si la función de una prueba psicológica es proporcionar la mayor y mejor información acerca de un problema, el primer paso a seguir será la especificación cuidadosa de las interrogantes que deberán ser contestadas y el tipo de personas que habrán de ser examinadas. Es necesario, también, considerar varias alternativas, para que en un momento dado, si la situación lo exige, pueda ser utilizada y se puedan establecer así comparaciones pertinentes que permitan ratificar o rectificar los datos obtenidos, a fin de poder estar seguros de que las decisiones dadas son válidas.

Otra consideración importante consiste en determinar si la capacidad o potencialidad de la prueba es la adecuada para medir con el rigor necesario aquella característica o características que estamos investigando.

La longitud de una prueba, en donde desempeña un papel relevante el factor tiempo, constituye uno de los criterios que debe tenerse en cuenta, ya que esto influye tanto en aspectos de esfuerzo como en aspectos económicos, puesto que el administrador de pruebas invertirá horas, estudio, trabajo etc.

Uno de los *principales errores* en la evaluación de las pruebas es aquel que se origina en *problemas de estandarización*. Como se sabe, las medidas psicológicas carecen de un cero absoluto, lo cuál garantiza relativamente la igualdad de las unidades a través del rango de la escala. Así pues, las calificaciones de un individuo no tienen significado sino en función de la ejecución de un grupo de individuos contra el cual se comparaba el individuo mismo (aunque existe una excepción, es aquella que se refiere a la medición intraindividual).

La calificación de una persona en una prueba sólo tiene significado si se compara con la de otras personas del grupo; es el *error de interpretación* el cual puede deberse a dos situaciones: a) al grupo contra el que ha sido comparado el sujeto en cuestión, y b) a la forma en que se ha expresado la comparación entre el sujeto y el grupo.

Debe tenerse en cuenta en la elección y evaluación de la instrumentación en el trabajo psicológico que existen dos medios para establecer comparaciones individuo grupo:

a) Comparar al sujeto con su grupo correspondiente.

b) Compararlo con un grupo al cual aspira formar a formar parte.

Otro tipo de errores que alteran considerablemente los resultados que se buscan , es el de los *errores variables*, los cuales son aquellos que provienen de "accidentes" que suceden en el momento de la aplicación de la prueba como ruidos externos, errores al dar las instrucciones por parte del aplicador, etc, estos errores se denominan variables debido a que se producen por la variación de ejecución de una persona a otra. La relativa libertad para cometer errores en psicometría es conocida como *grado de confiabilidad* de una prueba.

Otro tipo de errores son los llamados *errores personales*, los cuales se refieren a las diferentes formas de comprender, manejar e interpretar las respuestas obtenidas a través de una prueba psicológica, a partir de la posición teórica o metodológica en que se encuentre colocada el psicólogo que aplica las pruebas.

Uno de los errores más comunes y ampliamente desarrollados por los psicólogos es el *error constante*. Este tipo de error es debido a que mide la expresión del fenómeno en sí.

Se mencionará ahora que la diferencia que existe en la medición de la conducta es que aquí, el índice indirecto (calificaciones de la prueba) y los rasgos subyacentes en estudio no son, en principio, tan exactos como las cantidades físicas.

El problema en el caso del error constante es que está íntimamente relacionado con la validez. Es necesario comprobar que la extensión con que se realiza la medición indirecta es realmente un indicador válido del rasgo que se investiga.

Todos los tipos de errores mencionados anteriormente, como puede observarse, están relacionados con diferentes características de la prueba.

De hecho cada una de ellas representa un criterio independiente par evaluarla.

Para decidir si un instrumento psicológico constituye un buen diseño de medición, se necesita examinar detenidamente los siguientes "criterios":

a) *Estandarización* que permite determinar el grado de errores de interpretación que han sido controlados, a fin de evitar caer en ellos.

b) *Confiabilidad* que indica la libertad relativa de error variable.

c) *Objetividad* que denota el grado en que los errores personales han sido evitados.

d) *Validez* que indica el grado en que la prueba mide aquellos fenómenos para los cuales ha sido construida; por tanto, no está influida por el error constante.

Es necesario hacer notar que una prueba no es "buena" solamente por esta exenta de estos cuatro tipos de errores. Puede ocurrir que una prueba sea poco confiable a pesar de estar bien estandarizada y, por lo contrario, puede estar mal estandarizada y ser altamente confiable , y ser poco útil por falta de validez.

La validez requiere un mínimo de objetividad, confiabilidad y estandarización. Una prueba falta de validez es absolutamente inútil, a pesar de que sea objetiva, confiable y esté bien estandarizada.

### 1.3 ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS CON APLICACION A LA INDUSTRIA (FIGS).

El test de frases incompletas consiste en un número de frases incompletas que el examinado debe completar con lo primero que se le ocurra cuando el examinado lea dicha frase, no se dan instrucciones excepto "complete con la mayor rapidez posible, y diga lo primero que se le ocurra sin elaborar mucho la respuesta".

El test no está estandarizado y en ocasiones se le trata cuantitativamente, otra de sus características es que se puede administrar en grupo o en forma individual.

Regularmente se seleccionan frases que exploran áreas significativas de la adaptación de un individuo o bien, en situaciones especiales, se utiliza el test con el fin de investigar algún conjunto específico de actitudes. Aunque algunos clínicos niegan que el Test de Frases Incompletas sea una técnica proyectiva.

El Test de Frases Incompletas es una variación del método de asociación de palabras ambas técnicas se han comparado con frecuencia, en general ventajosamente para el test de frases incompletas éste reduce la multiplicidad de las asociaciones evocadas por una palabra, que sugiere mejor los contextos, los tonos, las cualidades de la actitud y los objetos específicos o áreas de atención; que permite mayor libertad individual y variabilidad en la respuesta, y que abarca un área más amplia de la conducta del individuo.

Uno de los iniciadores de este método en el campo de la personalidad fue Tendler, quien estableció una diferencia entre el diagnóstico de las reacciones del pensamiento y de la responsividad emocional.

El trabajo de Tendler está abierto a muchas críticas teóricas y experimentales, su definición de insight es altamente cuestionable, ya que un individuo puede tener conocimiento de situaciones particulares bajo las que se hacen ciertas respuestas

emocionales y no obstante carecer de insight, puesto que no percibe ninguna relación entre tales reacciones y su experiencia pasada. Criticó por inadecuadas los inventarios de personalidad pero, utilizó uno de ellos como criterio de la organización emocional y llegó a la conclusión de que su método es más discriminativo que el criterio mismo. Clínicamente se ha comprobado que este instrumento es valioso para evocar actitudes, tendencias e indicios significativos que se debe seguir investigando mediante un interrogatorio posterior.

Thorndike dedicó considerablemente su esfuerzo a la tabulación estadística al problema relativo del valor de las respuestas en el Test de Frases Incompletas con indicaciones de rasgos personales, las respuestas verbales en la asociación y en los test de Frases Incompletas no están relacionadas en gran medida con la conducta real de una persona, la persona puede estar sometida a la influencia de hábitos simbólicos y verbales especiales.

Joseph M. Sacks y otros psicólogos del New York Veterans Administration Mental Hygiene Service idearon un test de completamiento de frases destinado a obtener material clínico significativo en cuatro áreas representativas de la adaptación.

Estas cuatro áreas son familia, sexo, relaciones interpersonales y concepto de sí mismo.

Se consideró que los ítems incluidos en estas áreas ofrecen al examinado suficientes oportunidades para expresar sus actitudes de modo tal que un psicólogo clínico pueda deducir las tendencias dominantes de su personalidad.

Tal información resulta útil para seleccionar pacientes que se someterán a una terapia, y ofrece al terapeuta indicios significativos en cuanto al contenido y la dinámica, de las actitudes y los sentimientos del paciente.

Solo mencionaremos brevemente que el área familiar incluye tres series de actitudes: hacia la madre, hacia el padre y hacia la unidad familiar.

El área del sexo incluye las actitudes hacia las mujeres y hacia las relaciones

heterosexuales.

El área de las relaciones interpersonales incluye actitudes hacia los amigos, conocidos, colegas en el trabajo o escuela y subordinados.

El concepto de si mismo involucra temores, sentimientos de culpa, metas y actitudes con respecto a las propias capacidades, el pasado y el futuro.

Por lo que respecta a la construcción del test, dentro de esta perspectiva clínica consiste en sesenta ítems, de los cuales cuatro representan cada una de las quince actitudes enumeradas.

A través de estudios minuciosos para evaluar la confiabilidad y la validez del test se reflejó la necesidad de revisiones en las formulaciones de algunos ítems, para permitir una mayor libertad de respuesta, y para reemplazar por otros algunos ítems que tendían a provocar estereotipos.

En 1971, A. Jaime Grados Espinosa y Elda L. Sánchez Fernández, construyeron una prueba de Frases Incompletas con aplicación a la Psicología del trabajo, la cual se basa en el método de Sacks y Levy.

El proceso para lograr la elaboración de la prueba de FIGS consistió en seis etapas que son las siguientes:

- 1.- Definir que actitudes se pretendían medir
- 2.- Diseño de reactivos
- 3.- Someter a juicio de veinte psicólogos los reactivos construidos
- 4.- Integración de la escala de frases incompletas con los reactivos seleccionados
- 5.- Aplicación de la prueba de frases incompletas
- 6.- Evaluación de reactivos e integración de la escala definitiva

Esta prueba fue diseñada para formar parte de una batería de pruebas psicológicas, ya que los resultados obtenidos deben complementarse con la aplicación de otras técnicas como la entrevista, pruebas de personalidad, aptitudes e inteligencia.

Para concluir mencionaremos los resultados obtenidos:

- a) De 1812 reactivos construidos, se seleccionaron 68 que permiten una amplia gama de respuestas relacionadas con la actitud que se pretendía investigar.
- b) Se utilizó un método de construcción de frases incompletas que permite el "diseño de pruebas especiales" para investigar situaciones específicas.
- c) Se obtuvo el diseño de una prueba de frases incompletas cuya finalidad específica es el estudio de la conducta en relación al escenario de una organización.
- d) Con el concurso de 20 psicólogos experimentados se logró el diseño, selección y evaluación de los reactivos que integran esta prueba de frases incompletas; profesionales que de una manera u otra conocen las necesidades implícitas en el trabajo del psicólogo industrial en nuestro país.
- e) Queda pendiente para futuras investigaciones, establecer qué tanto se relacionan los resultados de esta prueba de frases incompletas con la conducta "real" de los examinados.
- f) Comparativamente con otras pruebas de frases incompletas, las pruebas diseñadas en esta investigación se presenta para su experimentación con reactivos evaluados y sin pretensiones de ser en la actualidad una prueba psicológica cien por ciento confiable.

#### DESCRIPCION DE LAS AREAS Y ACTITUDES QUE INTEGRAN LA CONSTRUCCION DE LOS REACTIVOS.

##### I RESPONSABILIDAD:

Es el cumplimiento voluntario a los patrones sociales establecidos (Industrialmente es conveniente detectar dirección o intensidad de la tendencia del sentido de responsabilidad).

Actitud:

1.- Ante el cumplimiento en el puesto, interés y forma de cumplimiento en sus

tareas. Afán de superación, conducta sostenida; adecuación al puesto.

2.- Ante la percepción y significado de la empresa para el examinado.

Se intenta detectar que representa la empresa para el examinado y si tiende a extender sus objetivos a los de la institución.

3.- Ante la colaboración y equidad en el ambiente de trabajo.

Capacidad para ponderar las situaciones e influencias de los prejuicios al brindar su colaboración. Reconocimiento de los méritos ajenos. Adopción y descarga de su responsabilidad.

4.- Ante situaciones inesperadas.

Tendencias de conducta ante situaciones inesperadas o de apremio.

## II RELACIONES INTERPERSONALES

En el área de relaciones interpersonales estamos considerando la forma de comportamiento del individuo en sus relaciones con sus semejantes, se intenta detectar cuáles son las estructuras y mecanismos que tiende a manejar en sus modos de relacionarse con los mismos.

