

Universidad Nacional Autónoma
de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA

2054
Sm. Col. V.

“CARACTERISTICAS PSICOLOGICAS QUE PREDOMINAN
EN LOS ASPIRANTES A LA MAESTRIA
EN SALUD PUBLICA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

Juan Peña Ventura

M-0036288

MEXICO, D. F.

1986



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.

"A mi familia, en especial
a mi madre, por el cariño
y comprensión que siempre
me ha brindado".

"A Rita por la paciencia
que ha tenido para conmigo".

Juan Peña Ventura.

T, PS. 4152

"Expreso mi eterna gratitud a todas aquellas personas que me ayudaron y motivaron para la elaboración de este trabajo. El apoyo desinteresado y las facilidades otorgadas tanto del Departamento de Admisión de la Secretaría de Salud, como de quienes ahí laboran."

"A mis amigos y compañeros de siempre: Gloria, Jaime, Héctor y Jesús; por saber que puedo contar con ustedes. Y todas aquellas personas que me impulsan a superarme."

I N T R O D U C C I O N

La importancia que reviste el conocimiento hacia el ser humano, crea la necesidad de contar con instrumentos, técnicas, etc., que hagan factible identificar aquellos aspectos que lo caracterizan.

El apoyarnos en dichos instrumentos, es hacer referencia de las llamadas Pruebas Psicológicas, las cuales entre otras cosas, posibilita que se tenga un conocimiento más amplio y objetivo de las potencialidades con que cuenta -- una persona, además permite identificarlo y compararlo respecto a otro individuo o grupo específico.

La utilidad que tienen estas pruebas psicológicas es muy amplia, precisamente para este estudio se consideran varios aspectos como: la medición de diferentes atributos del individuo, las diferencias individuales y la selección de personal.

Con el presente trabajo, se pretende conocer "las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública" en la Escuela de Salud Pública de México dependiente de la Secretaría de Salud, quien cada año convoca a los profesionistas de diversas áreas, para someterse a un concurso de selección y cursar diversas especialidades con grado de maestría en una duración de diez meses.

En el proceso de selección se incluye la evaluación psicológica mediante la aplicación de pruebas psicométricas, las características consideradas son el coeficiente intelectual, aptitudes específicas, rasgos de personalidad, intereses, adaptabilidad y razones por las que desea tomar el curso.

En el primer capítulo, se describe el desarrollo que ha tenido el concepto de medición en Psicología; la aplicación que tienen los tests en las diferentes áreas de la conducta humana, como las pruebas de inteligencia, de aptitudes, de intereses y de personalidad, así como las características

y partes que conforman una batería psicológica.

El segundo capítulo comprende la importancia que tienen los instrumentos de medición en la selección de personal.

Respecto al capítulo tercero, se hace referencia a la Escuela de Salud Pública de México, su origen, finalidad y actividades que se desarrollan en ésta. Por otro lado, se mencionan las investigaciones relacionadas sobre el empleo del método de los tests y diferentes enfoques, en el campo de la selección de personal.

El cuarto capítulo describe los instrumentos de medición utilizados en el estudio, como el Test Army Beta, Prueba Industrial de Venezuela (PIV), el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI), Moss y el Inventario de Intereses Vocacionales de Thurstone. Más adelante se mencionan el planteamiento del problema, las hipótesis generales y la definición de las variables consideradas.

Para el quinto capítulo, se hace el desglose de la metodología empleada y la justificación de cada punto.

En el capítulo seis se reporta el tratamiento estadístico, tanto descriptivo como inferencial utilizado; se hace la discusión de los resultados y conforme a las tres hipótesis generales planteadas, la detección de las características psicológicas que predominan, así como la concordancia o poca relación con los aspectos teóricos, otras investigaciones, y en particular con el trabajo de tesis llamado "Perfil psicológico para el sistema de selección de candidatos a Maestría en Salud Pública", del cual este estudio pretende ser un seguimiento.

En el punto referente a conclusiones se describen aquellos aspectos que permiten establecer generalizaciones y en cierta forma condiciones -como características psicológicas deseables- respecto a los aspirantes que desean

cursar alguna de las maestrías en la Escuela de Salud Pública de México.

En los dos últimos apartados de este capítulo (sexto), se mencionan respectivamente las aportaciones y las limitaciones del presente estudio.

Finalmente, en los apéndices se incluyen las pruebas psicológicas empleadas, y las referencias bibliográficas que sirvieron de apoyo.

1.1. EL CONCEPTO DE MEDICION EN PSICOLOGIA.

Dentro del campo psicológico la utilización de diversas medidas ha sido de gran ayuda para conocer la magnitud de diversas características, ya sean, variables, propiedades, conductas, etc., acerca del comportamiento de los organismos. Por ello es que la medición, de acuerdo a la utilidad que se le de, permite establecer un nivel de comparación y un mejor sentido de interpretación de todo aquello que emite el organismo.

El concepto de medición en la psicología, tiene diversas connotaciones; así para Guilford (1954) era "la descripción de datos en términos de números". Stevens la define como "la asignación de números a objetos o eventos, de acuerdo a reglas explícitas". (1)

El desarrollo que ha tenido la psicología como ciencia, ha sido de gran importancia para el establecimiento de comparaciones, en cuanto a semejanzas y diferencias de los individuos. Además, se puede decir que la utilización de la medición provocó en mayor o menor grado un conocimiento más objetivo acerca del comportamiento humano.

La aparición de la medición en las características del ser humano, permitió la aparición de la Psicometría, facilitando una serie de avances en los instrumentos, cada vez más precisos, para evaluar cuantitativamente o cualitativamente a los individuos. Esto, puede decirse que fué un hecho significativo, pues se iniciaba la separación de la descripción subjetiva que se tenía del ser humano.

Así empezaron a surgir diversos conceptos, que siguen siendo válidos.

(1) Brown F.G. Principios de medición en psicología y educación. (pag. 3)

En el campo de la psicología, Magnusson (1978) define a una variable psicológica como "una propiedad o característica que poseen diferentes individuos en cantidades distintas".

Para Thorndike, "cualquier medición proporciona únicamente una estimación de la capacidad de un individuo".

Para Morales Ma. Luisa (1980) "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".(2)

A su vez, establece 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 cual llamamos modelo".

De hecho, los autores mencionados anteriormente coinciden en que se representan de forma objetiva las características de los individuos por medio de un sistema de medida (o números).

Como se ha advertido, la psicología, en su desarrollo como ciencia, se ha abocado al conocimiento e interpretación de la conducta humana en su amplísima gama o modos de manifestación, y principalmente aquellos que pueden o son susceptibles de cuantificar.

Entre las diversas formas de expresión del ser humano y que en mayor o menor grado se han investigado, se encuentran sus niveles de percepción, actitudes, aptitudes, habilidades, preferencias, valores, características de personalidad, etc.. Además, esto permitió la aparición, desarrollo y establecimiento de las diferencias individuales.

(2) Morales Ma. Luisa Psicometría Aplicada. (pag. 11)

Esto dió pauta a que "desde sus mismos orígenes, la Psicología Diferencial, estimulada por necesidades de orden práctico (detección de subnormales, orientación escolar y profesional, selección de personal, diagnósticos clínicos, etc.) se ha interesado, por un lado, en los procesos psicológicos, y por otro, por los resultados que arroje". (3)

Para ello, dió también lugar la aparición de métodos, cada vez más acertados, en la interpretación de las características de los individuos. Esto ha llevado a una serie de modificaciones en cuanto a la medición se refiere, obteniendo y utilizando todavía el método estadístico en sus diferentes aplicaciones; permitiendo establecer así "cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles que presenta un determinado sujeto (diferencias intraindividuales), en qué y en cuánto se distingue al individuo A del individuo B (diferencias interindividuales), en qué destacan o son inferiores los miembros de un determinado grupo natural o teórico (diferencias intergrupales), con independencia de los mecanismos psicológicos por los que hayan llegado a alcanzar tales tipos de respuestas o realizaciones". (4)

Puede decirse, que en la práctica (y en cierta forma) la Psicología Diferencial aparece como una psicometría, pues se muestra envuelta y revestida en un lenguaje estadístico, ya que se alimenta de estudios clínicos o de las observaciones de casos, y partiendo de la premisa de que "los individuos difieren notablemente en sus características sensoriales y perceptivas, como la agudeza visual, auditiva y olfativa. Unos son mejores que otros para analizar y recordar modelos complejos (líneas, colores, sonidos, etc.) Además, muchos estudios sobre mediciones a todos los niveles de edad han comprobado las diferencias existentes en inteligencia y en los procesos intelectuales

(3) Tyler, Leona E. Psicología de las diferencias humanas. (pag. 8)

(4) Tyler, Leona E. (pag. 8)

más exactamente definidos, como memoria, juicio y solución de problemas.

Entre personas que han tenido idénticos estudios hay amplias discrepancias en el conjunto de conocimientos que cada uno tiene. Las personas difieren en aptitudes y talentos, en intereses y valores, en actitudes (5) y características de su personalidad y que en cierta forma es necesario comprenderla y predecirla.

(5) Ibid. (pag. 9)

1.2. APLICACION DEL METODO DE LOS TESTS A LAS DIFERENTES AREAS DE LA CONDUCTA HUMANA.

La utilidad que han tenido los tests (o pruebas psicológicas) ha ido en -- aumento, gracias a que se les ha manejado con mayor objetividad y precisión, -- así como en sus resultados.

La técnica psicométrica es considerada como un conjunto de tareas estandarizadas que tienen como finalidad estimar alguna propiedad general del individuo, como la inteligencia, las aptitudes, rasgos de personalidad, los intereses, las actitudes, etc.. Todos los tests están basados en las mismas consideraciones teóricas y todos comprenden los mismos pasos, especialmente en su construcción y aplicación.

A continuación se describen las características de cada prueba.

PRUEBAS DE INTELIGENCIA.

El procedimiento de estimar la conducta con pruebas de inteligencia no es realmente muy nuevo. Se remonta hacia 1830, interviniendo tres corrientes principales.

La primera surge en Francia con Esquirol, Pineal, Charcot y Ribbot, donde el interés era de tipo clínico hacia el individuo mal desarrollado o desajustado.

La segunda corriente surge en Alemania con Weber, Fechner y Wilhelm Wundt, quien estableció en 1879 en Leipzig, Alemania, el primer laboratorio de psicología experimental. Sus investigaciones se abocaron primeramente a la medición de los sentidos y su velocidad de reacción, pero su interés se fué prolongando a -

cuestiones de tareas complejas teniendo así de los procesos psicológicos.

La tercera surgió en Inglaterra con Francis Galton y la Biología Darwinista. En 1900 la psicología comienza a ser influenciada por la física y la biología, ya que en esta época surge el método experimental.

En 1886, Galton creó el primer laboratorio antropométrico destinado a la medición de las características físicas y sensoriomotoras de los seres humanos; y a través de sus trabajos estableció los principios del empleo del método estadístico como un auxiliar importante para obtener medidas más objetivas y precisas en sus investigaciones. Utilizó fundamentalmente el concepto de correlación.

Las aportaciones de estas tres corrientes dieron lugar a una gran variedad de estudios por parte de otros investigadores como Karl Pearson, Charles Spearman, Cyril Burt y Goedffrey Thomson, en Inglaterra; y Kelley, Thurstone y Guilford en Estados Unidos.

Volviendo al concepto de inteligencia, el primero que apareció fué esencialmente analítico. Se suponía que la mejor manera de llegar a captar la inteligencia fundamental era, extraer de ejecuciones complejas, sus elementos más simples para llegar a los fundamentos abstractos de la conducta. Esto quizá llegue a ser el pensamiento más fructífero en lo tocante a la inteligencia.

A través del tiempo fueron apareciendo diversas definiciones de la inteligencia: ..." para Woodrow, la inteligencia es una capacidad de adquisición"; "es una medida resultante de las habilidades para aprender" (Gates); para Claparede, "la inteligencia es una manera de ser de los procesos psíquicos adaptados con éxito a situaciones nuevas". (6)

(6) Herrera, Montes Luis. Elementos de psicotécnica. (pág. 33)

Stern la define como "la capacidad personal para enfrentarse a las nuevas demandas por medio del pensamiento".

Para Binet, "la inteligencia es juicio, sentido común, iniciativa y habilidad para adaptarse".

Terman la identifica como "la habilidad para pensar en término de ideas -- abstractas".

Y para Burt "la atención voluntaria es el factor fundamental de la inteligencia ..." (7)

Como puede notarse, el término inteligencia tiene muchos sinónimos que, si se analizan, miden aspectos diversos de ese comportamiento unitario (inteligencia). Maduración mental, factor general de inteligencia, aptitud escolar, habilidad general, habilidades mentales primarias, etc., son términos que tienen -- una misma significación acerca del concepto de inteligencia.

Al existir las diferencias individuales que originan variaciones significativas en la conducta, exige que el concepto de la inteligencia sea tratado analíticamente, más que en forma generalizada; es decir, se considera que más que una inteligencia general, existen habilidades específicas primarias y básicas, además de que existen tanto diferencias interindividuales como intraindividuales, dependiendo no sólo de las que potencialmente tiene el individuo al nacer, sino de la facilitación u obstaculación que el ambiente le proporcione para el desarrollo de todas y cada una de tales habilidades. Por ello, es que los métodos multivariados permiten, por una parte, describir a cada persona conforme a un perfil de funcionamiento intelectual, más que de acuerdo a un solo membrete, y por la otra, comparar sus expresiones conductuales intelectuales con las del grupo de individuos que sea necesario, según la finalidad que se persiga.

Las pruebas de inteligencia " miden la capacidad general de las personas,

(7) Herrera, Montes Luis. Op. Cit. (pág. 34)

o su coeficiente intelectual. Estas pruebas nos indican el tipo de problemas -- que pueden ser resueltos por la gente, esto es, su mayor o menor complejidad, - rapidez y certeza en sus procesos mentales; facilidad para actuar con un propósito definido". (8)

La inteligencia y otras aptitudes específicas (numéricas, mecánicas, musicales, etc.) deben distinguirse de los conocimientos y habilidades adquiridos - por las personas durante su vida. La inteligencia y las aptitudes son caracte-- rísticas más fundamentales y se relacionan con el potencial de las personas pa-- ra adquirir conocimientos y habilidades.

"Existen varias explicaciones acerca de la influencia que tienen la escue-- la sobre el desarrollo intelectual; se dice que:

- 1) la educación eleva el nivel intelectual, y
- 2) cuanto más inteligentes son los individuos, es más probable que so-- brevivan a las estrictas selecciones progresivas que se dan en los sucesivos niveles educativos".(9)

Es obvio que la duración de la educación de un individuo no depende por -- completo de su capacidad. Cabe citar los recursos financieros, la tradición y - las actitudes familiares, las facilidades de las diferentes localidades educati-- vas y otros varios factores no intelectuales. Por otro lado se da una considera-- ble selección intelectual en los sucesivos niveles educativos, cuando se pasa - de los grados obligatorios.

"Es común, que para las edades superiores, la mayor parte de los tests de inteligencia están sobrecargados con funciones verbales y otras tareas simbóli-- cas y abstractas"(10) dado que se requiere habilidad de estos aspectos así como el tiempo que se ocupa en los mismos.

(8) Grados, E. Jaime. Manual de reclutamiento y selección de personal.(pag.10)

(9) Anastasi, Anne. Psicología diferencial. (Pag. 189)

(10) Anastasi, Anne. Op. Cit. (pag. 207)

PRUEBAS DE APTITUDES

"Aptitud según la definición del diccionario psicológico de H.C. Warren es una condición o conjunto de características consideradas como sintomáticas de la habilidad de un individuo para adquirir, mediante el adiestramiento, algún conocimiento, destreza o conjunto de respuestas (generalmente especificadas) tales como la habilidad para hablar un idioma, para producir música, etc." (11)

La aptitud indica potencialidad para la realización de ciertos actos y depende fundamentalmente de la naturaleza del sujeto; es una disposición psicofísica que se proyecta en un sentido determinado de tareas, las cuales pueden ser desempeñadas con eficacia después de cierto adiestramiento.

El concepto de aptitud no involucra necesariamente el de herencia, aunque es muy probable que dependa en parte de ésta; sólo se refiere a la potencialidad existente en el individuo en el momento determinado que se le aprecia o examina.

Aunque se acostumbra designar un número preciso de aptitudes especiales, tales como las mecánicas, las musicales y las artísticas, el número de ellas es en realidad indeterminado. Se puede decir que hay y podrá haber tantas aptitudes como tipos de actividades lleguen a ser especificadas; conforme aparecen o se definen nuevas formas de actividad para las cuales se requiera hacer pronósticos de aprendizaje o de rendimiento, gradualmente se precisan nuevas "aptitudes" en la terminología psicológica: Como caso concreto puede verse que se citan aptitudes para el álgebra, para la geometría, etc.

El concepto de aptitudes se diferencia del de habilidad en tanto que ésta última es referida al poder actual de respuestas y aquella a la posibilidad de adquirirlas. (12)

(11) Herrera Montes Luis. Op. Cit. (pag. 50)

(12) Ibidem. (pag. 51)

Las pruebas de aptitud consisten en situaciones artificiales y controladas que representan tipos especiales de situaciones del medio ambiente (trabajo, escuela, etc.) para las cuales han de servir de propósito.

"Numerosos tests, frecuentemente considerados tests de aptitudes para diversos propósitos más o menos específicos, son de suyo medidas especializadas de las aptitudes intelectuales. Muchos de ellos tienen, p. ej., contenido numérico. Otros como los tests de aptitud mecánica, contienen factores intelectuales que implican orientación espacial; numerosos tests de aptitud para trabajos de oficina se basan en la rapidez perceptiva.

Tales tests no se suelen mencionar como tests de inteligencia; de hecho, a veces ni siquiera correlacionan bien con algunas pruebas que sí se consideran tests de inteligencia. Sin embargo, miden factores de naturaleza intelectual y deberían ser interpretados como medidas especiales, más bien que generales, de las aptitudes intelectuales". (13)

Las pruebas modernas de aptitud no son sino situaciones artificiales debidamente controladas que ofrecen a los individuos, de la manera más económica posible, una serie de tareas "muestra" representativas de los aspectos fundamentales a las cuales se encuentra sometido; se procura que los problemas o tareas que se propongan hayan sido derivadas de estudios especiales -análisis de las ocupaciones- y de la aplicación del método de las correlaciones.(14)

Como puede verse, las pruebas de aptitudes indican las áreas donde la persona ha tenido alguna preparación escolar o capacitación; es importante señalar que estas pruebas están construídas con la finalidad de medir un aspecto específico de la conducta.

(13) Guion, Robert M. Tests para la selección de personal. (pag. 293)

(14) Herrera, Montes Luis. Op. Cit. (pág. 52)

PRUEBA DE INTERESES.

La dirección del sentimiento es una disposición permanente que al principio, se manifiesta conscientemente a modo de "preocupación interna por la meta" y que sólo ocasionalmente se transforma en actividad. Estas disposiciones se dan en dos formas principales: inclinaciones e intereses.

La palabra "interés" se usa en dos acepciones muy diferentes: designa una tendencia, aguda o crónica, a lograr un fin.

A título de estado psíquico "agudo", el interés se halla estrechamente relacionado con la atención.

Un interés se dirige al logro de un fin todavía indefinido; pertenece a las posibilidades que es preciso desarrollar, de un modo dinámico.

El interés tiene una entonación afectiva saliente, en que el objeto sigue siendo siempre cosa remota e ignota, puesto que sólo es "interesante" mientras imponga una tarea, plantee un problema, etc., en una palabra: mientras no esté logrado en su integridad. (15)

Una forma de detectar el interés de los individuos es mediante el apoyo de cuestionarios o tests, destinados para este propósito.

Las pruebas de interés requieren esencialmente que los individuos sometidos a ellas manifiesten el grado de afición que sienten por actividades distintas, como empleos, pasatiempos, recreación y diversiones.

A veces se consigue dicha declaración, presentando al sujeto grupos de actividades, por ejemplo, y pidiéndole que indique cuál es la que le gusta más y cuál la que le agrada menos.

En otros casos, la persona indica sencillamente, en cada uno de los puntos, si le gusta o le disgusta mucho la actividad en cuestión.

(15) Stern, William. Psicología General. (pag. 565)

Los tipos de intereses identificados por varios investigadores han variado de acuerdo con los instrumentos empleados y con las personas estudiadas; como siempre sucede con el trabajo empírico, los resultados están limitados por la naturaleza de los datos con los cuales se ha hecho el trabajo.

Virtualmente, el trabajo en la psicología de los intereses ha sido llevado a cabo por psicólogos estadounidenses con una fuerte orientación empírica; la teoría ha sido derivada de datos en vez de que la recolección de datos esté basada en formulaciones teóricas.

Tres investigadores -Edward K. Strong, G.F. Kuder y J.P. Guilford - son los que más han contribuido a los conocimientos en esta área, con trabajos actuales llevados a cabo en especial por David Campbell y Kennet Clark.

Los intereses que diferencian a los hombres y a las mujeres en una ocupación, de quienes están en otros, fueron analizados por Strong, quien trabajó principalmente con estudiantes universitarios y graduados, estudió a los grupos en los cuales encajaban.

Clasificando las actividades sobre una base a priori y refinando sus categorías mediante métodos estadísticos, Kuder identificó campos de interés que eran relativamente homogéneos y un tanto independientes unos de otros.

Las investigaciones han sido llevadas a cabo con alumnos de escuelas secundarias, estudiantes universitarios, militares, obreros calificados, empleados de oficina, vendedores y miembros de otras profesiones de diversos niveles sociales; llegando a las siguientes conclusiones:

- El grado de interés por la profesión que requiere de una escolaridad prolongada está en relación positiva con las calificaciones en los cursos generales y profesionales.
- El grado de interés por una profesión está en relación con el éxito, juzgado por la estimación de los colegas y de los observa-

dores o por otros índices como rendimiento. Pero en otras profesiones y según las exigencias de las mismas necesidades de prestigio y seguridad pueden reemplazar la falta de interés por el trabajo a realizar.

- El grado de interés por una profesión está en relación con la elección profesional, la perseverancia en la elección y el perfeccionamiento en esos estudios y de la formación que permiten el acceso de los mismos.
- El interés y su intensidad están en relación con la elección y continuidad profesional tanto a corto como a largo plazo.
- El interés y su intensidad son factores de formación profesional más potentes que la inteligencia, las capacidades, el temperamento y la personalidad, incluso el nivel socio-económico de la familia.
- Los intereses pueden ser considerados como los determinantes de la dirección del esfuerzo, las capacidades determinan más bien el nivel alcanzado. Los intereses y las capacidades determinan juntas la dirección y el nivel logrado.
- Los intereses constituyen una especie de fuerza motriz que encuentra un escape ya en el trabajo, ya en los pasatiempos, y el cambio de actividades que mejor corresponde a los intereses es el que da mayores satisfacciones.
- El grado de interés por una profesión está en relación débil pero positiva con el éxito en la formación que prepara para ella, si este éxito se juzga de acuerdo con las calificaciones escolares obtenidas.

Las pruebas de interés tienen grandes limitaciones, por lo que se refiere al empleo de nuevos individuos. La más importante es la posibilidad indudable

de que el sujeto sometido a la prueba falsifique sus reacciones. Otro aspecto, es aquél en que la prueba no se encuentre adaptada al nivel de los individuos a examinar, esto es, que no corresponda el nivel académico, social, económico, etc., de los sujetos con el contenido o características de las pruebas.

Cuando un sujeto se somete a determinada prueba de interés para recibir, por ejemplo, una guía de orientación vocacional, generalmente responderá con sinceridad relativa a las preguntas que se le formulen, puesto que a él es a quien interesa conocer cuanto pueda referirse a su aptitud con respecto a aquélla profesión. Sin embargo, cuando presenta una solicitud de empleo, puede ocurrir que se sienta inclinada a dar respuestas que, a su juicio, lo presenten como el tipo de persona que se necesita para cubrir aquel puesto.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD.

La palabra personalidad ha sido definida de muchas maneras, lo que hasta cierto punto ha dado lugar a que su interpretación sea orientada hacia diferentes aspectos.

Para fines de la ciencia, la personalidad debe tener un significado claro.

Quizá el punto de acuerdo más común entre los psicólogos, es que el término abarca la totalidad de las pautas de conducta y de los mecanismos corporales de los cuales depende. Por lo menos se insistiría en la inclusión de la totalidad de las cualidades humanas comunmente recurrentes o características exhibidas.

Otro punto de coincidencia sería el de que el término personalidad implica organización o integración; la personalidad humana es ordenada, no es una colección caótica o fortuita de rasgos.

Un tercer punto que coincide, es en llamar la atención sobre los aspectos genéticos o de desarrollo de la personalidad. La personalidad no es algo fijo o estático a lo largo de toda una vida; tanto el crecimiento como el desarrollo la modifican. Cada experiencia nueva que cambia una manera característica de reaccionar, cambia en esa medida, la personalidad.

También hay quien señala a la personalidad como lo que hace a un individuo diferente a otros e incluye todas sus características psicológicas. En esta definición general, la personalidad abarca la inteligencia, las aptitudes y las motivaciones. Cada vez con mayor frecuencia, en la bibliografía psicológica se utiliza la personalidad para describir las características no-cognoscitivas o no-intelectuales de un individuo; esto es, que se refiere más a la constitución emocional de una persona, reflejándose en su comportamiento más que en la cali-

dad de su desempeño.

De hecho se puede decir que, de las diversas definiciones de la personalidad, se incluyen dos clases de variables:

- 1) Las variables motivacionales que dan razón de la conducta, como necesidades, impulsos, valores, expectativas o intereses, y
- 2) otras variables temperamentales que describen al individuo en términos de su manera o estilo de conducta, sus respuestas habituales a los complejos estímulos situacionales que encuentra.

La utilidad de los tests en esta área de la conducta humana, reviste gran importancia; pues exploran los aspectos no intelectuales de la personalidad, es decir, sus aspectos conativos y afectivos. Estos tests, que han evolucionado poco a poco, tienden (hacia determinados aspectos) a ocupar un lugar cada vez mayor entre los tests mentales. Esto se debe en parte a la extensión de los conceptos de la psicología dinámica, lo que favorece la aplicación de pruebas basadas en los postulados psicoanalíticos (por una parte).

Ahora bien, "para medir los rasgos de personalidad se han elaborado diversas formas de interpretación. Estas forman dependen de cuál sea la parte de la personalidad que se desee investigar. Tradicionalmente, las más importantes se dividen en dos grandes grupos: a) Tests de estructuración de la personalidad, y b) Tests o técnicas proyectivas de la personalidad.

Respecto a los primeros, se encuentran todos aquellos tests cuyas tareas implican, de algún modo, actividades de percepción y de organización de esos perceptos, a partir de la manipulación de materiales poco estructurados (por ejemplo los tests de manchas de tinta).

En el segundo grupo pueden incluirse desde los tests de apercepción temática, hasta las pruebas de frases incompletas, las historias incompletas,

los autoinventarios, los inventarios de personalidad, las entrevistas (como elementos complementarios, muchas veces, del material obtenido por los tests), etc. Todas estas técnicas están basadas en situaciones que se le presentan al sujeto para que abiertamente éste de su interpretación". (16)

"También, respecto a sus características exteriores, las pruebas de personalidad, se dividen en:

1. CUESTIONARIOS (de personalidad, adaptación, actitudes, etc.)
2. PRUEBAS OBJETIVAS
3. PRUEBAS PROYECTIVAS" (17)

CUESTIONARIOS

Son tests compuestos por un número de preguntas más o menos elevado, que se presentan al sujeto por escrito y pueden ser referentes a sus opiniones, sus gustos, su comportamiento en circunstancias precisas, sus sentimientos, etc. Por lo general el sujeto debe contestar SI o NO, y en ciertos casos NO PUEDO DECIR. A veces la respuesta es por elección múltiple, y el sujeto debe elegir entre varias opciones que se le presentan.

Se ha criticado este tipo de pruebas porque es fácilmente distorsionable y porque no aprecia al sujeto tal cual es, sino como él se ve, permaneciendo por lo tanto en un plano muy superficial, esto quiere decir, que existe la posibilidad de que el sujeto falsifique sus respuestas. Esto en cierta forma, se basa en distintos estudios, entre ellos el realizado por Longstaff. Este autor en 1948 averiguó que tanto el pliego de intereses vocacionales como el récord de preferencias de Kuder, podían ser falseados.

(16) Morales, Ma. Luisa. Psicometría aplicada. (pag. 222)

(17) Técnicas de Evaluación de la personalidad. (pp. 16-17)

Por otro lado, este tipo de prueba se califica fácilmente (incluso mecánicamente), por lo que constituye una ventaja si se deben aplicar a un gran número de sujetos.

Los cuestionarios de personalidad miden rasgos de personalidad que pueden definirse de tres maneras:

- con respecto a un sistema psicológico clásico (introversión-extroversión; dominio-sumisión; masculinidad-feminidad; etc.)
- con respecto a un sistema psicológico derivado de la nosología psiquiátrica, considerándose los síndromes psiquiátricos como exageraciones de rasgos normales (como las escalas que presenta el MMPI).
- con respecto a factores de personalidad definidos por el análisis factorial.

Por otro lado, los cuestionarios pueden ser:

- Unifásicos, que exploran un solo rasgo de la personalidad y
- Multifásicos, que exploran simultáneamente diferentes rasgos.

Los cuestionarios de adaptación miden el grado de adaptación del sujeto al medio, y pueden ser:

- Unifásicos, que mide el grado general de adaptación.
- Multifásicos, que precisan el grado de adaptación por sector, ya sea profesional, familiar, etc.

TESTS OBJETIVOS DE PERSONALIDAD.

Bajo esta denominación se incluyen las pruebas de ejecución cuyos resultados permiten obtener conclusiones acerca de la naturaleza de los factores no intelectuales de la personalidad del sujeto. Es difícil trazar el límite entre tests objetivos y proyectivos. El desarrollo de este tipo de pruebas

fue más lento que el de las técnicas proyectivas. Este tipo de tests presenta la ventaja de proporcionar resultados cuantitativos, pero representa el inconveniente de explorar solamente un sector bien definido y limitado de la personalidad.

La medida de la personalidad es objetiva en cuanto evita las distorsiones provocando respuestas no restringidas, cuya corrección se puede estimar a partir de criterios externos, sin que el sujeto se dé cuenta del propósito que se persigue.

LAS TECNICAS PROYECTIVAS.

Una técnica proyectiva es un método de estudio de la personalidad que pone al sujeto ante una situación en la cual contestará según el sentido que para él presenta esa situación y según lo que sienta mientras contesta. El carácter esencial de una prueba proyectiva consiste en que evoca del sujeto lo que es, en distintos modos, la expresión de su mundo personal y de los procesos de su personalidad.

Estas pruebas también se conocen de otra manera, Murray las definió como "tests de apercepción", para Catell "tests dinámicos" y Eysenck los describió como "tests no estructurados".

Las pruebas proyectivas poseen las siguientes características:

- tienen la finalidad de revelar la personalidad total del examinado, o ciertos aspectos de su personalidad situados en su contexto global; el estímulo que emplean puede dar lugar a una cantidad de respuestas tan grande como sea posible, aunque la dificultad de puntuación e interpretación de las respuestas reside en la multiplicidad de las respuestas posibles; son pruebas que tienden a explorar los aspectos no cognitivos de la personalidad;

- los estímulos están débilmente estructurados, en la mayoría de los casos;
- utilizan en gran medida los conceptos psicoanalíticos; todo un nivel de interpretación de las respuestas se basa en la simbología psicoanalítica.

Existen otros supuestos teóricos que se utilizan en la medición proyectiva. Esto es, que la terminología que se ocupa de los tests proyectivos refleja su historia en el campo de la psicología clínica. Los cuestionarios hacen referencia a los supuestos teóricos que se manejan en el lenguaje cotidiano de un centro de asesoramiento o de selección personal.

Los tests proyectivos proporcionan las amplias descripciones de la personalidad humana que se utilizan en el trabajo clínico.

A menudo se afirma que los tests proyectivos revelan esquemas de personalidad o síndromes que escapan a la medición por medio de cuestionarios. Brower (1955) propuso que se utilizasen para detectar los "mecanismos de lucha", comparables a los mecanismos de defensa. En algunas personas, ciertas maneras de afrontar los problemas llegan a convertirse en verdaderos hábitos, que contribuyen a determinar su comportamiento cuando están sometidas a una gran tensión o se encuentran en una situación que requiere un esfuerzo prolongado a pesar de las necesidades de defensa. Concretamente, Brower esperaba que el análisis proyectivo proporcionase cuatro clases de información, a saber:

- 1) evidencia del desajuste general;
- 2) grado de tolerancia a la tensión (stress);
- 3) flexibilidad, y
- 4) factor de "utilización de las capacidades" que reflejan hasta que punto un sujeto ha aprendido a utilizar sus aptitudes en el trabajo.

1.3. BATERIA DE TESTS PSICOLOGICOS.

No hay prueba que por sí sola sea capaz de calibrar todas las capacidades y talentos que se requieren para desempeñar un oficio o empleo. Aún las actividades más sencillas resultan complejas si se considera el conjunto de capacidades y talentos que se requieren en la persona que aspire a permanecer en determinada actividad laboral y a desempeñarla debidamente.

Johnson (1947) ha señalado que "la aptitud para un oficio determinado consiste en un síndrome de habilidades, y que se necesitan todas ellas para dar -- buen resultado y rendimiento". (Some neglected principles of aptitud testing. -- American Journal of Psychology, 1947).

Esto hace recomendable, y a veces imprescindible, el empleo de una batería de pruebas, sin limitarse a una sola.

Gracias a los métodos estadísticos, los resultados de distintas pruebas -- pueden combinarse para formar un total compuesto, de tal manera que cada una de ellas se calibre para dar la máxima correlación entre el resultado de la batería de pruebas y el criterio.

La elección de pruebas psicológicas para conformar una batería, viene impuesta por los supuestos teóricos que el psicólogo considera importantes para la tarea en cuestión, y por su conocimiento de la validez de supuesto de los -- tests adecuados.

La validez de supuesto se infiere a partir de pruebas experimentales o de los datos de un análisis factorial; como para la mayoría de los tests no existen tales pruebas, en la práctica se establece de un modo bastante subjetivo.

Por lo general, en la batería figurarán algunos tests de papel y lápiz, -- pruebas proyectivas, y tal vez algunas situacionales, según sea la actitud del

psicólogo que hace la evaluación además de que ha de ser versátil, ya que debe conocer muchas técnicas de predicción múltiple y entender sus fundamentos lógicos, que, en definitiva, condicionan su pertenencia para aplicaciones específicas.

Wherry (1941; Stead y otros, 1940) introdujo procedimientos para formar la batería de tests óptima, mediante los siguientes pasos:

- 1.- Incluir en primer lugar el predictor de mayor validez;
- 2.- añadir a este predictor el que pueda aumentar más la eficacia del conjunto, considerando tanto su validez propia como su correlación con el primer test, y
- 3.- añadir un tercer predictor de la misma manera, y continuar así sucesivamente hasta que todos los tests de la batería hayan quedado ordenados según su contribución a la predicción múltiple total.

La técnica de Wherry (mejor conocida como método Wherry-Doolittle) es muy laboriosa. Además no siempre conduce a las baterías de tests más prácticas, y con frecuencia, la tolerancia a la contracción es inadecuada.

Tales críticas han llevado a considerar la posibilidad de aplicar otros métodos.

En una modificación del método Wherry-Doolittle, ideada por Long y Burr (1949), se recogen los tests para formar la batería atendiendo a la contribución de la validez que cada uno de ellos hace por unidad de tiempo de examen. Por ejemplo, un test seleccionado como segundo por la técnica Wherry-Doolittle puede precisar 30 minutos de tiempo de examen; sin embargo, pudiera ser que otro test que requiere solamente 10 minutos contribuya casi en el mismo grado a la validez del conjunto. Al emplear la modificación de Long y Burr se escogerá, por consiguiente, el test de 10 minutos en lugar del de 30. De ello resultó ma-

yor validez predictiva en el menor tiempo de exámen posible.

Horst y Smith (1950) y Jenkins (1952); Patinka y Lawshe (1963) han propuesto métodos más simples, que, como han comprobado los estudios de Gordon (1954) y los de Lawshe y Patinka (1958), dan resultados comparables a los obtenidos -- por el método de Wherry-Doolittle. Grimsley (1949) consigue resultados análogos con un método de "punto crítico múltiple".

No siempre se escogen otros métodos por el hecho de que sean simples. también se han puesto objeciones lógicas a las técnicas de correlación múltiple.

El United States Employment Service (USES) abandonó la técnica Wherry-Doolittle después de comprobar que con su empleo quedaban fuera de las baterías algunos tests de aptitudes cruciales (Dvorak, 1956).

Los especialistas en tests del USES ponen tres objeciones a las correlaciones múltiples:

- 1) Los rasgos de las aptitudes verdaderamente cruciales suelen ser -- restringidos y por ello su correlación con la medida del criterio es pequeña e inexistente;
- 2) algunas variables muestran relaciones lineales con el criterio en una parte tan sólo de la amplitud total, y
- 3) el modelo compensatorio puede provocar a veces un encubrimiento de deficiencias cruciales, deficiencias para las que no puede haber -- compensación.

La solución a estos problemas se ha encontrado en la técnica del "punto -- crítico múltiple." En éste se establecen puntos críticos para cada uno de los tests de la batería. Se considera aceptables a los solicitantes que puntúan por encima de cada uno de estos puntos críticos y se rechaza a los que quedan por --

debajo del punto crítico de alguno de los tests.

Desde luego, este método es la antítesis del concepto de correlación múltiple; se basa en que hay rasgos tan esenciales para la ejecución del trabajo que un déficit importante en ellos es prácticamente insuperable.

En esta técnica de elección de tests para formar la batería consiste simplemente en determinar cuáles son los tests de la batería de ensayo que aprecian "aptitudes significativas". Se calcula la validez de cada test de la batería. Se calculan también las medias correspondientes obtenidas en la "población general trabajadora". Se calculan asimismo desviaciones típicas de las puntuaciones en cada test y se comparan con las desviaciones típicas correspondientes a la población. Finalmente se compara un análisis cualitativo de las descripciones del trabajo con los atributos medidos. En la batería elegida se incluyen los tests que muestran validez elevada, o una media más alta, o una desviación típica más baja entre los que desarrollan el trabajo que en la población general, o simplemente lo que parecen cruciales subjetivamente. Por lo general la puntuación crítica mínima es aquella que proporciona una diferenciación máxima entre trabajadores superiores o inferiores. Unas veces se identifica realmente este punto crítico, otras se establece de un modo más bien arbitrario.

Desde el punto de vista matemático, esta técnica no está justificada más que cuando los predictores son perfectamente fiables (Lord, 1962, 1963). Sin embargo, en la práctica se ha comprobado con frecuencia su utilidad; el USES ha publicado varios ejemplos de ello en el "Intercambio de información sobre validez" de *Personnel Psychology*, a partir de 1954. Aunque no fuese más que por razones prácticas, la técnica del punto crítico múltiple ha de ser tenida en cuenta. Sin embargo, Lord ha sugerido que debiera modificarse la técnica para permitir, al menos, un efecto compensador parcial. Con frecuencia es preciso combinar la lógica de la correlación múltiple con la lógica

del punto crítico múltiple para sacar el máximo partido a una batería de tests. Con esta combinación se averigua, en primer lugar si el examinado posee el mínimo requerido en ciertos atributos cruciales para el desempeño de la tarea. Después se toma en consideración la posición que ocupan aquellos que poseen los rasgos en grado necesario dentro de la población calificada (sujetos examinados).

Por otra parte, en los programas de gran escala para la selección del personal profesional existe una aplicación creciente de baterías psicológicas, partiendo de tests tipificados. Estos programas hacen especial hincapié sobre las aptitudes y la predicción de la actuación futura en la formación específica; para ello, los tests de rendimiento para ingresar a cursos post-profesionales constituyen una parte muy importante en la mayoría de las baterías psicológicas.

El programa típico de examen de una escuela profesional incluye un test de aptitud escolar o de inteligencia general, uno o más tests de rendimiento sobre formación profesional y tests de intereses, además de otros rasgos de personalidad.

Los resultados de los tests suelen completarse con datos biográficos, cartas de presentación, expediente académico previo y estimaciones a través de entrevistas; con lo cual, se pretende abarcar de la manera más completa posible las características del examinado.

Hay evidencias acerca de que en cualquier campo las calificaciones y la trayectoria laboral demuestran ser, por lo menos tan eficaces en la predicción del rendimiento en la escuela de nivel profesional, y aún a nivel de postgrado, como los tests especialmente destinados a ellos; pero cuando se combinan las puntuaciones del tests con las calificaciones suelen dar un pronóstico más válido. Los tests de admisión son útiles como suplemento y apoyo para comprobar el futuro desempeño en cursos especializados.

La Association of American Medical Colleges, patrocina desde 1930 un programa de tests para la selección de los estudiantes de medicina. Durante muchos años se aplicó el test ideado por Moss (1932), que medía principalmente el conocimiento adquirido en los cursos preparatorios de medicina y la aptitud para entender y retener el material nuevo, similar al enseñado en la escuela de medicina.

Es importante señalar, que los tests que conforman la batería psicológica, permiten señalar o identificar las características psicológicas que posee un individuo, a fin de conocerlo con más profundidad.

IMPORTANCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION EN LA SELECCION.

Los sistemas de selección sólidos se basan en procedimientos científicos, que implican elaborar rigurosamente los criterios a emplear, comprobar las hipótesis formuladas acerca de los predictores, y adoptar los modelos adecuados de predicción. Por ello, es que la utilización de pruebas psicométricas ha logrado constituir un método importante en el proceso de selección.

Para Chiselli y Brown (1959) "la labor de selección consiste en predecir - hasta que punto el individuo tendrá buen éxito en una tarea determinada antes - que empiece a desempeñarla".(18)

En el área laboral, es hasta principios de este siglo cuando se inicia una selección más objetiva y técnica; puede decirse que es la Primera Guerra Mundial la que plantea la necesidad de seleccionar grandes conglomerados de individuos destinados a tareas específicas, valiéndose de las aportaciones científicas logradas hasta esa época en diversas ramas del conocimiento que tienen por objeto de estudio al hombre.

En la actualidad, el enriquecimiento de tales aportaciones ha permitido -- que las técnicas de selección de personal tiendan a ser menos subjetivas y más refinadas; determinando los requerimientos de los recursos humanos, aumentando los medios más idóneos que permitan elegir con certeza al candidato, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo; y utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, - las pruebas psicológicas, los exámenes médicos y otros medios.

La selección de personal constituye una de las áreas que, en términos gene

(18) Guion, M. Robert. Tests para la selección de personal. (pag. 322)

rales, ha presentado mayor uniformidad en las distintas organizaciones.

Tradicionalmente, la selección de personal se ha definido como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado. Para esta definición, se toma en consideración a las diferencias individuales, referente a las potencialidades que en mayor o menor grado poseen los individuos hacia determinada actividad.

La finalidad e importancia de la selección es "que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y aptitudes a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización".

Por otro lado, el proceso de selección no es exclusivo al campo laboral; - aunque hay que reconocer que se retoman algunas técnicas o métodos para otros fi nes. En el ámbito académico, la selección de aspirantes para ingresar a determinado nivel escolar, es llevado a cabo comunmente mediante el empleo de pruebas psicológicas, con el fin de obtener algunos indicadores que permitan conocer el repertorio actual (como aptitudes, habilidades, etc.) con que cuentan los exami nados, así como establecer un índice de predicción acerca del futuro desempeño del aspirante.

Uno de los objetivos que se persiguen al evaluar a una persona es describir sus potencialidades respecto a determinada actividad, lo bastante bien para saber cuál será su rendimiento en una situación dada.

En otras palabras, los resultados obtenidos de las pruebas son datos objetivos que facilitan dar un diagnóstico acerca del repertorio conductual que posee la persona examinada, y conocer así las capacidades con que cuenta hacia si

tuaciones diferentes, permitiendo además, conocer el futuro desempeño hacia diversas actividades.

Una justificación acerca de su empleo es que "cuando se utilizan las pruebas sistemáticamente, hay que eliminar a muchos candidatos, esto es, que no será posible admitirlos" ya que no logran alcanzar determinado puntaje y que es necesario para considerar su admisión.

Por lo anterior, podemos decir que, en la psicología ocupacional, los tests tienen un valor más grande en dos procesos distintos: selección y orientación.

Los tests suelen ser los mismos para ambos propósitos, pero las perspectivas y usos de los tests para estos procesos son distintos.

De hecho la selección de personal busca optimizar los recursos humanos mediante la elección más ventajosa de trabajadores en los puestos.

El propósito de la selección inteligente es un beneficio a largo plazo para la organización.

Una de las aportaciones de los tests psicológicos es que proporcionan información que, al parecer, no se conseguiría de otra manera en forma inmediata y objetividad necesaria. Esto le permite (a los tests) tomar ventaja respecto a otros medios que proporcionen información.

También facilita que pueda aplicarse a un gran número de individuos, y que el tiempo de aplicación sea en, relativamente, corto tiempo.

- 1.- Brown, F.G. Principios de Medición en Psicología y Educación.
Ed. El Manual Moderno. México, 1980.
- 2.- Morales Ma. Luisa. Psicometría Aplicada.
Ed. Trillas. México, 1980.
- 3.- Tyler, Leona E., Psicología de las Diferencias Humanas.
Ed. Marova. Madrid, 1975.
- 4.- Tyler, Leona E., Op. Cit.
- 5.- Ibid.
- 6.- Herrera, Montes Luis. Elementos de Psicotécnica.
México, 1962. (sin editor)
- 7.- Ibid.
- 8.- Grados, E. Jaime. Manual de Reclutamiento y Selección de Personal.
Tomo I, Facultad de Psicología, UNAM. (sin año)
- 9.- Anastasi, Anne., Psicología Diferencial.
Ed. Aguilar. Madrid, 1977.
- 10.- Anastasi, Anne, Op. Cit.
- 11.- Herrera, Montes Luis. Op. Cit.
- 12.- Ibidem
- 13.- Guion, Robert M. Tests para selección de personal.
Ed. Rialp. Madrid, 1969.
- 14.- Herrera, Montes. Op. Cit.
- 15.- Stern, William. Psicología General.
Ed. Paidós. Buenos Aires, 1978.

- 16.- Morales, Ma. Luisa. Op. Cit.
- 17.- Técnicas de Evaluación de la Personalidad.
Facultad de Psicología. UNAM, 1981.
- 18.- Guion, Robert M. Op. Cit.

ANTECEDENTES DE LA ESCUELA DE SALUD PUBLICA DE MEXICO.

La Escuela de Salud Pública de México, es una institución del Gobierno Federal, ubicada dentro de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, hoy Secretaría de Salud, cuyo propósito es la preparación especializada en Salud Pública de profesionistas y técnicos. Recibe alumnos de instituciones oficiales, descentralizadas y privadas, así como de otros países a través de la Organización Panamericana de la Salud, de otras organizaciones internacionales que realizan actividades en el campo de la salud pública, de gobiernos interesados y de universidades e institutos de enseñanza superior.

Los programas contemplan cursos de postgrado con nivel académico de Maestros y otros de menor duración en campos específicos de la salud pública para profesionistas de nivel superior.

La escuela desarrolla también, cursos de nivel técnico para personal no profesionista de distintas categorías, de acuerdo a las necesidades de los programas que desarrolla el Sector Salud Nacional, los cuales pueden ser aprovechados por otros países.

Por último, la Escuela de Salud Pública de México, proporciona a sus egresados asesoría para el mejor desarrollo de sus actividades y promueve actividades de educación continua de acuerdo a las necesidades de las instituciones de salud y de los problemas que confronta el país en particular y Latinoamérica en general.

Además, colabora con la Secretaría de Salud y otras instituciones en el planteamiento y la resolución técnica de problemas relacionados con la salud pública.

ADMISION DE ALUMNOS.

Los candidatos a cursos de postgrado son seleccionados mediante un concurso en el que se valoran diversas características que aseguren una alta capacidad de aprendizaje, así como una personalidad y vocación congruente con las responsabilidades inherentes a las funciones que habitualmente corresponden a estos graduados.

Para ser considerado como candidato al concurso de selección, se requiere tener la preparación previa establecida para cada curso y dos años de experiencia profesional en el caso de aspirantes a los cursos con nivel de Maestría y de un año para el de enfermería en salud pública.

Para integrar la cédula de concurso, el candidato deberá llevar a cabo:

- 1.- Entrevista con profesorado de la Escuela.
- 2.- Exámen psicotécnico, vocacional y de personalidad.
- 3.- Exámen de habilidad para traducir un idioma extranjero, de preferencia Inglés.
- 4.- Llenado de la solicitud de inscripción - currículum - en las formas -- proporcionadas por la Escuela.

Los cursos, a nivel de maestría, que imparte la Escuela son:

- 1.- Maestría en Ciencias con Enfoque en Epidemiología.
- 2.- Maestría en Salud Pública.
- 3.- Maestría en Administración de Hospitales.
- 4.- Maestría en Salud Pública con énfasis en Paludismo y otras Enfermedades Parasitarias.

5.- Enfermería en Salud Pública.

Solamente se describirán las características de la Maestría en Salud Pública, ya que es esta área donde se aboca esta investigación.

El curso de Maestría en Salud Pública está diseñado para la preparación de médicos cirujanos, médicos veterinarios, odontólogos, ingenieros, psicólogos, - profesionistas de las ciencias sociales y de la administración y otros de nivel superior, para que asuman funciones ejecutivas, asesoras, de investigación y de docencia en el campo de la salud pública.

El curso tiene una duración de 10 meses. Comprende 4 periodos que cubren - un total de 1600 horas, de las cuales el 50 por ciento se dedican a actividades académicas con participación activa de los alumnos y el otro 50 por ciento a -- trabajos de campo.

La enseñanza incluye aquéllas disciplinas que permiten comprender los factores que determinan la salud, sus fundamentos científicos y los procedimientos administrativos aplicables para la organización de los programas de salud. Además, la Escuela propicia un ambiente que estimula el desarrollo de los alumnos en el campo de la investigación y la docencia.

El contenido del primer período docente, se ha integrado con áreas académicas que cubren la enseñanza de los principios generales de la salud pública y - las metodologías básicas. Durante el segundo período, se analizan las funciones de la salud pública y los sistemas de servicios de sus niveles centrales, intermedios y local. El tercer período se destina a actividades prácticas en la investigación del sector salud en las entidades federativas del país y al desarrollo de otras actividades complementarias académicas y de campo.

El cuarto período está destinado a la realización de la práctica de campo interdepartamental, cuyo propósito es facilitar la aplicación de los conocimien

tos adquiridos por el alumno durante la etapa académica.

Esta práctica comprende la planeación, ejecución y análisis de una investigación en el campo de la epidemiología de los servicios de salud, de tal forma que puedan identificar las alternativas metodológicas para estudiar diferentes problemas de salud que afectan a la población, los factores condicionantes y -- las posibles soluciones técnico-administrativas.

El curso contiene áreas académicas obligatorias para todos los alumnos, -- así como seminarios, trabajos de campo y materias elegibles, que permiten al -- alumno un aprendizaje congruente con su profesión, con sus intereses personales y con los de la institución de donde procede.

Durante el año, el alumno realiza una investigación sobre un tema seleccionado, cuyo resultado constituye el ensayo de tesis previo como requisito indispensable para obtener el grado.

CONTENIDO

AREAS ACADEMICAS BASICAS

Introducción a la Salud Pública.
Epidemiología general.
Estadística Descriptiva.
Principios Básicos de Muestreo.
Introducción a la Inferencia Estadística.
Diseño de Investigaciones.
Sociología de la Salud Pública.
Educación para la Salud.
Tecnología para el saneamiento ambiental.
Didáctica.

SEMINARIOS

Problemas Prioritarios de Salud Pública.
Salud Materno-Infantil
Programas de Salud Ocupacional
Diagnóstico de Salud.
Programas de Nutrición en Salud Pública.
Otros tópicos de actualidad de acuerdo al desarrollo de los alumnos en las diferentes actividades docentes.

AREAS ACADEMICAS ELEGIBLES (2 AREAS).

Vigilancia Epidemiológica.

Inmunoepidemiología.

Encuestas de Morbilidad.

Administración y Control Presupuestal.

Administración de Personal

Planificación de Servicios Regionales de Atención Médica.

Presupuesto por Programa.

Programas de Desarrollo de la Comunidad.

Organización de Programas de Enseñanza.

Contaminación Ambiental.

Saneamiento de los Alimentos.

Odontología Sanitaria

Saneamiento Avanzado.

TRABAJO DE CAMPO

Ensayo de Investigación en Salud Pública.

Estudio de Unidades de Salud a Nivel Local.

Estudio de Sistema de servicios de Salud.

Investigación Interdepartamental de Campo.

Discusión de Informes de Trabajo de Campo.

Respecto a la evaluación psicológica, el Departamento de Reclutamiento, Selección e Inducción; de la Dirección General de Administración de Personal correspondiente a la Secretaría de Salud; apoya el programa de selección de aspirantes a cursar las diferentes disciplinas en la Escuela de Salud Pública de México.

El mencionado Departamento de Admisión, proporciona los recursos humanos (psicólogos) para dicho programa de selección; quienes aplican, califican, interpretan y elaboran un diagnóstico de los resultados arrojados por los instrumentos de medición psicológica.

El personal comisionado, parte (para la aplicación de la batería psicológica) de los objetivos del curso, estableciendo así las siguientes áreas a evaluar:

- Inteligencia.
- Personalidad.
- Aptitudes Específicas.
- Intereses.

3.1. INVESTIGACIONES RELACIONADAS SOBRE EL EMPLEO DEL METODO DE LOS TESTS EN EL CAMPO DE LA SELECCION DE PERSONAL.

Los estudios o investigaciones llevados a cabo mediante la utilización de técnicas psicométricas es amplio. Su empleo ha sido dirigido al campo de la orientación vocacional, diagnóstico en el área clínica, establecimiento de diferencias entre individuos, selección, etc.

Es común que mediante el empleo de los tests, se consideren a la inteligencia, intereses, rasgos de personalidad y aptitudes específicas como elementos fundamentales para conocer con mayor profundidad al sujeto que sea examinado.

Hay varios trabajos en los que se hace mención de las características psicológicas que han podido ser detectadas por medio de técnicas psicométricas (tests, cuestionarios, inventarios, etc.); dichos estudios han abordado tanto uno como varios aspectos psicológicos, logrando detectar así tipos de personalidad, niveles de inteligencia y perfiles psicológicos.

Un estudio que emplea tests, es el realizado por Gutiérrez López Ma. Dolores cuyo título es "El perfil psicológico del residente en pediatría" (Tesis UNAM, 1980). Entre otras cosas, señala la poca importancia que se le ha concedido dentro de la Psicología al estudio de rasgos de la personalidad que caracterizan a profesionistas especializados, particularmente en el caso de la medicina, y de vital importancia el factor humano al que les obliga el ejercicio de su profesión.

En el campo de la medicina especializada, ninguna rama ofrece tan amplias posibilidades ni mayores responsabilidades como la pediatría.

Dada la importancia que posee este profesionista como una de las figuras importantes con las que el individuo tiene una relación estrecha a través

de las etapas de su desarrollo y crecimiento, se enfoca este estudio para la dilucidación de los rasgos de personalidad que constituyan el perfil psicológico del residente de pediatría, con el objeto de poder obtener cierta seguridad predictiva en cuanto al desempeño y constancia que deban presentar hasta la terminación de la especialidad.

El tamaño de la población fué de 1531 sujetos (alumnos universitarios), clasificándose cinco grados de psicopatología; en donde el grado 1 indicaba una psicopatología más grave y el 4 ausencia de alteraciones importantes; el grado 5 se utilizó para los perfiles que resultaron invalidos.

Los instrumentos de medición utilizados fueron el "Test de Dominós" de Anstey y el MMPI de Hathaway y McKinley.

En la Hipótesis Nula (H_0), "se espera que le mayor porcentaje de los sujetos concurren en el grado número 4 de los criterios psicopatológicos del MMPI".

En la Hipótesis Alternativa (H_1), "se espera que el mayor porcentaje de la muestra concorra en cualquiera de los grados restantes".

Del análisis estadístico de la muestra así como de las tablas y gráficas concluyo lo siguiente:

Test de Dominós.- ningún sujeto incurrió en el rasgo de deficiencia, el mayor porcentaje de la muestra está representado por el sexo masculino. Para ambos sexos se observó que el porcentaje más alto de sujetos obtuvo un coeficiente intelectual clasificado en "término medio".

MMPI.- Dado que el mayor porcentaje de sujetos para ambos sexos incurrieron en el criterio 4 (masculino: 58.08% y femenino: 62.9%), H_0 se corrobora y por lo tanto H_1 es rechazada. Describiendo que: "En sus relaciones interpersonales se encuentran equilibrados ya que pueden ser tanto

superficiales como profundos; si se encuentran ante un obstáculo durante la convivencia lo toman como pasajero y lo manipulan, resultando que tienen la posibilidad de no caer en severos conflictos en su vida rutinaria.

La tesis "Estudio comparativo del aspirante y residente en psiquiatría de la SSA según el MMPI" (UNAM, 1980), realizada por Ortega González Dolores y Espinoza Avila Marina, mencionan que en esta investigación se pretende obtener las características de personalidad que poseen los médicos residentes en psiquiatría de la Dirección General de Salud Mental, para así mejorar la selección de futuras generaciones y a la vez conocer las características de los aspirantes rechazados, que también servirían para conocer a aquellos sujetos que no son aptos para adaptarse al medio intrahospitalario del enfermo mental, el cual implica obtener un mejor manejo de las relaciones interpersonales a nivel patológico.

Esta investigación está basada en la población de los años 1972 a 1976, conformándose de 265 aspirantes, de los cuales 119 fueron aceptados y 146 rechazados. El objetivo es encontrar las características de personalidad por medio del MMPI a un grupo de aspirantes aceptados, a otro de aspirantes rechazados, y un test-retest a un grupo de médicos que se encuentran en funciones en la residencia.

Hipótesis nula.- "No existen diferencias significativas de personalidad en aspirantes aceptados y rechazados".

Hipótesis alterna.- "Si existen diferencias significativas de personalidad en aspirantes aceptados y rechazados.

En las conclusiones mencionan lo siguiente:

1. En algunas de las escalas del MMPI se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de aceptados y rechazados; de acepta-

dos y test-retest, siendo la interpretación global en cuanto a conceptos de personalidad semejantes. Aquí se acepta H_1 .

2. En los grupos aceptados y rechazados se encontraron las escalas F, 7 y 8 estadísticamente significativas, siendo ligeramente más elevadas en el grupo de rechazados, lo que nos indica que este grupo tiende a tener menor reconocimiento de sus problemas, así como también a manejar un mayor control sobre sus impulsos y con tendencia a la fantasía comparativamente con el grupo de aceptados.
3. Para los grupos aceptados y test-retest, las escalas estadísticamente significativas fueron la f, 4 y 0, siendo ligeramente más elevadas en el el grupo test-retest, lo que nos indica que este grupo tiene un menor reconocimiento de sus problemas, así como también un ligero aumento en cuanto a problemas con la autoridad en contraste con una mayor capacidad de logro.
- 4.- En los tres grupos, las escalas L y K son más elevadas que la escala F, encontrándose esta distribución debido al factor de estar bajo presión durante la aplicación de la prueba.
5. La escala 2 al encontrarse ligeramente elevada en los 3 grupos nos indica que el promedio de las personas tienden a preocuparse por los problemas lo que les crea inseguridad, como resultado de ser muy autocríticos.

Un estudio similar es que realiza Valdés Sánchez Ma. Dolores con la tesis "Perfiles característicos del MMPI en médicos que eligen una especialidad". (UNAH, 1981). Describe que entre los egresados de las escuelas de medicina de nuestro país, existe el consenso casi general de complementar su formación médica con estudios de post-grado las instituciones de salud,

las cuales han establecido y normado los criterios de ingreso a las diferentes especialidades, no considerando por el momento la mayoría de estas instituciones dentro de sus criterios de selección, una evaluación de personalidad de los médicos.

La autora de esta tesis, menciona que dentro de las investigaciones que se han hecho con la población de médicos, existen muy pocos reportes acerca de las características bien definidas que integran la personalidad de los diferentes especialistas; por ello es que un amplio conocimiento en este aspecto, se derivarían pautas para una mejor selección de la población médica y en un momento dado, se les podría orientar hacia una selección adecuada, cuando aún existen dudas en el sujeto que elige una especialidad.

El lograr una elección adecuada le brinda al médico una mayor satisfacción del trabajo desempeñado y por consiguiente, tenderá a establecer una relación médico-paciente adecuada que redunde en beneficio del segundo.

El objetivo de la presente investigación es obtener un perfil característico de personalidad, de una población de médicos residentes rotatorio, con la alternativa de encontrar un perfil para cada grupo de especialistas y que de alguna manera los planteamientos de esta investigación aunados a los requisitos establecidos por las instituciones de salud brindarán una ayuda para realizar una mejor selección, que permita predecir que el sujeto que ingrese a una especialidad médica, tendrá mayor probabilidad de adaptarse a las nuevas condiciones que enfrentará y posibilite el desarrollo de sus capacidades como profesionista.

El estudio se llevó a cabo en la Clínica 25 y en el Hospital General del Centro Médico La Raza, ambas del IMSS.

La muestra fué de 113 médicos recibidos, también llamados residentes rotatorios, los cuales habiendo cursado su rotatorio, en el período comprendi-

do de marzo de 1978 a febrero de 1979 se encontraban en proceso de selección de la especialidad. Dicha muestra se conformó de dos grupos (médicos y médicos quirúrgicos).

Las hipótesis planteadas fueron las siguientes:

1. Ho.- "No existen diferencias significativas entre las características de un perfil general de rasgos de personalidad de los médicos residentes aspirantes a ingresar a una especialidad".

Hi.- "Existen diferencias significativas entre las características de un perfil general de rasgos de personalidad de los médicos residentes aspirantes a ingresar a una especialidad".

2. Ho.- "No existe relación entre los rasgos de personalidad del médico residente y la especialidad elegida".

Hi.- "Existe relación entre los rasgos de personalidad del médico residente y la especialidad elegida".

En base a los resultados obtenidos, se aceptó Hi, rechazándose Ho a un nivel de significancia de 0.05.

Por lo anterior se deriva que de la comparación de los dos grupos de médicos especialistas, se obtuvo como resultado del proceso estadístico diferencias significativas en las escalas 8 y 9, correspondiendo el mayor puntaje al grupo médico-quirúrgico, lo que nos señala a este grupo con una mayor inclinación hacia los rasgos que distinguen a esas escalas.

La hipótesis 2 fué aceptada estadísticamente (Hi), mostrando en los datos obtenidos diferencias significativas al de 0.05 entre los grupos de:

Medicina Interna (B1) - Cirugía (D1) en la escala 4.

Medicina Interna (B1) - Gineco-Obstetricia (C1) en la escala 2.

Cirugía (D1) - Gineco-Obstetricia (C1) en la escala 5.

Lo que nos señala a los grupos C1 y D1 con una mayor inclinación hacia los rasgos que distinguen a las escalas 2, 4 y 9 respectivamente.

Un estudio sobre "Actitudes hacia las pruebas psicológicas en la selección de personal" realizado en 1983 por Umaña Rodríguez Ana Patricia (Tesis, UNAM). Señala que la actividad de seleccionar personal, tiene como objetivo prever el personal adecuado a los puestos de acuerdo a la estructura ocupacional de la dependencia, que asegure a un costo razonable la eficiencia en el desempeño de sus funciones laborales.

Específicamente la selección es el procedimiento que se utiliza para determinar y encontrar a la persona idónea para cubrir una vacante. Lo anterior en base a las características psicológicas y los conocimientos de dicha persona y por otra parte por las características inherentes al puesto.

El psicólogo al seleccionar un test o al elaborar uno, está de hecho formulando una serie de supuestos, por los que espera que la actuación que se refleja en cada test se halla significativamente con el éxito futuro en la tarea correspondiente. Para que esto se logre va a depender de varios factores, tales como la adecuación del análisis de la tarea, la utilización apropiada de los datos de investigación obtenidos con tests existentes en situaciones de empleo similares.

Dicho estudio consistió en la investigación de un área específica de las actitudes (utilizando la técnica de Lickert) de los psicómetras hacia el empleo de los tests en la selección de personal.

En el promedio de actitud se encontró ésta en términos generales de indecisión. En lo relativo a las pruebas como un medio para medir habilidades, aptitudes y conocimientos, se concluye que en su mayoría los psicómetras están de acuerdo en utilizar las pruebas psicológicas en la función de selec-

ción de personal, pero también opinan que de las disponibles no todas miden con certeza confiable las habilidades y aptitudes del solicitante, y también no se dispone de todas las necesarias para medir aptitudes relativas a cualquier puesto.

Para Castillo López Ma. Angélica y Huerta Córtes Ma. Julieta, describen en su trabajo de Tesis "El análisis de puestos para la determinación de baterías de selección de personal" (UNAM, 1984); que es indiscutible la importancia de la selección de personal en cualquier empresa; pero desafortunadamente la mayoría de estas no manejan adecuadamente sus recursos humanos, aún cuando de ellos depende en gran medida su éxito o fracaso.

Para que exista una adecuación hombre-trabajo es necesario llevar a cabo la técnica de análisis de puestos de la empresa, la cual facilita y apoya las técnicas de selección de personal, permitiendo a éstas cumplir su cometido.

El interés por llevar a cabo este trabajo, surgió al observar que el proceso de selección de personal se realizaba sin una adecuada técnica de análisis de puestos, provocando la inadecuada aplicación de pruebas psicológicas, y la utilización de éstas indistintamente.

Por todo ello el propósito de la siguiente investigación fué realizar un análisis de puesto y de esta manera elaborar un perfil del mismo, sugiriendo las pruebas psicológicas convenientes para lograr una adecuada selección de personal.

Específicamente el motivo por el cual surgió esta investigación, fué debido a que se observaran deficiencias en el proceso de personal en CANACINTRA*, al aplicar pruebas psicológicas sin contar con los requerimientos necesarios para elegir el candidato adecuado a un puesto específico, por

* Cámara Nacional de Industrias de la Transformación.

lo tanto, al no tener presente el análisis de cada puesto, no se contaba con una base objetiva para elegir las pruebas convenientes para medir dichos aspectos.

La población con la que se contó fué de 230 sujetos que integran los diferentes departamentos de CANACINTRA. La muestra definitiva fué de 120 personas.

Se proponen baterías psicológicas a diferentes niveles jerárquicos (de acuerdo al previo análisis de puestos) conforme a los siguientes tests:

Inteligencia.- WAIS, Army Beta, B.G.9, Meili.

Personalidad.- Gordon, Jackson, 16 F.F., Thurstone de Temperamento, Moss, Frases Incompletas de Sacks, Test de Dominio Somatido y MMPI.

Habilidad.- DAT y Test de Habilidades Mentales Primarias.

Otro trabajo de tesis realizado por Ortiz Gómez Gabriel denominado "El MMPI y su correlación con áreas de selección profesional y rendimiento académico" (UNAM, 1984); tuvo como finalidad investigar la posible correlación entre grados de psicopatología y el rendimiento académico en un grupo de estudiantes del último año de bachillerato en una preparatoria mixta particular en la Ciudad de México.

Participaron 130 sujetos de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre los 16 y 20 años. Se empleó la prueba MMPI.

Uno de los objetivos es que pretendido la detección precoz de los sujetos candidatos a la presentación de la psicopatología severa para orientarlos en orden a una mejor decisión en cuanto a su opción de carrera profesional y ratificar, después de entrevistar al interesado, el diagnóstico precoz. Asimismo quizá investigarse la posible correlación de rasgos de personalidad y áreas de selección profesional elegidas para cursar en el último año de

bachillerato, dado que si hubiese concordancia, sería este un factor más a tomar en cuenta en el proceso de la orientación vocacional, pues indicaría, por decirlo así, un "estudiante tipo" por área.

Como hipótesis establece que: "Los rasgos de personalidad y el grado de patología de los mismos influyen determinadamente en la elección del área profesional en los alumnos que van a cursar el último grado de bachillerato".

En la conclusión menciona que: Hi queda descartada y se acepta Ho. Es decir, de los resultados del estudio no puede concluirse que los rasgos de personalidad y el grado de patología de los mismos influyan determinadamente en la elección del área profesional en los alumnos que van a cursar el último año de bachillerato, al menos referente a la muestra estudiada, y quizás a la población de donde provino.

El "Perfil de personalidad de candidatos a empleados del sector público a través del CPI", realizado por Medina Hernández Guadalupe Celia (Tesis UNAM, 1985); menciona también la importancia y la aplicación de los instrumentos de medición psicológica.

Entre otras cosas, señala que se requieren nuevas adaptaciones o estandarizaciones de instrumentos de Psicología que nos ayuden en el conocimiento de la conducta humana.

Debido también a la poca información que en pruebas de personalidad, orientadas ya sea a la labor de selección de personal se tiene, es que se ha hecho necesaria esta búsqueda de instrumentos; y que se enfocan en la ayuda del conocimiento del individuo, sin el interés de detectar psicopatología. Puesto que en la selección de personal no se dan diagnósticos buscando patologías, sino que se buscan habilidades, tendencias, rasgos de sociabilidad, etc., para saber la identificación que se tendrá con el nuevo puesto

a ocupar.