Actitud: ( ante la familia )

- 1.- ante el padre...      percepción de la figura paterna
- 2.- ante la madre...    percepción de la figura materna
- 3.- ante la familia.     percepción de la integración familiar  
                                 índole de los vínculos que la unen a  
                                 ella
- 4.- Ante la novia o esposa percepción de la figura del sexo  
                                 complementario o influencia que ejerce  
                                 en la conducta del sujeto en estudio

Actitud: ( ante el trabajo )

- 5.- ante la autoridad ... percepción de la autoridad y tendencia de conducta frente a ella
- 6.- ante los compañeros... tendencia que muestra y mecanismos que utiliza para relacionarse en las diversas fases de la conducta
- 7.- ante los subordinados. actitud y trato que tiende a mostrar la relación con personas de nivel inferior o subordinados
- 8.- ante personas externas... (público, consumidores, autoridades a la empresa oficiales, etc..) tendencia de su conducta y actitud que adopta

### III MOTIVACIONES

Es el estado psíquico cuyo potencial energético matiza y orienta la conducta.

Actitud:

- 1.- hacia la necesidad de logro .... tipo de pulsiones que tienden a inducir al individuo a desear superarse en el grupo en el que se desenvuelve
- 2.- hacia las necesidades..... tipo de pulsiones que tienden a vincular al individuo con sus grupos
- 3.- ante logros y frustraciones.... tendencia de reacción e influencia de la frustración o éxitos en la conducta. Medida o modo en que dichos factores afectan el comportamiento



4.- hacia el sexo ..... tipo de impulsos sexuales  
que muestra y que tiene  
que manejarlos

Finalmente esta prueba quedó constituida por 17 actitudes y 68 frases  
incompletas:

## AREA I

### RESPONSABILIDAD

Actitud 1.- percepción y significado de la empresa

Frases:

- 17.- Cuando pienso en la empresa yo
- 34.- Me gusta donde trabajo pero
- 51.- Un defecto frecuente en las empresas
- 68.- Busco en la empresa

Actitud 2.- Ante situaciones inesperadas

Frases:

- 4.- Ante una situación desconocida yo
- 21.- Me llevo a desconcertar cuando
- 38.- En situaciones de emergencia, lo mejor es
- 55.- Frente al peligro yo

## AREA II

### RELACIONES INTERPERSONALES

Actitud 3.- Ante el padre

- 1.- Me habría gustado que mi padre
- 18.- Si mi padre solamente

35.- Pienso que mi padre

52.- Si por algo me acuerdo de mi padre es porque

Actitud 4.- Ante la madre

Frases:

9.- Me gustaría que mi madre

26.- Yo quisiera que mi madre

43.- Las madres deben

60.- Me gusta mi madre aunque

Actitud 5.- Ante la familia

Frases:

5.- Quisiera que mi familia

22.- Me gusta mi familia aunque

39.- Para mi familia soy

56.- Creo que mi familia

Actitud 6.- Ante la esposa o novia

Frases:

12.- Si mi esposa (o)

29.- Me gustaria que mi esposa (o) o novia (o)

46.- Me gusta mi esposa (o) o novia (o) pero

63.- La mayoría de los esposos (as)

Actitud 7.- Ante la autoridad

frases:

15.- La mayoría de los jefes son

32.- Las personas que tienen autoridad

49.- Si fuera jefe

66.- Siento que mi jefe

Actitud 8.- hacia las personas externas

Frases:

8.- Cuando tengo que tratar con público yo

25.- Me molesta la gente que

42.- Cuando hablo con extraños

59.- La mayoría de la gente

AREA III

MOTIVACIONES

Actitud 9.- Ante necesidades afiliativas

Frases:

2.- Sentí que necesitaba de los demás cuando

19.- Me gusta estar en un grupo que

36.- Conviene juntarse con los demás cuando

53.- Lo que él buscaba en sus amigos era

Actitud 10.- Ante logros y frustraciones

Frases:

6.- Cada vez que algo me sale mal

23.- Cuando no me toman en cuenta

40.- Creo que el mejor estímulo

57.- Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil

Actitud 11.- Ante intereses fundamentales

Frases:

14.- Lo que más me gusta

- 31.- Siento que lo que más me estimula
- 48.- Algo que me he prometido conseguir
- 65.- Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido

#### Actitud 12.- Ante el trabajo

##### Frases:

- 16.- Con el trabajo yo busco
- 33.- Lo que más me impulsa a trabajar es
- 30.- Se trabaja para
- 67.- Algún día mi trabajo

#### Actitud 13.- Ante metas u objetivos

##### Frases:

- 11.- Lo que más deseo
- 28.- Me sentiré feliz cuando
- 45.- Mi meta es
- 62.- Me gustaría llegar a ser

### AREA IV

#### CONCEPTO DE SI MISMO

##### Actitud 14.- Ante rasgos y tendencias características

##### Frases:

- 7.- La gente supone que yo
- 24.- Cuando estoy en grupo
- 41.- Si tuviera que describirme a mi mismo diría
- 58.- Siento que siempre estoy

##### Actitud 15.- Ante la percepción de sus habilidades

Frases:

- 13.- Creo que tengo habilidad para
- 30.- Lo que más se me facilita
- 47.- En comparación con los demás yo
- 64.- Nunca he tenido habilidad para

Actitud 16.- Ante los temores

Frases:

- 10.- Yo siempre evitaría
- 27.- Mi mayor preocupación
- 44.- Una situación en la que no quisiera verme
- 61.- Algún día perderé el miedo a

Actitud 17.- Ante el sexo

Frases:

- 3.- Pienso que las relaciones sexuales
- 20.- Lo que más me disgusta de lo sexual
- 37.- Temo que las relaciones sexuales
- 54.- Me relaciono mejor con las personas del sexo

## CAPITULO II

### TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

#### Fundamentos Teóricos de la Psicología Proyectiva

Psicología Proyectiva, es el nombre que puede darse a un punto de vista cada vez más sistemático, que se desarrolla en la psicología contemporánea. El término se refiere a un conjunto más o menos común de supuestos e hipótesis y proposiciones, que están encontrando su expresión específica en manos de los clínicos que utilizan los métodos proyectivos de una u otra clase, en el estudio y diagnóstico de la personalidad.

#### ORIGENES DE LA PSICOLOGIA PROYECTIVA

- 1.- Tipo "Conductista".
- 2.- Tipo "Funcional".

En una investigación conductista se pasan por alto los componentes internos del sistema y sus relaciones dentro de él. La atención está centrada, en cambio, en lo que ocurre con respecto a la respuesta del sistema cuando, siendo todo lo demás constante, se hace que un estímulo específico o un "input" "out" (ingreso-egreso/ entrada-salida) incida sobre el.

En un estudio funcional, en cambio, el tema central que se investiga es la estructura intrínseca y las propiedades internas del sistema mismo. En este tipo de estudio "input" "out" solo se utiliza para arrojar luz sobre el carácter del sistema que los vincula.

Dentro del marco de la psicología proyectiva, la conducta siempre esta dirigida hacia una meta y busca eliminar o reducir la pauta de estimulación que lo provoca. Hace un análisis dinámico y funcional de la personalidad se ocupa de las técnicas importantes y más complejas por medio de las cuales el individuo busca organizar su experiencia con el ambiente físico y social y adaptarla según sus necesidades singulares, utiliza un criterio holista.

La psicología de la Gestalt es célebre por su insistencia en la totalidad del organismo y por su objetivo de que el todo tiene prioridad sobre las partes.

De un modo organísmico, la psicología de la Gestalt, los cambios y las modificaciones del organismo se logran de acuerdo con leyes económicas.

El enfoque psicoanalítico de cuestiones similares y de las cuestiones correspondientes es básicamente el mismo ya que no existe gran conflicto.

El psicoanálisis postula una relación operativa interna así como esencial entre los mecanismos y dinamismos psicológicos que funcionan dentro del individuo, la cultura y el ambiente socioantropológicos de que siempre forman parte .

La Psicología de la Gestalt y el Psicoanálisis pueden emplearse como eficaces herramientas interpretativas en la descripción de la personalidad.

Tendencias conceptuales contemporáneas en la psicología proyectiva.

a) La personalidad se considera cada vez más como un proceso antes que como una colección o un conjunto de rasgos relativamente estáticos que el individuo utiliza para responder a los estímulos.

b) La personalidad estudiada por medio de procedimientos proyectivos es vista como un proceso constantemente sometido a la influencia de las interacciones del individuo con su ambiente, físico, social, y psicológico.

c) Hay un creciente interés en la formulación de un cuadro de la personalidad como un todo.

Proyección.- Se utiliza con mayor frecuencia en Psicología Clínica, dinámica y social.

La psique desarrolla una neurosis de angustia cuando no se siente en condiciones de realizar la tarea de controlar la excitación (sexual) que surge endógenamente, actúa como si hubiera proyectado esa excitación en el mundo exterior Bellack (1994).

En su trabajo afirmaba que, la proyección es un proceso que consiste en atribuir los propios impulsos sentimientos y afectos a otras personas o al mundo exterior como un proceso defensivo que nos permite ignorar estos fenómenos indeseables en nosotros mismos.

Bowers afirmaba que la proyección. La proyección es un proceso defensivo dominado por el principio del placer por el placer por el cual el yo lanza sobre el mundo exterior deseos e ideas inconscientes que si penetraran en la conciencia resultaría penosas para el yo.

La proyección es uno de los procesos de la distorsión aperceptiva, estas distorsiones se ven como resultado de la influencia estructuradora de los recuerdos de las apercepciones pasados sobre los presentes.

Así la teoría dinámica de la psicología psicoanalítica de la personalidad puede considerarse en términos de la historia de las apercepciones pasadas por ejemplo: de los padres y de su influencia sobre las apercepciones de cada individuo de su mundo contemporáneo.

El psicoanálisis surge así como una teoría del aprendizaje aplicada a la génesis de los recuerdos de preceptos y su interacción mutua legal encuentra expresión

en la teoría de los mecanismos de defensa, la formación de síntomas y del carácter.

## 2.1 TEORIA PSICOANALITICA DE LA PERSONALIDAD

Freud (1856-1939).

Sigmund Freud nació en Freiberg, Moravia, en 1856 pero pasó la mayor parte de su vida en Viena murió en 1939, realizó un autoanálisis, el cual comenzó en 1897 y continuó a lo largo de toda su vida.

Freud era médico y se especializó en neurología deseaba aprender el enfoque científico del ser humano, finalmente inicio su consultorio especializándose en el tratamiento de trastornos neuróticos. Freud hizo contribuciones significativas a la especialidad en un lapso de 50 años de ejercer la profesión abarcando trastornos funcionales (psicógenos), utilizó la hipnosis al comienzo de su carrera así como el inconsciente de su asociación con Breuer, un médico dedicado a tratar enfermedades histéricas.

Freud fué un psicólogo médico que intentaba entender lo que hoy llamaríamos problemas de la personalidad y la conducta.

Lo más importante en la carrera de Freud fue la publicación de "La interpretación de los sueños" en 1900, presenta los fundamentos de su aproximación a la personalidad; Freud introdujo a la psicología métodos y técnicas importantes entre los cuales se encuentran sus famosos métodos psicoanalíticos de asociación libre, análisis de los sueños, la resistencia a triunfar y la resolución del fenómeno de transferencia.

La asociación libre "exige al paciente decir cualquier cosa que le venga a la mente en el transcurso del relato de sus síntomas o de sucesos históricos." Por este método Freud descubrió la función de la represión como la causa de fuentes ocultas de ansiedad; la resistencia a una asociación libre indicaba un indicio de que se aproximaba al material inconsciente significativo.

Freud postuló los niveles de conciencia, las estructuras de la psique y sus interacciones, y los principios funcionales de los tres componentes (id, ego, super ego), así como las etapas psicosexuales del desarrollo.

## TEORIA PSICOANALITICA

### Estructura de la Personalidad.

La personalidad esta constituida por tres sistemas principales: el ELLO, el YO, y el SUPERYO; que interactúan entre sí.

EL ELLO.- Es el sistema originario de la personalidad, a partir del cual se diferencia el yo y el superyo. Consiste en el conjunto de los factores psicológicos heredados, presentes al nacer incluyendo los instintos. Se tiene estrecho contacto con los procesos corporales, de los cuales deriva su energía.

Freud llamó al ELLO como la realidad psíquica, porque representa al mundo interno de la experiencia subjetiva y no conoce la realidad objetiva.

Sus objetivos primordiales son reducir el dolor y obtener placer.

El ELLO dirige dos procesos:

A) Acción refleja, las acciones reflejas son congénitas y automáticas por ejemplo el estornudo y el parpadeo, siempre reducen la tensión.

B) El proceso primario, implica una reacción psicológica compleja, procura descargar la tensión por medio de la formación de una imagen del objeto capaz de eliminarla. El ejemplo más significativo es el sueño nocturno, en donde se representa la satisfacción de un deseo o intento de satisfacerlo; las imágenes mentales que satisfacen los deseos configuran la única realidad que el ELLO conoce.