Por todo esto, surge el interés de probar con diferentes tipos de poblaciones el CPI, prueba que acaba de estandarizarse por primera vez en México en 1981, con una población de estudiantes de la UNAM.

El CPI (Inventario de Personalidad de California) es una prueba de personalidad, autodescriptiva, elaborada por Harrison Cough en los Estados Unidos, la cual comprende de 18 escalas.

Este inventario ha demostrado ser de gran utilidad en la evaluación y la predicción de aspectos que son relevantes, tanto en los campos educativo, industrial y clínico, como en la investigación (Megargee, E., 1977).

En el campo de la industria, en donde la evaluación del liderazgo, por ejemplo, es de gran importancia, el CPI ha demostrado ser de utilidad en la selección de sujetos que tienen la capacidad para ejercer el rol de líder. Además, como todos sabemos, es necesaria la aplicación de una batería de pruebas para una mejor selección de personal, por ello es que el CPI es una herramienta importante dentro de esta batería, ya que nos ayudaría a elegir al sujeto idóneo para el puesto adecuado y nos proporciona un cuadro de rasgos que caracterizan la personalidad del individuo (Megargee, E., 1977).

El objetivo primordial de esta tesis fué el de probar el CPI en personas que solicitaron empleo en una dependencia de gobierno; pues en la actualidad las pruebas de personalidad que se manejan en nuestro país, o no son muy confiables, o bien se encuentran contaminadas y resultan muchas veces obsoletas.

Además se propuso conocer si y en qué forma correlaciona el nivel intelectual con las características de personalidad de los individuos.

Se espero obtener un perfil de personalidad de estos solicitantes a empleo al sector público con la formación de un grupo de personas que reunie-

ron ciertos requisitos previamente establecidos (como la edad y escolaridad). Este grupo se formó con 34 sujetos.

Otro de los objetivos fué investigar si afectaba o no el nivel intelectual con las características de personalidad de los individuos. También conocer acerca de las diferencias significativas en la correlación de estos resultados con las normas de la estandarización hecha de este inventario, en la población de estudiantes de la UNAM.

La población utilizada fué de los años de 1980 y 1981; escolaridad mínima de secundaria.

La batería psicológica utilizada fué: CPI, Wonderlic, P.T. (Inteligencia), Biografía (Cuestionario de personalidad), MMPI o Machover.

Se observó que existe una mínima diferencia en los resultados del CPI de esta población con la de estudiantes universitarios mexicanos. Por lo que llega a la conclusión de sugerir el ir acumulando los resultados que se vayan obteniendo de los estudios de poblaciones diferentes con la aplicación de este inventario, para que a larzo plazo, o después de varias investigaciones se elabore una sola norma general para la población mexicana, evitando con esto el uso de tablas específicas de cada población.

En la investigación realizada por Leticia Oscopy (1984) "Perfil psicológico para el sistema de selección de cadidatos a maestría en Salud Pública", utiliza una batería de pruebas psicológicas diseñadas por el Departamento de Reclutamiento, Selección e Inducción de la SSA, siendo un área que al parecer ha sido poco explorada, es decir, que se trabaja con sujetos de niveles académicos de posgrado (maestría).

Se abordan factores como coeficiente intelectual, personalidad, intereses, aptitudes específicas y adaptación al trabajo en grupo. Utiliza dos muestras de las poblaciones de los años 1930 y 1981, considerando para este

estudio 52 casos (34 médicos cirujanos, 12 enfermeras, 3 ingenieros, 2 químicos y 1 cirujano dentista). Para la definición de las hipótesis, considero la inteligencia, sexo, edad y profesión.

Encontró que en la variable edad, sí existe diferencia significativa en los puntajes de los subtests en la prueba de inteligencia ARMY BETA.

En la variable sexo no se encontró diferencia significativa en los puntajes en ninguna de las pruebas utilizadas (inteligencia.- ARMY BETA y WAIS; personalidad.- MOSS y MMPI; aptitudes.- PRUEBA INDUSTRIAL DE VENEZUELA-PIV-intereses.- INTERESES VOCACIONALES DE THURSTONE, PRUEBA DE VALORES DE ALLPORT-VERNON).

Argumentó que estos hallazgos permiten considerar a las variables antes mencionadas y la utilización de las pruebas presentadas para obtener el perfil psicológico.

Por otro lado, el presente estudio es un seguimiento de la tesis mencionada, pues se utilizan las mismas pruebas psicológicas (excepto WAIS y la PRUEBA DE VALORES DE ALLPORT-VERNOS) en sujetos que participaron en los años siguientes, esto es, en 1983 y 1984. A fin de comprobar si las características del perfil psicológico se asemejan (o no) a las "características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública"; considerando solamente a los médicos cirujanos o generales.

DESCRIPCION DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION UTILIZADOS EN EL ESTUDIO.

En este apartado se menciona las pruebas que se aplicarán para llevar a cabo la investigación. Se hace referencia a los antecedentes, la forma de aplicación y calificación y las características psicológicas que mide cada prueba..

Para ello se consideran a la prueba de inteligencia ARMY BETA; a la Prueba Industrial de Venezuela "PIV", incluyendo seis subtests; partes, bloques, memoria, percepción, precisión y razonamiento; el Cuestionario de Intereses de Thurstone; Moss de Adaptabilidad y el Inventario Multifásico de la Personalidad M.M.P.I. además se incluye una pregunta acerca de los motivos (3) para cursar la maestría en Salud Pública.

4.1 "TEST ARMY BETA".

Tomando en cuenta la posible contribución que los tests podían hacer a la Fuerza Armada, la American Psychological Association nombró un comité del cual R.M. Yerkes fue presidente. El comité aprovechó la experiencia de A.M. Otis sobre baterías de tests para medición de grupos, para propósitos militares. El resultado fue el Army Alfa Examination, el cual iba a ser administrado a millón y medio de reclutas en servicio siendo este un test verbal y para personas iletradas y para aquéllos que no conocían el idioma inglés, se diseñó el Army Beta Examination, que es un test no verbal o de ejecución.

Dicho test surgió de la necesidad de reclutar personal para el ejército. Sus autores D.E. Kellogs y N. W. Morton consideraron necesario elaborar un test que permitiera evaluar con facilidad a los sujetos iletrados o a quienes no dominaran el idioma inglés para obtener una medida de la Habilidad Mental

general.

Este Test ha sido objeto de numerosos estudios y adaptaciones. Comenzando con la de sus autores durante los años treinta; quienes hicieron una revisión básica del contenido del test, surgiendo así el "Test Beta Revisado".

Posteriormente en 1946, Lindner y Gurtvitz, llevaron a cabo una segunda revisión, consistente en una re-estandarización del test. Esta se realizó con una muestra extraída de la Penitenciaría de Lewisburg en Pensilvania, U.S., contando para ello con 1225 sujetos blancos quienes fueron clasificados dentro de grupos de edad.

La selección de la muestra se hizo en relación al censo de 1940, considerando el status-económico y el nivel educativo.

Los sujetos eran examinados antes de cumplir una semana de haber entrado a la penitenciaría, evitando así que las formas estereotipadas de pensamiento y expresión que se desarrollaban con el tiempo afectaran los resultados del test.

Las revisiones hacen hincapié en que la penitenciaría de Lewinburg no recibe criminales, sino únicamente adultos considerados como probables infractores.

Como resultado de esta investigación se produjeron cambios importantes en el uso del test. En primer lugar se refinó la administración y calificación del test.

Esta fue modificada, siguiendo un procedimiento similar al empleado por Wechsler, que consiste en transformar las calificaciones crudas a calificaciones escalares, la sumatoria de éstas será transformada en C.I., considerando la edad de los sujetos, y tomando en cuenta que la habilidad mental medida por el test decrece con la edad después de alcanzar una cúspide de desarrollo durante los primeros veinte años de vida.

Para convertir los puntajes crudos a puntuaciones escalares se elaboró una nueva escala, basada en el método de Hull; o sea que cada puntaje crudo de cada subtest fué transformado a la nueva escala considerando una media aritmética de 10 y una desviación estándar de 3.

Para la estructuración de las tablas de C.I., se siguió detalladamente el método de Wechsler, considerando un C.I. promedio de 100 y una desviación estándar de 15 para cada grupo de edad.

Los C.I.s, calculados para esta revisión del Test Beta son considerados como índices relativos del grado de inteligencia y utilizan la misma clasificación que hace Wechsler.

En 1957 Lindner y Gurtvitz publican una nueva edición del manual del test, siendo esencialmente el mismo que el de la edición de 1946, la única diferencia entre ambos manuales es que en este último se incluyen algunos coeficientes de confiabilidad.

El coeficiente de validez concurrente para el test Beta comparado con la escuela de Wechsler es de .92 basado sobre 168 prisioneros. Un segundo coeficiente de .71 es obtenido entre el Beta y el Otis Self Administering Test of Mental Ability, utilizando 108 prisioneros.

Un coeficiente de confiabilidad de .90 fué derivado de las intercorrelaciones entre los subtests, usando el grupo de estandarización.

Dos coeficientes de confiabilidad interna del .81 y .75 basados en otros dos grupos, fueron obtenidos correlacionando las calificaciones escalares de los 3 subtests impares.

El error estándar de medición fué también determinado para cada uno de estos grupos, siendo de 4.0 y 4.3 respectivamente.

Las intercorrelaciones entre los 6 subtests dan un amplio rango desde

.51 hasta .76. Y las correlaciones del subtest con la calificación escalar total comprenden un rango que fluctúa desde .60 hasta .86.

Otras correlaciones adicionales fueron reportadas del test Beta con otros tests, entre los que incluyen el Bennet Hand Tool Dexterity Test, Bennet Test of Mich., Comp. A.A., P.T.I. Oral Directions y Wesman Personnel Classif. Test Verbal.

El test Army Beta después de cumplir con el fin para el que fué creado, ha tenido gran difusión y su aplicación se ha extendido para la selección de personal y la aplicación en masa, sobre todo en las industrias y en las instituciones penales.

Por su simplicidad y la utilidad que posee se ha considerado como uno de los mejores instrumentos que hasta la fecha son utilizados exitosamente; aún cuando haya recibido severas críticas de algunos autores.

EL TEST ARMY BETA REVISADO.

Este test se encuentra compuesto por 6 subtests, cada uno de los cuales es anticipado por un ejercicio de práctica que muestra al sujeto como trabajar en el subtest.

Al comienzo de cada ejercicio se incluyen instrucciones escritas que deben leer los examinados, pero además se les presentan instrucciones orales.

Las instrucciones orales proporciona a los sujetos una visión general de la forma como se trabajará a los largo del test.

Se emplea diciendo: "Esta es una prueba para medir qué tanto piensa y aprende usted, algunos de los test son fáciles y otros difíciles. No se preocupe si no termina la prueba. No empiece hasta que se le indique. Cuando se les diga SUSPENDA deje de trabajar inmediatamente, aún cuando usted esté a la mitad de un ejercicio, recuerde, no trabaje hasta que se le indique".

"Antes de cada prueba hay un ejercicio de práctica, este ejercicio le muestra que hacer lo que sigue. Si no entiende como hacer la prueba debe decirlo durante el ejercicio de práctica.

Una vez que haya comenzado la prueba no se le ayudará a resolverla o indicarle como hacerla".

Son 6 subtests que componen la prueba Army Beta, se denominan de la siguiente manera:

- Subtest 1 - Laberintos.
- Subtest 2 - Símbolos y Dígitos.
- Subtest 3 - Figuras Incorrectas.
- Subtest 4 - Composición de Cuadrados.
- Subtest 5 - Completamiento de Figuras.
- Subtest 6 - Identidades.

Administración y calificación de la prueba.

"El salón para aplicar el examen deberá ser lo suficientemente grande como para permitir un espacio de 70 cms. entre cada uno de los individuos. Es esencial tener lápices con borrador, deberá haber una dotación extra de lápices para suplir aquéllos a los que se les haya roto la punta.

Es importante que las instrucciones sean leídas con lentitud y claridad.

A continuación se distribuyen los cuadernillos del examen; y se les dice que anoten en los espacios correspondientes los datos que se piden, y recordarles que no deben abrir el cuadernillo hasta que se les indique.

Cuando todos hayan concluido, se pide la atención del grupo para indicarle el procedimiento de cada subtest. (1)

A continuación se describirá cada uno de los subtests y sus funciones

(1) Szekely, Bela. Los tests. (pp. 964-969)

dentro de la medición.

Subtest 1. Laberintos.

Está formado por una serie de 5 laberintos colocados en un orden de dificultad creciente. Aquí se le pide al sujeto que trace una línea buscando la salida del laberinto.

Las funciones subyacentes que este subtest mide son: organización perceptual, anticipación y planeación. Cuando se obtienen buenas calificaciones en este subtest se habla de una buena coordinación visomotora.

De acuerdo al manual de la prueba, las instrucciones específicas para este subtest son como sigue:

Abran el cuadernillo en la página 3, miren el ejemplo en la parte superior, las instrucciones dice: "Marque el camino más corto de la flecha izquierda a la flecha opuesta (a la derecha), pero no cruce ninguna de las líneas y levante el lápiz". El ejemplo ha sido resuelto para mostrarle cómo hacerlo, resuelva los 3 ejercicios restantes de la hoja.

Cuando todos han entendido, se pide que den vuelta a la página 4 en donde se muestra exactamente lo mismo. Las instrucciones son las mismas que ya mencionamos. Se les concede un tiempo límite de 1.5 minutos para la ejecución.

En la calificación del Test, se da un punto de crédito por cada mitad del laberinto que no obtenga ningún error. Se considera como error borrar, cruzar o tocar alguna línea o regresar rompiendo la secuencia de la línea. La máxima calificación es de 10 puntos.

Subtest 2. Símbolos y Dígitos.

Está compuesta de 90 símbolos colocados dentro de celdillas las cuales se

encuentran divididas en pares. En la parte superior se encuentra colocado el -- símbolo y la parte inferior se encuentra en blanco, de tal forma que el sujeto coloque en este espacio el número correspondiente a cada símbolo, de acuerdo a un modelo previamente fijado. Los símbolos aún cuando se encuentran distribuí-- dos al azar, están colocados de tal forma, que el sujeto a medida que va avan-- zando en la ejecución, tiene que retener más símbolos cada vez, es decir; en el primer renglón quedan contenidos los 3 primeros símbolos; en el segundo renglón se agregan los símbolos 4 y 5, en el tercero se aumentan los 2 siguientes y en el renglón 4 aparecen los símbolos 8 y 9. En los 2 últimos renglones quedan in-- tegrados todos los símbolos. Al llegar el sujeto a estos 2 últimos renglones, -- ya ha tenido 9 símbolos.

Este subtest es llamado del aprendizaje rápido y copiado. Las funciones -- subyacentes que intervienen en este subtest son: recuerdo inmediato, integra-- ción visomotora, imaginación visual y capacidad de reproducción e imitación.

Las instrucciones específicas para este subtest son las siguientes:

Quando cada quien tiene su cuaderno en la página indicada se dice: "Obser-- ve usted que hay 6 cuadros; en cada cuadro hay un dibujo y debajo de cada dibu-- jo hay un número. Anote debajo de cada dibujo el número que corresponde al ejem-- plo. Miren las 4 primeras celdillas, en la primera hilera, han sido resueltos a manera de ejemplo, ahora empiecen y resuelvan el resto". Cuando todos indican -- que han entendido la tarea se les ordena que volteen la hoja y doblen el cuader-- no. En la parte superior de la página las instrucciones dicen: "Anote debajo de cada símbolo el número que corresponde en el modelo. Listo ... ¡Comience!".

El tiempo límite para este subtest es de 2 minutos.

La calificación se lleva a cabo dividiendo el número correcto de dígitos -- entre 3.

La Máxima puntuación es de 30.

Subtest 3. Figuras Incorrectas.

Se presenta al examinado una serie de 20 cuadros, en los cuales se representan por medio de dibujos 4 conceptos diferentes, uno de los cuales es erróneo en relación a los otros. La colocación de los reactivos lleva un orden de dificultad creciente.

Las funciones subyacentes que este subtest mide son: percepción visual y análisis visual, discriminación, formación de conceptos y análisis de relaciones.

En este subtest la percepción juega un papel muy importante.

Las instrucciones son las siguientes: "Tache con una X la figura incorrecta en cada cuadro. Ejemplo; en el cuadro 1 el sombrero con el agujero ha sido tachado, en el cuadro 2, el saco sin manga fué cruzado y en el cuadro 3 la mesa que le falta una pata. En cada uno de los siguientes cuadros cruce la figura que es incorrecta".

Cuando todos entendieron se les dice que volteen la hoja y doblen el cuaderno en la página 7, las instrucciones son iguales.

Para este subtest el tiempo que se les da es de 3 minutos.

Para la calificación se utiliza la clave que indica cuáles son las respuestas correctas. Se da un punto por cada respuesta correcta.

Subtest 4. Diseño con Cubos.

Está formado por 18 reactivos, consiste en una serie de figuras geométricas fragmentadas, colocadas de manera que formen un cuadro exacto. Los reactivos se encuentran colocados en orden de dificultad creciente.

Las funciones subyacentes de este subtest son: organización perceptual, percepción de forma, análisis y síntesis e integración visomotora para la solu-

ción de problemas mediante funciones mentales.

Las instrucciones específicas para este subtest son:

"Dibuje dentro de cada cuadro de la derecha, cómo colocaría las piezas que están a la izquierda para que quepan exactamente. En el primer ejemplo una línea que parte a la mitad el cuadrado permite obtener dos rectángulos; en el segundo ejemplo, con una línea que cruza en forma diagonal el cuadrado se obtienen 2 triángulos y en el tercer ejemplo, el trazo correcto da como resultado -- una escuadra y un rectángulo. Hagan ustedes los 6 de abajo".

Cuando todos entendieron se les ordena que den vuelta en la página 10, diciendo: "Aplique en esta lámina las instrucciones del ejemplo. Listo ¡Comience!

Para este subtest se dan 4 minutos de tiempo.

La calificación se lleva a cabo como sigue: la clave sólo indica una posición de las posibles que existen para cada item, cada ensamblado de los cuadros puede ser girado 90 ó 180 grados, el cambio de una o más de las piezas también es permisible. Se da un punto de crédito por cada cuadro trazado correctamente.

El máximo de calificación es de 18 puntos.

Subtest.5. Completamiento de Figuras.

Este subtest contiene una serie de dibujos incompletos, en los que el sujeto deberá dibujar la parte faltante. También aquí los reactivos llevan un orden de dificultad creciente.

Las funciones subyacentes de este subtest son: percepción visual, análisis, imágenes visuales; en este subtest la exactitud visual en el momento juega un papel muy importante, así como la experiencia ambiental. De acuerdo a las instrucciones se dice a los sujetos: "Observe usted que en los cuadros que están --

abajo hace falta una de las partes. En el ejemplo 1 el dedo faltaba y fué dibujado; en el 2 se dibujó la pata de una mesa. En cada uno de los cuadros de abajo dibujen la parte faltante".

Cuando cada uno de los sujetos tienen completo el ejercicio, se les pide que pasen a la siguiente página, diciéndoles: "Siga las instrucciones del ejemplo. Listo . . . ¡Comience!

El tiempo límite para la ejecución de este subtest es de 2.5 minutos.

Este subtest es calificado de acuerdo a la clave contenida en el manual, - excepto para los cambios notados a continuación. En el ítem 13 si la mano es - dibujada sin el brazo, puede considerarse como correcta. En el ítem 19 algunos examinados repiten el dibujo de la bolsa sobre el otro lado de la balanza. Esto o cualquier otro tipo de peso puede ser considerado como correcto. El concepto importante aquí es el balance. Un punto es dado para cada dibujo correctamente completado.

El máximo de calificación es de 20 puntos.

Subtest 6. Identidades.

Este subtest está representado por pares de figuras y series de números, a algunos pares son exactamente iguales y otros son diferentes; el sujeto debe identificar los pares que son diferentes.

En este subtest los reactivos se encuentran presentados en orden creciente de dificultad. Las funciones subyacentes que mide este subtest son: recuerdo inmediato, imágenes visuales simultáneas, análisis de relaciones y formación de - conceptos.

Siguiendo las instrucciones se dice a los sujetos: "En cada extremo de la línea de puntos hay una figura o número, marque sobre la línea con una X, cuan-

do las figuras sean diferentes. En la columna 1 el cuadrado y el triángulo son diferentes, por lo tanto la línea punteada ha sido marcada, los cuadros con las líneas y los puntos son exactamente iguales, por lo que no se ha hecho ninguna marca. Haga los ejercicios de abajo".

Cuando todos han comprendido el ejercicio se pide que suspendan y que pasen a la siguiente página diciéndoles: "Siga las instrucciones del ejemplo. Lis to . . . ¡Comience!"

Obtención del I.Q. Beta.(2)

- 1.- Contar el puntaje obtenido en cada subtest. Tendremos 6 puntuaciones directas.
- 2.- Anotar la puntuación obtenida en cada uno de los 6 subtest en la celdilla izquierda, esto corresponde al puntaje bruto.
- 3.- De una manera similar a como se usa la tabla de puntajes convertidos de Wechsler, se determinan en la tabla 1 del Army Beta los puntajes convertidos alcanzados por cada subtest, anotándose en la celdilla de la extrema derecha.
- 4.- Se suman los puntajes convertidos parciales, para obtener el puntaje total.
- 5.- En la tabla II del Army Beta se determina el cociente intelectual mediante la edad cronológica del sujeto y el puntaje (convertido) total alcanzado.
- 6.- Una vez obtenido este cociente intelectual, se busca en la tabla III del Army Beta la clasificación que corresponde en términos de un rango elaborado con el mismo sistema usado por Wechsler y equiparable con él.

La ejecución de la prueba por el sujeto examinado lleva 15 minutos, y a él hay que sumarle el tiempo necesario para decir las instrucciones indispensables,

(2) Grados, Espinoza Jaime. Manual de Reclutamiento y Selección de Personal.
(pag. 29)

las suplementarias y la ejecución de los ejemplos demostrativos. Si las personas comprenden rápidamente las indicaciones, se podría calcular media hora para la administración total.

La aplicación requiere de un cuadernillo por persona, un cronómetro y lápices.

4.2 INTERESES .

Medida de los intereses.(3)

Al hablar de los intereses se hace referencia a las "actitudes adoptadas respecto a ciertas actividades"; la preferencia hacia determinada(s) actividad(s) se llega a manifestar por la ejecución de esto o lo que se halle relacionada.

Su estudio lo han abordado muchos investigadores destacando el de "Strong (1951), quien identificó a los intereses como actividades habituales".

Aquéellos intereses que tienen un gran valor o son muy intensos son los que verdaderamente motivan y propician la actividad en cuestión.

El hecho de ser un tanto subjetiva la medida de los intereses ha provocado diversas críticas; una de ellas es, que es poco acertada, pues ..." la correlación entre las manifestaciones en materia de intereses y las puntuaciones en dos cuestionarios principales de intereses fué de 0.50 (Berdie,1950)".

Resulta evidente que ..."la gente sabe efectivamente qué le gusta y qué le disgusta, lo que ignora es la proporción entre su interés por algo y el interés que sienten los demás por eso mismo".

Por otro lado, los intereses que no se encuentran bien enfocados se deben, de alguna manera a la idea que se tiene de ellos y no a su conocimiento profundo, esto es, se sabe de su existencia por mera referencia y no por la actividad en sí.

Lo que sí se puede afirmar es que el ..."examen de intereses puede revelar inclinación o afición a actividades" que se pretende desarrollar y que son además novedosas. En cualquier caso, el examen de intereses permite al seleccionador comparar el grado de motivación de los solicitantes con respecto al puesto a cubrir, le proporciona un predictor bastante más objetivo, proba-

(3) Guion, M. Robert. Tests para selección de personal. (Pag. 416)

blemente, que las manifestaciones de índole no cuantitativa del solicitante.

Los instrumentos empleados para medir los intereses suelen ser cuestionarios en los que se atribuyen calificaciones a las distintas actividades, o se procede a elegir entre ellas.

CUESTIONARIO DE INTERESES DE THURSTONE.

(Thurstone Interest Schedule, 1889) (4)

Una modificación del procedimiento de comparaciones binarias y un formato caracterizan a este test de Thurstone, en el que parece darse por supuesto que si el sujeto quiere falsear sus respuestas, tanto da que el propio examinador le ayude a ello.

Comprende 10 escalas o categorías de intereses: ciencias físicas, ciencias biológicas, cálculo, negocios, actividades ejecutivas, políticas, literarias, humanísticas, artísticas y musicales; las puntuaciones en cada una de ellas van a 0 a 20. La hoja del test desplegada presenta 100 celdillas dispuestas en 10 filas y 10 columnas. Cada celdilla contiene los nombres de 2 ocupaciones. Dada la disposición del test, cualquier sujeto inteligente puede identificar perfectamente las similitudes existentes en los diversos sectores.

En cuanto a la validación externa del test, el manual nada dice al respecto; tampoco hace referencia a grupos normativos, ni establece la menor comparación entre los títulos de tareas elegidos y otros que se hubieran podido utilizar.

Objetivo:

Este ejercicio fué hecho para determinar el grado de interés sobre las --
áreas: Físico-matemáticas, biología, cálculo, negocios, ejecutivos, políticos,

(4) Guion, M. Robert., Op Cit. (pag. 417).

literarios, humanísticos, artísticos y musicales.

Consigna:

"En este ejercicio usted expresará sus preferencias con respecto a diferentes ocupaciones. Estas se le presentarán por partes y usted señalará cual preferiría ejercer, aún cuando puede también decir si ambas le gustarían o ninguna -- de ellas. Encierre en un círculo el número de la ocupación que usted preferiría entre las dos, y tache con una cruz si cree que no le gustaría alguna de -- ellas.

No hay límite para contestar.

Calificación:

Para proceder a calificar se toma la primera columna horizontal con la primera columna vertical, la segunda horizontal con la segunda vertical, y así sucesivamente. Se sumarán todos los números "1" escogidos en la columna vertical, con todos los números "2" escogidos en la columna horizontal y esta cantidad se anotará en el cuadro correspondiente de la derecha.

Los resultados obtenidos se pueden graficar en el perfil de intereses que se encuentra en la última página del test.

4.3 PRUEBA INDUSTRIAL DE VENEZUELA (PIV).

Especificaciones del test y de sus elementos.(5)

"Las especificaciones de función, contenido y población pueden imponer en cierto grado el tipo de test a emplear". Esto es precisamente lo que se lleva a cabo en esta investigación.

Se eligen los tests adecuados, que de alguna manera cubren los requisitos acerca de las características psicológicas de los examinados.

La prueba denominada "BLOQUES" posee elementos de respuesta libre (o de respuesta abierta), y son aquéllos en que se asigna una tarea. Tales elementos varían desde preguntas simples, que pueden responderse con una palabra o una frase corta.

La principal ventaja de los elementos de respuesta libre radica en que exigen al sujeto producir una respuesta, en lugar de limitarse a reconocerla.

Estos elementos proporcionan además al sujeto la ocasión de demostrar su capacidad para analizar un problema, pensar y organizar sus ideas sobre él, y a partir de ellas alcanzar una conclusión lógica.

Las pruebas: PERCEPCION, RAZONAMIENTO, PRECISION, MEMORIA Y PARTES caen en lo que se denomina "Tests Objetivos". Los elementos característicos de estos tests son los del tipo falso-verdadero y los de elección múltiple. A los tests compuestos por esta clase de elementos, al menos en el campo de las aptitudes y en el del rendimiento, se les llama tests objetivos.

La ventaja principal de estos tests, es que sus respuestas se pueden clasificar de un modo inequívoco en errores y aciertos.

Los tests objetivos requieren más de un reconocimiento de las respuestas que su evocación; por ello a menudo se los ha calificado de superficiales.

(5) Guion, H. Robert., Op. Cit. (pp.263-265)

Esto es más bien un prejuicio que una desventaja real de los tests.

Las 5 pruebas mencionadas anteriormente, tienen la característica de que sus elementos son de elección múltiple. El formato con este tipo de elementos "no es solamente uno de los más empleados, sino también uno de los más versátiles".

Estos elementos pueden emplearse tanto para captar información fáctica, como para poner a prueba la aptitud para razonar. Se pueden utilizar elementos de elección múltiple a tareas para definir términos, establecer propósitos u objetivos, identificar causas, efectos o asociaciones, reconocer e identificar errores, evaluar alternativas, detectar diferencias, semejanzas o principios comunes o reconocer las etapas de una secuencia.

En un elemento de elección múltiple hay 3 partes: la raíz, la respuesta correcta y un número variable de respuestas distractivas o erróneas. Con frecuencia este tipo de elemento es una forma particular de elemento incompleto susceptible de puntuación objetiva, puesto que una de las posibles respuestas completa correctamente el enunciado.

Los subtests que se emplean en este estudio son aplicables al llamado Grupo Científico, ya que dichas pruebas reúnen y exigen un tipo de respuestas que por su grado de complejidad sólo es accesible a este grupo, se mencionan a continuación las características de éste.

La clase de empleo de los científicos incluye posiciones en ciencias químicas, naturales, biológicas, médicas, físicas, sociales, económicas, etc. Sus funciones comprenden las etapas típicas en la solución de los problemas científicos:

- 1) Planteamiento del problema.
- 2) Revisión de la literatura sobre el particular.
- 3) Formulación de Hipótesis.
- 4) Estudio de Hipótesis mediante investigación, experimentación, pruebas cuantitativas y cualitativas, etc.
- 5) Pruebas matemáticas de los datos para aprobar o desaprobar las - Hipótesis.
- 6) Formulación de teorías y
- 7) Aplicación de la teoría.

Ahora bien, este grupo comprende los campos en que el trabajo científico se relaciona con la producción, el desarrollo, la investigación y los servicios técnicos. El trabajador científico requiere buena inteligencia, lógica y razonamiento, aptitud para abordar y resolver relaciones abstractas, habilidad para visualizar proyectos.

Los empleos más comunes acerca de estas actividades son las de químico, biólogo, economista, psicólogo, investigador, inventor, físico, farmacéutico, - matemático, antropólogo, director, científico, jurista y catedrático.

El empleo de instructor también cae en este apartado. Comprende a los trabajadores que deban cumplir labores de planeación y organización con miras a la enseñanza.

Es el administrador de programas de educación, de entrenamiento. El instructor debe tratar con gentes y sus problemas y por tanto necesita fuertes inclinaciones para el servicio social, porque aconseja, guía, dirige y enseña a los grupos con que trabaja.

A continuación se describe los subtests de la Prueba Industrial de Venezuela, utilizados en la investigación.

Pruebas de Aptitud-Inteligencia.

Partes. (Prueba J).

Objeto.- Es una prueba de la aptitud para visualizar tamaños, figuras y relaciones del todo con sus partes. Mide el sentido de proyección de planos y organización y busca aptitudes que son básicas - para el técnico y el supervisor o jefe.

Consigna:"Este es un exámen de su aptitud para ver la relación entre el todo y sus partes. Abajo hay 2 ejemplos resueltos de los problemas que hay en la prueba. Estúdielos y vea porqué están contestados en esa forma". Después de comprender los ejemplos el examinado deberá resolver los 2 ejercicios de abajo. Aclarar en caso de duda.

Si el sujeto ha entendido y está listo, déle la señal para comenzar. El tiempo para contestar esta prueba es de 5 minutos.

La prueba consta de 48 reactivos.

Calificación: Con la plantilla correspondiente se otorga un punto por cada respuesta correcta, y el puntaje se convierte a rango con el baremo correspondiente.

Instrucciones para manejar la tabla de conversión:

- Son las mismas que la prueba de PERCEPCION-

bloques.(Prueba K).

Objeto.- Mide la aptitud para percibir y entender relaciones de espacio y demuestra la capacidad cuantitativa.

Consigna:"Este es un exámen de su aptitud para visualizar objetos. A continuación hay 2 ejemplos resueltos de los problemas con que va a trabajar. Estúdielos y vea porqué están marcados en esa forma.

- Después de comprender los ejemplos - Ahora resuelva los dos problemas que siguen. Usted tiene que contar los bloques que hay en cada conjunto. Todos los bloques de cada conjunto tienen el mismo tamaño y forma, pero el tamaño y forma de los bloques puede cambiar de un problema a otro. No deje de contar los bloques que no se ven!.

Si el examinado ha comprendido y está listo, déle la señal de comenzar. Se le otorgan 5 minutos para contestar la prueba.

Calificación: Con la plantilla correspondiente se otorga un punto por cada respuesta correcta, y el puntaje se convierte a rango con el baremo respectivo.

La prueba consta de 32 reactivos.

Instrucciones para manejar la tabla de conversión.

- Son las mismas que la prueba de PERCEPCION.-

Memoria. (Prueba I).

Objeto.- Mide la memoria e indica su grado y la capacidad de reconocer y recordar nombres, caras, asociaciones, especificaciones, etc. Es esencial para trabajos de supervisión y para algunos empleos de oficina y técnicos.

Para la práctica de la Prueba Memoria esté usted seguro de que el examinado ha leído y entendido toda la primera página de la prueba, especialmente la forma de poner los números en las casillas para indicar las respuestas. Dele las explicaciones del caso, si es necesario, y cuando manifieste que ya ha entendido y que está listo para comenzar, ordénele que estudie y trate de memorizar, durante 2 minutos exactamente, las fotografías y nombres que aparecen en la última página de la prueba. Vencido este tiempo, comienza propiamente la

prueba, que sólo debe durar 3 minutos, después de que usted le indique claramente sobre las páginas de en medio como deben contestar la primera pregunta en cuanto a la colocación del número respectivo en la casilla correspondiente.

La prueba consta de 52 reactivos.

Calificación: Con la plantilla correspondiente se otorga un punto en cada número 5 (y que sea acertado), esto corresponde a la plantilla con los cuadros en blanco. Se otorgan 2 puntos a los números 1,2, 3y4 (que hayan sido correctos), los cuadros en negro de la plantilla indican la puntuación mencionada.

Instrucciones para manejar la tabla de conversión.

- Son las mismas que la prueba de PERCEPCION.

Percepción. (Prueba E).

Objeto.- Como su nombre lo indica, demuestra la aptitud para percibir detalles con rapidez en palabras y números y para reconocer semejanzas y diferencias rápidamente. Es una prueba para la aptitud básica que requiere el trabajo de oficina.

Consigna:"Este es un ejercicio de su aptitud para percibir detalles de palabras y números; del lado izquierdo se le van a presentar, ya sea un nombre o una cifra; ese mismo nombre se va a encontrar en uno de los casilleros del centro, usted va a indicar en cual, por ejemplo..." (se analizan los 3 primeros ejemplos). Después de comprender los ejemplos, el examinado deberá hacer los 3 ejercicios de abajo. Aclarar dudas.

Es importante hacer notar que no importa el tipo de letra, sino que el contenido sea exactamente igual. Si el sujeto ha comprendido y está listo, dele la señal de comenzar. El tiempo para con-

testar esta prueba es de 5 minutos.

La prueba consta de 54 reactivos, el rango más alto es de 9.

Calificación: Con la plantilla correspondiente se otorga un punto por cada respuesta correcta, y el puntaje se convierte a rango con el baremo respectivo.

Instrucciones para manejar la tabla de Conversión:

- 1) Buscar el nombre de la prueba practicada y en la línea horizontal de números correspondientes se localizará la cifra de la calificación previa que obtuvo el examinado.
- 2) La calificación Final es el número en tipo grande, que está a la cabeza de la columna en que aparezca la cifra de la Calificación Previa.

Nota: La Calificación Final se da en una escala de 1 a 9 y se divide en tres grupos de tres grados cada uno, que indican, en orden ascendente, la Calificación Baja, la Media y la Alta. A la primera corresponde el 25 % de la población adulta superior, a la segunda corresponde el 50 % de dicha población y el restante 25 % corresponde a los grados de la Calificación Alta.

Precisión. (Prueba G).

Objeto.- Es una prueba similar a la de "percepción", pero utiliza figuras para probar la capacidad de percepción rápida de objetos levemente diferentes. Es indispensable para determinar la aptitud requerida en trabajos de inspección y de detalle.

Consigna:"Esta es una prueba de su aptitud para percibir detalles, para reconocer parecidos y diferencias rápidamente. Abajo hay dos muestras de los problemas que luego tiene que resolver. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea porqué han sido marcadas en esa forma". Después de comprender los ejemplos, el examinado deberá hacer los 3 ejercicios de abajo. Aclarar dudas.

Al entender el procedimiento, se les pide que den vuelta a la hoja y que empiecen.

La prueba consta de 48 reactivos.

El tiempo para contestar la prueba es de 5 minutos.

Calificación: Con la plantilla correspondiente, se otorga un punto por cada respuesta correcta, y el puntaje se convierte a rango con el baremo respectivo.

Instrucciones para manejar la tabla de Conversión.

- Son las mismas que la prueba de PERCEPCION.

Razonamiento. (Prueba F).

Objeto.- Mide la aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, pensar lógicamente, preveer y planear, tratar con relaciones abstractas. Es una prueba decisiva para niveles altos.

Consigna: "Esta es una prueba de su aptitud para resolver problemas. Abajo hay tres muestras de las cuestiones que tiene que resolver en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué están contestadas en esa forma". Después de comprender los ejemplos, el examinado deberá hacer los 3 ejercicios de abajo. Aclarar dudas.

Al entender el procedimiento, se les pide que den vuelta a la hoja y empiecen.

El tiempo para contestar la prueba es de 5 minutos.

Calificación: Con la plantilla correspondiente se otorga un punto por cada respuesta correcta, y el puntaje se convierte a rango en el baremo respectivo.

La prueba consta de 54 reactivos, el rango más alto es de 9.

Instrucciones para manejar la tabla de Conversión.

- 1) Buscar el nombre de la prueba practicada y en la línea horizontal de números correspondientes se localizará la cifra de la Calificación Previa que obtuvo el examinado.
- 2) La calificación final es el número en tipo grande, que está a la cabeza de la columna en que aparezca la cifra de la Calificación Previa.

Nota: La calificación Final se da en una escala de 1 a 9 y se divide en 3 grupos de tres grados cada uno, que indican, en orden ascendente, la

Calificación Baja, la Media y la Alta. A la primera corresponde el 50% de dicha población, y el restante 25% corresponde a los grados de la Calificación Alta.

4.4. INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD DE MINNESOTA. (MMPI)

Este inventario corresponde a los tests de personalidad. Está diseñado para proporcionar una evaluación objetiva de alguna de las principales características de la personalidad que afectan la adaptación individual y social.

Se basó en el concepto de que los reactivos conforman numerosas escalas potenciales.

ANTECEDENTES.

A fines de la década de los treinta Starke R. Hataway, psicólogo, y Mckinley, neuropsiquiatra, desarrollaron un instrumento psicométrico efectivo y práctico para el diagnóstico clínico; convencidos de la necesidad de contar con una técnica objetiva para evaluar las características de personalidad desde diferentes ángulos, o sea, multifásicamente, por medio de escalas hasta configurar un perfil.

Las bases fundamentales que delinean el uso de la prueba siguen el criterio que señala que cuando un grupo de personas son similares en ciertos aspectos de su conducta, son similares en otros y por lo tanto ciertas características de la personalidad individual son sugeridas por la forma que responden cuando estas contestaciones se comparan con las del grupo identificado.

Al elaborar la prueba que originalmente se llamó Registro Multifásico de la Personalidad (Hataway y Mc Kinley, 1940), se tomó en cuenta la educación y la cultura de los sujetos, a quienes se les administraba para que las frases fueran comprendidas aún por personas sin un alto nivel intelectual o cultural. El propósito de esta primera presentación era valorar el mayor número de tipos de personalidad y obtener más validez.

Las preguntas se formularon de acuerdo con la experiencia clínica, tam-

bién se consideraron las preguntas usadas en los textos de psiquiatría, de la historia clínica de casos de enfermos en general y de pacientes neurológicos, así como preguntas encontradas en los inventarios de personalidad existentes y en actitudes sociales.

Las preguntas se reducen a frases declaratorias presentadas en primera persona del singular, especificándose en sentido afirmativo o negativo.

Así, el MMPI apareció en 1940, y se ha traducido a muchos idiomas, llevándose a cabo numerosas investigaciones alrededor de ella.

La lista original del MMPI consistió en 1200 frases, que posteriormente se redujeron a 504. Actualmente el cuaderno del MMPI consta de 506 proposiciones a las cuales el sujeto debe responder con "verdadero" o "falso" según su criterio.

Las escalas escogidas originalmente fueron aquéllas que se derivaron con mayor facilidad y por la frecuencia de respuestas, quedando así el inventario en nueve escalas clínicas.

Posteriormente numerosas investigaciones han permitido que se agreguen más de 200 nuevas escalas (Dahlstrom y Welch, 1960) y que mediante éstas se puede investigar áreas tales como la Dependencia (Dy), la Sociabilidad (Si), la fuerza del Yo (Es), el prejuicio (Pr) y muchas otras.

Los datos normativos originales se derivan de una muestra de 700 sujetos "normales" que acudieron a los hospitales de la Universidad de Minnesota. El inventario incluía a personas de ambos sexos y las edades fluctuaban entre 16 y 55 y con 250 estudiantes universitarios que se consideró una muestra representativa, de un corte transversal de la población del Estado de Minnesota.

Las escalas se obtuvieron constatando los grupos de sujetos normales con casos clínicos cuidadosamente estudiados, más de 300 de estos casos pertenecían a pacientes de la división de neuropsiquiatría de los hospitales de la Univer-

sidad de Minnesota.

Las escalas de validez fueron creadas para la confiabilidad de la prueba, y representan controles sobre la falta de cuidado, la mala interpretación del sujeto, y la de causar una impresión negativa o positiva y así hacer una evaluación general de los resultados de la prueba.

Estas escalas miden la actitud que el sujeto toma al contestar la prueba; esta actitud es de acuerdo al grado de conformidad con el grupo, en el proceso de socialización y el estado de salud mental del sujeto.

Descripción del MMPI.

Las escalas del MMPI constituyen un medio adecuado para conocer el status de la personalidad y el ajuste emocional de las personas.

Consta de 566 frases afirmativas, algunas de ellas repetidas que incluyen una variedad de temas tales como: actitudes sociales, religiosas, políticas, sexuales, sobre educación, ocupación y familia, síntomas psicósomáticos, desórdenes neurológicos y trastornos motores, estados obsesivos y compulsivos, -- ilusiones, alucinaciones, fobias, tendencias sadomasoquistas, etc.

Las frases del inventario se dividen en tres categorías de respuestas, que son: cierto, falso y no puedo decir.

Actualmente existen dos tipos de folletos, el primer inventario del MMPI en español que contiene 566 frases con la correspondiente hoja de respuestas, fué traducida por el personal técnico del Centro de Orientación de la Universidad de Puerto Rico y adaptado a América Latina por el Dr. Rafael Núñez.

El otro tipo consiste en un número menor de frases, en el que para contestar se utiliza una hoja de respuestas especial. Esta forma abreviada de la prueba contiene 399 frases seleccionadas en tal forma que la validez y confia-

bilidad de la prueba se mantiene.

Esta forma fué editada y publicada por The Psychological Corporation.

Las nueve escalas clínicas que consta el inventario y que fueron denominadas de acuerdo a las condiciones de anormalidad en que se basó su construcción, se presentan a continuación con sus respectivas escalas de validez, la clave correspondiente con que se identifican y la cantidad de reactivos que las integran.

ESCALAS DEL MMPI (6)

| CLAVE | NOMBRE DE LA ESCALA | Nº DE REACTIVOS. |
|-------------------|-------------------------|------------------|
| Escala Clínica | | |
| 1 - Hs | Hipocondriasis | 33 |
| 2 - D | Depresión | 60 |
| 3 - Hi | Histeria | 60 |
| 4 - Dp | Desviación Psicopática | 50 |
| 5 - Mf | Masculinidad-Femineidad | 60 |
| 6 - Pa | Paranoia | 40 |
| 7 - Pt | Psicastenia | 48 |
| 8 - Es | Esquizofrenia | 78 |
| 9 - Ma | Manía | 46 |
| 0 - Si | Sociabilidad | 70 |
| Escala de Validez | | |
| ? | Frases Omitidas | - |
| L | Mentira | 15 |
| F | Validez | 64 |
| K | Corrección | 30 |

(5) S.S. Katsaway y S.C. McKinley. Inventario Multifásico de la Personalidad. (pp.7-10)

DESCRIPCION DE LAS ESCALAS

Escala de Validez

Frases Omitidas o no puedo decir.

Esta escala es la integrada por las frases que el examinado no contesta. La cantidad de frases sin contestar afecta a las demás escalas y cuando ésta es muy alta, invalida la prueba. El número de frases no contestadas constituye el puntaje de esta escala.

Blazer (1965) señala que la puntuación promedio (40 a 60) se encuentra en personas de poca escolaridad o de bajo nivel socio-económico e intentan presentar un cuadro favorable de sí mismo. La puntuación superior al promedio se encuentra en personas defensivas o puede referirse a personas fóbicas, obsesivo compulsivas o un índice de depresión.

El puntaje superior a T 70 invalida las otras escalas por mal interpretación del material leído, descuido, agresividad al tomar la prueba, distorsión deliberada, frases demasiado perturbantes. Con esta puntuación puede ser un sujeto defensivo, deprimido y dado a la intelectualización como mecanismo de defensa.

Escala L

Se creó para poder evaluar el grado de franqueza del sujeto al tomar la prueba.

La puntuación baja se encuentra en sujetos perceptivos, socialmente adecuados, confiados en sí mismos, independientes, ocasionalmente sarcásticos y cínicos, con gran fluidez verbal y muy comunicativos y espontáneos, de ideas ingeniosas y con capacidad de ser líderes efectivos. Admiten con franqueza sus fallas sociales.

La puntuación alta, generalmente corresponde a personas de inteligencia limitada, convencionales, pasivas e inseguras, rígidas y carentes de comprensión de sus propios problemas, falta de adaptación, poca tolerancia a la frustración. También puede ser índice de distorsión de la prueba, con intención de causar buena impresión y de negar faltas, ingenuidad psicológica, convencionalismo, rigidez y sobrevaloración.

Escala F.

Se utiliza para evaluar la validez total del instrumento. Las puntuaciones muy bajas se encuentran en personas caracterizadas por su sinceridad, moderación, honradez, confiables, calmadas, pacientes, leales, vivaces, modestas.

Con puntuación alta son arrogantes, presumidas, oportunistas, inquietas, - inestables, constantemente insatisfechas, rebeldes y eternamente inconformes. También puede deberse a perturbaciones emocionales.

Escala K.

Las personas normales con una puntuación elevada son descritas como emprendedoras, ingeniosas, dinámicas, enérgicas, racionales, con mucha iniciativa, versátiles, son hábiles en mantener y manejar situaciones sociales, si existe inseguridad son capaces de mantener una apariencia de imperturbabilidad.

La puntuación baja se encuentra en sujetos que han sido clasificados como desconfiados, inhibidos, superficiales, sumisos ante figuras autoritarias. En los pacientes, sus mecanismos de defensa son inadecuados y ofrecen un concepto pobre de sí mismos.

Escala 1 (Hs) Hipocondriasis.

Esta escala es una medida de la cantidad de interés anormal acerca de las funciones corporales.

Las puntuaciones altas en los hombres normales, se describen como sociales, entusiastas, amables, con amplia variedad de intereses, versátiles; en tanto que las mujeres son modestas, francas, ordenadas, comunicativas.

La puntuación baja se encuentra en personas que ofrecen muy poco o ninguna preocupación somática.

Escala 2 (D) Depresión.

Es caracterizada como la escala del "estado de ánimo" ya que es posible que se encuentren estados emocionales momentáneos y transitorios.

El grupo normal que ofrece una puntuación alta está integrado por personas que pueden describirse como serias, modestas, individualistas, con intereses estéticos, insatisfechas con el medio y con ellas mismas. Tienen tendencia a preocuparse demasiado, emotivas, de temperamento nervioso, generosas y sentimentales. Muestran apatía, evasión, convencionalismo, indiferencia, silencio, aislamiento, sumisión, timidez, indecisos, responsables pero desconfiados de sus propias capacidades, pesimistas, evitan involucrarse en sus relaciones interpersonales y evitan afrontar situaciones desagradables.

La puntuación baja refleja ausencia de depresión, tendencia al entusiasmo, adecuada confianza en sí mismo, actividad, energía, estabilidad, buen sentido del humor, inquietud, impulsividad, comunicación y espontaneidad.

Las mujeres son adaptables, prácticas, cooperadoras, razonables y sociales.

Escala 3 (Hi) Histeria.

Fué diseñada con el fin de identificar aquéllos individuos que están predispuestos a utilizar síntomas conversivos como medio de resolver sus conflictos y evitar responsabilidades cuando se encuentran bajo tensión.

En sujetos normales cuando la escala 3 es alta, se encuentran características tales como: idealistas, ingenuos, perseverantes, comunicativos, afectuosos, sentimentales, individualistas, infantiles, impacientes, inhibidos, entusiastas, accesibles, colaboradores en actividades sociales.

Las mujeres generalmente son irritables, se quejan con frecuencia de molestias físicas.

Cuando la puntuación es baja, las personas son generalmente estables, con intereses estéticos, convencionales, controladas, pacíficos, restringidos, no participan en situaciones sociales, no les interesa la vida agitada.

Escala 4 (Dp) Desviación Psicopática.

Esta escala es un buen índice para medir la predisposición a manifestar rasgos caracterológicos tales como impulsividad, baja tolerancia a la frustración, pobre adaptación social.

Las personas normales con puntuación elevada tiene como características el ser rebeldes, cínicos, no hacen caso a las reglas establecidas en su grupo social, son egóistas, agresivos con las mujeres. Por otra parte, son entusiastas, francos, individualistas, se preocupan demasiado y son muy sensibles. En los hombres normales, una puntuación alta refleja actividad social muy visible, individualismo, autoafirmación, en las mujeres implica tensión, conflicto consigo mismo y falta de control interno.

La puntuación baja es característica de personas convencionales y con pocos intereses, sumisas, complacientes, aceptan la autoridad y hacen todo lo que se les prescribe; son de buen temperamento, persistentes, y tienen metas adecuadas, agradables, un poco tímidas, sinceras y confiables.

Escala 5 (Mf) Masculino-Femenino.

Esta escala tiene por objeto obtener respuestas relacionadas con intereses propios de los hombres o de las mujeres.

La puntuación alta no proporciona evidencia de prácticas homosexuales; - muestra en el individuo, juicio, sentido común y buen razonamiento, fluidez de expresión, facilidad de palabra, y son de tal manera efectivos y convincentes que logran que otras personas estén de acuerdo con el punto de vista que exponen.

Los sujetos normales masculinos, son personas inteligentes, caballerosas, maduras y con gran variedad de intereses, a su vez, implica pasividad e independencia.

En las mujeres tienen mucha fortaleza física, se enfrentan adecuadamente a la vida, se relacionan fácilmente con la gente, dan apariencia de tranquilidad y estabilidad con características dominantes.

La puntuación baja en las mujeres es índice de modestia, idealismo, sentido común, aunque a menudo puede representar una pasividad masoquista. En los hombres se detecta independencia, masculinidad, implica una conducta atrevida, activa, tosca.

Escala 6 (Pa) Paranoia.

Originada con fines de encontrar pensamientos paranoides.

Los sujetos normales con puntuación alta, son perfeccionistas, difíciles de llegar a conocer realmente, tercos en sus posturas, emotivos, sensibles en sus relaciones interpersonales, dados a preocuparse por lo que otros pueden decir o pensar de ellos. Son amables, afectuosos, generosos. Los hombres son especialmente bondadosos, sentimentales, con amplitud de intereses.

En las mujeres son emotivas, bondadosas, sensitivas en sus relaciones interpersonales, francas, tensas.

Cuando esta escala es baja, se encuentra que los sujetos son equilibrados, serios, maduros en su manera de enfrentar la vida, razonables, confiables, íntegros.

Escala 7 (Pt) Psicastenia, Obsesividad-Compulsividad.

Las características de esta escala incluyen reacciones fóbicas y obsesivo-compulsivas, esta conducta se manifiesta por medio de angustia, inseguridad, desconfianza en sí mismo, con un panorama del mundo generalmente amenazador, hostil y angustioso.

Los sujetos normales con puntuación elevada son sentimentales, dependientes, deseosos de agradar, con sentimientos de inferioridad, indecisos, compulsivos, tranquilos y de buen temperamento, aunque individualistas e insatisfechos. La mujer tiende a ser sensitiva, emotiva, dada a preocuparse demasiado y con una variedad de componentes neuróticos.

La puntuación baja se observa en sujetos que no tienen tendencia a preocuparse, con capacidad adecuada para organizar su vida personal.

Escala 8 (Es) Esquizofrenia.

Los rasgos característicos de la esquizofrenia son su incongruencia de -

afecto, el fraccionamiento en el proceso de pensamiento y lo extraño del contenido de éste.

Poco interés por el medio, aislamiento emocional, relaciones interpersonales inadecuadas, apatía e indiferencia.

El sujeto normal con puntuación alta en esta escala es difícil en sus relaciones interpersonales, negativo, apático, extraño y con poco talento social.

La puntuación baja se observa en personas equilibradas, productivas, sumisas, convencionales, responsables, conservadoras, amistosas y honestas.

Buscan poder y reconocimiento por medio de la productividad, tienen la tendencia a la sumisión y al reconocimiento casi incondicional de figuras con autoridad.

Escala 9 (Ma) Manía.

El objeto de esta escala es poder diagnosticar los estados de ánimo de las personas con características maniaco-depresivas tipo maniaco. Este cuadro clínico se caracteriza por una actividad intensa, gran distracción, relación inestable, incansable, insomnio, hipertiroidismo y actitud de desconfianza.

El sujeto normal que ofrece una puntuación alta es optimista, decidido, expansivo y no se encuentra atado a las costumbres sociales que le rodean.

Cuando la puntuación es baja, son personas, prácticas, confiables, adaptables y ordenadas, principalmente en adolescentes.

Las personas son modestas, convencionales, aislables y humildes.

Escala 0 (Si) Sociabilidad.

Esta escala fué originada con sujetos normales, buscando con ella la tendencia a la introversión o la extroversión social.

Las personas con puntuaciones elevadas son apáticas, conscientes de sí mismas, tímidas, inseguras, modestas, con falta de originalidad para solucionar sus problemas, incapaces de tomar decisiones, lentas, rígidas, inflexibles en sus pensamientos y acciones, extremadamente controladas e inhibidas y con falta de confianza en sus propias habilidades.

Las personas del grupo normal con puntuación baja, se caracterizan por su versatilidad y sociabilidad, en sus relaciones, son competitivos, de gran iniciativa, activos, oportunos, manipuladores, agresivos y hostiles, generalmente no toleran la frustración y despiertan hostilidad en sus relaciones.

ADMINISTRACION Y CALIFICACION DE LA PRUEBA.

La forma más usual consiste en un folleto con las instrucciones impresas y una hoja de respuestas en donde el sujeto debe marcar "cierto" o "falso", según corresponda su respuesta a las proposiciones anotadas en el folleto. Esta forma incluye en dónde se vaciaron las respuestas, claves manual de evaluación.

Esta prueba se puede aplicar en forma individual o en grupo, el tiempo que tarde una persona en contestar la prueba suele oscilar entre una hora y hora y media.

La prueba puede aplicarse desde los 16 años de edad y que hayan terminado la primaria. El sujeto debe saber leer y comprender el sentido de lo que se lee, pues se ha encontrado que personas con un C.I. de 65 o menos, no dan respuestas suficientemente válidas.

La forma de calificación manual se lleva a cabo por medio de un juego de plantillas perforadas de tal forma que permiten computar el número de respuestas dadas por cada escala. Los puntajes brutos así obtenidos se anotan en el perfil ya sea masculino o femenino y posteriormente se convierten en puntajes T.

La puntuación T tiene una Media de 50 y un valor de 10 a cada desviación estándar, por lo que una puntuación T 70 tiene dos desviaciones por arriba de la media aritmética; una puntuación T 30 está a dos desviaciones por abajo de la media aritmética de acuerdo a las calificaciones estándar.

Para interpretar la personalidad del individuo por medio del MMPI, se requiere ver la totalidad del perfil y de acuerdo a las escalas significativas que se presentan en conjunto.

4.5. MOSS (PRUEBA DE ADAPTABILIDAD)

Es evidente que todo ser humano mantiene contacto con diversos ambientes sociales, implicando con ello un tipo de comportamiento específico que, de alguna manera, permita la adaptación a dichos ambientes. Esto puede considerarse a lo que se llama "relaciones interpersonales" y, que llevan diversos fines como: llegar a un acuerdo entre dos o más personas, convencer, conocer, expresar una idea o sentimiento, etc.

En el momento de interactuar en determinado ambiente o situación social -y conforme a ciertas normas establecidas-, se indica el nivel de adaptación del individuo en ese contexto.

En este aspecto se contemplan otros factores que revisten en cierta forma mayor importancia por sus implicaciones o consecuencias; cabe considerar también a las actitudes, que entre otras cosas se conforman de la experiencia vivida, y que pueden entenderse como un punto referencial (y que van acompañadas de un juicio de valor) hacia determinado evento.

El otro aspecto que también es importante considerar es la toma de decisiones, considerada como la elección entre dos o más alternativas, dirigida a una solución, considerada como la mas acertada.

Analizando esto, vemos que a través de nuestra existencia ha sido necesario "Tomar una decisión" y el hacerlo conlleva a una forma de adaptación o integración respecto al medio ambiente.

El objetivo de esta prueba es que sirve para detectar hasta qué grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales, de acuerdo a los siguientes aspectos:

1) Habilidad en supervisión.

-aptitud para conocer y coordinar las actividades de un grupo de trabajo,

desde una jerarquía mayor.

2) Capacidad de decisión en las relaciones humanas.

-aptitud para tomar decisiones inmediatas que conllevan a la solución de situaciones sociales de diversa índole.

3) Capacidad de evaluación de problemas interpersonales.

-aptitud para emitir juicios hacia situaciones sociales conflictivas y que sean valoradas con objetividad.

4) Habilidad para establecer relaciones interpersonales.

-indica la manera que un individuo propicia y se desenvuelve en un ambiente social, así como la forma en que mantiene sus relaciones.

5) Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales.

-refleja la habilidad para llevar a cabo relaciones con otras personas hacia aspectos sociales con diverso grado de importancia.

Aplicación:

es un test de autoaplicación.

Instrucciones:

se le da la prueba al sujeto, la cual contiene las siguientes instrucciones:

"Aquí tiene usted una serie de problemas o situaciones, las cuales tienen cuatro respuestas, usted tendrá que seleccionar la que considere como más acertada, marcando con una X la letra correspondiente".

Calificación:

se otorgará un punto por cada reactivo correcto, tomando como base la tabla de respuestas, que se localiza en la hoja-clave de

calificación (ver apéndice 4).

Enseguida se obtienen todos los puntos, mediante la suma de los que fueron acertados; y trazando una línea horizontal de la cantidad de puntos hacia el percentil, para posteriormente, también en línea horizontal obtener el rango.

Interpretación:

se realiza conforme a cada una de las áreas o en forma global de acuerdo al puntaje obtenido.

- Una calificación o puntuación baja, indica poca habilidad o capacidad respecto al área de que se trate o en la totalidad de la prueba.
- Una calificación que se localice en término medio, refleja cierta estabilidad o capacidad respecto al área que se trate, y por lo cual indica que la persona puede desenvolverse ante determinada situación social.
- Una calificación alta refleja una elevada capacidad o habilidad respecto al área que se trate; también indica que la persona posee madurez para interactuar en ambientes diferentes y que impliquen constantemente contacto con las personas.

- 1.- Szekely, Bela. Los Tests. (Manual de Técnicas de Exploración Psicológica) Tomo II, Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 1966.
- 2.- Grados, Espinoza Jaime. Manual de Reclutamiento y Selección de Personal., Tomo I. Facultad de Psicología, UNAM. (sin año).
- 3.- Guion, M. Robert. Tests para Selección de Personal., Ed. Rialp, Madrid, 1969. pp. 416-417.
- 4.- Guion, M. Robert., Op. Cit.
- 5.- Ibid.
- 6.- Inventario Multifásico de la Personalidad, MMPI, Manual Forma R (Segunda edición revisada) Drs. S.R. Hataway y J.C. McKinley. México, Ed. El Manual Moderno, S.A. 1981.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Detectar los aspectos psicológicos que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública; dichos aspectos son:

- Coeficiente Intelectual.
- Rasgos de Personalidad.
- Intereses.
- Aptitudes Específicas.
- Adaptabilidad a un Grupo de Trabajo.

A partir de esto, se pretende establecer una jerarquización de las características psicológicas y su posible relación entre sí; y de esta manera permitir identificar dichos aspectos en los aspirantes a la maestría.

2.- Hipótesis General.

- Las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública son el coeficiente intelectual y las aptitudes específicas, ya que facilitan concluir el curso satisfactoriamente.

- Las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública son los rasgos de personalidad y la adaptabilidad a un grupo de trabajo, ya que posibilitan el buen desempeño durante el curso.

- Los intereses y razones por las que desea realizar el curso, son las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública.

DEFINICION DE VARIABLES.

V.D.

- Coeficiente Intelectual.

De acuerdo a Wechsler, la inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para actuar propositivamente, para pensar racionalmente y para conducirse adecuada y eficientemente con su ambiente. (1)

-Rasgos de Personalidad.

Stern define a la personalidad como una unidad individual propia que se oriente y actúe de acuerdo con fines que el hombre mismo ha elaborado, que vive y es capaz de experimentar.

-Aptitudes Específicas. (2)

Posibilidad de desarrollar una actividad o de concluir algo, se refiere expresamente a funciones materiales y a procesos del pensamiento.

- . Percepción.- Aptitud para percibir detalles con rapidez en palabras y números y para reconocer parecidos y diferencias rápidamente.
- . Razonamiento.- Mide la aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, pensar lógicamente, preveer y planear, tratar con relaciones abstractas.
- . Precisión.- Similar a la "percepción" pero utiliza figuras para probar la capacidad de percepción rápida de objetos levemente diferentes.
- . Memoria.- Indica el grado y la capacidad de reconocer y recordar nombres y caras, asociaciones, especificaciones, etc. de manera inmediata y acertada.
- . Partes.- Aptitud para visualizar tamaños, figuras y relaciones del todo con sus partes. Mide el sentido de proyección de planos y organización de los elementos que la constituyen, realizando esto de forma rápida y acertada.

(1) Morales, Na. Luisa. Psicometría Aplicada. México. Ed. Trillas, 1980.(Pag.101)

(2) De acuerdo a las definiciones del Manual de Psicología Industrial de Venezuela (PIV). Venezuela. Div. de Legislación Económica LTDA, 1978.

. Bloques.- mide la aptitud para percibir y entender relaciones de espacio y demuestra la capacidad cuantitativa de la posición que guarda un conjunto de objetos. El reconocimiento exige respuesta inmediata y acertada.

- Intereses.

Para Ralph F. Berdie, este término se emplea para designar un concepto que abarca aquellos factores interiores de un individuo que provoca su atracción o rechazo por distintas cosas, personas o actividades de su ambiente.

- Razones por las que desea realizar el curso.

Motivos que indican el interés, motivo o causa, para llevar a cabo la maestría.

- Adaptabilidad.

Indica hasta qué grado una persona tiene habilidad para manejar sus relaciones interpersonales.

V.I.

Aspirantes aceptados para cursar la Maestría en Salud Pública y que lo hayan concluido satisfactoriamente.

Variable Control.

Solo se consideraron a los aspirantes que hayan sido egresados de la carrera de médico cirujano.

METODOLOGIA

5.1. DEFINICION DE LA POBLACION.

La población está constituida de 150 estudios (de 1983) y 150 estudios (de 1984), que se tienen en existencia en el archivo del Departamento de Admisión.

5.2. SELECCION DE LA MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO.

El tipo de muestreo considerado corresponde al no aleatorio (no probabilístico) de tipo intencional, puesto que sólo se tomaron en cuenta 35 sujetos del año 1983 y 35 del año 1984, conformándose una muestra de 70 individuos utilizada para este estudio.

El criterio establecido fué que sean agresados de la carrera de médico cirujano y que hayan sido aceptados y concluido la Maestría en Salud Pública de manera satisfactoria, esto es, que resultaran aprobados.

Participaron 60 personas del sexo masculino y 10 del sexo femenino.

5.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Se contaron con estudios psicológicos previamente aplicados, calificados e interpretados (35 estudios de 1983 y 35 estudios de 1984).

Cada uno de estos estudios contiene los instrumentos de medición de la inteligencia, aptitudes específicas, personalidad, adaptabilidad a un grupo de trabajo e intereses.

Las pruebas psicométricas que conforman la batería son las siguientes:

Inteligencia - Army Beta.

Aptitudes - PIV (Prueba Industrial de Venezuela)

incluyendo seis subtests :

- 1) Precisión.
- 2) Percepción.
- 3) Razonamiento.
- 4) Partes
- 5) Bloques
- 6) Memoria

Personalidad - MMPI (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota)

- Moss (Adaptabilidad)

Intereses - Inventario de Intereses de Thurstone.

- Razones (3) por las que desea realizar el curso

5.4. DISEÑO

El presente estudio corresponde al tipo de diseños de una sola muestra.

Este diseño se utiliza principalmente en estudios descriptivos o exploratorios; cuando queremos conocer algunos aspectos relativos a una población. El objetivo principal de este tipo de diseño consiste en extrapolar los resultados obtenidos y hacer generalizaciones acerca de la población. En este tipo de diseño nos interesa aceptar la hipótesis nula, es decir, determinar que no existen diferencias entre la muestra y la población, y así conocer la población con base en el estudio de la muestra.*1

5.5. PROCEDIMIENTO.

- Descripción del escenario: La aplicación se llevó a cabo en un aula, en grupos de 5 a 15 personas.

El aula cuenta con las siguientes características

*1. Pick, Susan y López Ana L. Cómo investigar en ciencias sociales. México. Ed. Trillas, 1984. (pag. 42).

ticas : es suficientemente grande, consta de 25 mesabancos de madera y lámina, hay adecuada iluminación, buenas condiciones acústicas, pero poca ventilación.

- La forma de aplicación fue colectiva, y comprendió de 2 sesiones:

Primera sesión: Se inició con la prueba Army Beta, continuó con la prueba Industrial de Venezuela (PIV) con los siguientes subtests: precisión, percepción, razonamiento, partes, bloques y memoria: al término se dió un receso de 15 minutos.

Enseguida se aplicó el Inventario de Intereses de Thurstone y después el de Moss (de adaptabilidad).

Segunda sesión: Al día siguiente se aplicó el MMPI, y un cuestionario sobre las áreas escolar, laboral, familiar y percepción de sí mismo; además de 3 razones por las que desea tomar el curso.

5.6. TIPO DE ESTUDIO.

Corresponde a un estudio descriptivo de campo de tipo ex post facto.*2

*2 La investigación ex post facto es una búsqueda sistemática empírica, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen diferencias sobre las relaciones de ellas, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes. Kerlinger, Fred N. Investigación del Comportamiento, México. Interamericana, 1979. (pag. 268)

TRATAMIENTO ESTADISTICO.

6.1. Tratamiento Descriptivo.

El tamaño de la muestra es de 70 sujetos, considerados como el 100%; 60 aspirantes son del sexo masculino, indicando el 85.7% de la muestra, 10 aspirantes corresponden al sexo femenino indicando el 14.3% de la muestra.

Se trabajó con la estadística descriptiva, esto es, con las medidas de tendencia central: media, mediana y moda, y con medidas de dispersión : desviación estándar. Dichas operaciones fueron procesadas por computadora mediante el paquete estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS).

A continuación se presentan las tablas indicando las características psicológicas, las estadísticas empleadas y resultados obtenidos.

TABLA 1. ESTADÍSTICAS UTILIZADAS EN LAS CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS
DE INTELIGENCIA Y APTITUDES ESPECÍFICAS.

| Características psicológicas | Media | Mediana | Moda*1 | D.E.*2 | % de casos | Puntaje Mín.-Máx. | % de distribución en la curva normal. | Rango |
|------------------------------|-------|---------|--------|--------|------------|-------------------|---------------------------------------|---------|
| Inteligencia(C.I.) | 109 | 109 | 109(7) | 9 | 10 | 89-122 | 68% | 100-118 |
| Partes (PIV) | 7 | 7 | 8 (18) | 2 | 25 | 3-9 | 68% | 5-9 |
| Razonamiento (PIV) | 7 | 7 | 9 (21) | 2 | 30 | 2-9 | 68% | 5-9 |
| Bloques (PIV) | 7 | 7 | 7 (23) | 1 | 33 | 1-9 | 95% | 5-9 |
| Percepción(PIV) | 6 | 6 | 5 (13) | 2 | 18 | 3-9 | 68% | 4-8 |
| Memoria (PIV) | 6 | 6 | 9 (13) | 2 | 19 | 1-9 | 68% | 4-8 |
| Precisión (PIV) | 6 | 6 | 8 (19) | 1 | 27 | 3-9 | 99% | 3-9 |

*1 Se indica el puntaje y la frecuencia con que apareció.