EL YO.- El yo existe en virtud de que las necesidades del organismo requieren apropiadas relaciones con el mundo objetivo de la realidad. El yo discierne entre las cosas que existen en la mente y las que existen en el mundo exterior. El YO obedece al principio de la realidad y opera por medio del proceso secundario en donde la finalidad del principio de realidad consiste en impedir la descarga de tensión hasta el descubrimiento del objeto adecuado para la satisfacción de la necesidad. EL YO controla todas las actividades cognitivas e intelectuales. Orienta los caminos para la acción, selecciona las características del ambiente a las que ha de responder y decide que instintos y cómo serán satisfechos. Sus

objetivos finales son la conservación de la vida del individuo y la preservación de la reproducción de la especie.

**EL SUPERYO.-** Se caracteriza por ser el representante interno de los valores tradicionales y las normas sociales siendo reforzadas por medio de un sistema de premios y castigos impuestos al niño. Y se enfoca especialmente en lograr la perfección que el placer, en esencia le concierne decidir que esta bien y que mal, para que sea posible actuar de acuerdo con los canones morales autorizados por la sociedad.

Las principales funciones del Superyo son :

- a) inhibir los impulsos del ello, especialmente los de naturaleza sexual o agresiva que en mayor medida son los que condena la sociedad .
- b) persuadir al yo para que sustituya sus objetivos realistas por objetivos moralistas.
- c) buscar la perfección.

El Superyo, tiende a oponerse tanto al ello como al yo, y a conferir al mundo su propia imagen.

De forma global diremos que el ELLO es el componente biológico de la personalidad, el YO como el componente psicológico y el SUPERYO como el componente social.

## DINAMICA DE LA PERSONALIDAD

El instinto es definido como la representación psicológica congénita de una fuente de excitación somática interna. A los instintos se les denomina como los factores propulsores de la personalidad, porque además de impulsar la conducta, determinan la dirección que ha de tomar. Los instintos constituyen la suma total de la energía psíquica de que la personalidad dispone, En el ELLO se encuentra toda la energía y el acumulamiento de los instintos.

El instinto esta conformado por cuatro características principales que son:

- 1.- Una fuente que es la necesidad o condición corporal.
- 2.- Una finalidad que es la eliminación de la excitación corporal.
- 3.- Un objeto que comprende toda la actividad desarrollada entre la aparición del deseo y satisfacción, y a la conducta por medio de la cual el individuo obtiene dicha cosa o condición.
- 4.- Impetu es la fuente del instinto determinado por la intensidad de la necesidad.

Existen instintos de vida e instintos de muerte. Los instintos de vida sirven a la supervivencia del individuo y a la propagación de la raza, el hambre la sed y el sexo, y la forma de energía por la cual cumplen su función recibe el nombre de LIBIDO.

El instinto de muerte, o instintos destructivos, el individuo alienta el deseo inconsciente de morir, la agresividad es la autodestrucción vuelta hacia el exterior, en contra de objetos sustitutos.

Freud divide la psique conforme a 3 niveles de conciencia:

a) Consciente.

b) Inconsciente.

c) Preconsciente.

Consciente: Consiste en percatarse de lo que ocurre como respuesta de los estímulos externos o vivir la experiencia interna.

Inconsciente: Se revela a través de los sueños, los lapsus de la memoria, los errores al hablar, el inconsciente es la falta de conciencia y es la porción más grande de la psique.

Preconsciente.: Consiste en recuerdos latentes y surgen por asociación con la estimulación actual.

El mecanismo de la represión su función es explicar los síntomas psicológicos, así mismo la función de los mecanismos de defensa es afrontar las situaciones difíciles que se le presentan al ego, y así mismo se enfrentan directamente a la ansiedad y no a la situación que la produce, son estrategias para bloquear la conciencia. Los mecanismos son aprendidos ya que la persona no nace con ellos, la defensa se logra por dos medios, autoengaño y distorsión de la realidad.

## MECANISMOS DE DEFENSA

- 1.- Identificación
- 2.- Desplazamiento
- 3.- Represión
- 4.- Proyección
- 5.- Formación Reactiva
- 6.- Regresión

### IDENTIFICACION

Es el método por medio del cual el individuo aprende a resolver sus frustraciones, sus conflictos y ansiedades. El individuo toma los caracteres de otros y los incorpora a su propia personalidad, aprende a reducir la tensión modelando su conducta según la de otro individuo ( imita características de un individuo ). La identificación constituye un método por el cuál es posible recuperar un objeto perdido; cuando el individuo pierde a un ser amado o se separa de una persona querida, el ser perdido se reencarna como un rasgo incorporado a la personalidad de quien sufre la pérdida.

### DESPLAZAMIENTO

Quando la elección original de objeto de un instinto resulta inaccesible a causa de barreras externas o internas (contracatexia) se forma una nueva catexia, y

también es bloqueada se produce un nuevo desplazamiento hasta que se encuentre un objeto que aporte alivio a la tensión reprimida.

A través de las series de desplazamientos constituyen la personalidad, la fuente y la finalidad del instinto permanecen constantes, el objeto es lo único que varía.

El objeto sustituto es rara vez tan satisfactorio o reductor de tensiones como el objeto original: cuanto más alejado haya sido el desplazamiento respecto del objeto original, menor será la reducción de tensión.

El desplazamiento que produce un elevado logro cultural recibe el nombre de sublimación.

Está determinado el desplazamiento por dos factores:

- a) la semejanza del objeto sustituto con el objeto original.
- b) las sanciones y prohibiciones impuestas por la sociedad.

Para aliviar la tensión el YO adopta mecanismos de defensa como son: represión, proyección, la formación reactiva, y regresión. Estos mecanismos tienen características en común :

- a) niegan
- b) falsean
- c) distorsionan la realidad
- d) operan inconscientemente ( el individuo no se percata de lo que está sucediendo).

## PROYECCION

El mecanismo de proyección, hace que una persona atribuya sus propias cualidades a otra persona, así como también podemos ver y condenar nuestras debilidades en otras personas.

La proyección actúa como una defensa contra la angustia, exterioriza y atribuye a otros los rasgos de carácter, las actitudes, los motivos y los deseos propios que el individuo rechaza y censura.

Este mecanismo nos permite ignorar factores dinámicos importantes de la personalidad, mientras la influencia de dichos factores distorsiona nuestra imagen del mundo exterior.

De hecho se habla de que la gente se proyecta en los casos en que no puede ver sus propios errores, pero en cambio los percibe en los demás.

## FORMACION REACTIVA

Se habla de formación reactiva, cuando se encubre un sentimiento o motivo experimentando conscientemente su opuesto.

## REGRESION

Se hace mención a este mecanismo de defensa cuando se genera una reacción a la tensión con conductas inmaduras y utilizando hábitos infantiles.

## REPRESION

Es el prevenir que los pensamientos dolorosos o peligrosos entren en la consciencia.

## 2.2 TEORIA MOTIVACIONAL DE MASLOW.

Abraham Maslow nació en Nueva York (1908-1970).

Recibió sus títulos de Licenciatura, Maestría, y Doctorado en la Universidad de Wisconsin.

Puso en entre dicho la censura profesional para proseguir con sus convicciones, y fue uno de los pioneros y de los principales contribuyentes a la llamada "tercera fuerza", esta ultima representa un método humanista de la ciencia de la personalidad la cuál es, con los otros dos sistemas, el del comportamiento y el del psicoanálisis que Maslow dio un gran énfasis a la motivación, pero siempre atendiendo a su mayor preocupación que fue enfocada hacia las necesidades y motivaciones más elevadas, las cuales son claramente humanas.

Así mismo dudo de la presunción tradicional de que evitar el dolor y la reducción de la tensión, son los orígenes principales de la motivación para los seres humanos.

Fue un pionero que defendió el método humanista, trabajo con animales y más tarde con seres humanos lo llevó a hacer una distinción entre la motivación deficitaria y el desarrollo. En los seres humanos la motivación deficitaria se relaciona con los requerimientos orgánicos, con la divergencia del yo, las tendencias hacia la actualización se vuelven evidentes.

La obra de Maslow no representa un rechazo total a lo establecido por Freud y Watson, sino el intento de evaluar lo que de ambas escuelas es significativo, aplicable y útil para el ser humano.

Hizo la distinción entre necesidad y motivo, una necesidad es un estado deficitario que no se experimenta, y un motivo es un deseo, impulso consciente por una cosa específica.

Maslow escribe que una sólida teoría motivacional, debería suponer que la motivación es constante, que nunca termina, fluctúa y es que es bastante compleja, que casi es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo.

Maslow sostiene que una teoría total de la conducta debe incluir los determinantes internos (intrínsecos), y de orden externo (extrínsecos) así como los ambientales.

Explica las relaciones entre las motivaciones, los niveles y tipos de necesidades humanas como un sistema bien organizado y jerarquizando de la más elemental hasta la más superiores; en donde el individuo busca satisfacer las inferiores y una vez satisfechas desarrolla y fortalece las superiores.

#### Las Características de la Actualización del yo

El estudio a través de individuos, costumbres, características personales y habilidades ayudaron a Maslow a elaborar su definición de salud mental y su

teoría sobre la motivación humana, método que ofrece a la ciencia de la conducta un área nueva amplísima

" La autorrealización es posible solo en los adultos; tiende a considerarse como un estado esencial, decisivo, como una meta lejana más que como un proceso activo que opera durante toda la vida: algo que est siendo más que llegando a ser" Goble ( 1977 ).

El proceso de autorrealización representa el desarrollo o el descubrimiento del verdadero yo y el aumento del potencial en existencia, o latente.

Maslow decía que sin excepción alguna, las personas plenamente realizadas se hallan dedicadas a algún trabajo , deber o vocación que consideran fundamental.

La creatividad constituye unas características especiales de las personas autorrealizadas, la creatividad es sinónimo de salud, de plenitud humana.

Otra característica del hombre plenamente realizado es su menor o casi escaso grado de autoconflicto, la personalidad se encuentra y cuenta con m s energía para utilizar en proyectos fecundos; también la persona psíquicamente sana es desinteresada, poseen un alto grado de independencia, son capaces de tomar sus propias decisiones.

#### Postulados Teóricos de las Necesidades Básicas.

El ser humano est motivado por cierto número de necesidades b ásicas, que abarcan a todas las especies y por su origen genéticas o instintivas

Maslow jerarquiza las necesidades básicas del individuo en seis rubros:

1) **Necesidades Fisiológicas:** Son las motivaciones principales de todo organismo, las necesidades de este grupo son: agua, aire, descanso, las cuales se requieren para mantener el cuerpo en homeostasis. Esta necesidad es quizá la más importante que influye en la conducta humana, ya que es la urgencia fundamental e inaplazable de todo individuo, puesto que se refiere a la supervivencia física.

2) **Necesidades de Seguridad:** Es la necesidad de ser protegidos de riesgos externos que puedan afectar psicológica o físicamente al individuo. Una vez satisfecha la necesidad fisiológica surgen las necesidades de seguridad; en casos de inseguridad el individuo reacciona con temor y con la gran necesidad de encontrar orden y estabilidad en su vida, procurando evitar lo extraño o inesperado.

3) **Necesidad de Afiliación o de Amor:** Es la necesidad de relaciones afectivas con la gente en general, de ocupar un lugar respetable en el grupo. No debe confundirse con el sexo ya que pertenece a las necesidades fisiológicas, sino que se refiere al amor que significa ser comprendido y aceptado plenamente por alguien. El amor o la necesidad de afiliación implica darlo y recibirlo, por lo tanto debemos tener la capacidad de crearlo, y extenderlo hacia aquellos que lo necesitan, y que por sí mismo necesitamos.

4) Necesidad de Reconocimiento o de estimación: Necesidad de alcanzar un alto concepto de sí mismo y de estimación de los demás, así como de fuerza, logro, confianza, independencia, libertad y prestigio. Los individuos categorizan el aprecio en dos formas: el autorrespeto y la estimación de parte de los individuos; en donde la autoestima incluyen conceptos como el deseo de lograr confianza, competencia, autonomía y libertad. El autorrespeto, se refiere al reconocimiento, aceptación, status, y aprecio.

Una persona con alta autoestima es más segura, más capaz y más productiva, por el contrario si una persona tiene baja autoestima el resultado ser diferente, ya que tendrá sentimientos de inferioridad y desamparo.