*2 Desviación Estándar

De acuerdo a los datos obtenidos en la característica psicológica INTELIGENCIA, la media (\bar{x}) es 109, que corresponde al C.I. y que de acuerdo a la tabla de clasificación del test ARMY BETA se denomina "Normal Alto".

La mediana también tiene un valor C.I. de 109 y que es donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda se localiza en el puntaje 109, con una frecuencia de 7, y correspondiendo el 10% de casos de la muestra.

Respecto al rango, el puntaje mínimo es de 89 y el máximo se localiza en 122.

Considerando el 68% en el área de distribución en la curva normal, se obtuvo un rango de 100-118, con una desviación estándar de 9.

- De las APTITUDES ESPECIFICAS, en el subtest PARTES, la media obtenida fué de 7, dando una clasificación denominada "Alto en término Bajo".

La mediana también tiene un valor de 7, localizándose aquí el 50% de la distribución.

La moda corresponde al puntaje 8, con una frecuencia de 18, y que corresponde al 25% del total de casos.

Respecto al rango, el puntaje mínimo es de 3 y el máximo es 9. Se consideró el 68% del área de distribución en la curva normal, obteniendo así un rango de 5-9, con una desviación estándar igual a 2.

- En el subtest RAZONAMIENTO, la media es de 7 dando con ello una clasificación denominada "Alto en Término Bajo".

La mediana también posee un valor de 7, y es aquí donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda corresponde al puntaje 9, con una frecuencia de 21, esto corresponde al 30% del total de casos.

De acuerdo al rango, encontramos que el puntaje mínimo corresponde a 2 y el máximo a 9.

Considerándose el 68% del área de distribución en la curva normal, se obtiene un rango de 5-9, siendo el valor de la desviación estándar igual a 2.

- En el subtest BLOQUES, la media tiene un valor de 7, y de acuerdo a la tabla de clasificación se denomina "Alto en término Bajo".

La mediana también es de 7, y es donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda corresponde al puntaje 7, con una frecuencia de 23 y que corresponde al 33% de la muestra.

Respecto al rango, el puntaje mínimo es de 1 y el máximo de 9. Se consideró el 95% del área de distribución en la curva normal, obteniéndose así un rango de 5-9, con una desviación estándar igual a 1.

- En el subtest PERCEPCION, la media tiene un valor de 6, y que en la tabla de clasificación se denomina "Promedio en Término Alto".

La mediana también es 6, localizándose aquí el 50% de la distribución.

La moda corresponde al puntaje 5, con una frecuencia de 13, correspondiendo el 18% del total de casos.

En cuanto al rango, el puntaje mínimo es de 3 y el máximo es de 9. Considerándose el 68% del área de distribución en la curva normal, se obtiene un rango de 4-8, con una desviación estándar igual a 2.

- En el subtest MEMORIA, la media tiene un valor de 6, la cual cae en la clasificación "Promedio en Término Alto".

La mediana también es de 6, y es donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda corresponde al puntaje 9, siendo su frecuencia de 13, y que corresponde el 19% de la muestra.

Respecto al rango, el puntaje mínimo corresponde a 1 y el máximo a 9. Se consideró el 68% del área de distribución en la curva normal, obteniendo un rango de 4-8, con una desviación estándar igual a 2.

En el subtest PRECISION, la media obtenida fué 6, cuya clasificación es "Promedio en Término Alto".

La mediana también corresponde a 6. localizándose aquí el 50% de la distribución.

El puntaje 8 indica la moda, con una frecuencia de 19, correspondiendo el 27% del total de casos.

El puntaje mínimo es tres y el máximo nueve. De acuerdo al 99% de distribución bajo el área de la curva normal, se obtiene un rango que va de 3 a 9, cuyo valor de la desviación estándar es 1.

Tabla 2. Descripción estadística de las características psicopatológicas de personalidad (actos) y adaptabilidad.

| Características Psicopatológicas | Media | Mediana | Moda | n | N.º de casos | Puntajes Min - Max. | % de distribución en la curva normal | Intervalo |
|-------------------------------------|-------|---------|--------|---|--------------|------------------------|---|-----------|
| Escala L | 51 | 51 | 50(15) | 6 | 21 | 40 - 90 | 95% | 43 - 79 |
| Escala F | 51 | 49 | 40(23) | 5 | 33 | 44 - 63 | 61% | 41 - 57 |
| Escala K | 44 | 34 | 34(10) | 7 | 14 | 40 - 77 | 95% | 50 - 77 |
| Escala As | 51 | 51 | 53(14) | 5 | 17 | 35 - 62 | 95% | 41 - 51 |
| Escala P | 51 | 50 | 50(12) | 7 | 10 | 44 - 62 | 95% | 47 - 75 |
| Escala Hi | 51 | 51 | 52(11) | 6 | 13 | 44 - 71 | 95% | 43 - 71 |
| Escala Sp. | 57 | 56 | 57(11) | 9 | 16 | 43 - 79 | 61% | 41 - 61 |
| Escala Af | 59 | 59 | 51(11) | 7 | 13 | 47 - 76 | 93% | 52 - 66 |
| Escala Pa | 54 | 53 | 56(16) | 7 | 23 | 53 - 76 | 93% | 50 - 67 |
| Escala Pt | 55 | 54 | 44(11) | 7 | 16 | 42 - 71 | 95% | 40 - 67 |
| Escala Es | 55 | 55 | 55(13) | 7 | 13 | 41 - 76 | 95% | 41 - 67 |
| Escala Ma | 56 | 55 | 50(13) | 7 | 19 | 50 - 76 | 95% | 40 - 62 |
| Escala Si | 47 | 45 | 43(7) | 6 | 10 | 37 - 69 | 95% | 53 - 69 |
| Adaptabilidad (Aosp) | 19 | 19 | 18(10) | 3 | 14 | 12 - 23 | 95% | 15 - 23 |

En este apartado se describen las características psicológicas correspondientes a PERSONALIDAD.

De acuerdo a los datos obtenidos en la escala L (Mentira), la media es 61. Este valor tiene su interpretación en el manual del MMPI⁽¹⁾; que, menciona lo siguiente:

" Mucha necesidad de impresionar en forma favorable y de ofrecer respuestas socialmente aceptables en relación al control de uno mismo y a principios morales establecidos. Convencionalismos, conformismo. No se dan cuenta de la manera que su conducta impacta a otros".

La mediana también tiene un valor de 61, y donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda se localiza en el puntaje 60, con una frecuencia de 15, correspondiendo el 21% de casos de la muestra.

Respecto al rango, el puntaje mínimo es 40 y el máximo 90; considerando el 95% bajo el área de distribución de la curva normal, se obtuvo un rango de 43-79, con una desviación estándar de 9.

La escala F (Validez), posee un valor de 51 que corresponde a la media; encontrándose la siguiente interpretación:

" La persona contesta a las interrogantes en forma racional y pertinente. Son personas normales relativamente libres de tensión, que mantienen una buena adaptación. Pueden ser convencionales y de poco intereses".

La mediana corresponde al puntaje 49, y en el cual se localiza el 50% de

la distribución.

La moda se localiza en 48, con una frecuencia de 23, indicando el 33% de casos de la muestra.

En el rango, la puntuación mínima es de 44 y la máxima 68; considerando el 68% en el área de distribución de la curva normal, se obtiene un rango que va de 41 a 56, con una desviación estándar de 5.

La escala K (Corrección) posee una media de 64, cuya interpretación es :

" Tienden a disminuir o a no darle valor a sus faltas y a las de sus familiares y a las circunstancias. Defensivos - leves o moderados y falta de comprensión de sus problemas. Graduados de Universidad, personas de clase media alta y - alta, ofrecen puntuaciones entre 55-65, sugiriendo cierta prudencia, circunspección y disminución de las dificultades de la vida".

La mediana también es 64, y es aquí donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda también corresponde al puntaje 64, con una frecuencia de 10, correspondiendo al 14% de casos de la muestra.

Respecto al rango, el puntaje mínimo es de 40 y el máximo 77; considerando el 95% bajo el área de la curva normal, se obtiene un rango que va de 50 a 78, con una desviación estándar de 7.

La escala l (Hipocondriasis) con una media igual a 51 significando lo siguiente:

" En este grupo se encuentran personas realistas acerca de su salud y pocas manifestaciones de sintomatología somáti-

ca. También se encuentran pacientes con síntomas físicos - en tratamiento médico que obtienen estas elevaciones".

La mediana también corresponde a 51, cantidad donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda es de 53, cuya frecuencia es 14, indicando el 17% de casos de la muestra.

El rango encontrado en esta escala es de 35 (puntaje mínimo) y 62 (puntaje máximo); considerando el 95% bajo el área de distribución en la curva normal, se obtiene un rango que va de 41 a 61 con una desviación estándar de 5.

La escala 2 (DEPRESION) tiene una media de 61, con la siguiente interpretación:

" En este grupo se encuentran personas levemente depresivas, preocupadas y pesimistas, lo que puede resultar de situaciones temporales que le preocupan; esta elevación refleja características más estables y duraderas".

La mediana se localiza en el puntaje 60, con una frecuencia de 12, significando el 10% de casos de la muestra.

En el rango, la puntuación mínima es 44, y la máxima es 82; abarcando el 95% del área bajo la curva normal, se encuentra un rango de 47 a 75, con una desviación estándar igual a 7.

Escala 3 (HISTERIA), posee una media correspondiente a 60 indicando que:

" Se presentan características con una personalidad histeroide con disminución de síntomas somáticos. Son personas egoístas que generalmente necesitan percibirse en forma fa

U-0036288

vorable, no tiene comprensión de sus relaciones interpersonales".

La mediana se identifica en el puntaje 61, con una frecuencia igual a 11, indicando el 13% de casos de la muestra.

Respecto al rango, encontramos la cantidad de 44, como la menor puntuación y a 71 como la mayor; considerando el 95% del área bajo la curva normal, se encuentra un rango que va de 48 a 72, con una desviación estándar de 6.

La media de la escala 4 (DESVIACION PSICOPATICA) corresponde a la puntuación 57; y de acuerdo al manual, su interpretación es la siguiente:

" Las personas que ofrecen esta puntuación, no son controladas ni restringidas, aunque sí puede observarse que exista un grado de conformismo a las reglas sociales".

La mediana es de 56, puntaje donde se localiza el 50% de la distribución - Respecto a la moda, se observa que corresponde a 57 con una frecuencia de 11, indicando con ello el 16% de casos de la muestra.

El rango va de 43 a 79, y de acuerdo al 68% del área bajo la curva normal, encontramos un rango de 49 a 75, cuya desviación estándar es 8.

Escala 5 (MASCULINIDAD-FEMINIDAD), posee una media de 59; para hombres es la siguiente interpretación:

" Quienes presentan esta puntuación se caracterizan por intereses estéticos, son imaginativos y presentan sensibilidad y tendencia a apartarse de los intereses masculinos estereotipados en la cultura. Cuando existe una elevación si-

milar en la escala 1, estos perfiles enfatizan pasividad, - si la escala 4 es baja".

En el caso de las mujeres, significa lo siguiente:

" Esta elevación puede sugerir características de gran seguridad, capacidad en la competencia, gran actividad especialmente cuando la puntuación sube de 60 T".

La mediana también corresponde a 59, valor en donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda es 60, cuya frecuencia es 11, indicando el 13% de casos de la muestra.

Respecto al rango, se tiene como puntaje mínimo el valor de 47 y como máximo 76. Considerando el 68% del área bajo la curva normal, se obtiene un rango que va de 52 a 66, con una desviación estándar de 7.

En la escala 6 (PARANOIA), se observa que la media es de 54; cuya interpretación es la siguiente:

" Son personas consideradas con los demás, se caracterizan por su adecuada flexibilidad y falta de sensibilidad inadecuada".

Respecto a la mediana, el valor obtenido es de 53, localizándose aquí el 50% de la distribución.

La moda corresponde a 56, siendo su frecuencia de 16 indicando el 23% del total de casos.

De acuerdo al rango, el puntaje mínimo es 33 y el máximo 70; considerando el 95% dentro del área de distribución de la curva normal, se obtiene un rango

que va de 40 a 68 con una desviación estándar de 7.

Escala 7 (PSICASTENIA), posee una media cuyo valor es 53, dando el siguiente significado:

" A este nivel se encuentran personas con capacidad adecuada para organizar trabajo, no presentan dudas en sus actitudes como tampoco preocupaciones indebidas".

El puntaje 54 corresponde a la mediana, indicando el 50% de la distribución.

Respecto a la moda, se observa que es de 44, con una frecuencia de 11, significando el 16% del total de casos.

Conforme al rango, el valor mínimo obtenido es 42 y el máximo 71; considerando el 68% en el área de la curva normal, se encuentra un rango que va de 46 a 60, con una desviación estándar de 7.

La escala 8 (ESQUIZOFRENIA) tiene una media de 55; con la siguiente interpretación :

" Las personas que presentan una combinación de intereses prácticos y teóricos ofrecen puntuación a este nivel".

La mediana también posee un valor de 55, puntuación donde se localiza el 50% de la distribución.

Respecto a la moda, también coincide con 55, cuya frecuencia es de 13, indicando el 18% de casos de la muestra.

En el rango, el puntaje mínimo es 41 y el máximo 76, y de acuerdo al 95% bajo el área de distribución de la curva normal, se encuentra un rango de 41 a 69, con una desviación estándar de 7.

Escala 9 (MANIA), con una media de 56, siendo la siguiente interpretación:

" Esta es una puntuación que con frecuencia se encuentra en personas normales, es decir, cuya actividad y energía es característica de personas sanas".

La mediana corresponde al puntaje 55, y donde se localiza el 50% de la distribución.

La moda se encuentra en el valor de 50, cuya frecuencia es igual a 13, indicando el 19% de casos de la muestra.

De acuerdo al rango, se observa que la puntuación mínima es de 40 y la máxima 78; considerando el 95% en el área de la curva normal, se obtiene un rango que va de 40 a 62, con una desviación estándar igual a 8.

La escala 0 (SOCIABILIDAD) cuenta con una media de 47; indicando lo siguiente:

" Dentro de este nivel se encuentra el grupo de personas normales, caracterizado por su capacidad para establecer relaciones sociales de naturaleza satisfactoria".

Respecto a la mediana, tiene un valor de 45, señalando el 50% de la distribución.

La moda se localiza en el puntaje 43, con una frecuencia de 7 y que indica el 10% de casos de la muestra.

El rango obtenido es de 37 (puntaje mínimo) a 69 (puntaje máximo); considerando el 95% del área bajo la curva normal, se encuentra un rango de 35 a 59, con una desviación estándar de 6.

De acuerdo al test MOSS de adaptabilidad, la media obtenida es 19 -rango tres de un total de cinco-; indicando lo siguiente: "refleja cierta estabilidad en la habilidad o capacidad para desenvolverse ante diversas situaciones sociales". La mediana también tiene un valor de 19, siendo el punto donde se localiza el 50% de la distribución.

El puntaje 18 corresponde a la moda, con una frecuencia de 10, que indica el 14% del total de casos.

El puntaje mínimo obtenido es de 12 y el máximo 29; considerando el 95% bajo el área de la curva normal, se obtiene un rango de 13 a 25 con una desviación estándar de tres.

Respecto a la configuración del perfil, se encontró lo siguiente:

Perfil masculino. Nivel interpretativo de acuerdo al puntaje T.

Perfil que se clasifica en MEDIA y TERMINO MEDIO NORMAL (50 y 60 T).

Configuración de las escalas de validez:

"Esta configuración se encuentra en sujetos normales defensivos, no muy sinceros. El sujeto se ajusta al grupo social al que pertenece, y siente no tener problemas. Sin embargo este tipo de personas suele distorsionar la prueba para cubrir cualquier eventual perturbación emocional".

En las escalas clínicas se encuentra que es un "perfil de elevación normal", por lo cual no se encuentra un nivel interpretativo de patología.

En el perfil femenino se encuentra que la configuración es similar al masculino, indicando la misma descripción de éste.

PERFIL Y SUMARIO



INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starke R. Hathaway y J. Chernley McKinley

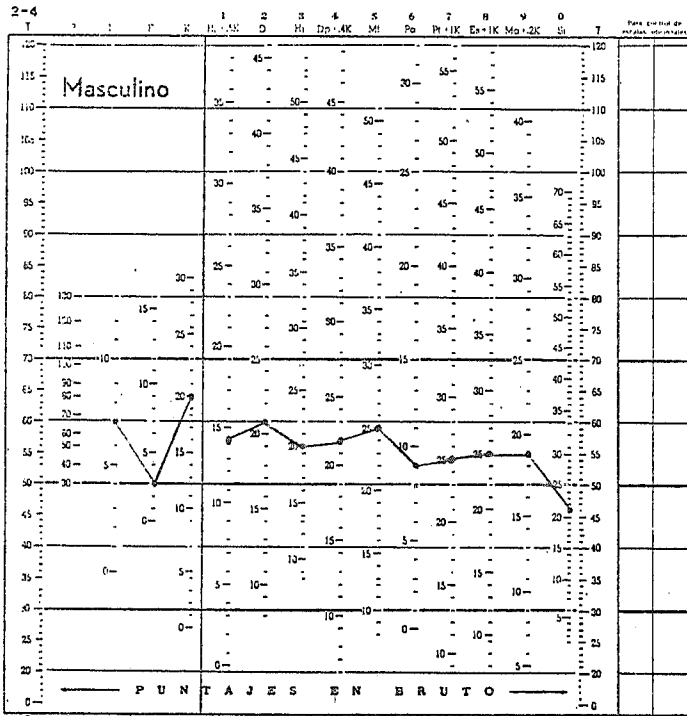
Nombre _____ (letra de molde)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de la Prueba _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____



| Fracciones K | | | |
|--------------|----|----|---|
| K | S | A | 2 |
| 30 | 15 | 12 | 6 |
| 29 | 15 | 12 | 6 |
| 28 | 14 | 11 | 6 |
| 27 | 14 | 11 | 5 |
| 26 | 13 | 10 | 5 |
| 25 | 13 | 10 | 5 |
| 24 | 12 | 10 | 5 |
| 23 | 12 | 9 | 5 |
| 22 | 11 | 9 | 4 |
| 21 | 11 | 8 | 4 |
| 20 | 10 | 8 | 4 |
| 19 | 10 | 8 | 4 |
| 18 | 9 | 7 | 4 |
| 17 | 9 | 7 | 3 |
| 16 | 8 | 6 | 3 |
| 15 | 8 | 6 | 3 |
| 14 | 7 | 6 | 3 |
| 13 | 7 | 5 | 3 |
| 12 | 6 | 5 | 2 |
| 11 | 6 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

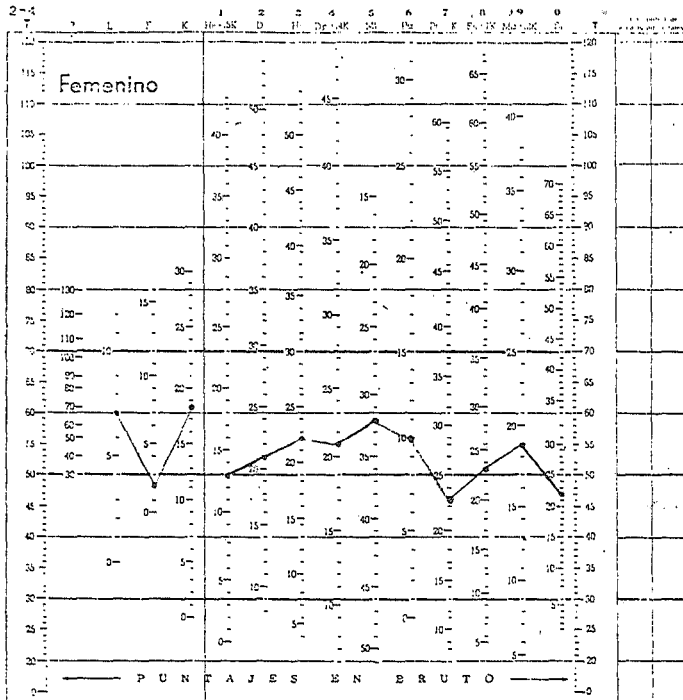
NOTAS

| Puntaje en bruto | 7 | L | F | K | Ma+SK | D | Hi | Da+AK | MI | Pa | Ph+IK | Es+IK | Ma+2K | Si |
|-------------------|---|---|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|-------|-------|----|
| | 7 | 3 | 20 | 4 | 21 | 20 | 14 | 25 | 9 | 5 | 5 | 15 | 21 | |
| Agregar factor K | | | | 10 | | | 8 | | | 20 | 20 | 4 | | |
| Puntaje corregido | | | | 14 | | | 22 | | | 25 | 25 | 19 | | |

Firma _____ Fecha _____

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starke R. Hathaway y J. Charnley McKinley



| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|
| Puntaje en Bruto | 7 | 2 | 18 | 4 | 21 | 22 | 14 | 32 | 10 | 5 | 5 | 15 | 22 | | |
| Agregar factor K | | | | 9 | | | 7 | | | 18 | 18 | 4 | | | |
| Puntaje corregido | | | | 13 | | | 21 | | | 23 | 23 | 14 | | | |

Número _____ (fecha de medida)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de la Prueba _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____

| X | Escala K | | |
|----|----------|----|---|
| | 3 | 4 | 2 |
| 30 | 15 | 12 | 6 |
| 29 | 15 | 12 | 6 |
| 28 | 14 | 11 | 5 |
| 27 | 14 | 11 | 5 |
| 26 | 13 | 10 | 5 |
| 25 | 13 | 10 | 5 |
| 24 | 12 | 10 | 5 |
| 23 | 12 | 9 | 5 |
| 22 | 11 | 9 | 4 |
| 21 | 11 | 8 | 4 |
| 20 | 10 | 8 | 4 |
| 19 | 10 | 8 | 4 |
| 18 | 9 | 7 | 4 |
| 17 | 9 | 7 | 3 |
| 16 | 8 | 6 | 3 |
| 15 | 8 | 6 | 3 |
| 14 | 7 | 6 | 3 |
| 13 | 7 | 5 | 3 |
| 12 | 6 | 5 | 2 |
| 11 | 6 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

NOTAS

Nota _____ Fecha _____

TABLA 3. ELECCION DE INTERESES DE ACUERDO AL INVENTARIO DE INTERESES VOCACIONALES DE THURSTONE.

| | INTERESES . | FRECUENCIA |
|-----|--------------|------------|
| 1º | Biológicos | 62 |
| 2º | Humanísticos | 47 |
| 3º | Físicos | 22 |
| 4º | Ejecutivos | 13 |
| 5º | Musicales | 10 |
| 6º | Políticos | 9 |
| 7º | Literarios | 8 |
| 8º | Contables | 5 |
| 9º | Artísticos | 4 |
| 10º | Numéricos | 1 |

TABLA 4. PRINCIPALES MOTIVOS POR LOS QUE SE DESEA CURSAR LA MAESTRIA EN SALUD PUBLICA.

| | | Frecuencia |
|----|-----------------------------|------------|
| 1º | Desempeñar mejor su trabajo | 28 |
| 2º | Adquirir más conocimientos | 26 |
| 3º | Superación Personal | 18 |

En la característica psicológica : INTERESES, se establece un orden de acuerdo a la frecuencia en que fue elegida por los sujetos de estudio, y que cada uno de éstos pudo haber dado hasta 3 intereses, - conforme a la forma de calificación que se mencionó en el Inventario de Intereses Vocacionales de -- Thurstone. -

Cabe mencionar que se consideró el tipo de interés que alcanzó el mayor puntaje, computándose sin importar el orden (1o, 2o, ó 3o.) en que haya aparecido.

El interés que apareció (o se eligió) con mayor frecuencia fue el BIOLÓGICO, esto es, que 62 sujetos lo eligieron.

El segundo interés fue el HUMANÍSTICO, con una frecuencia de 47; el tercer lugar lo ocupó el interés FÍSICO, siendo elegido por 22 personas. El cuarto - corresponde al interés EJECUTIVO, cuya frecuencia fue de 13; el quinto lo ocupa el interés MUSICAL, con 10 veces; el sexto se encuentra en el interés POLÍTICO, con una frecuencia de 9. Para el interés LITERARIO es el séptimo lugar, con - frecuencia de 8; el octavo corresponde al interés CONTABLE con 5 veces; el -- ARTÍSTICO fue elegido por 4 sujetos, ocupando el noveno lugar y por último el interés NUMÉRICO, con un punto solamente.

En las "razones por las que desea cursar la maestría"; se consideraron - tres como las más relevantes, ya que aparecieron con mayor frecuencia.

La primera razón fue : "DESEMPEÑAR MEJOR SU TRABAJO", y que fue mencionado por 23 sujetos que participaron en el estudio.

La razón que ocupó el segundo lugar, fue : "ADQUIRIR MAS CONOCIMIENTOS", siendo elegida por 26 ocasiones.

La tercer razón fue la : "SUPERACION PERSONAL", considerado por 18 sujetos.

Como a cada sujeto se le pidió mencionar tres razones, no se dió importancia (para efectos de computación) a el orden de aparición.

Por otro lado, como estas preguntas fueron abiertas, se unificó a una respuesta aquellas que coincidían - o con un sentido similar -.

6.2 TRATAMIENTO INFERENCIAL

En este apartado, se consideraron 21 variables, las cuales fueron sometidas a tratamiento estadístico de tipo inferencial; considerando principalmente los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) significativos, y de acuerdo a la

fórmula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

donde:

- r= el coeficiente de correlación de Pearson
- n= el número total de pares de puntajes X y Y
- x= puntaje crudo en la variable X
- y= puntaje crudo en la variable Y

Una variable corresponde a INTELIGENCIA y seis a las aptitudes específicas (PARTES, RAZONAMIENTO, BLOQUES, PERCEPCION, MEMORIA y PRECISION).

Trece pertenecen a los rasgos de personalidad, medidas a través del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI), y una a la Adaptabilidad, mediante la prueba Moss.

Dichas variables fueron tratadas estadísticamente mediante el Paquete Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS), y de acuerdo a las siguientes combinaciones:

| | | |
|--------------|-----|--------------|
| INTELIGENCIA | con | PARTES |
| " | " | RAZONAMIENTO |
| " | " | BLOQUES |
| " | " | PERCEPCION |
| " | " | MEMORIA |
| " | " | PRECISION |

La otra combinación de variables es la siguiente:

| ADAPTABILIDAD CON | Escala | L |
|-------------------|--------|----|
| " | " | " |
| " | " | F |
| " | " | R |
| " | " | Es |
| " | " | D |
| " | " | Id |
| " | " | Dp |
| " | " | Mf |
| " | " | Pa |
| " | " | Pt |
| " | " | Es |
| " | " | Ma |
| " | " | Si |

TABLA 1. VALORES OBTENIDOS EN LA CORRELACION Y SU RESPECTIVO NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE INTELIGENCIA Y LAS APTITUDES.

| | INTELIGENCIA. | |
|---------------|---------------------------|----------------------------|
| | Coef. corr. r Pearson. | Nivel de Significancia. |
| Partes. | .5073 | .000 |
| Razonamiento. | .4150 | .0002 * |
| Bloques. | .5848 | .000 |
| Percepción. | .3187 | .003 * |
| Memoria. | .3601 | .001 * |
| Precisión. | .5922 | .000 |

* valores significativos

De acuerdo a la tabla 1, se encuentra que la combinación entre INTELIGENCIA y PARTIS no hay una correlación que no es significativa, conforme al coeficiente r de .5073 y .000 respectivamente.

Entre la INTELIGENCIA y el RAZONAMIENTO, se observa que el coeficiente de correlación es de .4150 significativo al .0002.

Respecto a la combinación INTELIGENCIA y BLOQUES el valor encontrado .5848, carece de un nivel significativo (.000).

La siguiente combinación, que es INTELIGENCIA y PERCEPCION, aparece una correlación de .3187 con un nivel de significancia de .003.

Entre la INTELIGENCIA y MEMORIA, se encontró una correlación cuyo valor es de .3601, significativa al nivel de .001.

Por último, la combinación INTELIGENCIA y PRECISION no se encontró una correlación significativa conforme a los valores de .5922 y .000 respectivamente.

TABLA 2. VALORES OBTENIDOS EN LA CORRELACION Y SU RESPECTIVO NIVEL DE SIGNIFICANCIA ENTRE LA ADAPTABILIDAD Y RASGOS DE PERSONALIDAD.

| | ADAPTABILIDAD. | |
|-----------|--------------------------|------------------------|
| | Correlación r de Pearson | Nivel de Significancia |
| Escala L | - .2179 | . 03 * |
| Escala F | - .0652 | . 29 |
| Escala K | - .0510 | . 33 |
| Escala Hs | - .1811 | . 06 |
| Escala D | - .2918 | .007 * |
| Escala Hi | - .0510 | . 33 |
| Escala Dp | - .0167 | . 44 |
| Escala Mf | - .0085 | . 47 |
| Escala Pa | .0624 | . 30 |
| Escala Pt | - .1285 | . 14 |
| Escala Es | - .0455 | . 35 |
| Escala Ma | .0173 | . 44 |
| Escala Si | - .1901 | . 05 * |

* valores significativos

Respecto a la TABLA 2, se observa que entre la ADAPTABILIDAD y la escala L -- (Mentira) aparece una correlación de $-.2179$ significativa al $.03$ conforme al Coeficiente r de Pearson.

Entre la ADAPTABILIDAD y la escala F (Validez), el valor de la correlación -- $-.0652$ posee un nivel no significativo que es de $.29$.

También en las combinaciones ADAPTABILIDAD y escala K (Corrección) y escala 1 (Hipocondriasis) aparecen correlaciones, $-.0510$ y $-.1811$ respectivamente, cuyos niveles no son significativos.

En la combinación ADAPTABILIDAD y escala 2 (Depresión), se encuentra una correlación de $-.2918$ que es significativa al $.007$.

En las siguientes combinaciones aparecen correlaciones que tienen niveles no significativos; ADAPTABILIDAD y escala 3 (Histeria) con $-.0510$ de correlación y $.33$ en nivel de significancia; ADAPTABILIDAD y escala 4 (Desviación Psicopática) con valores de $-.0167$ y $.44$ respectivamente; entre la ADAPTABILIDAD y la escala 5 (Masculinidad-Feminidad) es de $-.0085$ y $.47$ en correlación y nivel -- significativo; en ADAPTABILIDAD y la escala 6 (Paranoia) se observa que es de $.0624$ y 0.30 ; respecto a la ADAPTABILIDAD y la escala 7 (Psicastenia) se encuentran valores de $-.1288$ y $.14$; la siguiente que es ADAPTABILIDAD y la escala 8 (Esquizofrenia) aparece una correlación de $-.0455$ y $.35$ en el nivel de significancia; y entre la ADAPTABILIDAD y la escala 9 (Manía) existe una correlación de $.0173$ y un nivel de significancia de $.44$.

De acuerdo a la última combinación, ADAPTABILIDAD y escala 0 (Sociabilidad) se encuentra una correlación de $-.1901$ que es significativa al nivel de $.05$.

6.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En las variables BLOQUES y PRECISION, se observó mayor distribución entre los individuos que conformaron la muestra (95 y 99 por ciento respectivamente bajo el área de la curva normal). Pero al observar las correlaciones de acuerdo al coeficiente r de Pearson significativas, se localizan las tres siguientes combinaciones :

INTELIGENCIA - RAZONAMIENTO

" - PERCEPCION

" - MEMORIA

Y de acuerdo a la primera hipótesis planteada, se describe lo siguiente:

"Las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública son el coeficiente intelectual y las aptitudes como razonamiento, percepción y memoria, ya que facilitan concluir el curso satisfactoriamente".

Dichas características en términos más descriptivos indican que:

Los individuos poseen un coeficiente intelectual promedio alto y existe aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, pensar lógicamente, prever y planear con relaciones abstractas (de acuerdo a la definición del subtest "razonamiento", pag. 78).

Además, que al presentar un promedio alto en C.I. también existe aptitud para percibir detalles con rapidez en palabras y números, para reconocer semejanzas y diferencias rápidamente (de acuerdo a la definición del subtest "percepción", pag. 75). Tienen un nivel intelectual promedio alto y poseen capacidad para reconocer y recordar nombres, caras, asociaciones, especificaciones, etc. (de acuerdo a la definición del subtest "memoria", pag. 74).*

* Cabe aclarar que en esta descripción no vendría al caso mencionar "...nombres, caras..." puesto que son aspectos con los que trabajan los alumnos durante la maestría; pero se hace referencia por la definición del subtest.

Respecto a los rasgos de personalidad (del MMPI) y adaptabilidad (de MOSS), se encuentra que en las variables MENTIRA (escala L), CORRECCION (K), HIPOCONDRIASIS (Hs), DEPRESION (De), HISTERIA (Hi), PARANGIA (Pa), ESQUIZOFRENIA (Es), MANIA (Ma), SOCIABILIDAD (Si) y ADAPTABILIDAD; se detectó la mayor distribución entre los individuos que conformaron la muestra (todas coincidieron en el 95 por ciento bajo el área de la curva normal).

Pero al observar las correlaciones que fueron significativas, de acuerdo al coeficiente r de Pearson, se encuentran las siguientes combinaciones que sí alcanzan el nivel significativo:

ADAPTABILIDAD - MENTIRA
 " - DEPRESION
 " - SOCIABILIDAD

Y conforme a la segunda hipótesis planteada, se describe lo siguiente :

"Las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la -- Maestría en Salud Pública, son la adaptabilidad, mentira, depresión y sociabilidad, ya que posibilitan el buen desempeño durante el curso".

En otras palabras esto significa que: es estable su habilidad para desenvolverse ante situaciones sociales diversas, además mucha necesidad de impresionar en forma favorable y de ofrecer respuestas socialmente aceptables en relación al control de uno mismo y a principios morales establecidos. Convencionalismo, conformismo. No se dan cuenta de la manera en que su conducta impacta a otros (fragmento retomado de la escala L).

Es estable su habilidad o capacidad para desenvolverse ante diversas situaciones sociales; además de ser personas levemente depresivas, preocupadas y pesimistas, lo que puede resultar de situaciones temporales que le preocupan;

este nivel refleja características más estables y duraderas (fragmento retomado de la escala D).

Es estable su habilidad o capacidad para desenvolverse ante diversas situaciones sociales; además son personas normales caracterizadas por su capacidad para establecer relaciones sociales de naturaleza satisfactoria (fragmento retomado de la escala Si).

Como puede observarse, aquí predominan cuatro características psicológicas, que se describen de acuerdo al puntaje alcanzado y su respectiva correlación significativa.

Respecto a las variables, intereses y razones, no se llevó a cabo ningún tratamiento de tipo inferencial, puesto que el nivel de medición que poseen, no se consideró relevante hacer dicho tratamiento. Por lo cual los datos son analizados de acuerdo a sus frecuencias, así que de acuerdo a la tercer hipótesis planteada:

Los intereses de tipo biológico, humanístico y físico, y las razones como "desempeñar mejor su trabajo", "adquirir más conocimientos" y "superación personal", son las características psicológicas que predominan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública.

Tanto los intereses (biológicos, humanísticos y físicos) como las razones fueron las variables elegidas con mayor frecuencia por los sujetos de estudio; por lo que estas son las características que predominan.

Entre los objetivos de esta investigación, se encuentra el de hacer un seguimiento respecto al trabajo de tesis de Leticia Cárdenas O. (pp. 47-48); pero - considerando para este estudio solamente a los aspirantes que tengan la carrera de medicina - ya sea médico general o médico cirujano-.

Respecto a los resultados de la tesis mencionada, no hay datos que indiquen el nivel alcanzado en el C.I., pero reporta que los "candidatos provenientes de diferentes carreras no presentan puntajes significativamente diferentes en la prueba de inteligencia ARMY BETA", aceptando Ho, menciona además que "los concursantes de un sexo X no presentan puntajes significativamente diferentes en la prueba de inteligencia ARMY BETA respecto del sexo contrario", aceptando Ho; y por último que "existe diferencia significativa en los puntajes de la prueba de inteligencia ARMY BETA; en función de la edad cronológica", aceptando Hi.

Respecto a los subtests de las aptitudes específicas, no hace ninguna referencia sobre tratamiento estadístico alguno, ni datos que indiquen el nivel o clasificación alcanzado; solamente los menciona en los instrumentos de medición de la metodología, por lo tanto no puede hacerse ninguna comparación de los resultados obtenidos entre la tesis mencionada y el presente estudio.

Respecto a los rasgos de personalidad (del MMPI), en la tesis de Cárdenas Oscoy L., se encuentra que "los candidatos provenientes de diferentes carreras presentan puntajes significativamente diferentes en el MMPI respecto al sexo contrario"; aceptando Ho, además mencionó que "los concursantes de un sexo X no presentan puntajes significativamente diferentes en el MMPI respecto al sexo contrario", y aceptando también Ho. Por último, describe que "no hay diferencia significativa en los puntajes del MMPI, en función de la edad cronológica"; - aceptando con ello Ho.

Continuando con el MMPI, el perfil psicológico de los médicos generales de la tesis mencionada, coincide con el perfil de este estudio -con una mínima diferencia en la media de los puntajes de cada escala- específicamente en las siguientes escalas: K (Corrección), 2 (Depresión), 3 (Histeria), 5 (Masculinidad-Feminidad), 6 (Paranoia), 9 (Manía) y 0 (Sociabilidad).

Las escalas restantes y que no coinciden con las del presente estudio son: -- L (Mentira), F (Validez), 1 (Hipocondriasis), 4 (Desviación Psicopática), -- 7 (Psicastenia) y 8 (Esquizofrenia), las cuales se encuentran por arriba de - T 70, esto es muy elevadas.

Por otra parte, Cárdenas O. L. no ofrece datos sobre la prueba de adaptabilidad MOSS, o sea, sobre el tratamiento estadístico; solamente la menciona en los - instrumentos de investigación en la metodología.

En el área de intereses, Cárdenas U.L. menciona que "los candidatos provenientes de diferentes carreras presentan puntajes significativamente diferentes en el Cuestionario de Intereses de Thurstone", aceptando H_1 ; además explica que "los concursantes de un sexo X no presentan puntajes significativamente diferentes en el Cuestionario de Intereses de Thurstone, con respecto al sexo contrario", aceptando H_0 . También que "no hay diferencia significativa en los puntajes del Cuestionario de Intereses de Thurstone, en función de la edad cronológica", aceptando H_0 .

Contrastando esta variable, entre la tesis referida y esta investigación, se observó que sí coinciden los médicos en los intereses BIOLÓGICOS, HUMANÍSTICOS y FÍSICOS.

Indicando esto que son elegidas y constituyen parte de su formación profesional aquellas actividades que estén inmersas en estos intereses.

Respecto a las razones por las que desea tomar el curso, no existen datos para poder hacer una comparación con este estudio.

6. 4 C O N C L U S I O N

La finalidad de este estudio, se enfocó a la detección de características psicológicas a través de instrumentos psicométricos, que permitan reflejar o indicar cómo es un individuo o un grupo de individuos hacia situaciones específicas.

Se vió también que el empleo de pruebas psicológicas tiene un gran valor en el área de selección, permitiendo hacer más preciso este proceso y partiendo de criterios menos ambiguos, o poco confiables.

Puede concluirse que las características psicológicas que predominan en esta población de individuos -que fueron al principio aspirantes y después e egresados-, pueden ser las mismas que posean o manifiesten los que desean cursar otras maestrías en esta institución, puesto que la batería psicológica que se aplica, es la misma para todos (excepto en algunas pruebas para Enfermería en Salud Pública). En otras palabras, que dichas características pueden considerarse -estableciendo una generalización- a todos los candidatos que deseen cursar las maestrías. Esto también es apoyado respecto a las características psicológicas deseables que establece la Escuela de Salud Publica de México, y que en su mayoría coinciden o son iguales para todas las maestrías.

Es también importante señalar que a partir de los resultados obtenidos, se puede indicar el grado o nivel en que deban encontrarse los aspirantes en cuanto a:

- coeficiente intelectual
- aptitudes específicas
- rasgos de personalidad
- intereses y razones

y a partir de estos aspectos, podría establecerse un índice de predicción del futuro rendimiento del aspirante.

Por último, puede decirse que esto puede llevar a la conformación del -- "perfil psicológico del aspirante a la Maestría en Salud Pública".

6. 5 APORTACIONES

Puede considerarse que este estudio:

- permite conocer el repertorio cognitivo con que cuentan tanto aspirantes como egresados de la Maestría en Salud Pública; facilitando además -y a través de los tests- conformar el perfil psicológico, o en otras palabras, aquéllas características que predominan o pudieran ser las más relevantes.
- facilita contemplar una amplia gama de aspectos psicológicos (inteligencia, aptitudes específicas, rasgos de personalidad e intereses) en sujetos con nivel académico de maestría, y que al parecer ha sido poco estudiado, tanto con menor amplitud de características como diversidad de - instrumentos de medición psicológica.
- al considerar que la evaluación psicológica forma parte del proceso de selección, y específicamente partiendo de la idea de su utilidad para establecer un índice de predicción del rendimiento y éxito o fracaso académico, esto es, que permite detectar a los aspirantes con probabilidad de concluir satisfactoriamente el curso, y por ende llevar a cabo una - adecuada selección.
- además constituye un complemento y/o seguimiento del trabajo de tesis - "Perfil psicológico para el sistema de selección a candidatos a maestría en Salud Pública". Los cuales pretenden conocer con mayor profundidad las características de este tipo de población, a fin de mejorar y objetivizar tanto los instrumentos como las técnicas utilizadas para ello.

6. 6 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.

Las características psicológicas detectadas como predominantes, solamente se contemplan en los aspirantes a la Maestría en Salud Pública, y que concluyeron satisfactoriamente el curso (aprobaron). Pero se desconoce cuáles aspectos psicológicos son los que poseen aquéllos aspirantes que no fueron aceptados al curso; por lo cual se desconoce si existen diferencias o semejanzas en las características consideradas en este estudio.

También no se podría afirmar con absoluta certeza si dichas características, aparte de ser las que predominen, son las más relevantes o deseables en los sujetos de estudio; por lo que tal vez existan otros aspectos de igual o mayor importancia como: sexo, edad, experiencia, carrera, etc.

Por otra parte, los tests utilizados para esta investigación fueron implementados y establecidos por los psicólogos del Departamento de Reclutamiento y Selección; desconociendo las bases o fundamentos para considerar la aplicación de esta batería psicológica.

Entre otras limitaciones, el tipo de muestreo y la muestra considerada puede ser no representativa y por lo tanto no ser generalizables los datos -- obtenidos. Además no se tomó en cuenta una segunda aplicación --retest-- al finalizar el curso, y que pudiera indicar si los datos de la primera aplicación se mantenían --o no-- en la segunda aplicación.

Cabe señalar que la evaluación psicológica es una parte del proceso de selección, por lo cual, este aspecto no es decisivo para ser aceptados o rechazados.

Para futuras investigaciones, se sugiere considerar una muestra representativa de las diversas maestrías, a fin de conformar un perfil psicológico que

se apegue lo más posible a las características de los aspirantes.

Considerar también más variables, que permitan apoyar y complementar dicho perfil. Aplicar otros tests psicológicos similares en los aspectos que miden a fin de comprobar si se mantienen o no las características psicológicas.

Y por último, realizar una segunda aplicación de la batería psicológica utilizada a los sujetos que concluyeron el curso.

A P E N D I C E 1



SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION

PRUEBA PSICOLOGICA

Nombre

Edad

Centro de trabajo

Lugar

Fecha

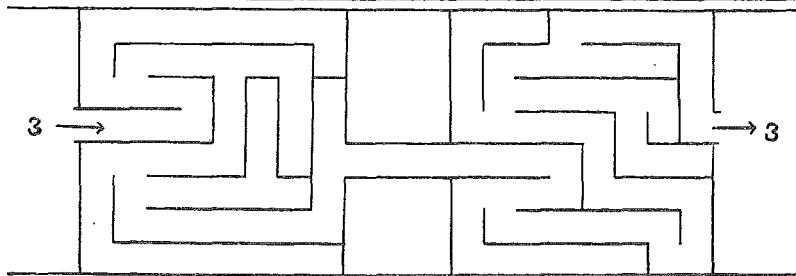
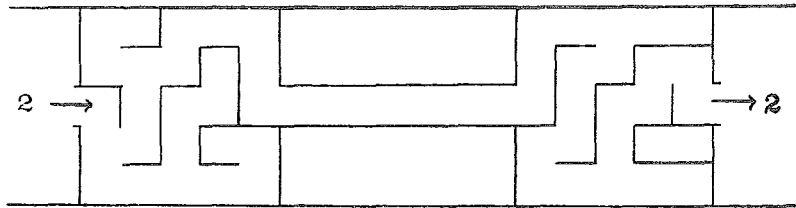
Hora

Examinador

.....

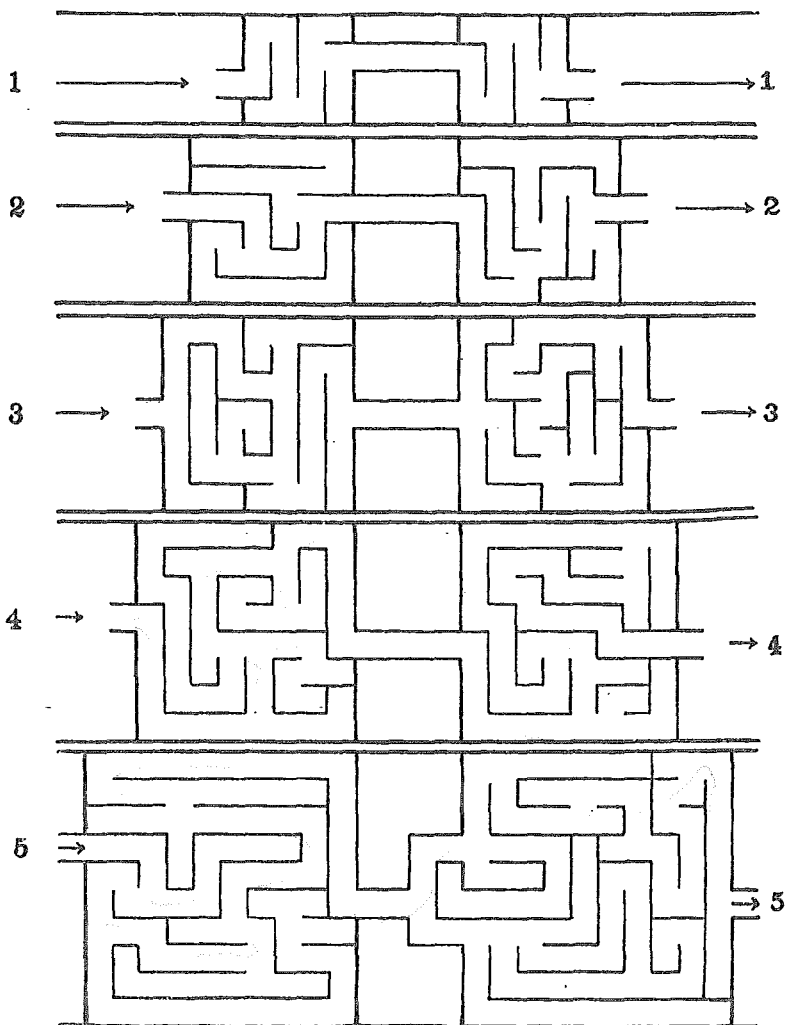
EJEMPLO:

Señale el camino más corto de la flecha de la izquierda a la flecha opuesta (a la derecha) pero no cruce ninguna de las líneas y no levante el lápiz.



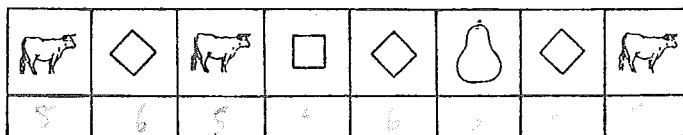
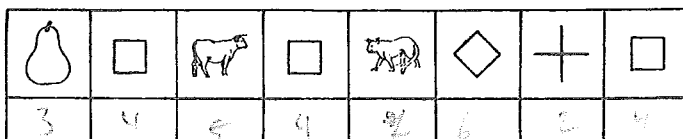
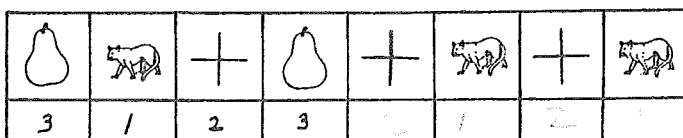
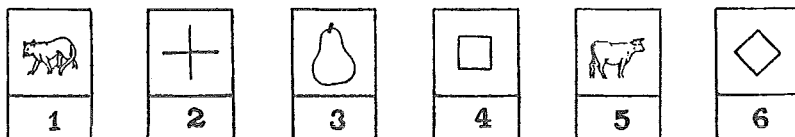
PRUEBA I

Siga las instrucciones del ejemplo.
Listo ... ¡Comience!



EJEMPLO:

Observe usted que hay 6 cuadros: en cada cuadro hay un dibujo y debajo de cada dibujo hay un número. Anote debajo de cada dibujo el número que corresponde al ejemplo.



PRUEBA 2

Anote debajo de cada símbolo el número que corresponde en el modelo.

Listo... ¡Comience!

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - | И | □ | L | U | 0 | Λ | X | = |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| И | - | □ | - | И | - | □ | И | - | И | □ | И | - | □ | - |
| 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| L | И | □ | И | L | □ | - | U | И | - | L | □ | - | U | L |
| | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| И | 0 | □ | И | U | L | 0 | □ | И | - | Λ | U | □ | 0 | U |
| | | | | | | | | | | | | | | |

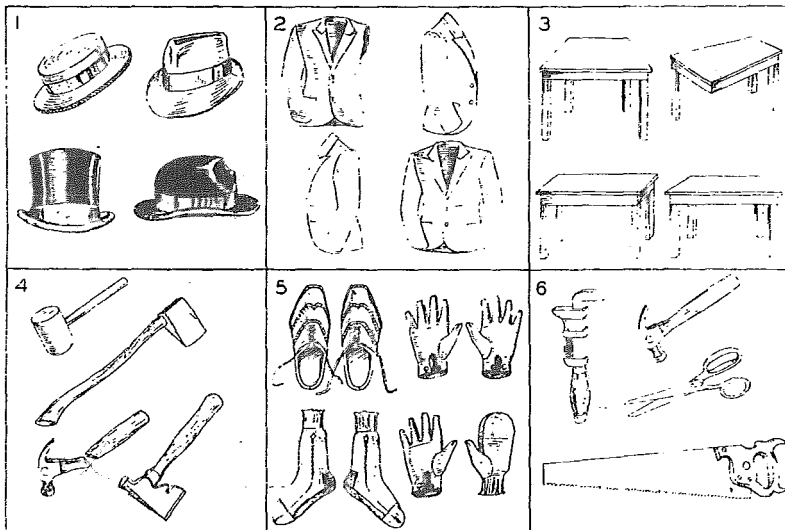
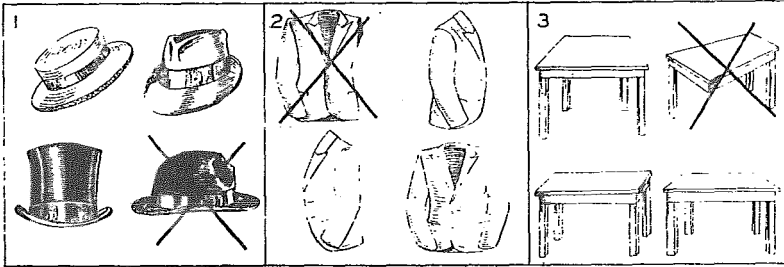
| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| - | L | И | □ | Λ | X | L | 0 | U | L | X | U | Λ | = | 0 |
| | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| = | □ | X | 0 | L | - | U | Λ | И | 0 | И | L | X | - | □ |
| | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| L | = | U | - | Λ | U | И | 0 | = | □ | Λ | X | L | - | X |
| | | | | | | | | | | | | | | |

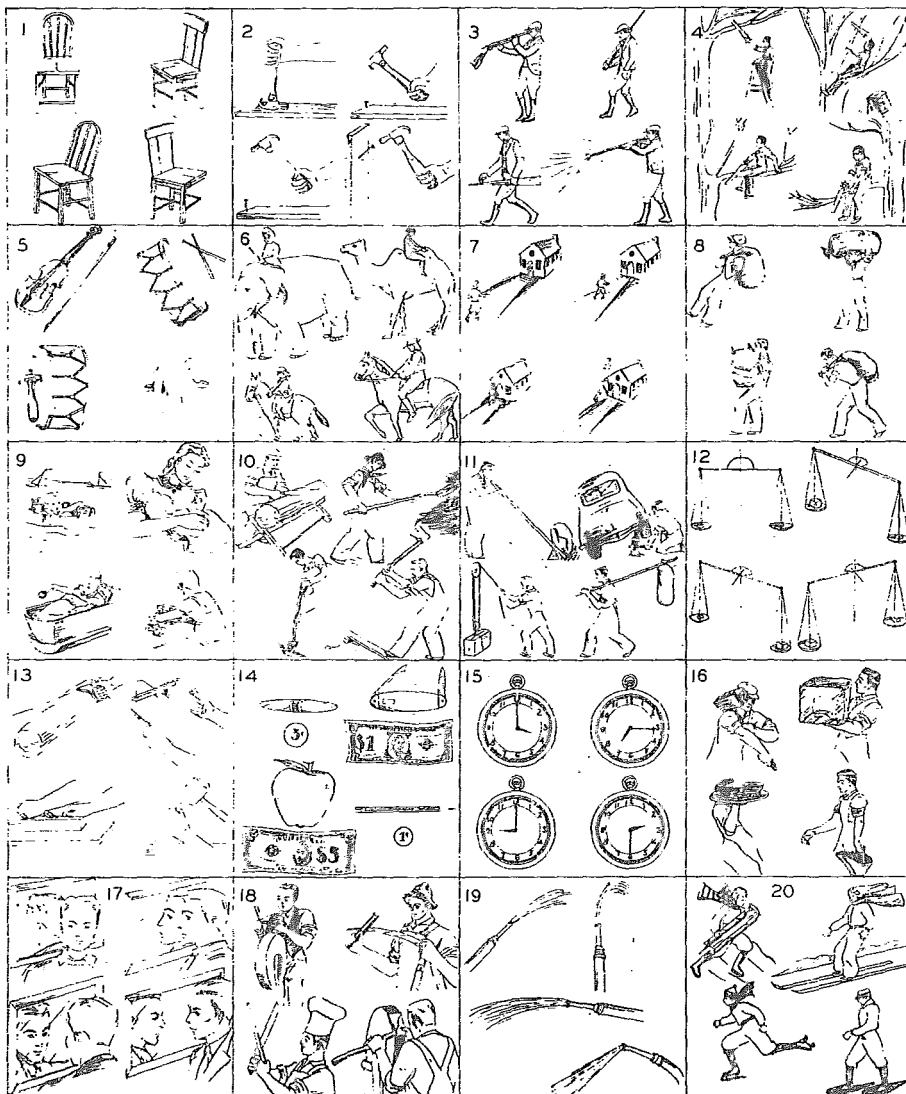
EJEMPLO :

Tache con una X la figura incorrecta en cada cuadro.



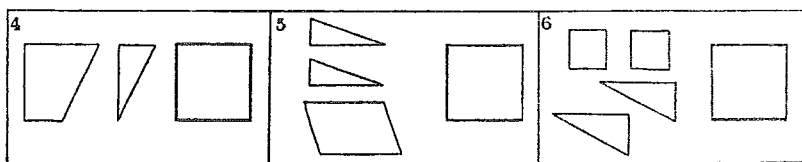
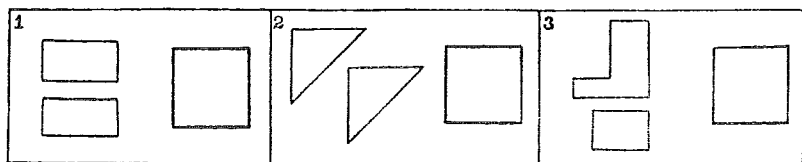
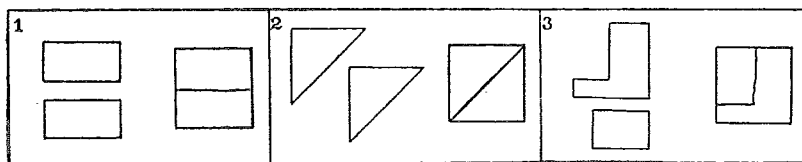
PRUEBA 3

Siga las instrucciones del ejemplo.
Listo ... ¡Comience!



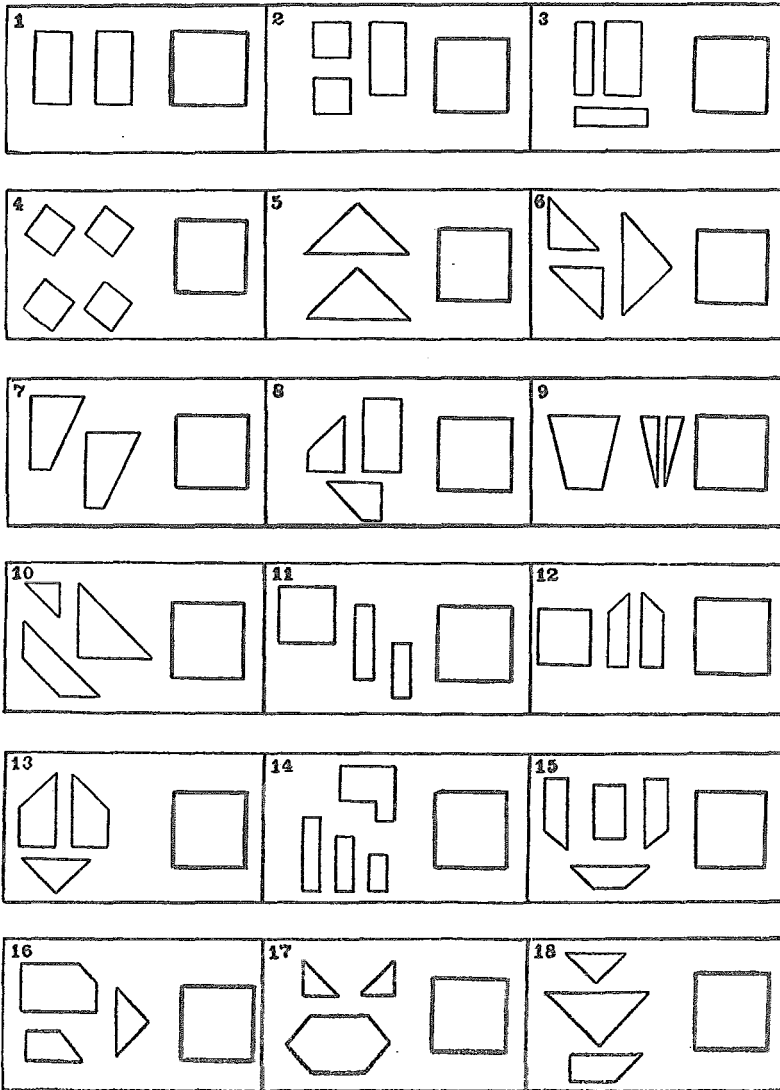
EJEMPLO :

Dibuje dentro de cada cuadro de la derecha, cómo colocaría las piezas que están a la izquierda para que quepan exactamente



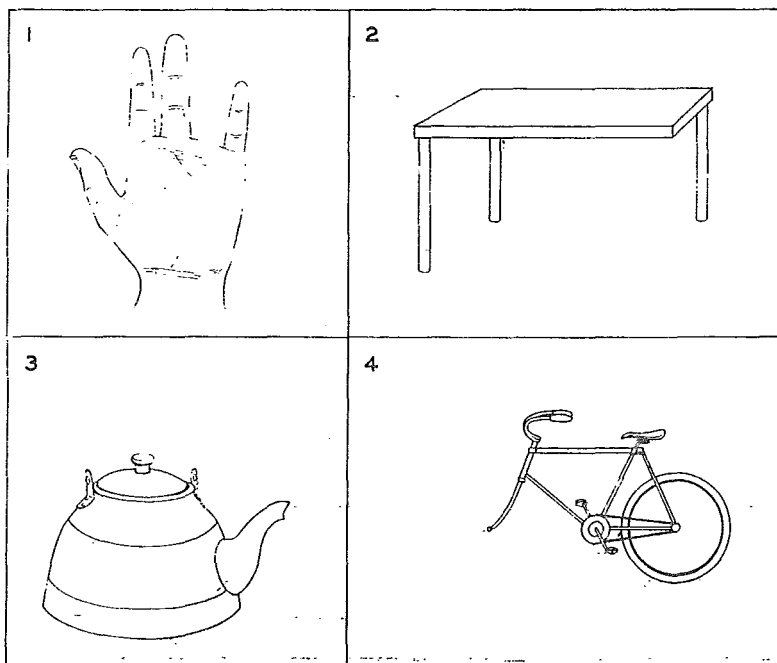
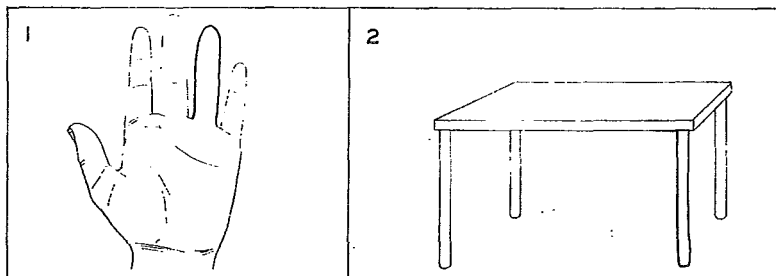
PRUEBA 4

Aplique en esta lámina las instrucciones del ejemplo.
Listo ... ¡Comience!



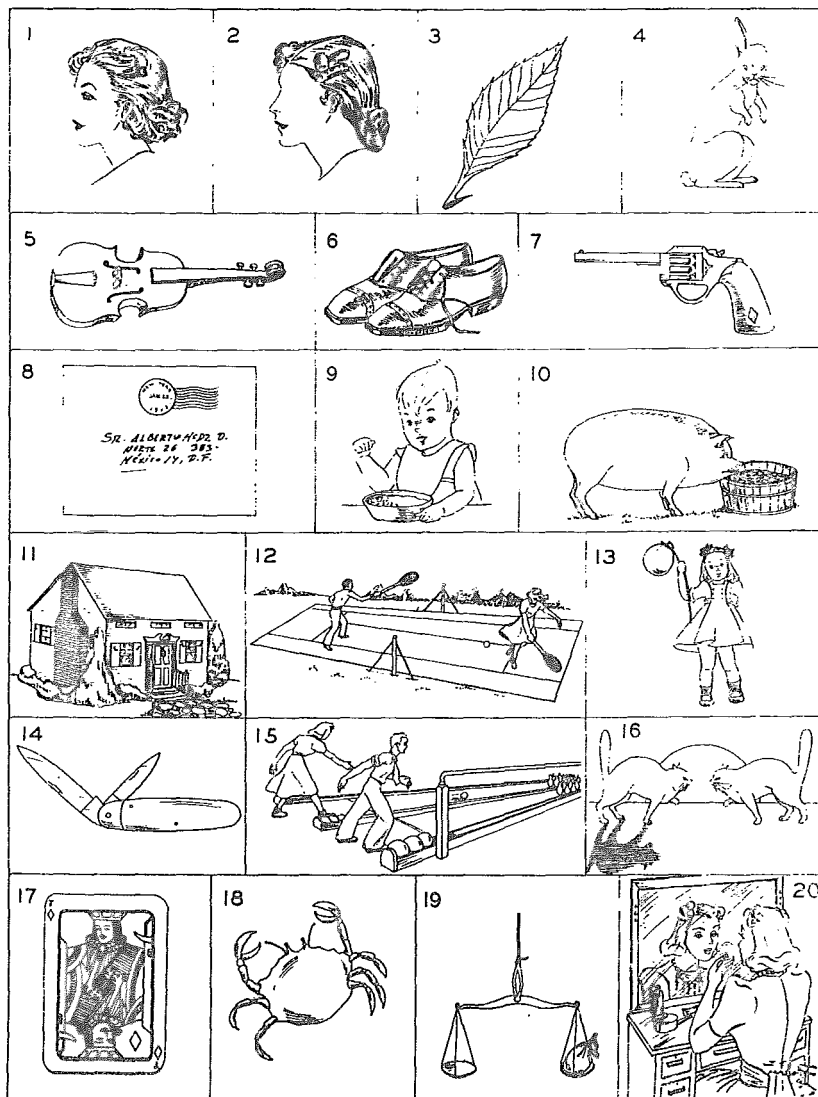
EJEMPLO :

Observe usted que en los cuadros que están abajo hace falta una de las partes. En los ejemplos 1 y 2 están reforzadas, haga usted lo mismo con las siguientes figuras.



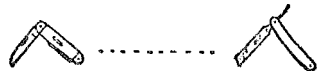
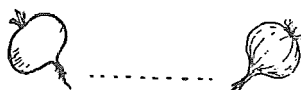
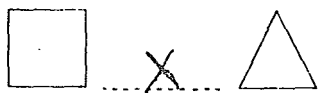
PRUEBA 5

Siga las instrucciones del ejemplo.
Listo... ¡Comience!



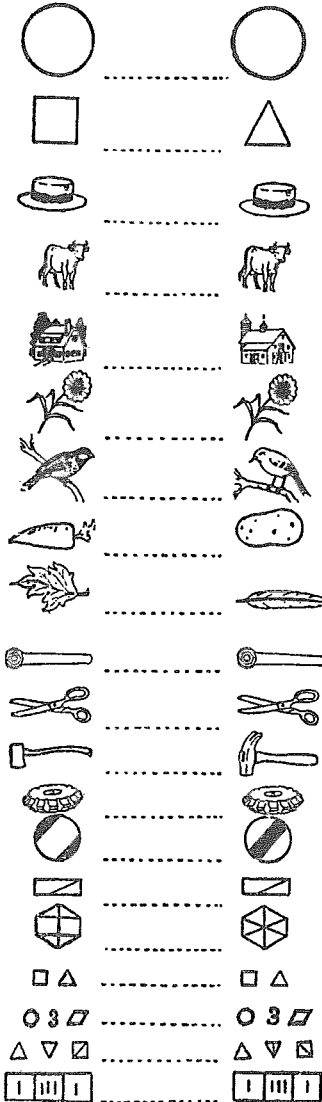
EJEMPLO:

En cada extremo de la línea de puntos hay una figura o número, marque sobre la línea con una X, cuando las figuras sean diferentes.



PRUEBA 6

Siga las instrucciones del ejemplo.
Listo... ¡Comience!



| | | |
|-------------|-------|-------------|
| | | |
| | | |
| 3281 | | 3281 |
| 55190 | | 55102 |
| 482991 | | 482991 |
| 1024858 | | 1024858 |
| 59021854 | | 59012584 |
| 888172902 | | 881872902 |
| 681027594 | | 681027594 |
| 2409901854 | | 2409901564 |
| 2261059810 | | 2261659810 |
| 2911038227 | | 2911088227 |
| 318877752 | | 318877752 |
| 1012988567 | | 1012988567 |
| 7166220988 | | 7162220988 |
| 8177628440 | | 8177682440 |
| 468672663 | | 468672663 |
| 9104529003 | | 9194529003 |
| 8484657120 | | 8484657210 |
| 8588172556 | | 8581722556 |
| 8120166671 | | 8120166671 |
| 7611848879 | | 76111345879 |
| 26557289164 | | 26557289164 |
| 8819002341 | | 8819002341 |
| 6571018034 | | 6571018034 |
| 88779762514 | | 88779765214 |
| 89008126557 | | 89008126657 |
| 75658100898 | | 75658100898 |
| 41181900726 | | 41181900726 |
| 6548920817 | | 6548920871 |

| | | |
|----------|--|--|
| Prueba 1 | | |
| Prueba 2 | | |
| Prueba 3 | | |
| Prueba 4 | | |
| Prueba 5 | | |
| Prueba 6 | | |
| Total | | |
| Promedio | | |

A P E N D I C E 2



PRECISION

REVISADO Y ADAPTADO POR PIV - CARACAS

CONFIDENCIAL

C FINAL C. PREVIA

PRECISION

AREA

FECHA

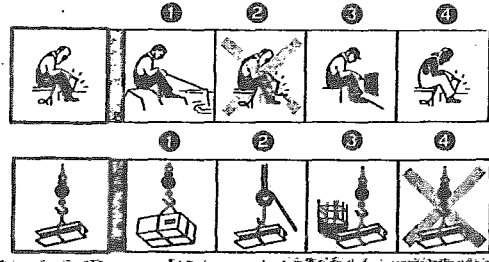
NOMBRES

APELLIDOS

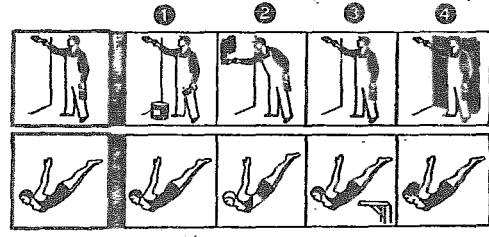
Señor aspirante a empleo:

Esta es una prueba de su aptitud para percibir detalles, para reconocer parecidos y diferencias rápidamente. Abajo hay dos muestras de los problemas que luego tiene que resolver en el test. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué han sido marcadas en esa forma.