5) Necesidad de Autorrealización.- Necesidad de ser más de lo que se es "superación". Es el deseo de llegar a ser todo aquello de lo que uno es capaz. Se logra cuando hemos satisfecho las necesidades fisiológicas, de amor y aprecio.

6) Necesidad de Trascendencia.- Es la necesidad de darle un sentido de obligación hacia otros basada en nuestro propios dones, asociados con un sentido de comunidad así como de contribuir a la humanidad.

A continuación mencionaremos esquemáticamente en la siguiente pirámide la jerarquía de las necesidades según Maslow. Dicaprio (1985).

## JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

### 1.- Necesidades Fisiológicas:

- Necesidades de liberación de sed, hambre.
- " " dormir.
- " " sexo.
- " " alivio del dolor, desequilibrio,  
fisiológicas.

### 2.- Necesidad de Seguridad:

- " " seguridad, de protección.
- " " estar libres de peligro.
- " " orden.
- " " futuro predecible.

### 3.- Necesidad de Amor y Pertenencia:

- " de amigos, compañeros, una familia.
- " " identificación con un grupo.
- " " intimidad con un miembro del sexo opuesto.

### 4.- Necesidades de Estima:

- " " respeto, admiración, autovalía.

- " " confianza en sí mismo.
- " " autoaceptación.

#### 5.- Necesidades de Autorrealización:

- " " satisfacer nuestras propias capacidades personales.
- " " desarrollarse y ampliar las metanecesidades: descubrir la verdad, crear belleza, producir orden, fomentar la justicia.

#### 6.- Necesidades de Trascendencia:

- " " asociadas con un sentido de comunidad.
- " " contribuir a la humanidad.
- " " asociada con un sentido de obligación hacia otros basada en nuestras necesidades.

Bajo el marco psicoanalítico nos enfocamos en primera instancia, a la asociación libre, en segunda instancia a la estructura psíquica de la personalidad y finalmente a los mecanismos de defensa.

La asociación libre es el método que reside en expresar sin discriminación todos los pensamientos que vienen a la mente, ya sea por: una palabra, imagen de un sueño o algún elemento dado .

La prueba involucra cuatro principales áreas de la personalidad:

1.- Responsabilidad del individuo hacia la empresa

- 2.- Relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral
- 3.- Motivaciones del sujeto ante el trabajo
- 4.-Concepto de si mismo ante su-circulo social y laboral

Dentro de estas cuatro áreas se evalúan 17 actitudes, la respuesta del sujeto es con " libertad" ya que la frase es abierta, de igual forma como se menciona en la asociación libre .

La estructura de la personalidad esta dividida en 3 sistemas de lucha : ID, EGO, SUPER YO , y la psique se divide en niveles de conciencia : PRECONSCIENTE, INCONSCIENTE, CONSCIENTE .

Los mecanismos de defensa se pueden definir como medios de afrontar las situaciones difíciles que se le presentan al ego y que actúan para distorsionar, disfrazar y rechazar motivos, percepciones y otros contenidos psicológicos.

Respecto a la teoría freudiana ha sido la base para la prueba FIGS .

Con la finalidad de hacer una evaluación de la personalidad de los sujetos, en el ambito laboral tomando en cuenta la teoría motivacional de Maslow, encontramos que habla sobre las necesidades, que son requerimientos de un organismo.

Menciona las jerarquías de las necesidades, las distribuye por orden de prioridad y las necesidades inferiores tienen prioridad sobre las superiores. La satisfacción de las necesidades inferiores es condición para percibirse de los siguientes niveles de necesidad.

Sin excepción alguna las personas plenamente realizadas se hayan dedicadas a algún trabajo, deber o vocación que consideran fundamental.

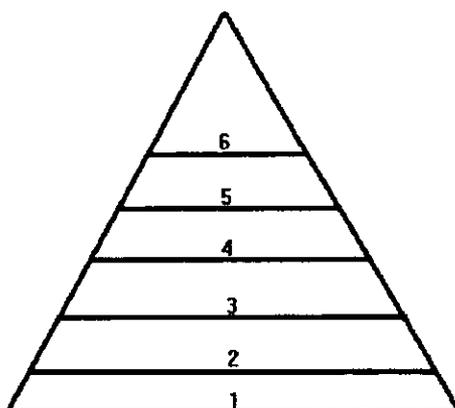
Malow jerarquiza las necesidades básicas del individuo en seis rubros:

- 1.- Necesidades Fisiológicas
- 2.- Necesidades de seguridad
- 3.- Necesidades de afiliación o de amor
- 4.- Necesidades de reconocimiento o estimación
- 5.- Necesidades de autorrealización
- 6.- Necesidades de trascendencia

Por lo mencionado anteriormente podemos dar un ejemplo práctico de la teoría motivacional : Maslow habla de las necesidades, si estas no están satisfechas en el individuo al momento de contestar la prueba se refleja en que nivel de acuerdo a la jerarquía de necesidades no esta cubriendo totalmente estas mismas, hablemos específicamente del tercero y cuarto nivel, cuando el individuo solicita un empleo el evaluador le practica la prueba FIGS una vez calificada y diagnosticada la prueba, este sujeto no ha cubierto sus necesidades de amor y reconocimiento por lo tanto dentro del ambito laboral activo su comportamiento en el área número dos relaciones interpersonales y en el número cuatro concepto de si mismo ante su circulo social y laboral se veran afectados y no podra ser suficientemente productivo para cubrir los requerimientos de la empresa .

Es decir las necesidades se relacionan con las áreas correspondientes referidas del FIGS .

### PIRAMIDE MOTIVACIONAL DE MASLOW



- 1.- Necesidades Fisiológicas.
- 2.- Necesidades de Seguridad.
- 3.- Necesidades de Amor y Pertenencia.
- 4.- Necesidades de Estima.
- 5.- Necesidades de Autorregulación.
- 6.- Necesidades de Trascendencia.

## CAPITULO III

### CARACTERISTICAS TECNICAS QUE DEBE SUSTENTAR UNA PRUEBA PSICOLOGICA

#### 3.1 ANTECEDENTES E IMPORTANCIA DE LA VALIDEZ EN LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS.

Las pruebas psicológicas así como las escalas psicométricas, son sin duda alguna de las técnicas que más se han utilizado en la psicología, podemos observar como se han utilizado más en unas áreas como en el caso de la psicología clínica, pero en un momento dado dentro de las diversas áreas de la psicología los profesionales de esta misma de una u otra forma recurren a la ayuda que pueden brindar estas herramientas de trabajo.

Dado el gran auge que se dio dentro de esta área, se enfatizó también el interés de estos instrumentos fueran cada vez más objetivos, para que de esta forma la información que se obtuviera permitiera al psicólogo valorar al sujeto en circunstancias estandarizadas y formular una apreciación más exacta de él.

Lo cuál fue fructífero en la medida que el psicólogo logra obtener, en el transcurso de la prueba, indicadores más valiosos acerca de la personalidad del sujeto, observando las reacciones emocionales del individuo, y los diversos modos como

se comporta con respecto al examinado y por que no también como se comporta en función de la misma valoración.

A continuación mencionaremos los principios básicos de la medición psicológica, y que son así mismo características técnicas que debe sustentar una prueba psicológica, siendo estas : **CONFIABILIDAD Y VALIDEZ.**

Por Confiabilidad entendemos consistencia de resultados, y por lo cuál se piensa que sin la consistencia o confiabilidad de los resultados, la prueba no tiene prácticamente ningún valor.

Tratándose de la VALIDEZ mencionaremos que es una de las características más importantes de una prueba ya que significa que la prueba mida adecuadamente lo que pretende medir, es decir que logre la prueba el fin que pretende, aunque como mencionan algunos autores esté es uno de los problemas medulares en la medición, es uno de los aspectos más complejos a resolver.

Es decir si no existen evidencias en la validez de una prueba, no sabremos lo que mide en realidad, y así no será posible interpretar o dar significado a las calificaciones de cierta prueba.

Puesto que los reactivos que constituyen la prueba se seleccionaron parcialmente sobre la base de su poder discriminativo, podríamos tener la seguridad de que las

calificaciones tendrán cierta validez. Sin embargo, puesto que la prueba como tal puede ser algo más que una suma de sus partes ( los reactivos ), es necesario reunir datos de validez, utilizando la prueba en su forma final.

Por desgracia y debido a la complejidad que implica la validación de las pruebas psicológicas, el problema de la validez ha recibido en el paso ( y pensamos que hasta en el presente ) , UN TRATO SUMAMENTE SUPERFICIAL.

Obviamente en nuestro País no estamos exentos de está problemática, y es por esto que debemos estar conscientes de dicha problemática y valorar rigurosamente en todo instrumento la validez que representa o la que se dice que tiene.

### 3.2 ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LAS PRUEBAS , OBJETIVIDAD, CONFIABILIDAD, VALIDEZ Y ESTANDARIZACIÓN Y PREDICTIBILIDAD. .

Una Prueba Psicológica es un instrumento de medición, un patrón que se aplica en forma constante y sistemática para medir una muestra de conducta, este representa un instrumento valorativo de mayor complejidad y rigor, elaborando tras una cuidadosa investigación.

Las Pruebas Psicológicas elaboradas con rigor metodológico , cubren ciertas características técnicas, que deben ser : objetivo , estandarizado ( normalizado ) ,

confiable, válido, y se basa en normas bien establecidas.

Para los fines de nuestra investigación haremos una descripción del aspecto específico de la confiabilidad primeramente.

Dentro de la CONFIABILIDAD, es una característica que denota la congruencia o uniformidad de las respuestas.

De hecho antes de que un test pueda ser administrado, es necesario tener una indicación precisa de la confiabilidad del test, existiendo para esto varios métodos para determinar la confiabilidad.

Por lo que respecta a la VALIDEZ es uno de los requisitos esenciales de toda prueba psicológica, entendiéndose por validez " que realmente mida lo que pretende medir ". Validez es el término técnico con que se designa tal propiedad, como en el caso de la confiabilidad es un término muy sencillo de entender pero muy difícil de aplicar en las pruebas psicológicas.

Existiendo diferentes tipos de validez, algunos autores marcan la validez de contenido, validez de criterio y la validez de constructo. Que a continuación se explica.

El término PREDICTIBILIDAD lo incluimos ya que es un aspecto fundamental, y a su vez reviste gran importancia ya que estamos enmarcando esta característica en las pruebas psicológicas, de forma general. "El término predicción en un

sentido general y poco gramatical, se refiere a las relaciones funcionales entre un instrumento y los eventos que ocurrieron antes, durante y después de su aplicación. Tal como se emplea en Estadística". Haber (1973). El término predicción no implica necesariamente alguna referencia hacia el futuro, se refiere sencillamente al hecho de utilizar información de una variable para obtener información respecto a otra variable".

En cualquier caso una medida predictora se relaciona con una medida de criterio, y una vez que se obtienen los datos no tiene importancia saber cuando se obtuvieron, la naturaleza del problema determina la obtención de los dos conjuntos de mediciones, por tanto es necesario administrar el instrumento al individuo cuando este sujeto a prueba de selección, y la predicción se comprueba después de que el sujeto haya concluido su batería de pruebas psicológicas.

La validez de los instrumentos predictores individuales, así como sus combinaciones se determinan por medio del análisis correlacional y sus posibilidades de uso en el análisis multivariado.

De hecho en investigaciones en las ciencias del comportamiento, las correlaciones obtenidas sin embargo, nunca son perfectas, en consecuencia tenemos que encontrar la línea recta que mejor se ajuste a nuestros datos y debemos hacer predicciones usando esa línea.

Por tanto una ventaja sobresaliente de un análisis de correlación se basa en su aplicación a los problemas que implican la estimación de valores de una variable

con base a otra. Con frecuencia los educadores, biólogos, sociólogos, psicólogos y economistas son los llamados a realizar esta labor.

Podemos concluir diciendo que cuando una correlación es perfecta, todas las calificaciones caen sobre la línea de regresión. No existe por lo tanto, error en la predicción. A menor relación mayor dispersión de calificaciones con respecto a la línea de regresión y mayores los errores de predicción; Finalmente cuando  $r = 0$ , la medida de la muestra proporciona nuestra mejor predicción para una variable dada.

En el caso de la VALIDEZ PREDICTIVA, es importante para seleccionar personal dentro de un trabajo, la validez de contenido es importante al evaluar el progreso de contenidos en la escuela primaria, por ejemplo o al estudiar la efectividad de los diferentes métodos de adiestramiento contable y al tomar decisiones sobre la promoción de trabajadores al servicio público: aunque estos y otros problemas de medición tienen bastante importancia práctica, no se asemejan a los problemas de medición propios de la ciencia psicológica básica.