MIRE EL CUADRITO DE LA IZQUIERDA. CUAL DE LOS OTROS CUATRO DIBUJOS ES EXACTAMENTE IGUAL ?



Ahora resuelva los dos problemas de abajo. Haga una X en el dibujo que sea IDENTICO al de la izquierda. En cada serie hay una sola figura exactamente igual.



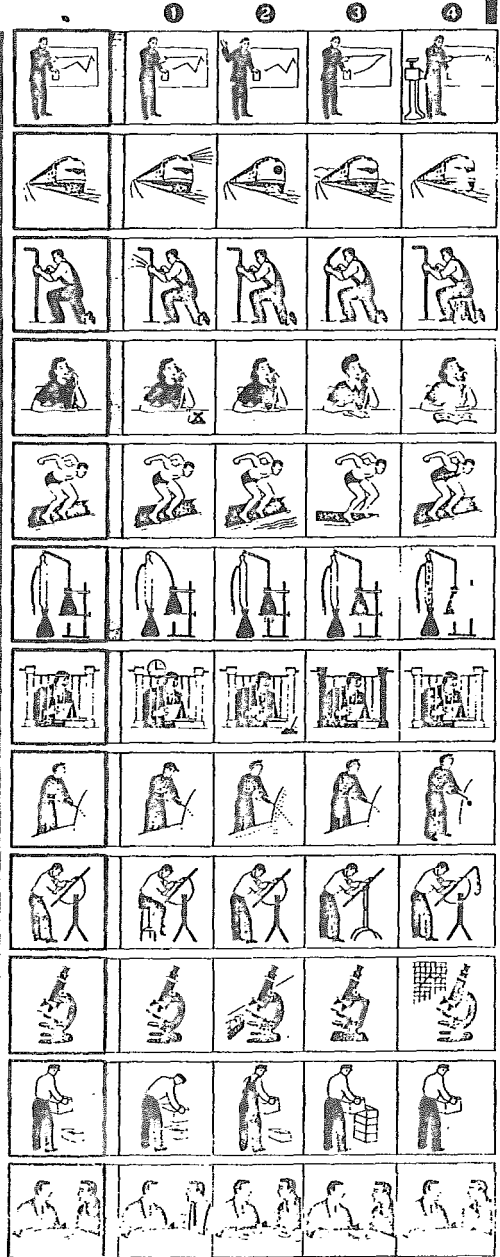
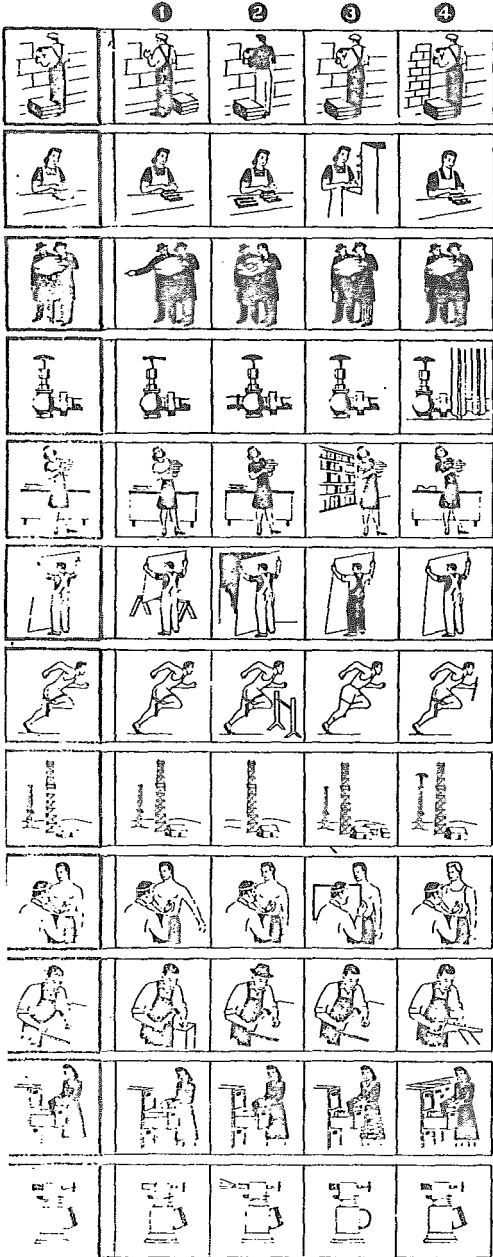
Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Conteste las preguntas en orden, una tras otra.

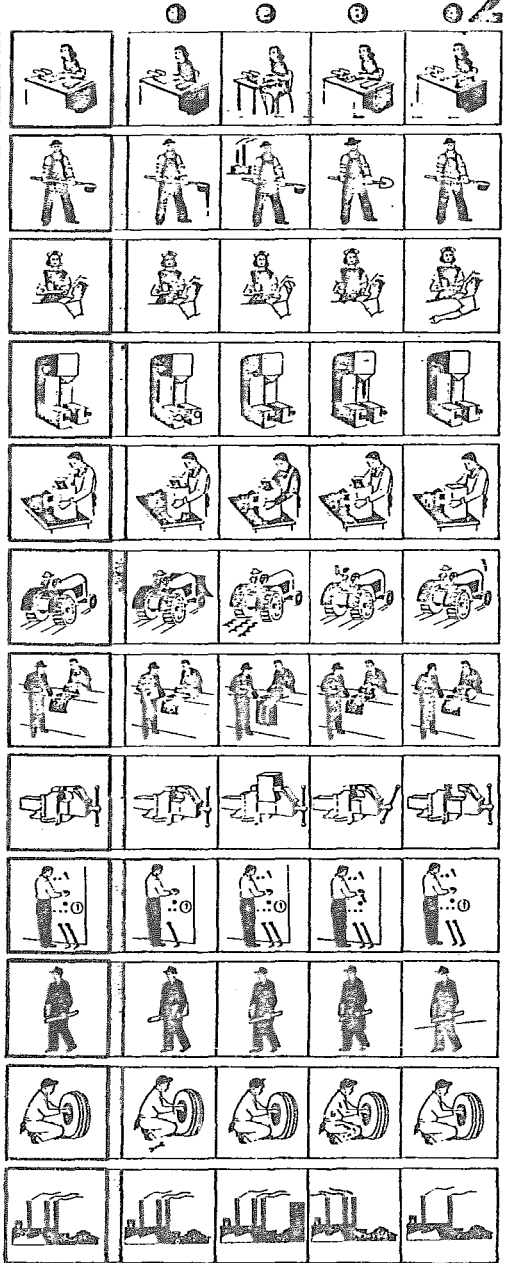
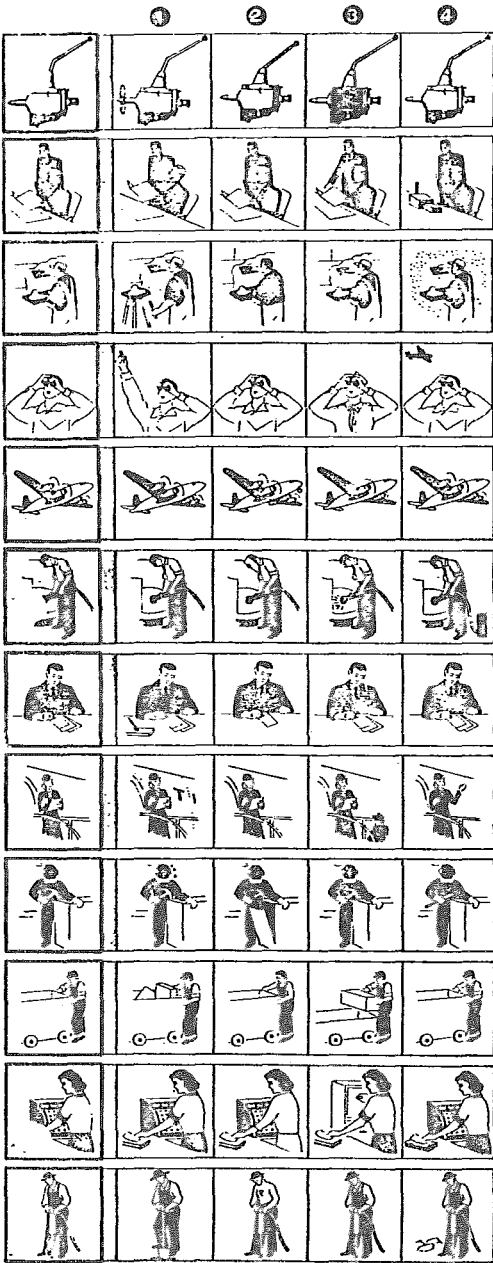
Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL



PIECE AQUI







Factored Aptitude Series

161
PRUEBA E

PERCEPCION

Program
REG. U.S. PAT. OFF.

REVISADO Y ADAPTADO POR DIVISION CARACAS

CONFIDENCIAL

C. FINAL

C. PREVIA

AREA PERCEPCION

FECHA

NOMBRES

APELLIDOS

Señor aspirante a empleo:

Esta es una prueba de su aptitud para percibir detalles de palabras y números rápidamente, además de semejanzas y diferencias. Abajo hay tres muestras del tipo de las preguntas que contestará usted en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea porqué están contestadas en esa forma.

VEA LA PALABRA A LA IZQUIERDA. CUAL RESPUESTA ES EXACTAMENTE IGUAL ?

| | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---|
| | ① | ② | ③ | ④ | |
| Jaime E. Pérez | Jaime F. Pérez | Javier E. Pérez | Jaime E. Pérez | Jaime E. Peret | 3 |
| | ① | ② | ③ | ④ | |
| \$385.27 | \$385.27 | 385.27 | \$358.27 | \$382.57 | 1 |
| | ① | ② | ③ | ④ | |
| Cia. Roma, S. A. México 11, D. F. | Cia. Roma, S. A. México 17, D. F. | Cia. Roma, S. A. México 11, D. F. | Cia. Roma, S. R. L. México 11, D. F. | Cia. Roma, S. A. México 11, D. F. | 2 |

Ahora conteste los problemas de abajo. Escriba el número de la respuesta correcta ①, ②, ③ o ④ en el cuadrado que sigue a cada problema. La respuesta correcta debe ser exactamente igual en su contenido o deletreo, y no forzosamente en la misma forma que está impresa.

| | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| | ① | ② | ③ | ④ | |
| Sr. R. D. Gómez | Sr. R. D. Gómez | Sr. R. D. Gómez | Sr. R. D. Gómez | Sr. B. D. Gómez | <input type="checkbox"/> |
| | | | | | |
| RV-62497 | RW-63497 | RV 62497 | RV-62974 | RV-62497 | <input type="checkbox"/> |
| | | | | | |
| BANCO NACIONAL RIO CALLE DIEZ 396 | Banco Nacional Rio Calle Diez 396 | Banco Nacional Rio Calle Diez 389 | Banco Nominal Rio Calle Diez 396 | Banco Nacional Rio Calle Doce 396 | <input type="checkbox"/> |

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Conteste las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO ESPERE LA SEÑAL



EMPIECE AQUI

Norberto L. Kalo
\$62.58
Joyeros Esterling
New York 36, N.Y.
Srita. Ana Sondal
#493-527
Ingenieros Unidos
Calle Sur 53 1910
Dr. Bernardo Helguera
81.543 cm.
Laboratorios-Mem
Calle 10 1829

Noberto L. Karo
\$63.58
Joyeros Esterling
New York 36, N.Y.
Sra. Ana Sondal
#493-257
Ingenieria Unida
Calle Sur 53 1910
Dr. Bernardo Herguera
80.543 cm.
Laboratorios-Mem
Calle 90 1829

Norbert L. Kalis
\$6,258
Joyeros Esterling
New York 36, N.Y.
Srita. Ana Sondal
#439-527
INGENIEROS UNIDOS
CALLE SUR 53 1910
Dr. Braulio Helguera
89.543 cm.
Laboratorios-Mem
Calle 10 1829

Norberto L. Kalo
\$62.85
Joyeria Esterling
New York 36, N.Y.
Srita. Ana Solorio
#493-527
Ingenieros Unidos
Calle Sur 52 1910
Dr. Bernardo Helguera
80.543 in
Laboratorio-Mem
Calle 10 1829

Norberto E. Kalo
\$62.58
Joyeria Estela
New York 36, N.Y.
Srita. Anita Sondal
#493-529
Ingenieros Unidos
Calle Sur 53 1910
Dr. Bernardo Helguera
80.453 cm.
Laboratorios Mem
Calle 10 1928



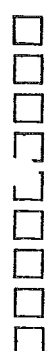
María Lorenz
H Q 3714
Ventasmex S.A.C.V.
Monterrey, N.L.
B. R. Casarín
\$926.16
Edificio Banqueros
Ave. Central 304
Helena Recillas
234.92 kg.
Neón E.M.S.
Mesones No. 167

María Lorenzo
H Q 3174
Ventasmex S.R.L.
Monterrey, N.L.
B. R. Casarín
\$926.16
EDIFICIO BANQUEROS
AVE. CENTRAL 304
Helena Recilla
234.92 km.
Neón E. M. S.
Mesones 167

Marga Lorenzo
H Q 3714
Ventasmex S.A.C.V.
Monre Rey, N. L.
B.R. Casarín
\$921.66
Edificio Banqueros
Calle Central 304
Helena Recillas
243.92 kg.
Neón E. N. S.
Mesones No. 167

María Lorenz
H O 3714
Ventasmex S.A.C.V.
Monterrey, N. L.
D. R. Casarín
\$926.96
Edificio Banquero
Ave. Central 304
Helena Rejillas
234.92 kg.
Neón F. N. S.
Mesones No. 167

María Lorenz
H Q 3744
Ventamex S.A.C.V.
Monterrey, N. L.
R. B. Casarín
\$926.16
Edificio Banqueros
Ave. Central 403
Hilda Recillas
234.29 kg.
Neón E. M. S.
Mesones No. 167



Sra. K. E. Cortés
#741-5804
Especialidades Metálicas
Palma Norte 121
Alberto C. Linares
9-28-49
Campo e Hijos
Ave. Norte 872-A
Rafael Coroninas
\$374.29
Cía. A. B. C.
Acamburo, Gro.

Sra. H. E. Cortés
#741-5804
Especialistas Metálicos
Palma Norte 121
Alberto E. Linares
9-28-49
Campo e Hijos
Ave. Norte 872-A
Rafael Coroninas
\$394.29
Cía. A. B. C. D.
Acamburo, Gro.

Sra. K.E. Cortés
#741-5084
Especialidades Metálicas
Palma Sur 121
Alberto C. Linares
9-28-1949
Campo e Hijos
Ave. Norte 827-A
Rafael Coroninas
\$374.92
Cía. A. B. C.
Acamburo, Gro.

Sr. R. E. Cortés
\$741-5804
Especialidades Metálicas
Palma Norte 121
Alberto C. Linares
9-28-47
Campos e Hijo
Ave. Norte 872-A
Rafael Coroninas
\$374.29
Cía. A. B. C.
Acamburo 4, Gro.

Sra. K. E. Cortés
#714-5804
Especialidades Monas
Palma Norte 121
Alfredo C. Linares
9-28-49
Campos & Hijos
Ave. Norte 872-A
Rafael Coronas
\$374.29
Cía. A. B. C.
Acamburo, Sin.



2

| ① | ② | ③ | ④ |
|--|---|--|---|
| Enrique V. Del Campo D. 33725 Productos Nacionales Esq. Londres y Elba Eduardo Frias # 5184-7256 Cía. Steelco Jalisco 14, Guad. Sr. F. N. Barajas \$4,638.29 CIA. HERRAMIENTA MODERNA CALLE 27 1820 | Enrique V. Del Campo DM493275 Productos Naturales Esq. Londres y Elba Eduardo Frias # 5184-7256 Cía. Steelco Jalapa 14, Guad. Sr. F. M. Barajas \$4,638.29 CIA. HIERRO MODERNO CALLE 27 1820 | Enrique V. Del Campo DM493725 Productos Nacionales Esq. Londres con Elba Eduardo F. Frias # 518-47256 Cía. Steelco Jalisco 14, Guad. Sr. F. N. Baratas \$4,638.29 CIA. HERRAMIENTA MODERNA AVE. 27 1820 | Enrique V. Del Campo DM497325 Producto Nacional Esq. Londres y Elba Eduard Frias # 5184-7256 Co. Steelco Jalisco 14, Guad. Sr. F. N. Barajas \$4,632.89 CIA. HERRAMIENTA NEUVA CALLE 27 1820 |

| |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

| ① | ② | ③ | ④ |
|--|--|---|--|
| Cornelia O. Segura 9284.372 mt. Editora Medio Oeste Acapulco 14, Gro. R. Cyril Urback # 15276-8324 Cía. Superior Ft. Worth, Texas Antonio F. Gabel \$693,752.48 Cía. Llavera San Juan Letrán 15 | Cornelia O. Segura 9284.372 mt. Editora Medio Oeste Acapulco 24, Gro. R. Cyril Urback # 15276-8324 Cía. Superior Ft. North, Texas Antonia F. Gabel \$697,352.48 Cía. Llavera San Juan Letrán 15 | Cornelia O. Segura 9284.372 mt. Editorial Medio Oeste Acapulco 14, Gro. R. Cyril Urback # 15276-8324 Cía. Superior Ft. Worth, Texas Antonio E. Gabel \$693,725.48 Cía. Llaves San Juan Letrán 15 | Cornelia O. Segura 9284.372 mt. Editora Sureste Acapulco 14, Gro. B. Cyril Urback # 15267-8324 Cía. Suprema Ft. Worth, Texas Antonio F. Gabel \$693,752.48 Cía. Llavera San Juan de Letrán 15 |

| |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

| ① | ② | ③ | ④ |
|--|---|---|--|
| Walterio Salcedo 358.1037 cm. Montes, S. R. L. Río Elba 17 Sra. M.A. Norma Pat. No. 1,846,953 Agencia de Personal Edificio Abed, Puebla Leonardo Payán \$1,596,438.27 Distribuidores Acme Colima 21, Col. | Walterio Salcedo 358.1037 mm. Montes, S. A. Río Elba 17 Sra. N.A. Norma Pat. No. 1,846,953 Agentes de Personal Edificio Abed, Puebla Leonardo Payán \$1,596,438.27 Distribución Acme Colima 21, Col. | Walterio Salsedo 358.1037 cm. Montaña, S. R. L. Río Elba 17 Sr. M.A. Norma Pat. No. 1,846,953 Agencia de Personal Ave. Abed, Puebla Leonardo Payán \$1,596,438.27 Distribuidores Acme Colma 21, Col. | Walterio Salcedo 358.1037 cm. Montes, S. R. L. Río Nilo 17 Sra. M.A. Norma Reg. No. 1,846,953 Agencia de Personal Edificio Abed, Puebla Leonardo Payán \$1,596,438.27 Distribuidores Acme Colima 21, Col. |

| |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

FIN

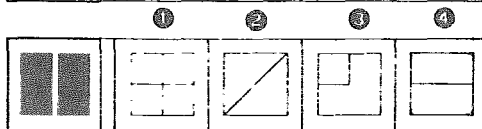
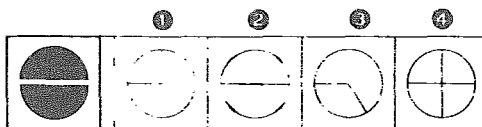
PARTES

CONFIDENCIAL

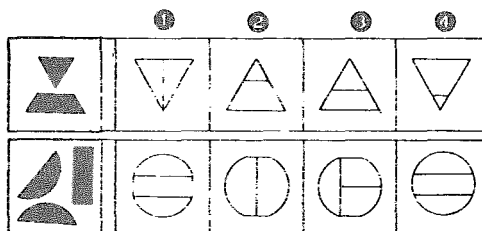
Señor aspirante a empleo

Este es un examen de su actitud para ver la relación entre un todo y sus partes. Abajo hay dos ejemplos resueltos de los problemas que hay en la prueba. Estúdelos y vea por qué están contestados en esa forma

MIRE EL CUADRO DE LA IZQUIERDA. EN CUÁL DE LOS OTROS CUATRO APARECEN ACOPLADAS LAS PARTES ?



Ahora resuelva los dos problemas que siguen. Marque con una X el cuadro en que aparecen **ACOPLADAS** las mismas piezas. En cada caso hay un solo cuadro con las partes correctamente acopladas. A veces, para que encajen, las piezas tienen que voltearse o hacerse girar.



Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos **TRABAJE RÁPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO**. La prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Contesté las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL

C. FINAL

C. PREVIA

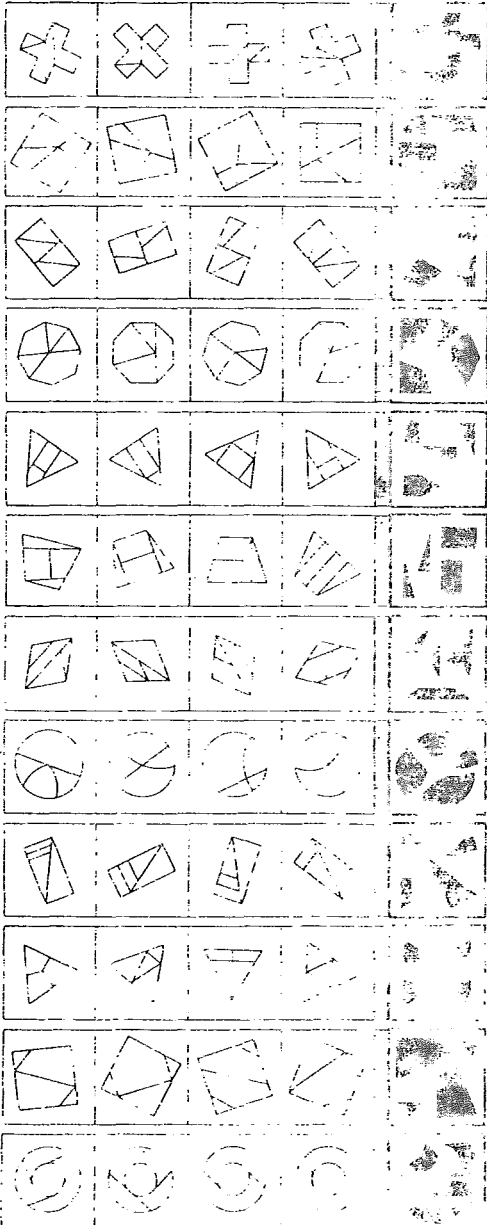
PARTES

AREA

FECHA

NOMBRES

APELLIDOS

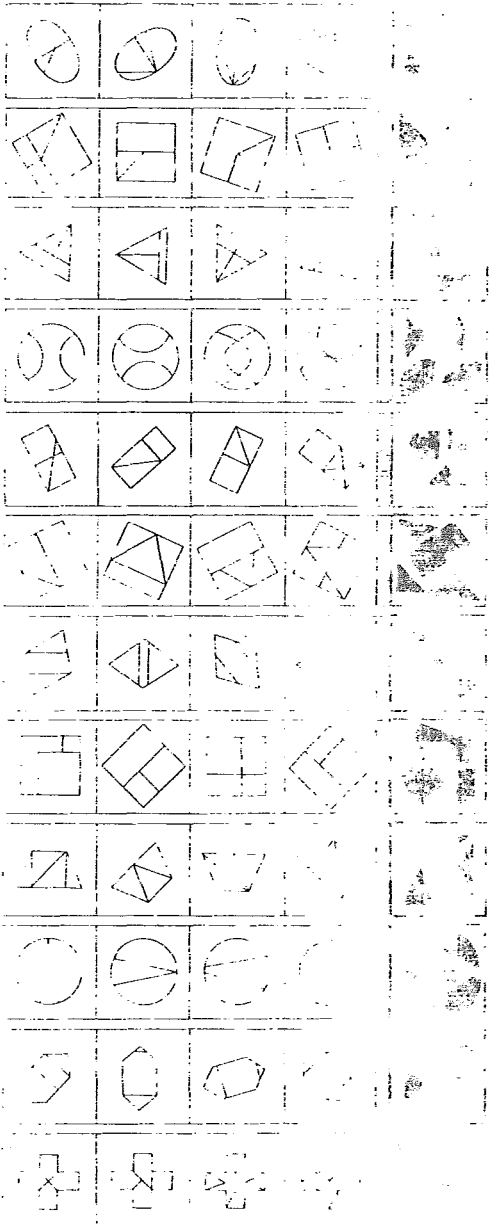


2

1

2

3

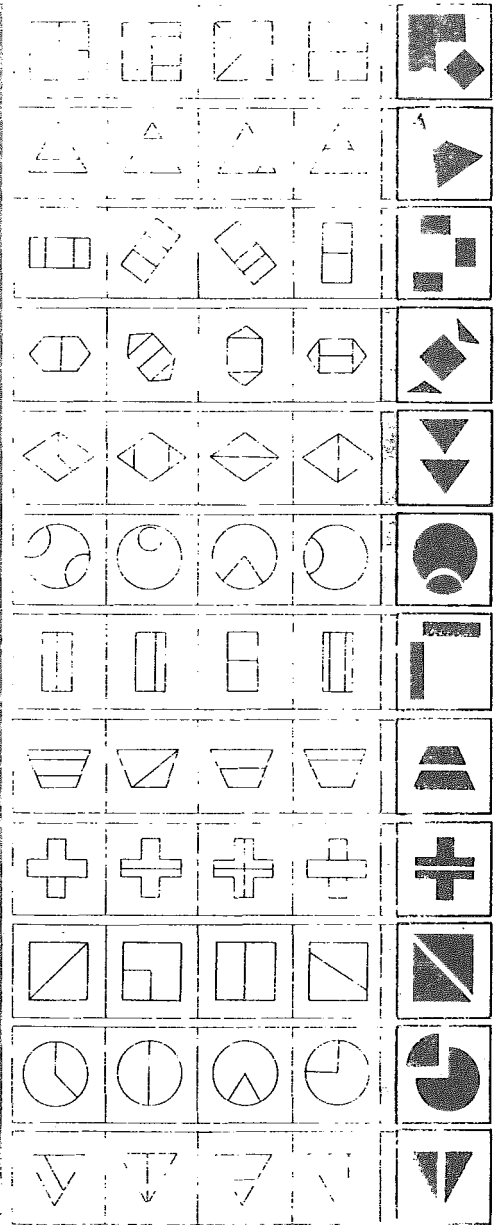
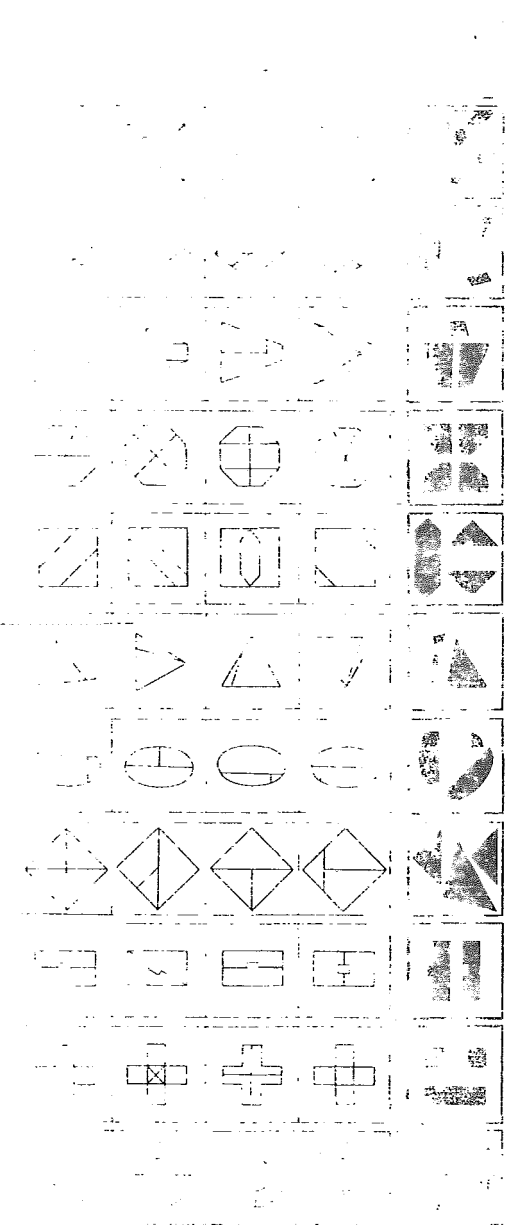


4

5

6

7



EMPIRE 40 11 0 0 0 0 0 0 0 0

BLOQUES

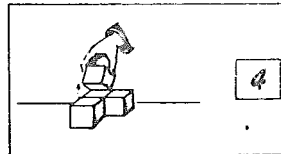
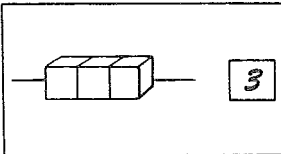
PRUEBA

CONFIDENCIAL

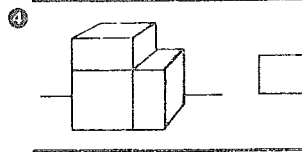
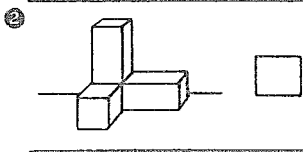
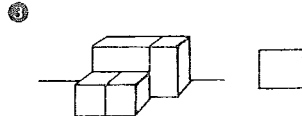
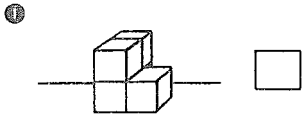
Señor aspirante a empleo:

Este es un examen de su aptitud para visualizar objetos. A continuación hay dos ejemplos resueltos de los problemas con que va a trabajar. Estúdielos y vea por qué están marcados en esa forma.

MIRE LOS CONJUNTOS DE BLOQUES QUE HAY ABAJO. CUANTOS BLOQUES HAY EN CADA CONJUNTO ?



Ahora resuelva los dos problemas que siguen. Usted tiene que contar los bloques que hay en cada conjunto. Todos los bloques de cada conjunto tienen el mismo tamaño y forma pero el tamaño y forma de los bloques puede cambiar de un problema a otro. No deje de contar los bloques que no se ven.



Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como estos **TRABAJE RÁPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO.** La prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Conteste las preguntas en orden una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y la fecha en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO- ESPERE LA SEÑAL

C. PREVIA

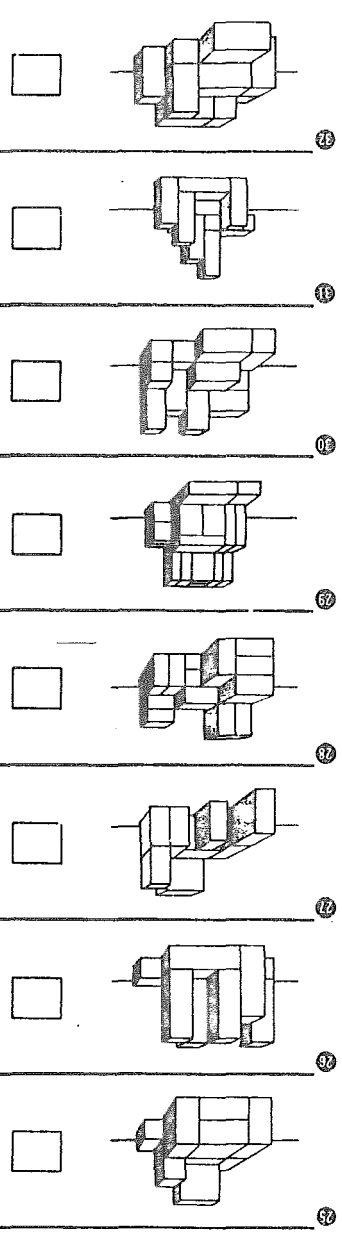
MATEMÁTICA

LUMIN

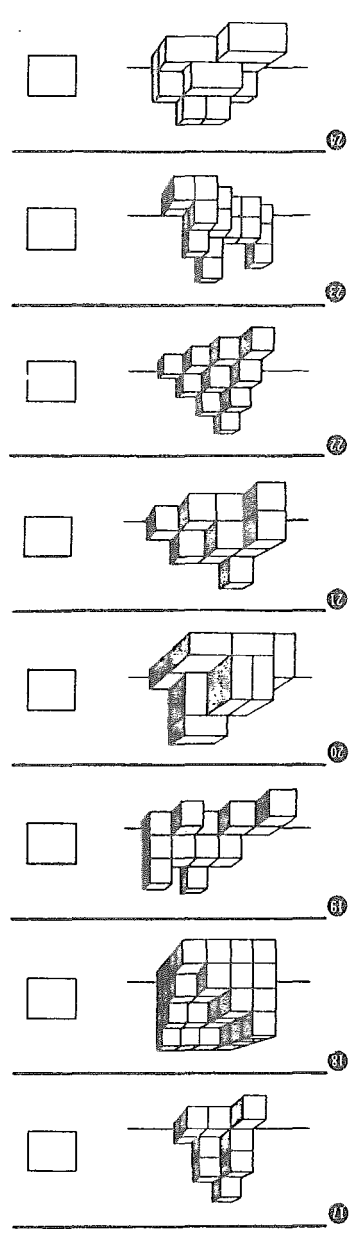
NOMBRES

APELLIDOS

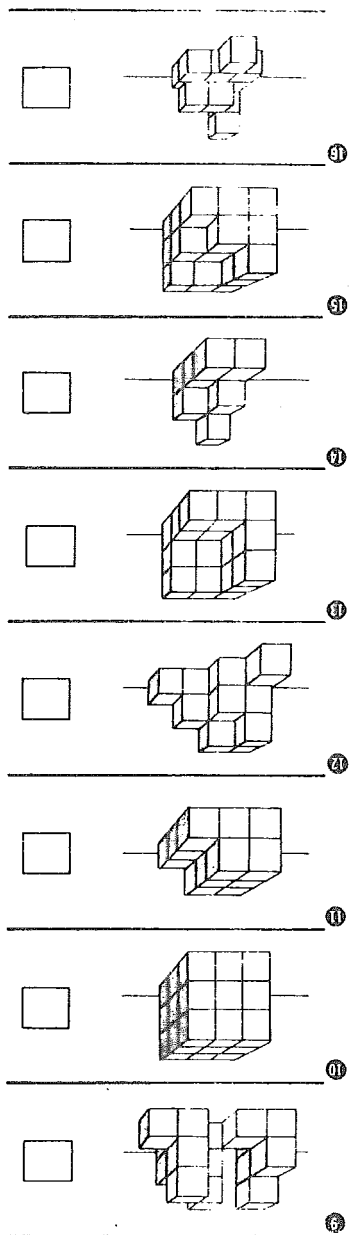
FIN



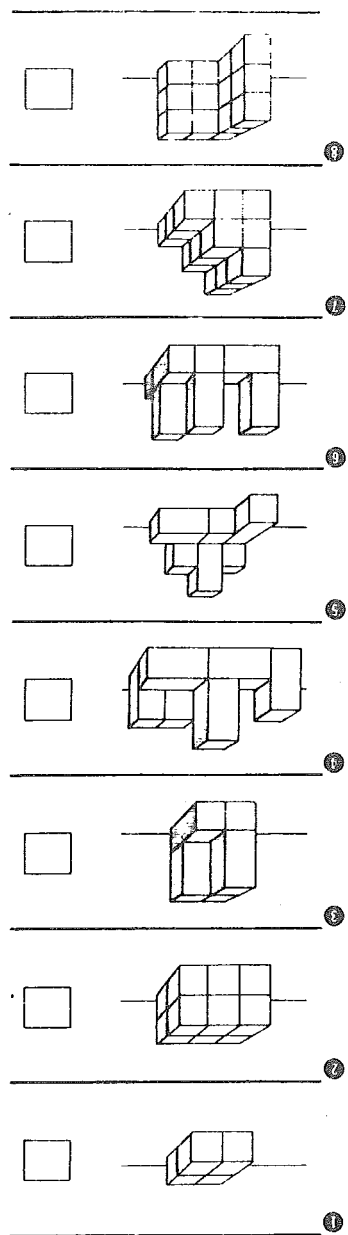
4



3



2



EMPECE AQUI

1



Factored Aptitude Series

RAZONAMIENTO

REVISADO Y ADAPTADO POR FIV - CARACAS



C. FINAL

C. PREVIA

AREA

FECHA

NÚMERO

APELLIDOS

Esta es una prueba de su aptitud para resolver problemas. Abajo hay tres muestras de las cuestiones que tiene que resolver en la prueba. Estas muestras están resueltas. Estúdielas y vea por qué están contestadas en esa forma.