Las relaciones funcionales entre variables relevantes, se determinan ya sea por intuición, o por el contenido de las teorías psicológicas en cuestión.

### 3.3 VALIDEZ DE CONSTRUCCION.

En un sentido muy general, un instrumento de medición es válido si cumple satisfactoriamente el propósito con el que se diseñó.

La validación siempre requiere de investigación empírica y la naturaleza de la evidencia requerida depende del tipo de validez.

La validez es en cuestión de grados y la validación es un proceso permanente.

En sentido estricto, no es válido un instrumento de medición sino el uso que se le da.

Las Medidas Psicológicas tienen 3 propósitos:

- 1.- Establecer una relación funcional con una variable particular.
- 2.- Representar un universo de contenido específico.
- 3.- Medir rasgos psicológicos.

A estos propósitos les corresponden 3 tipos de validez respectivamente:

- 1.- Validez predictiva.
- 2.- Validez de contenido.
- 3.- Validez de constructo.

- 1.- Validez Predictiva.

Se considera cuando se usa un instrumento para estimar alguna forma importante de conducta; a esto se le denomina criterio. En cualquier caso una medida predictora se relaciona con una medida criterio, y una vez que se obtienen los datos no tiene importancia.

Ejem.- Exito de un estudiante universitario.

En realidad la validez predictiva rara vez constituye un problema importante para la ciencia Psicológica.

La validez predictiva tiene más importancia aún en las pruebas escalares.

Ejem.- En la escuela medir "habilidades".

Coeficiente de Validez.

La mejor forma de interpretar un coeficiente de validez se da en términos del grado en que éste indica una posible mejora en la calidad promedio de las personas, lo cuál se obtendría al emplear el instrumento en cuestión.

2.- Validez de Contenido.

Los ejemplos de validez de contenido son todas las pruebas de aprendizaje, las cuales requieren la validez anteriormente mencionada.

Los requisitos principales para asegurar la validez de contenido son:

1.- Un conjunto de reactivos representativos.

2.- Métodos "sensibles" para construir pruebas.

Aún cuando con frecuencia se presenten problemas para comprobar la validez del contenido, este se basa en el llamado a la razón respecto de la adecuación con que se ha muestreado un contenido importante, así como respecto del contenido que ha sido transformado en reactivos de prueba.

Aunque se obtengan indicadores útiles a partir del análisis de los descubrimientos empíricos, la validez de contenido estriba principalmente en la propiedad de contenido y en la forma en que este se presente, finalmente mencionaremos que la validez de contenido es importante en la praxis en el caso de progreso en las escuelas, promover trabajadores, etc.

### 3.- Validez de Constructo.

La necesidad y dificultad de validar las medidas de las variables Psicológicas, es proporcional al grado en que la variable sea concreta o abstracta.. En la medida en que una variable es abstracta y no concreta se dice que es un constructo, en el sentido en que es algo que el científico representa en su imaginación, algo que no existe como una dimensión aislada u observable de la conducta..

Los constructos representan la característica fundamental de toda teoría científica.

La validez de construcción es importante, siempre que se desempeña una Prueba Psicológica para medir algún atributo o cualidad (construcción), que se suponga posean las personas. Esta validez responde a interrogantes como, que construcción psicológica mide la prueba? y hasta qué punto mide correctamente la prueba psicológica esta construcción?.

Frecuentemente en Psicología no se puede definir operacionalmente la construcción, con esto queremos decir que al definir una construcción puede incluir enunciados que, aún cuando están anclados en datos observables,

contienen elementos que van más allá de las conductas observables.

Por esta razón la validez de construcción se evalúa mediante la acumulación de evidencia y no puede haber algún índice cuantitativo único de la validez de construcción, para decir la validez de construcción de una prueba psicológica, es necesario examinar todas sus evidencias que le rodean como: tipo de reactivo que incluyen la estabilidad de las calificaciones en diferentes condiciones, la homogeneidad de la prueba psicológica, su correlación con variables de otras pruebas, los efectos de la manipulación experimental de la ejecución en la prueba y otros datos que iluminen el significado de las calificaciones.

La lógica de la validez de construcción, al igual que sus métodos en muchos aspectos son en esencia semejantes a los del método científico, se parte de una teoría que considera una construcción que se supone mide la prueba psicológica en cuestión.

Con base a esta teoría se pueden hacer ciertas predicciones sobre las relaciones entre las variables, después se comprueban esas predicciones empíricamente, y los resultados de la verificación empírica, ratifican o rectifican la teoría.

Las predicciones continuas, las pruebas empíricas y la revisión de la teoría sirven para definir con mayor precisión la construcción.

Otra forma de proceso de la validación de constructo involucra una miniteoría acerca de una prueba psicológica la cual consta de tres etapas:

a) Con base a la teoría sostenida respecto a la prueba psicológica, el investigador deduce ciertas hipótesis sobre la conducta esperada de las personas que

obtienen diferentes calificaciones en ella, los resultados confirman o no esas hipótesis.

b) Con base a los datos acumulados, toma la decisión relativa a si la teoría explica adecuadamente los datos, en caso contrario se tiene que revisar la teoría y repetir el proceso hasta lograr una explicación más adecuada; aunque es difícil que un conjunto de datos proporcione una explicación completa y sin ambigüedades, por esta razón el proceso es de reformatión y refinamientos continuos.

c) Métodos para recopilar la información con objeto de obtener la validez de construcción.

En la validez de construcción se valida simultáneamente la construcción con la teoría en que se base, por esta razón cualquier evidencia que afecta a la teoría de la construcción será importante.

Campbell sostiene que las teorías psicológicas no han avanzado todavía más allá de las etapas de postulación de dimensiones y construcciones importantes.

(Para todos los fines prácticos, la validez de construcción se refiere a la validación de construcciones, puesto que no hay teorías bien especificadas alrededor de estas construcciones).

La validez de construcción puede analizarse mediante diversas técnicas, las cuales solo mencionaremos y que podemos agrupar en cinco categorías:

- Métodos intrapruebas
- Métodos de intereses
- Estudios relacionados con los criterios
- Manipulación experimental
- Estudios de capacidad de generalización

### 3.4 DETERMINACION DEL INDICE DE VALIDEZ DE LAS PRUEBAS

La validez medida a través del análisis factorial constituye una técnica estadística mediante la cuál se determinan los aspectos o factores más importantes del instrumento y se analiza la correlación entre ellos.

Para obtener el índice de validez de la prueba se utiliza el análisis estadístico que comprende:

- 1.- Análisis Factorial.
- 2.- Análisis de Varianza.

### FUNDAMENTOS DEL ANALISIS FACTORIAL.

Las teorías de evaluación, al igual que las de confiabilidad y construcción de pruebas, suponen que todos los reactivos de una medida tienden a medir lo mismo, es decir que están determinados por un factor común. Ya que la mayoría de las teorías se interesan más por los constructos que por las variables

específicas (ejemplos de tales constructos son la fuerza de hábito, la inteligencia, la ansiedad, la activación y la autoestima).

La importancia del análisis factorial reside en su "utilidad para explicar constructos".

El primer paso de esta explicación es la elaboración de atributos particulares, el segundo paso consiste en correlacionar las puntuaciones de las diferentes medidas.

Las correlaciones se analizan para determinar si:

- 1.- Todas las medidas están determinadas por factores específicos.
- 2.- Todas las medidas están determinadas por un factor común
- 3.- Todas las medidas tienden a repartirse entre cierto número de factores comunes.

Si el análisis señala, que el punto dos es el caso, el tercer paso será desarrollar experimentos que relacionen dicho constructo con los demás.

El Análisis Factorial es un término muy amplio, referente a numerosos métodos de análisis que se puedan analizar en el segundo paso del proceso de explicación de constructos y representa un aspecto fundamental en la validación de los mismos.

La mayoría de estos métodos se basan en unos cuantos fundamentos de álgebra lineal y su empleo adecuado se basa en otros tantos principios relacionados con la investigación Psicológica.

La Utilidad del Análisis Factorial:

Radica en comprobar hipótesis, el análisis factorial puede usarse tanto para comprobar hipótesis como se mencionó anteriormente como para buscar constructos en un grupo de variables de interés.

Fundamentos Matemáticos.

El Análisis Factorial, trabaja con base en una matriz rectangular de datos y se le llama matriz de datos o matriz de puntuaciones.

Factores.

Se dice que cualquier combinación lineal de variables en la matriz de datos es un factor de esta matriz.

ejem:  $A = w.a + wb + wc$

Finalmente se dice que cuando los datos básicos de la Psicología ameriten métodos de análisis, más complejos podran usarse los métodos no lineales del análisis factorial con más frecuencia.

Hasta el momento, los métodos lineales parecen ser suficientes, los factores sirven para explicar correlaciones entre variables o para explicar la varianza común entre estos.

Correlaciones Factoriales.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Es importante distinguir entre:

## 1.-Puntuaciones Factoriales y 2.- Cargas Factoriales.

Las primeras son puntuaciones reales de los sujetos y se obtienen a partir de una combinación lineal de variables, las segundas (cargas) son las correlaciones de las variables con las puntuaciones factoriales.

### Factorización Sucesiva.

Después de obtener el primer factor se hace indispensable el concepto de parcialización para obtener los demás factores (a,b,c,etc.).

Matemáticamente el único límite al número de factores obtenidos por este procedimiento es el número de variables.

### Matriz de Correlación.

Esta es importante porque facilita en gran medida la correlación de las variables con los factores.

### Interpretación Geométrica.

Se habla de este porque hay analogías útiles entre el análisis factorial y la geometría

La interpretación geométrica es una herramienta útil que a veces ayuda al razonamiento en los problemas de factorización, en la medida que las representaciones geométricas sean útiles es posible utilizarse (aunque de hecho esto no es forzoso).

### Factores.

Existen Factores Comunes Generales y Grupales, dentro de los factores comunes generales es aquel que todas las variables de un estudio en particular tiene cargas sustanciales (40 o más), y los fact. comunes grupales es aquel que solo alguna de las variables tienen cargas sustanciales (5 de 20).

Soluciones Directas y Graduales.

En el Análisis Factorial pueden usarse tanto para:

- a) Probar Hipótesis acerca de los constructos.
- b) Buscar factores comunes en caso de no existir hipótesis.

En el caso a) se usan soluciones directas.

La esencia de cualquier solución directa es que:

- 1.- Se desarrolla como una prueba de hipótesis sobre la existencia de factores.
- 2.- La naturaleza de las combinaciones lineales se establece antes de obtener la matriz de correlación.

Cuando se buscan factores, interesa desarrollar un análisis gradual de dos pasos.

1ª Condensar las Variables.

2º Rotar los factores debido a que por lo general es muy difícil interpretar los factores originales.

Métodos de Comprobación de hipótesis.

Los métodos anteriormente mencionados están dominados por un criterio estadístico relacionado con la formación de combinaciones lineales en el primer paso del análisis y con la rotación de los factores del segundo paso.

Tales métodos se emplean principalmente para descubrir factores y no para comprobar teorías relacionadas con su existencia.

Lo que se describe en este apartado es:

Primero se consideran 2 métodos cuyo interés principalmente es histórico.

La solución al factor general de Spearman y la solución bifactorial.

Y a continuación se discutió el que en la actualidad se emplea con mayor frecuencia para probar hipótesis el método de multigrupo.

La solución al factor general de Spearman.

Charles Spearman fue el creador del Análisis Factorial y los teóricos más recientes se influenciaron de sus ideas, como Factor , Factor Unico.

**Método Bifactorial.**

Holzinger desarrolló una solución bifactorial que se deriva de manera directa del factor general de Spearman.

En la solución bifactorial se supone que la varianza común entre las variables puede explicarse mediante dos tipos de factores comunes: Factor Grupal y Factor General.

El método no establece previamente cuantos factores grupales además del factor general.

**Método Multigrupal.**

Este método representa la mejor estrategia existente para comprobar hipótesis sobre la existencia de los factores.

En el caso extremo, puede usarse para comprobar la existencia de un factor general, con la misma eficiencia que se hace con la solución factor general. En el otro extremo, puede usarse para probar la presencia de cualquier número de factores hipotéticos.

### 3.5 ANTECEDENTES DE LA OBTENCION DEL INDICE DE VALIDEZ EN PRUEBAS DE PERSONALIDAD SUBJETIVAS (NO ESTRUCTURADAS).

Dentro de los antecedentes de la obtención del índice de validez en pruebas de personalidad subjetivas (no estructuradas), nos pudimos dar cuenta de que no es un tema con una gran variedad de investigación, y mucho menor es la gama de documentos y/o publicaciones que se pueden localizar si la búsqueda se realiza a nivel nacional.

Al realizar la búsqueda a nivel internacional fructificó en:

La validez de construcción ( o de constructo) en cuestionarios.

George S. Howard

University of NotreDame.

Dentro de esta investigación Kagan, Hogan y Nicholson (Agosto de 1988), recientemente discutieron el presente status de la medición basada en la investigación de la Psicología de la Personalidad.

Kagan preocupado por las investigaciones que se estaban realizando acerca de la personalidad, y principalmente en los instrumentos que se utilizaban como los

cuestionarios de personalidad se cuestiona las características técnicas que debe tener una prueba psicológica en este caso en particular la validez de construcción.

Las primeras anotaciones que Kagan realizó fue que en los últimos década, se han utilizado las respuestas de los cuestionarios ( o auto-reportes ) como la primera y única fuente para obtener información.

De hecho Kagan hace un número de comentarios que pueden leerse, como cuestionamientos de validación dentro de las estrategias de medición que posteriormente los investigadores Hogan & Nicholson (1999), puntualizan en este mismo sentido; es decir la disputa gira alrededor de los aspectos empíricos en la validez de construcción, ya que tienen una gran importancia puesto que la información que se desprende de los instrumentos de medición deben ser realmente validada para poder ser datos valiosos dentro de la investigación.

## CAPITULO IV.

### METODOLOGIA.

#### 4.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.

El motivo de la presente investigación, fué la validación de la prueba "Frasas Incompletas con Aplicación a la Industria (FIGS)", de Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández, elaborado en el año de 1974. Con la finalidad de probar empíricamente que el instrumento mida con exactitud los rasgos que pretende medir en cada reactivo.

Así mismo al realizar la validación del instrumento anteriormente realizado, tiene una relevancia significativa, tanto para la Psicología Industrial en lo particular como para la ciencia Psicológica en lo general.

Ya que las pruebas psicológicas son herramientas de medición indispensables para el uso del psicólogo dentro de sus diversas áreas de acción, para que dicha medición sea realmente eficaz requieren los tests psicológicos; cubrir un cuidadoso escrutinio psicométrico es decir las características ampliamente conocidas por todos ( confiabilidad, validez, estandarización ) .

En nuestra investigación nos abocamos al proceso de validación, para determinar con exactitud que la prueba mida los rasgos que pretende medir y para lo cual fue construida.

Sin embargo en el País no se apoya y/o enfatiza en utilizar instrumentos mexicanos, siendo las variables culturales las que juegan un papel determinante

entro de los parámetros de medición, es por esto que dentro del presente trabajo ocupamos un instrumento mexicano, utilizado para población mexicana.

Por lo anteriormente mencionado, sugerimos que el uso de pruebas psicológicas sean previamente validadas de acuerdo al contexto cultural, social, educativo, laboral, que conforman al individuo contemporáneo.

El presente documento intenta fomentar el interés colectivo de psicólogos, profesionistas y estudiantes, generando diversas líneas de investigación (como es el caso de este proyecto), que despierten la motivación por retomar pruebas creadas "por" mexicanos y "para" mexicanos, o si fuera el caso gestar este interés a lo interior de las aulas universitarias para que de igual manera estos mismos pudieran proyectarlo a lo exterior de su vida productiva, desarrollando, nuevas pruebas mexicanas acordes con las necesidades imperantes dentro de nuestras realidades laborales, y de esta manera generando los recursos para crear, contruir y desarrollar los espacios de investigación que de manera apremiante se requieren.

De esta forma promover la excelencia académica y laboral de nuestra ciencia psicológica dentro de este vasto campo de estudio.

#### **4.2 VARIABLES A CONSIDERAR:**

Edad, Edo. civil, Escolaridad, Sexo, Puesto, Personalidad.

#### **4.3 DEFINICION CONCEPTUAL DE VARIABLES:**

Edad: Tiempo transcurrido desde el nacimiento.

Edo. civil: Condición de un individuo tocante a sus relaciones con la sociedad.

Escolaridad: Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un colegio.

Sexo: Diferencia física y constitutiva entre hombre y mujer.

Puesto: Cargo o posición que desempeña un individuo dentro de una organización.

Personalidad: Murray (1972).

Define la personalidad como "...Es el organo rector del cuerpo, como una institución que desde el nacimiento hasta la muerte, se ocupa sin cesar de las operaciones funcionales transformadoras....", también dice que la personalidad se concibe como la fuerza organizadora e integradora y sus funciones generales son: ejercitar sus procesos, expresarse, aprender a generar y reducir las funciones reiteradamente por las necesidades, elaborar programas de secuencias destinadas al logro de sus fines distantes y finalmente disminuir o resolver los conflictos mediante la estructuración de planes que en más alto grado permiten sin fricciones, el alivio de sus necesidades fundamentales.

#### 4.4 SUJETOS:

Se utilizó un muestreo no probabilístico, intencional con 300 sujetos, incluyendo para esta muestra 150 hombres y 150 mujeres, con un rango de edad de los 15 a los 50 años de edad.

Los cuales tuvieron que laborar activamente, en instituciones que correspondieron al Sector Público.

Las Instituciones Públicas fueron:

IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social)

STPSS (Secretaria del Trabajo y Previsión Social)

TELMEX (Teléfonos de México)

#### 4.5 DISEÑO:

Se utilizó un diseño cuasi-experimental de tres muestras independientes, las cuales fueron elegidas de tal manera que los sujetos de una no son los mismos que los de las demás muestras.

Los diseños cuasi-experimentales difieren de los experimentales, ya que los primeros tienen menor validez interna y externa.

Por lo tanto tenemos un uso limitado de los procedimientos de control experimental.

#### 4.6 TIPO DE ESTUDIO:

El tipo de estudio fue una investigación de campo debido a que se aplicaron las pruebas en el ámbito laboral; es decir se realizó en el ambiente laboral en donde suceden las conductas a estudiar.

#### 4.7 INSTRUMENTO

La prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Industria (FIGS), elaborada en el año de 1974 por Jaime A. Grados Espinosa y Elda Luisa Sánchez Fernández; fundamentada en el método de Sacks y Levy.

Es una prueba proyectiva que está conformada por 68 frases divididas en 4 grandes áreas que son las siguientes:

1.- Responsabilidad: Es el cumplimiento voluntario a los patrones sociales establecidos

( industrialmente es conveniente detectar dirección e intensidadde la tendencia del sentido de la responsa--bilidad).

2.- Motivaciones: Es el estado psíquico cuyo potencial energético, matiza y orienta la conducta.

3.- Concepto de si mismo: Percepción de si mismo. Suposición del concepto de los demás sobre si mismo.

4.- Relaciones Interpersonales: En el área de relaciones interper-sonales estamos considerando la forma de comportamiento en sus relaciones con sus semejantes. Se intenta detectar cuales son las estructuras y mecanismos que tien-de a manejar el individuo en su modo de relacionarse con sus semejantes

Prueba de Frases Incompletas FIGS con Aplicación a la Industria

---

Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández

## FOLLETO DE APLICACION

Edo. Civil: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas frases en la forma más espontánea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le indique.

MP 40-2

MANUAL MODERNO

- 1.- Me habría gustado que mi padre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 2.- Sentí que necesitaba de los demás cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 3.- Pienso que las relaciones sexuales \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4.- Ante una situación desconocida yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 5.- Quisiera que mi familia \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 6.- Cada vez que algo sale mal \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 7.- La gente supone que yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 8.- Cuando tengo que tratar con público yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 9.- Me gustaría que mi madre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 10.- Yo siempre evitaría \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 11.- Lo que más deseo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 12.- Mi esposa (o) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

13.- Creo que tengo habilidad para \_\_\_\_\_

---

14.- Lo que más me gusta \_\_\_\_\_

---

15.- La mayoría de los jefes \_\_\_\_\_

---

16.- Con el trabajo yo busco \_\_\_\_\_

---

17.- Cuando pienso en la empresa yo \_\_\_\_\_

---

18.- Si mi padre solamente \_\_\_\_\_

---

19.- Me gusta estar en un grupo que \_\_\_\_\_

---

20.- Lo que me disgusta de lo sexual \_\_\_\_\_

---

21.- Me llego a desconcertar cuando \_\_\_\_\_

---

22.- Me gusta mi familia aunque \_\_\_\_\_

---

- 23.- Cuando no me toman en cuenta \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 24.- Cuando estoy en grupo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 25.- Me molesta la gente que \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 26.- Yo quisiera que mi madre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 27.- Mi mayor preocupación \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 29.- Me sentiré feliz cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 29.- Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 30.- Lo que más se me facilita \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 31.- Siento que lo que más me estimula \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 32.- Las personas que tienen autoridad \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 33.- Lo que más me impulsa a trabajar es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 34.- Me gusta donde trabajo, pero \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

35.- Pienso que mi padre \_\_\_\_\_

36.- Conviene juntarse con los demás cuando \_\_\_\_\_

37.- Temo que las relaciones sexuales \_\_\_\_\_

38.- En situaciones de emergencia, lo mejor es \_\_\_\_\_

39.- Para mi familia soy \_\_\_\_\_

40.- Creo que el mejor estímulo \_\_\_\_\_

41.- Si tuviera que describirme a mismo, diría \_\_\_\_\_

42.- Cuando hablo con extraños \_\_\_\_\_

43.- Las madres deben \_\_\_\_\_

44.- Una situación en la que no quisiera verme \_\_\_\_\_

45.- Mi meta es \_\_\_\_\_

46.- Me gusta mi novia (o) o esposa (o) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

47.- En comparación con los demás yo \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

48.- Algo que me he prometido conseguir \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

49.- Si fuera jefe \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

50.- Se trabaja para \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

51.- Un defecto frecuente en las empresas \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

52.- Si por algo me acuerdo de mi padre \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

53.- Lo que él buscaba en sus amigos era \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

54.- Me relaciono mejor con las personas del sexo \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

55.- Frente al peligro yo \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

56.- Creo que mi familia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

57.- Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil \_\_\_\_\_

---

58.- Siento que siempre estoy \_\_\_\_\_

---

59.- La mayoría de la gente \_\_\_\_\_

---

60.- Me gusta mi madre aunque \_\_\_\_\_

---

61.- Algún día perderé el miedo a \_\_\_\_\_

---

62.- Me gustaría llegar a ser \_\_\_\_\_

---

63.- La mayoría de las esposas (os) \_\_\_\_\_

---

64.- Nunca he tenido habilidad para \_\_\_\_\_

---

65.- Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido \_\_\_\_\_

---

66.- Siento que mi jefe \_\_\_\_\_

---

67.- Algún día mi trabajo \_\_\_\_\_

---

68.- Busco en la empresa \_\_\_\_\_

---

(Fin del Cuestionario)

\*\*\*\*\*

#### 4.8 ESCENARIO

El escenario en el que se desarrolló la aplicación de la prueba, fue en los cubículos de usos múltiples facilitados en cada uno de las instituciones para la cuál se realizó la requisición pertinente, y así evitar en mayor medida el error variable.

Los cubículos tuvieron una capacidad aproximada de 20 personas, para lo cual solo se utilizó la mitad de la capacidad del mismo, para dar una atención más individualizada en caso de presentarse algún problema o duda.

Las características físicas del escenario fueron las siguientes:

Estuvieron dotados de excelente iluminación, buena ventilación, así como el mobiliario adecuado, para facilitar la disponibilidad física y mental del sujeto para ejecutar la tarea encomendada.

#### 4.9 PROCEDIMIENTO

Tomando como base la descripción de la muestra de 300 aplicaciones de la prueba FIGS, se procedió a realizar los siguientes pasos:

Primero se requirió un espacio adecuado, para la aplicación de la prueba, y así evitar en la mayor medida posible la intervención de variables extrañas que pudieran afectar en la aplicación de la prueba y los resultados de la misma.

Segundo se solicitó la colaboración de los individuos que tuvieran disponibilidad de tiempo (así como también que laboraran activamente dentro de la empresa), para llevar a cabo la aplicación de la prueba considerando grupos de 10

personas, con la finalidad de resolver las dudas, preguntas o comentarios que pudieran originarse en el momento de la aplicación.

Todo lo anterior se llevó a cabo en cada una de las instituciones: TELMEX, STPSS, e IMSS según el caso, lo cual completó una muestra de 300 sujetos en total, 100 sujetos por cada institución (o grupo de pertenencia).

Tercero

Finalmente se codificó y se calificó conforme a las plantillas de respuestas.

Las respuestas se agruparon en dos grandes categorías:

- a) positivas, medianamente positivas.
- b) negativas, medianamente negativas.

Para cada respuesta existe un peso numérico específico, como se explica en la siguiente tabla de calificación :

**TABLA DE CALIFICACION.**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SUBCATEGORIA</b>	<b>PESO NUMERICO</b>
<b>POSITIVAS</b>	<b>POSITIVAS</b>	<b>4</b>
	<b>MEDIANAMENTE POSITIVAS</b>	<b>3</b>
	<b>NEGATIVAS</b>	<b>2</b>
<b>NEGATIVAS</b>	<b>MEDIANAMENTE NEGATIVAS</b>	<b>1</b>
	<b>NEGATIVAS</b>	<b>1</b>
	<b>NEGATIVAS</b>	<b>1</b>

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS UTILIZADOS.

El análisis estadístico empleado en este trabajo fue, un análisis factorial tipo ALPHA , ya que se parte de un supuesto de que las variables incluidos en el análisis se consideran una muestra representativa del universo o población de variables , en este sentido, este método se deriva del modelo domino-muestra de reducción en ciencias sociales, y se recomienda por lo tanto para ser empleado específicamente cuando el objetivo primordial del estudio es el de reducir a un número menor un conjunto dado de datos.

El método de rotación fue de tipo ortogonal varimax, ya que produce soluciones factoriales que máxima la cantidad de varianza explicada en el que se emplea más comúnmente y se recomienda en estudios exploratorios y cuyo objetivo primordial sea la reducción de datos.

Se aceptaron como factores adecuados aquellos que obtuvieron valores eigen de 1.00 o mayores lo cual explica la varianza total de por lo menos una variable o reactivo. ( Como se explica en la tabla No. 14 de factores extraídos ).

Para nombrar e interpretar un factor se tomo las siguientes consideraciones:

- 1.- Las magnitudes de las cargas factoriales.
- 2.- Los signos de las mismas.
- 3.- El hecho de que las variables carguen alto en un factor y bajo en los restantes.

Los factores finales quedaron integrados por variables o reactivos cuyas cargas factoriales son de 0.40 ya que la correlación entre los puntajes obtenidos con los coeficientes de la matriz de calificaciones factoriales es alta y significativa.

La varianza expresa la variabilidad de las características de los individuos u objetos y las diferencias en sus características.

Con 47 interacciones que se requirieron para alcanzar la convergencia en las estimaciones de la communalidad.

## 5.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS

En el presente estudio, se analizó una muestra de 300 sujetos, los cuales pertenecen a las siguientes instituciones:

TELMEX (N=100)

IMSS (N=100)

STPSS (N=100)

Dando un total de 300 sujetos considerando necesario utilizar los siguientes criterios de inclusión:

1.- Pertener a la institución como trabajador activo según la empresa de pertenencia.

2.- Disponibilidad para colaborar en la aplicación de la prueba.

3.- Personas que cubrieron la edad requerida (18 a 60 años).

A continuación se describen los resultados obtenidos en cada característica de forma específica.

## ESTADO CIVIL

Por lo que respecta a la variable de Edo. Civil, se encontró una frecuencia predominante en el Edo. Civil soltero ( $F=177$ ) con porcentaje de 59%.

Mientras que el porcentaje mínimo se obtuvo en el Edo. Civil Unión libre, con una frecuencia ( $F=1$ ) y porcentaje de 3%.

## EDAD

Por lo que respecta a las edades de los sujetos, fluctuaron entre los 18 años y 58 años.

En relación a la misma variable, encontramos que la media fue ( $X=29.58$ ) y la desviación estandar ( $DS=10.14$ ).

CUADRO 1

VARIABLE	X	DS
EDAD	29.58	10.14

## SEXO

En relación a la variable sexo, encontramos que las mujeres ocupan un 50.3% que son 151 sujetos y el 49.7% corresponden a los hombres que son 149 sujetos.

CUADRO 2

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	151	50.3 %
MASCULINO	149	49.7 %
TOTAL	300	100 %

## ESCOLARIDAD

Del total de la muestra encontramos que la escolaridad más representativa corresponde a la educación media superior (preparatoria) con una frecuencia (F=85 casos), que corresponde al 28.3%.

CUADRO 3

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA	9	3.0 %
SECUNDARIA	78	26.0
PREPARATORIA	85	28.3 %
PROF. TECNICO	42	14.0 %
PASANTE	57	19.0 %
LICENCIATURA	28	9.3 %
MAESTRIA	1	.3 %
TOTAL	300	100.0 %

## PUESTO

En lo que se refiere al puesto, el de operadora lada nacional, obtuvo una mayor frecuencia (F=30 casos) lo cual corresponde a un 10% del puesto anteriormente mencionado, y por lo que respecta al menor índice de frecuencias obtuvo el puesto de mecánico automotriz con una frecuencia de (F=2 casos) equivalente a un porcentaje de .7%.

CUADRO 4

PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUX. CONTABLE	4	1.3 %
CONTADOR	4	1.3 %
ANALISTA DE DATOS	9	3.0 %
MECANICO AUTOMOTRIZ	2	.7 %
TRABAJO SOCIAL	6	2.0 %
JEFE DE OFICINA	11	3.7 %
INSTRUCTOR DE EVENTOS CULT.	15	5.0 %
ELECTRICISTA	4	1.3 %
CHOFERES	23	7.7 %
MEDICOS	16	5.3 %
ENFERMERAS	5	1.7 %
AUX. ADVO. DE OFIC.	26	8.7 %
PUERICULTURISTA	4	1.3 %
CHECADOR	8	2.7 %
OPERADOR LADA NAL.	30	10.0 %

SECRETARIAS	19	6.3 %
VELADOR	5	1.7
SEGURIDAD	8	2.7 %
AUX. INTENDENCIA	27	9.0 %
ABOGADOS	9	3.0 %
MENSAJEROS	9	3.0
CAJEROS	19	6.3 %
ARCHIVISTAS	12	4.0 %
RECEPCIONISTAS	8	2.7 %
LABORATORISTAS	8	1.3 %
QUIMICOS		
ALMACENISTAS	13	4.3 %
TOTAL	300	100.0 %

### ANALISIS DESCRIPTIVO POR GRUPO DE PERTENENCIA

El primer grupo que se analizó fue el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con una muestra de 100 sujetos.

#### EDO. CIVIL.

Se encontró en la variable Edó. Civil que predominaron en la categoría de soltero (F=62) con un porcentaje del 62%, y el menor puntaje lo encontramos en la categoría de viudo con un solo caso, equivalente a 1%.

#### EDAD

Las edades comprendidas en esta variable fluctuaron entre los 18 y 54 años con una media ( $X=26$ ) y una desviación estandar ( $DS=9.03$ ).

## SEXO

No existe diferencia representativa en esta variable, ya que se obtuvo la misma frecuencia en ambos casos.

CUADRO 5

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	50	50.0 %
MASCULINO	50	50.0 %
TOTAL	100	100.0 %

## PUESTO

En esta variable, los puestos en los cuales se registró una actividad laboral principal fueron los auxiliares administrativos de oficina con una frecuencia (F=20), en el caso de los médicos obtuvieron una frecuencia de (F=16), en tanto que la menor actividad laboral, se localizó con una frecuencia (F=1), como se describe en la tabla que a continuación se presenta:

CUADRO 6

PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUX. ADMVO. DE OFNA.	20	20 %
MEDICO	16	16 %
AUX. CONTABLE	1	1 %
CONTADOR	1	1 %
ANAL. DATOS	1	1 %
ELECTRICISTA	1	1 %
ABOGADO	1	1 %
MENSAJERO	1	1 %

## ESCOLARIDAD

El 33% de los sujetos tienen un nivel de Preparatoria Terminada, como en el cuadro que a continuación presentamos.

CUADRO 7

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECUNDARIA	14	14 %
PREPARATORIA	33	33 %
PROF. TEC	11	11 %
LIC. INCOMPLETA	29	29 %
PASANTE	12	12 %
LIC. TITULADOS	11	11 %
TOTAL	100	100 %

El segundo grupo que se analizó fue Teléfonos de México (TELMEX), con una muestra de 100 sujetos.

## EDO. CIVIL.

Respecto al Edo. Civil, se realizó un conteo dentro de 5 categorías de las cuales se obtuvo su frecuencia y porcentaje ordenándose de la siguiente manera.

CUADRO 8

EDO. CIVIL.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	54	54 %
CASADO	40	40 %
DIVORCIADO4	2	2 %

UNION LIBRE	4	4 %
TOTAL	100	100 %

#### EDAD

En referencia a esta variable las edades fluctuaron entre los 18 y 56 años con una media ( $X=29$ ) y una desviación estandar de  $DS=10.93$

#### SEXO

No existe diferencia representativa en esta variable, ya que se obtuvo la misma frecuencia en ambos casos.

CUADRO 9

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	50	50 %
MASCULINO	50	50 %
TOTAL	100	100 %

#### PUESTO

Se obtuvieron 30 casos en el puesto de Operadora Lada Nacional, como la mayor frecuencia registrada, mientras que la menor se encontró de la siguiente manera.

CUADRO 10

PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONTADOR	1	1 %
ANALISTA DE DATOS	1	1 %

MECANICO AUTOMOTRIZ	1	1 %
JEFE DE OFNA	1	1 %
AUX. ADMVO. OFNA.	1	1 %
LABORAT. / QUIMICO	1	1 %
OPERADORA L.D.NAL.	1	1 %

## ESCOLARIDAD

La escolaridad más representativa es Secundaria Terminada con 44 sujetos , y la menor de 6 sujetos que corresponde al rubro de pasantes.

CUADRO 11

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA	4	4 %
SECUNDARIA	44	44 %
PREPARATORIA	24	24 %
PROF. TEC.	13	13 %
LIC. INCOM.	9	9 %
PASANTES	6	6 %
TOTAL	100	100 %

El tercer grupo analizado fue La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPSS). con una muestra de 100 sujetos.

## EDO. CIVIL.

En esta variable el Edo. Civil predominante fue soltera con 61 casos.

CUADRO 12

EDO. CIVIL.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	61	61 %
CASADO	3	3 %
DIVORCIADO	4	4 %
UNION LIBRE	2	2 %

## EDAD

Correspondiente a esta variable las edades promedio fueron de 18 a 58 años. Con una media de ( $X=26$ ) y una desviación estandar de ( $DS=10.33$ ).

## SEXO

Hubo una mínima diferencia, ya que en relación al sexo femenino se encontró una frecuencia de ( $F=51$ ) con porcentaje de 51 % y en el sexo masculino se obtuvo una frecuencia de ( $F=49$ ) y porcentaje de 49%.

## PUESTO.

En la variable puesto se registraron 13 casos correspondientes al puesto de Secretaria, en tanto que los puestos de mecánico automotriz y trabajadora social obtuvieron una frecuencia menor de ( $F=1$ ) con porcentaje de 1% en ambos casos.

## ESCOLARIDAD

Dentro de los 8 rubros pertenecientes a la variable escolaridad se registraron los siguientes datos.

CUADRO 13

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA	5	5 %
SECUNDARIA	20	20 %
PREPARATORIA	28	28 %
PROF. TEC.	18	18 %
LIC. INCOM.	10	10 %
TOTAL	100	100 %

A esta prueba no se le han hecho análisis estadísticos, o no se han reportado. La prueba es buena pero se necesita ampliarse en su número de reactivos (20) creando un banco de reactivos de donde se pueden extraer para probarlos, así como también aclarar con los autores si es pertinente mantener las 4 áreas con sus 17 factores ( actitudes ).

También puede hacerse hincapié en relación a los reactivos que no funcionaron en este análisis, rescatarlos y trabajar con ellos para equilibrarlos con los 4 factores de principio.

De acuerdo al Manual de FIGS se asignaban puntajes de ( 0 a 6 ) y al realizar el análisis de reactivos se determinó que los extremos no eran capaces de discriminar, y el indiferente no reflejaba información real, por lo tanto se construyó otra forma de calificar quedando finalmente puntajes arbitrarios de 1 a 4, categorizándolos en: POSITIVAS / MEDIANAMENTE POSITIVAS Y NEGATIVAS / MEDIANAMENTE NEGATIVAS .

Los resultados del análisis descriptivo se confirma dentro de la muestra que en el edo. civil se obtuvo una frecuencia predominante del edo. civil soltero con 177 casos, mientras que el porcentaje mínimo se localizó en el edo. civil unión libre con un solo caso perteneciéndole un porcentaje del 3% .

La edad fluctuó entre los 18 años y 58 años reflejando la media de 29 años aproximadamente .

El sexo que predominó fue el femenino con una frecuencia de 151 por 149 perteneciente al sexo masculino.

La escolaridad representativa corresponde a la edad media superior (preparatoria ) con 85 casos .

En lo que se refiere al puesto se obtuvo una mayor frecuencia correspondiente al de Operadora Lada Nacional con 30 casos y la menor frecuencia se distribuyo en el puesto de mecánico automotriz con solo 2 casos .

Al realizar el Análisis Factorial tipo Alpha con la prueba de "Frasas Incompletas con Aplicación a la Industria (Jaime A. Grados y Elda E. Sánchez Fernández),se obtuvo como comunmente se hace, solo se tomaron los valores Eigen mayores a 1.00, ya que dicho factor explica la varianza total de por lo menos una variable o reactivo, esta varianza explica la variabilidad de las características de los individuos. (Ver Tabla 14 "Factores Extraidos ").

### FACTORES EXTRAIDOS

tabla 14

Variable	Valores Eigen	% de Varianza	%Acumulado
R1	13.20	19.4	19.4
R2	3.72	5.5	24.9
R3	2.11	3.1	28.0
R4	1.93	2.8	30.9
R5	1.84	2.7	33.6
R6	1.69	2.5	36.1
R7	1.64	2.4	38.5

R8	1.57	2.3	40.8
R9	1.48	2.2	43.0
R10	1.39	2.1	45.0
R11	1.37	2.0	47.0
R12	1.35	2.0	49.0
R13	1.26	1.9	50.9
R14	1.22	1.8	52.7
R15	1.20	1.8	54.5
R16	1.15	1.7	56.2
R17	1.10	1.6	57.8
R18	1.07	1.6	59.4
R19	1.04	1.5	60.9
R20	1.00	1.5	62.4
R21	0.99	1.5	63.9
R22	0.96	1.4	65.3
R23	0.91	1.3	66.6
R24	0.89	1.3	67.9
R25	0.87	1.3	69.2
R26	0.87	1.3	70.5
R27	0.85	1.3	71.7
R28	0.80	1.2	72.9
R29	0.76	1.1	74.1
R30	0.76	1.1	75.2

R31	0.73	1.1	76.3
R32	0.73	1.1	77.3
R33	0.70	1.0	78.4
R34	0.70	1.0	79.4
R35	0.66	1.0	80.4
R36	0.64	0.9	81.3
R37	0.62	0.9	82.3
R38	0.61	0.9	83.2
R39	0.58	0.9	84.0
R40	0.56	0.8	84.8
R41	0.55	0.8	85.7
R42	0.54	0.8	86.5
R43	0.52	0.8	87.2
R44	0.50	0.7	88.0
R45	0.49	0.7	88.7
R46	0.48	0.7	89.4
R47	0.46	0.7	90.1
R48	0.46	0.7	90.8
R49	0.44	0.7	91.4
R50	0.41	0.6	92.0
R51	0.39	0.6	92.6
R52	0.39	0.6	93.2
R53	0.37	0.6	93.8

R54	0.36	0.5	94.3
R55	0.35	0.5	94.8
R56	0.34	0.5	95.3
R57	0.33	0.5	95.8
R58	0.32	0.5	96.3
R59	0.30	0.4	96.8
R60	0.28	0.4	97.2
R61	0.28	0.4	97.6
R62	0.27	0.4	98.0
R63	0.25	0.4	98.4
R64	0.25	0.4	98.7
R65	0.23	0.3	99.1
R66	0.22	0.3	99.4
R67	0.21	0.3	99.7
R68	0.18	0.3	100

Se requirieron 47 iteraciones para alcanzar la convergencia en las estimaciones de la comunalidad, que es la proporción de la varianza explicada por los factores en común mayor a .25 dando por resultado un total de 20 factores.

Se empleo el método de rotación ortogonal de clase varimax, ya que se tenían el mismo conjunto de reactivos y diferentes muestras. Así mismo este método

permite detectar la estabilidad de la estructura factorial por lo tanto, se detectaron los reactivos que cargaban mas alto en cada factor (.40).

	REACTIVO	VS	FACTOR.	
		TABLA 15		
REACTIVOS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
3	.48653			
10	.48658			
11	.62443			
14	.75204			
16	.45196			
19	.70159			
24	.66882			
33	.45879			
36	.41537			
38	.53380			
40	.54740			
45	.70720			
54	.66147			
62	.46755			
18		.41273		
35		.77057		
52		.60403		
53		.49470		
12			.62454	
29			.71834	
46			.71243	
63			.44264	
27				.65546
28				.50881
48				.52553
65				.48969

Encontrandose que el primer Factor quedó formado por los siguientes reactivos:

Factor 1

## MOTIVACIONES HACIA LA AUTORREALIZACION Y CONCEPTO DE SI MISMO.

El nombre de este factor se debe a lo que intentan medir los reactivos contenidos en el mismo y que pretenden percibir la manera en que el individuo manifiesta sus impulsos sexuales, temores y la necesidad de superación, así como el manejo que tiene del autoconcepto de tal forma que le da orientación y estímulos que afectan o tienden a motivarlo.

Reactivos:

- 3.-Pienso que las relaciones sexuales.....
- 10.-Yo siempre evitaría.....
- 11.-Lo que más deseo.....
- 14.-Lo que mas me gusta.....
- 16.-Con el trabajo yo busco.....
- 19.-Me gusta estar en un grupo que.....
- 24.-Cuando estoy en grupo.....
- 33.-Lo que más me impulsa a trabajar es.....
- 36.-Conviene juntarse con los demás cuando.....
- 38.-En situaciones de emergencia, lo mejor es.....
- 40.-Creo que el mejor estímulo .....
- 45.-Mi meta es.....
- 54.-Me relaciono mejor con las personas del sexo.....
- 62.-Me gustaría llegar a ser.....

## Factor 2

### RELACIONES AFILIATIVAS ANTE LA FIGURA PATERNA.

En este factor consideramos la forma del comportamiento del individuo en su relación específicamente ante la figura paterna, basandonos en el mecanismo de defensa (proyección), que influye en su percepción para reflejar su respuesta.

Reactivos:

18.-Si mi padre solamente.....

35.-Pienso que mi padre.....

52.-Si por algo me acuerdo de mi padre es porque....

53.-Lo que el buscaba en sus amigos era.....

## Factor 3

### RELACIONES ANTE EL CONYUGE O NOVIA (O).

En este factor se pretende manifestar, como percibe el sujeto las expectativas que deposita, tanto en su pareja (novia (o)), de igual forma que en el caso de las relaciones maritales.

Reactivos:

12.-Mi esposa (o).....

29.-Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o).....

46.-Me gusta mi novia (o) o esposa(o).....

63.-La mayoría de las esposas (sos).....

#### Factor 4

#### EXPECTATIVAS DEL SUJETO.

Dentro de este factor se manifiestan tanto metas a corto y largo plazo dejando ver la actitud del sujeto ante sus intereses fundamentales, así como sus instancias afiliativas.

Reactivos:

27.-Mi mayor preocupación.....

28.-Me sentiré feliz cuando.....

48.-Algo que me he prometido conseguir.....

65.-Mi interés mas fuerte hasta hoy ha sido.....

Por lo analizado anteriormente, podemos mencionar que de los 68 reactivos de la estructura original de la prueba, recordando que existen 4 áreas y 17 grupos de actitudes que dan los 68 reactivos solo 26 de estos se pueden agrupar en cuatro factores, como fué descrito anteriormente, es decir más de la mitad de los reactivos originales, no se agrupan para formar un factor.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES

Como podemos observar el instrumento tiene algunas deficiencias que son naturales, cuando no se han hecho revisiones al mismo; sin embargo, el instrumento sigue conservando el mismo valor, de que es un test hecho por mexicanos y para mexicanos. Y más aún un instrumento pensado y desarrollado para el área industrial, no como algunos otros que los tomamos del área clínica y hacemos la adaptación correspondiente.

Ahora bien este estudio no es de tipo confirmatorio por lo que los resultados obtenidos aquí no permiten decir que el instrumento esta mal, pero sí nos revela algunas fallas que podrían ser rectificadas o ratificadas en estudios posteriores.

Recordando siempre que una prueba psicologica nunca será absoluta en los resultados que se obtengan al hacer uso de ella.

## CAPITULO VII

### SUGERENCIAS Y LIMITACIONES

#### SUGERENCIAS

-Buscar una muestra mas grande y diferente a esta, es decir mayor a 300 sujetos.

Y también realizar con estas muestras más análisis factoriales.

-Realizar un estudio comparativo para ver como se comporta la muestra con otras Instituciones o Secretarias del Sector Privado vs Sector Público.

Se sugiere que en futuras investigaciones se lleve a cabo un estudio socio-económico, una entrevista, y una observación directa con el sujeto de manera que toda la información generada por estos lineamientos nos reflejen y aporten más consistencia para poder calificar e interpretar con más certeza al evaluado.

Elaborar un registro observacional, ya que en el manual (FIGS) no se maneja esto, realizandolo con cada uno de los sujetos; con el fin de evitar en mayor grado los errores personales y a su vez obtener información cualitativa, por ejemplo:

Resistencia hacia algún reactivo en lo particular, tiempo de reacción,. reactivos que dejo al final, comentarios de algún item en cuestión que le causaran conflicto al sujeto.

## LIMITACIONES

Carencia o nula existencia de Bibliografía actualizada con respecto a estas áreas de estudio, específicamente con respecto a aspectos de Validez en pruebas proyectivas, tanto a nivel Nacional como a nivel Internacional.

-No hay acceso ni apoyo para estudiantes a muestras de estudio, más amplias, en nuestra experiencia en instituciones Gubernamentales.

-Existe una gran resistencia del personal de Gobierno a ser evaluados, aún sabiendo que son con fines de investigación.

-Son muy pocas las investigaciones Psicométricas tomando en cuenta parámetros Nacionales.

## BIBLIOGRAFIA.

- Bellak, L. (1994). Psicología Proyectiva, enfoque clínico de la personalidad total. México: Paidós.
- Brown, J.(1980). Principios de la Medición en Psicología y Educación. México: Manual Moderno.
- Cabello, Daza y Villavicencio; (1992). Obtención de las Normas de la Prueba de Frases Incompletas de Grados, aplicada a la selección de personal en una institución publica. Tesis Profesional, U.N.A.M.
- Calvin, S. H. (1984). La teoría psicoanalítica de la personalidad. México: Paidós.
- Dicaprio, S. N. (1985). Teorías de la personalidad. México: Mc Graw-Hill.
- Downie, N. M. (1973). Métodos estadísticos aplicados. México: Harla.
- Freud, Sigmund. (1948). Obras Completas Madrid: Biblioteca Nueva, Vols. I y II
- Goble, G. F. (1977). La tercera fuerza. México: Trillas.
- Grados Sánchez, (1988 ).. Prueba de Frases Incompletas con aplicación a la industria . México : El Manual Moderno
- Howard,G. (1990 ) . On the Construct Validaty of self- reports what do the data say? . American Psychologist, 42,292,294.
- Haber, Runyon. (1973) Estadística General. E.U.A. Fondo Educativo Interamericano.
- Kerlinger, N. F. (1988). Investigación del comportamiento. México:Mc Graw Hill.
- Levin, J.(1989). Fundamentos de la estadística en la investigación social. México: Harla.
- Magnuson, D.(1972). Teoría de los test. México: Trillas.
- Morales, M. L.(1990). Psicometría aplicada. México: Trillas.
- Murray, Kluckhohn. (1972).La Personalidad en la naturaleza, la Sociedad y la Cultura. Barcelona: Grijalbo.
- Nunally, J. C.(1987). Teoría psicométrica. México: Trillas.

Otto, S. (1987). Psicología Experimental. Colombia: Mc Graw-Hill.

Pick, W., y López, V.(1992). Como investigar en Ciencias Sociales. México: Trillas.

Siegel, S.(1972). Estadística no paramétrica. México: Trillas

Yamane, T. (1979) Estadística. México: Harla.