El número QUE SIGUE es: 3 5 7 9 11 13 ?

| | | | |
|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | 14 | 15 | 16 |

3

En la serie, cada número es dos unidades mayor que el anterior. EL QUE SIGUE sería dos más que el último de la serie; o sea 15. Esta es la respuesta bajo la columna 3. Por eso se ha puesto 3 en el cuadrado.

¿ Qué grupo NO VIENE BIEN - ?

| | | | |
|------|------|-------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| EXHM | IJKL | ABCCh | RSTU |

1

Tres grupos tienen las letras en orden alfabético. El primer grupo no está en ese orden, y por lo tanto NO VIENE BIEN. Por eso se ha puesto 1 en el cuadrado.

La letra QUE SIGUE es: mnmnmnm ?

| | | | |
|----|----|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ll | in | n | ñ |

2

La serie está así: mn mn mn mn. La letra QUE SIGUE sería m, que es la respuesta bajo la columna 2.

Ahora conteste los problemas que hay abajo. Escriba el número de la respuesta correcta (1 2 3 o 4) en el cuadrado que sigue a cada problema.

El número QUE SIGUE es: 44 41 38 35 32 29 ?

| | | | |
|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | 26 | 27 | 28 |

¿ Qué grupo NO VIENE BIEN ?

| | | | |
|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ASTA | AGHA | AMNA | LPQL |

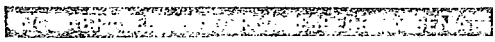
La letra QUE SIGUE es: efxghxijx ?

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| k | l | x | y |

Usted ha debido escribir 2, 4 y 1 en los cuadratos.

Usted debe estar seguro de que comprende lo que tiene que hacer. Al darse la señal, empezará a resolver otros problemas como éstos. TRABAJE RAPIDAMENTE, PERO CON CUIDADO. Esta prueba dura solo 5 minutos, y no es de esperar que usted la termine toda. Conteste las preguntas en orden, una tras otra.

Ahora escriba con letra de molde su nombre y grupo, y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.



El número QUE SIGUE es: 5 7 10 12 15 17 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: g h i g h i g h g h ?

El número QUE SIGUE es: 26 22 20 16 14 10 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: m m ñ ñ p p r r ?

El número QUE SIGUE es: 13 5 14 6 15 7 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: d e f x y z g h i x y z j k l ?

| | | | | |
|------|------|------|------|--------------------------|
| 20 | 21 | 22 | 23 | <input type="checkbox"/> |
| OQRS | GHIJ | TVWX | JLMN | <input type="checkbox"/> |
| g | i | l | m | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 9 | 10 | 12 | <input type="checkbox"/> |
| KGTK | FXBF | VJDV | MDWN | <input type="checkbox"/> |
| s | t | u | v | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 12 | 14 | 16 | <input type="checkbox"/> |
| TSRQ | UVWX | HGFE | LKJI | <input type="checkbox"/> |
| ll | m | x | z | <input type="checkbox"/> |

El número QUE SIGUE es: 2 24 24 3 25 25 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: d e d f g f h i h j h ?

El número QUE SIGUE es: 3 5 10 12 24 26 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: d r e s t g u ?

El número QUE SIGUE es: 27 26 28 25 29 24 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: j k l g h i d e f ?

| | | | | |
|------|------|------|------|--------------------------|
| 3 | 4 | 26 | 27 | <input type="checkbox"/> |
| JKLG | RSTQ | EFGD | VWXU | <input type="checkbox"/> |
| i | j | k | l | <input type="checkbox"/> |
| 28 | 36 | 48 | 52 | <input type="checkbox"/> |
| HVBP | CWKR | KRWC | WRCK | <input type="checkbox"/> |
| g | h | v | w | <input type="checkbox"/> |
| 23 | 25 | 30 | 32 | <input type="checkbox"/> |
| UUUV | EEFG | QRSS | AABC | <input type="checkbox"/> |
| a | b | c | d | <input type="checkbox"/> |

El número QUE SIGUE es: 42 45 15 18 6 9 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: ñ ñ p q s t ?

El número QUE SIGUE es: 3 6 11 18 27 38 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN ?

La letra QUE SIGUE es: m ñ p r t v x ?

El número QUE SIGUE es: 7 6 8 24 6 5 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: x g w h v i u j ?

| | | | | |
|------|------|------|------|--------------------------|
| 3 | 6 | 9 | 12 | <input type="checkbox"/> |
| KABL | MCND | DRSE | TGHU | <input type="checkbox"/> |
| s | t | u | v | <input type="checkbox"/> |
| 42 | 45 | 49 | 51 | <input type="checkbox"/> |
| GNFM | LKSR | WVHG | CBYX | <input type="checkbox"/> |
| w | x | z | y | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 7 | 10 | 15 | <input type="checkbox"/> |
| OVXE | ABDI | EFGU | IKMO | <input type="checkbox"/> |
| i | k | l | v | <input type="checkbox"/> |

El número que sigue es: 9 10 11 12 13 14 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: abababab ?

El número QUE SIGUE es: 25 24 23 22 21 20 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: rsttuvvwxxy ?

El número QUE SIGUE es: 3 6 9 12 15 18 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: fsghshis ?

| | | | |
|------|------|------|------|
| 13 | 14 | 15 | 16 |
| NNNN | CCCC | TTTT | KLMN |
| a | b | c | ch |
| 18 | 19 | 20 | 26 |
| SPHS | SMCS | TBMT | SLPS |
| w | x | y | z |
| 19 | 20 | 21 | 22 |
| ZHNA | OPQR | DEFG | TUVW |
| i | j | s | t |

El número QUE SIGUE es: 42 40 38 36 34 32 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: deefffgga ?

El número QUE SIGUE es: 25 25 20 20 15 15 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: dedfdgdh ?

El número QUE SIGUE es: 20 2 18 2 16 2 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: dedefgghihhi ?

| | | | |
|------|------|------|------|
| 26 | 28 | 29 | 30 |
| RSTT | FGHF | DEFF | IJKK |
| f | g | h | i |
| 10 | 11 | 12 | 15 |
| JABK | WABX | MABN | APQB |
| d | g | h | i |
| 12 | 14 | 15 | 16 |
| OAIU | EAUO | BXKM | UEIA |
| e | h | i | j |

El número QUE SIGUE es: 1 2 6 7 11 12 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: rstarstbrst ?

El número QUE SIGUE es: 4 5 5 6 6 6 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: fffffggghhhi ?

El número QUE SIGUE es: 1 2 4 8 16 32 ?

¿Qué grupo NO VIENE BIEN?

La letra QUE SIGUE es: wvutsrqp ?

| | | | |
|------|------|------|------|
| 13 | 14 | 15 | 16 |
| PQRS | BCBC | WXWX | MNMN |
| a | b | c | u |
| 6 | 7 | 8 | 9 |
| GHHI | DEEF | STTU | KLMM |
| i | j | k | l |
| 36 | 48 | 64 | 96 |
| SJKL | SVWX | BLMN | SDEF |
| m | o | n | p |

MEMORIA

CONFIDENCIAL

C. FINA
C. PREVIA

AREA

FECHA

NOMBRES

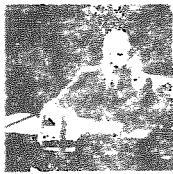
APELLIDOS

SEÑAL ASPERANDO A LA SEÑAL

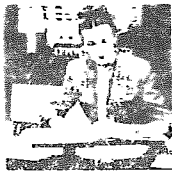
Estos es los nombres de las personas que aparecen en las fotografías. Anota los nombres de las personas que aparecen en las fotografías.



Ana Gómez



Jaime Montero



Dolores Cobos



Ricardo Baz

Acabas de fotografiar a 4 personas que han estado en la feria. Ahora debes recordar los nombres de las personas que aparecen en las fotografías. Anota los nombres de las personas que aparecen en las fotografías. En cada una de las fotografías debes marcar el nombre de la persona que aparece en la fotografía. Si no aparece el nombre de la persona que aparece en la fotografía, debes marcar "No aparece".



1. José Bautista
2. Ricardo Baz
3. Enrique Escobar
4. Jaime Montero
5. No aparece



1. Margarita Perla
2. Carolina Moheno
3. Natalia Ibarra
4. Dolores Cobos
5. No aparece



1. Ricardo Baz
2. Miguel Pérez
3. Jaime Montero
4. Raymundo Vega
5. No aparece



1. Dolores Cobos
2. María Elías
3. Ana Gómez
4. Rosa Corral
5. No aparece

1

2

3

4

Una vez que estés listo para comenzar, cuando te lo señalen, levanta la señal y ve al grupo de 16 fotografías. Anota los nombres de las personas que aparecen en las fotografías. Si no aparece el nombre de la persona que aparece en la fotografía, debes marcar "No aparece". No debes hacer referencia a las fotografías con un programa, mientras estás escuchando las preguntas. Usa una hoja de papel para escribir los nombres de las personas que aparecen en las fotografías.

Ahora, escribe el nombre de la persona que aparece en la fotografía y la fecha, en los espacios del margen izquierdo.

NO ABRA EL CUADERNO-ESPERE LA SEÑAL



1. Oscar Martínez
2. José Martínez
3. Miguel Sánchez
4. Jesús B. ...
5. No aparece



1. Ana María ...
2. Lilia ...
3. Paula ...
4. Yvonne ...
5. No aparece



1. Carlos Ochoa
2. Ernesto Moguel
3. Yvonne Rundo
4. Ignacio Luna
5. No aparece



1. Ernesto Moguel
2. Justo ...
3. ...
4. Julio ...
5. No aparece



1. Lilia ...
2. Delia ...
3. ...
4. Nara ...
5. No aparece



1. Margarita Castro
2. Eva ...
3. Luz ...
4. Bárbara ...
5. No aparece



1. Norelia Cantu
2. Carolina González
3. Adela Estrada
4. Susana Portilla
5. No aparece



1. Carlos Elias
2. Enrique Gayol
3. Eugenio Morales
4. Juan Peláez
5. No aparece



1. Margarita Alvarez
2. Susana González
3. Viviana Romero
4. Alicia Treviño
5. No aparece



1. Pedro Rojo
2. Isidro Lama
3. Roberto Hernandez
4. Manuel Trigo
5. No aparece



1. Francisco Guesta
2. Oscar González
3. Eduardo Kuri
4. Luis Remeria
5. No aparece



1. Melia Delgado
2. Cararina Delmar
3. Susana Fuentes
4. Carolina Prado
5. No aparece



1. Eduardo Borja
2. Silverio Kuri
3. Jorge Navarro
4. Heriberto Vivanco
5. No aparece



1. Lilia Caines
2. Alicia Leon
3. Margarita Sordo
4. Bárbara Viveros
5. No aparece



1. Helena Cabrera
2. Lilia Delgado
3. Bárbara Girón
4. Elena Michel
5. No aparece



1. Felipe ...
2. Clara ...
3. ...
4. ...
5. No aparece



1. Felipe ...
2. Carlos ...
3. ...
4. ...
5. No aparece



1. Cararina Aurora
2. Bárbara Esquivel
3. Margarita ...
4. ...
5. No aparece



1. Felipe Borón
2. Guillermo ...
3. ...
4. Tomás ...
5. No aparece



1. Felipe Borón
2. Jorge ...
3. José ...
4. Tomás ...
5. No aparece

CONTESTE LAS PREGUNTAS EN ORDEN

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103



1. Tomás de Torquemada
2. Alonso de Ercilla
3. Juan de Salazar
4. Alonso de Ojeda
5. Nicolás de Ovando



1. Alonso de Ercilla
2. Alonso de Ojeda
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Tomás de Torquemada



1. Tomás de Torquemada
2. Alonso de Ojeda
3. Alonso de Ercilla
4. Nicolás de Ovando
5. Juan de Salazar



1. Alonso de Ojeda
2. Alonso de Ercilla
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Tomás de Torquemada



1. Alonso de Ercilla
2. Alonso de Ojeda
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Tomás de Torquemada



1. Tomás de Torquemada
2. Alonso de Ercilla
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Alonso de Ojeda



1. Alonso de Ojeda
2. Juan de Salazar
3. Alonso de Ercilla
4. Nicolás de Ovando
5. Tomás de Torquemada



1. Tomás de Torquemada
2. Felipe Barón
3. José Fox
4. Eufrasia Viveros
5. No aparece



1. Isabel Spizari
2. Dorotea Fugoso
3. Bernarda Viveros
4. Lucía de la Bragón
5. No aparece



1. Alonso de Ojeda
2. Alonso de Ercilla
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Tomás de Torquemada



1. Miguel de Céspedes
2. Gabriela de Korn
3. Juan de Salazar
4. Nicolás de Ovando
5. Alonso de Ercilla



1. Susana Fuentes
2. Alicia González
3. Felisa de Hoces
4. María de Arce
5. No aparece



Roberto Cortés



Lilia Delgado



Jorge Nava



Susana Fuentes



Margarita Sordo



Tomás Rueda



Catarina Aurora



Carlos Horta



Felipe Barón



Isabel del Martín



José Paz



Carolina González



Alicia Treviño
971



Eduardo Kuri



Barbara Viveros



Guillermo León

NO ABRA EL CUADERNO — ESPERE LA SEÑAL.

APENDICE 3



2-2

NO ABRA ESTE FOLLETO HASTA QUE SE LE INDIQUE

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD MMPI-Español

Dr. S. R. HATHAWAY y Dr. J. C. McKINLEY

Traducido por A. Bernal, A. Colón, E. Fernández, A. Mena, A. Torres y E. Torres,
el Personal Técnico del Centro de Orientación de la Universidad de Puerto Rico,
con la colaboración del Dr. Starke R. Hathaway

Adaptación para América Latina por el
Dr. Rafael Núñez, México

Este inventario consta de oraciones o proposiciones enumeradas. Lea cada una y decida si, **en su caso**, es **cierta o falsa**.

Usted debe marcar las respuestas en la hoja de contestaciones. Fíjese en el ejemplo que aparece al lado derecho. Si la oración es **CIERTA** o, más o menos **CIERTA** en su caso, rellene con lápiz el círculo en el renglón **C** (Cierto), vea el ejemplo 1. Si la oración es **FALSA** o, más o menos **FALSA** en su caso rellene el círculo en el renglón **F** (Falso), vea el ejemplo 2. Si la oración o proposición no se aplica a usted o si se trata de algo que des conoce, no haga marca alguna en la hoja de contestaciones.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | C | ● |
| | F | ○ |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | C | ○ |
| | F | ● |

Trate de ser **SINCERO CONSIGO MISMO** y use su propio criterio.
No deje de contestar ninguna pregunta si puede evitarlo.

Al marcar su respuesta en la hoja de contestaciones, **asegúrese de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de contestaciones**. Rellene bien sus marcas. Si desea cambiar alguna respuesta, borre por completo lo que quiera cambiar.

Recuerde, trate de dar **alguna** respuesta para cada una de las oraciones.

No marque este folleto.

AHORA ABRA SU FOLLETO Y EMPIECE

Impreso en México

Printed by El Manual Moderno, S. A.
under licence of The Psychological Corporation
© 1959, Copyright 1943, by
the University of Minnesota
All rights reserved.
D.R. © 1967 por El Manual Moderno, S. A.



1974

NO HAGA MARCA ALGUNA EN ESTE FOLLETO

1. Me gustan las revistas de mecánica.
2. Tengo buen apetito.
3. Me despierto descansado y fresco casi todas las mañanas.
4. Creo que me gustaría el trabajo de bibliotecario.
5. El ruido me despierta fácilmente.
6. Me gusta leer artículos sobre crímenes en los periódicos.
7. Por lo general mis manos y mis pies están suficientemente calientes.
8. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
9. Estoy tan capacitado para trabajar ahora como siempre lo he estado.
10. Casi siempre me parece que tengo un nudo en la garganta.
11. Una persona debiera tratar de comprender sus sueños, guiarse por ellos o tenerlos en cuenta como avisos.
12. Me gustan los cuentos detectivescos o de misterio.
13. Trabajo bajo una tensión muy grande.
14. Tengo diarrea una vez al mes o más frecuentemente.
15. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
16. Estoy seguro de que la vida es cruel conmigo.
17. Mi padre fue un buen hombre.
18. Muy raras veces sufro de estreñimiento.
19. Cuando acepto un nuevo empleo me gusta que me indiquen a quién debo halagar.
20. Mi vida sexual es satisfactoria.
21. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
22. A veces me dan ataques de risa o de llanto que no puedo controlar.
23. Sufro de ataques de náusea y de vómito.
24. Nadie parece comprenderme.
25. Me gustaría ser cantante.
26. Creo que es mucho mejor quedarme callado cuando estoy en dificultades.
27. Los espíritus malos se posesionan de mí a veces.
28. Cuando alguien me hace un mal sientto que debiera pagarle con la misma moneda, si es que puedo, como cuestión de principio.
29. Padezco de acidez estomacal varias veces a la semana.
30. A veces siento deseos de maldecir.
31. Me dan pesadillas con mucha frecuencia.
32. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
33. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
34. Tengo tos la mayor parte del tiempo.
35. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubiera tenido mucho más éxito.
36. Raras veces me preocupo por mi salud.
37. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
38. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
39. A veces siento deseos de destruir cosas.
40. La mayor parte del tiempo preferiría soñar despierto antes que hacer cualquier otra cosa.
41. He tenido períodos de días, semanas o meses que no podía ocuparme de nada porque no tenía voluntad para hacerlo.

PASE LA PAGINA

42. A mi familia no le gusta el trabajo que he escogido (o el trabajo que pienso escoger para el resto de mi vida).
43. Mi sueño es irregular e intranquilo.
44. La mayor parte del tiempo parece dolerme toda la cabeza.
45. No siempre digo la verdad.
46. Mi habilidad para formar juicios nunca había estado mejor que ahora.
47. Una vez a la semana o más a menudo, me siento repentinamente caliente en todo el cuerpo, sin causa aparente.
48. Cuando estoy con gente me molesta el oír cosas muy extrañas.
49. Sería mejor si casi todas las leyes fueran descartadas.
50. Mi alma a veces abandona mi cuerpo.
51. Me encuentro tan saludable como la mayor parte de mis amigos.
52. Prefiero hacerme el desentendido con amigos de la escuela, o con personas conocidas a quienes no he visto hace mucho tiempo, a menos que ellos me hablen primero.
53. Un sacerdote puede curar enfermedades rezando y poniendo sus manos sobre la cabeza de usted.
54. Le agrado a la mayor parte de la gente que me conoce.
55. Casi nunca he sentido dolores sobre el corazón o en el pecho.
56. Cuando muchacho (a) me suspendieron de la escuela una o más veces por hacer travesuras.
57. Soy una persona sociable.
58. Todo está ocurriendo tal como los profetas de la Biblia lo predijeron.
59. Con frecuencia he tenido que recibir órdenes de alguien que no sabía tanto como yo.
60. No leo todos los editoriales del periódico diariamente.
61. No he vivido la vida con rectitud.
62. Con frecuencia siento como un ardor, punzadas, hormigueo o adormecimiento en algunas partes del cuerpo.
63. No he tenido dificultad en comenzar o detener el acto de defecación.
64. Algunas veces persisto en una cosa hasta que los otros pierden la paciencia conmigo.
65. Yo quise a mi padre.
66. Veo cosas, animales o gente a mi alrededor que otros no ven.
67. Quisiera poder ser tan feliz como otras personas parecen serlo.
68. Muy raras veces siento dolor en la nuca.
69. Me siento fuertemente atraído por personas de mi propio sexo.
70. Me gustaba jugar a las prendas.
71. Creo que mucha gente exagera sus desdichas para que se condescienda de ellos y les ayuden.
72. Sufro de malestares en la boca del estómago varias veces a la semana o con más frecuencia.
73. Soy una persona importante.
74. A menudo he deseado ser mujer. (O si Ud. es mujer) Nunca me ha pesado ser mujer.
75. Algunas veces me enojo.
76. La mayor parte del tiempo me siento triste.
77. Me gusta leer novelas de amor.
78. Me gusta la poesía.
79. Mis sentimientos no son heridos con facilidad.
80. De vez en cuando mortifico a los animales.
81. Creo que me gustaría trabajar como guarda-bosque.
82. Soy vencido fácilmente en una discusión.

83. Cualquier persona capacitada y dispuesta a trabajar fuerte tiene buenas posibilidades de obtener éxito.
84. En estos días me es difícil no perder la esperanza de llegar a ser alguien.
85. Algunas veces me siento tan atraído por artículos personales de otros, como calzado, guantes, etc., que quiero tocarlos o robarlos aunque no haga uso de ellos.
86. Decididamente no tengo confianza en mí mismo.
87. Me gustaría ser florista.
88. Generalmente siento que la vida vale la pena.
89. Se necesita discutir mucho para convencer a la mayor parte de la gente de la verdad.
90. De vez en cuando dejo para mañana lo que debiera hacer hoy.
91. No me molesta que se burlen de mí.
92. Me gustaría ser enfermero (o enfermera).
93. Creo que la mayoría de la gente mentiría para ir adelante.
94. Hago muchas cosas de las que me arrepiento más tarde (me arrepiento de más cosas o con más frecuencia que otras personas).
95. Voy a la iglesia casi todas las semanas.
96. Tengo muy pocos disgustos con miembros de mi familia.
97. A veces siento un fuerte impulso de hacer algo dañino o escandaloso.
98. Creo en la segunda venida de Cristo.
99. Me gusta ir a fiestas y a otras reuniones donde haya mucha alegría y ruido.
100. He encontrado problemas tan llenos de posibilidades que me ha sido imposible llegar a una decisión.
101. Creo que la mujer debe tener tanta libertad sexual como el hombre.
102. Mis luchas más difíciles son conmigo mismo.
103. Tengo poca o ninguna dificultad con espasmos o contracciones musculares.
104. No parece importarme lo que me pase.
105. Algunas veces, cuando no me siento bien, estoy malhumorado.
106. Muchas veces me siento como si hubiera hecho algo malo o diabólico.
107. Casi siempre soy feliz.
108. Parece que mi cabeza o mi nariz están congestionadas la mayor parte del tiempo.
109. Algunas personas son tan dominantes que siento el deseo de hacer lo contrario de lo que me piden, aunque sepa que tienen razón.
110. Alguien me tiene mala voluntad.
111. Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo.
112. Con frecuencia siento la necesidad de luchar por lo que creo que es justo.
113. Creo que la ley debe hacerse cumplir.
114. A menudo siento como si tuviera una banda apretándome la cabeza.
115. Creo en otra vida después de ésta.
116. Disfruto más de una carrera o de un juego cuando apuesto.
117. La mayoría de la gente es honrada principalmente por temor a ser descubierta.
118. En la escuela me llevaron ante el director algunas veces por hacer travesuras.
119. Mi manera de hablar es como ha sido siempre (ni más ligero ni más despacio, ni balbuciente; ni ronca).
120. Mis modales en la mesa no son tan correctos en casa como cuando salgo a comer afuera en compañía de otros.
121. Creo que están conspirando contra mí.
122. Me parece que soy tan capacitado e inteligente como la mayor parte de los que me rodean.

PASE LA PAGINA

23. Creo que me están siguiendo.
24. La mayor parte de la gente se vale de medios algo injustos para obtener beneficios o ventajas antes que perderlos.
25. Sufro mucho de trastornos estomacales.
26. Me gustan las artes dramáticas.
27. Yo sé quién es el responsable de la mayoría de mis problemas.
28. El ver sangre no me asusta ni me enferma.
29. A menudo no puedo comprender por qué he estado tan irritable y malhumorado.
30. Nunca he vomitado o escupido sangre.
31. No me preocupa contraer enfermedades.
32. Me gusta recoger flores o cultivar plantas decorativas.
33. Nunca me he entregado a prácticas sexuales fuera de lo común.
34. A veces los pensamientos pasan por mi mente con mayor rapidez que lo que puedo expresarlos en palabras.
35. Si pudiera entrar a un cine sin pagar y estuviera seguro de no ser visto, probablemente lo haría.
36. Generalmente pienso qué segunda intención pueda tener otra persona cuando me hace un favor.
37. Creo que mi vida de hogar es tan agradable como la de la mayor parte de la gente que conozco.
38. La crítica o el regaño me hiere profundamente.
39. Algunas veces siento el impulso de herirme o de herir a otros.
40. Me gusta cocinar.
41. Mi conducta está controlada mayormente por las costumbres de los que me rodean.
42. Decididamente a veces siento que no sirvo para nada.
43. Cuando niño pertenecía a un grupo o pandilla que trataba de mantenerse unido a toda prueba.
44. Me gustaría ser soldado.
45. A veces siento el deseo de empezar una pelea a puñetazos con alguien.
46. Me siento impulsado hacia la vida errante y nunca me siento feliz a menos que esté viajando de un lado a otro.
47. Muchas veces he perdido una oportunidad porque no he podido decidirme a tiempo.
48. Me impacienta que me pidan consejo o que me interrumpen cuando estoy trabajando en algo importante.
49. Acostumbraba llevar un diario de mi vida.
50. Prefiero ganar a perder en un juego.
51. Alguien ha estado tratando de envenenarme.
52. Casi todas las noches puedo dormirme sin tener pensamientos o ideas que me preocupen.
53. Durante los últimos años he gozado de salud la mayor parte del tiempo.
54. Nunca he tenido un ataque o convulsiones.
55. No estoy perdiendo ni ganando peso.
56. He tenido épocas durante las cuales he hecho cosas que luego no he recordado haber hecho.
57. Creo que frecuentemente he sido castigado sin motivo.
58. Llora con facilidad.
59. No puedo entender lo que leo tan bien como lo hacía antes.
60. Nunca me he sentido mejor que ahora.
61. A veces siento adolorida la parte superior de la cabeza.
62. Me mortifica que una persona me tome el pelo tan hábilmente que tenga que admitir que me engañaron.
63. No me canso con facilidad.

164. Me gusta leer y estudiar acerca de las cosas en que estoy trabajando.
165. Me gusta conocer gente de importancia porque eso me hace sentir importante.
166. Siento miedo cuando miro hacia abajo desde un lugar alto.
167. No me sentiría nervioso si algún familiar mío tuviera dificultades con la justicia.
168. Mi mente no está muy bien.
169. No tengo miedo de manejar dinero.
170. No me preocupa lo que otros piensen de mí.
171. Me siento incómodo cuando tengo que hacer una payasada en una reunión aun cuando otros estén haciendo lo mismo.
172. Frecuentemente tengo que esforzarme para no demostrar que soy tímido.
173. Me gustaba la escuela.
174. Nunca me he desmayado.
175. Rara vez o nunca he tenido mareos.
176. No le tengo mucho miedo a las serpientes.
177. Mi madre fue una buena mujer.
178. Mi memoria parece ser buena.
179. Me preocupan las cuestiones sexuales.
180. Encuentro difícil entablar conversación con alguien que conozco por primera vez.
181. Cuando me siento aburrido me gusta provocar algo emocionante.
182. Tengo miedo de perder el juicio.
183. Estoy en contra de dar dinero a los mendigos.
184. Frecuentemente oigo voces sin saber de donde vienen.
185. Aparentemente oigo tan bien como la mayoría de las personas.
186. Con frecuencia noto que mis manos tiemblan cuando trato de hacer algo.
187. Nunca se me han puesto las manos torpes o poco hábiles.
188. Puedo leer por un largo rato sin que se me cansen los ojos.
189. Siento debilidad general la mayor parte del tiempo.
190. Muy pocas veces me duele la cabeza.
191. Algunas veces, cuando estoy avergonzado, empiezo a sudar, lo que me molesta muchísimo.
192. No he tenido dificultad en mantener el equilibrio cuando camino.
193. No me dan ataques de alergia o asma.
194. He tenido ataques durante los cuales no podía controlar mis movimientos o el habla pero me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
195. No me agradan todas las personas que conozco.
196. Me gusta visitar lugares donde nunca he estado.
197. Alguien ha estado tratando de robarme.
198. Muy pocas veces sueño despierto.
199. Se debe enseñar a los niños la información básica sobre la vida sexual.
200. Hay personas que quieren apoderarse de mis pensamientos o ideas.
201. Desearía no ser tan tímido.
202. Creo que estoy condenado o que no tengo salvación.
203. Si yo fuera periodista me gustaría mucho escribir noticias de teatro.
204. Me gustaría ser periodista.
205. A veces me ha sido imposible evitar el robar o llevarme algo de una tienda.
206. Soy muy religioso (más que la mayoría de la gente).

207. Me gustan distintas clases de juegos y diversiones.
208. Me gusta coquetear.
209. Creo que mis pecados son imperdonables.
210. Todo me sabe igual.
211. Puedo dormir de día pero no de noche.
212. Mi familia me trata más como niño que como adulto.
213. Cuando camino tengo mucho cuidado de no pisar las líneas de las aceras.
214. Nunca he tenido erupciones en la piel que me hayan preocupado.
215. He bebido alcohol con exceso.
216. Hay muy poco compañerismo y cariño en mi familia en comparación con otros hogares.
217. Frecuentemente me encuentro preocupado por algo.
218. No me molesta mucho el ver sufrir a los animales.
219. Creo que me gustaría el trabajo de contratista de obras.
220. Yo quise a mi madre.
221. Me gusta la ciencia.
222. No encuentro difícil el pedir ayuda a mis amigos aun cuando no pueda devolverles el favor.
223. Me gusta mucho cazar.
224. Con frecuencia mis padres se han opuesto a la clase de gente con quien acostumbraba salir.
225. A veces murmuro o chismeo un poco de la gente.
226. Algunos de mis familiares tienen hábitos que me molestan y perturban mucho.
227. Me han dicho que camino dormido.
228. A veces creo que puedo tomar decisiones con extraordinaria facilidad.
229. Me gustaría pertenecer a varios clubes o asociaciones.
230. Raras veces noto los latidos de mi corazón, y muy pocas veces me siento corto de respiración.
231. Me gusta hablar sobre temas sexuales.
232. He sido educado en un modo de vida basado en el deber, el cual he seguido desde entonces con sumo cuidado.
233. Algunas veces he sido un obstáculo a personas que querían hacer algo, no porque eso fuera de mucha importancia, sino por cuestión de principio.
234. Me molesto con facilidad, pero se me pasa pronto.
235. He sido bastante independiente y libre de la disciplina familiar.
236. Me preocupo mucho.
237. Casi todos mis parientes congenian conmigo.
238. Tengo períodos de tanta intranquilidad que no puedo permanecer sentado en una silla por mucho tiempo.
239. He sufrido un desengaño amoroso.
240. Nunca me preocupo por mi aspecto.
241. Sueño frecuentemente acerca de cosas que es mejor mantenerlas en secreto.
242. Creo que no soy más nervioso que la mayoría de las personas.
243. Sufro de pocos o ninguna clase de dolor.
244. Mi modo de hacer las cosas tiende a ser mal interpretado por otros.
245. Mis padres y familiares me encuentran más defectos de los que debieran.
246. Con frecuencia me salen manchas rojas en el cuello.
247. Tengo motivos para sentirme celoso de uno o más miembros de mi familia.

248. Algunas veces sin razón alguna o aun cuando las cosas no me están saliendo bien me siento muy alegre, "como si viviera en las nubes".
249. Creo que existe el diablo y el infierno.
250. No culpo a nadie por tratar de apoderarse de todo lo que pueda en este mundo.
251. He tenido trances en los cuales mis actividades quedaron interrumpidas y no me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
252. A nadie le importa mucho lo que le suceda a usted.
253. Puedo ser amistoso con personas que hacen cosas que considero incorrectas.
254. Me gusta estar en un grupo en el que se den bromas los unos a los otros.
255. En las elecciones algunas veces voto por candidatos acerca de quienes conozco muy poco.
256. La única parte interesante del periódico es la página cómica.
257. Por lo general espero tener éxito en las cosas que hago.
258. Creo que hay un Dios.
259. Me resulta difícil el empezar a hacer cualquier cosa.
260. En la escuela fui lento en aprender.
261. Si fuera artista me gustaría pintar flores.
262. No me molesta el no ser mejor parecido.
263. Sudo con facilidad aun en días fríos.
264. Tengo entera confianza en mí mismo.
265. Es más seguro no confiar en nadie.
266. Una vez a la semana o más frecuentemente me pongo muy excitado.
267. Cuando estoy en un grupo de gente tengo dificultad pensando las cosas apropiadas de que hablar.
268. Cuando me siento abatido, algo emocionante me saca casi siempre de ese estado.
269. Con facilidad puedo infundirle miedo a otros y a veces lo hago por diversión.
270. Cuando salgo de casa no me preocupo de si las puertas y ventanas están bien cerradas.
271. No culpo a la persona que se aproveche de alguien que se expone a que le ocurra tal cosa.
272. A veces estoy lleno de energía.
273. Tengo adormecidas una o varias partes de la piel.
274. Mi vista está tan buena ahora como lo ha estado por años.
275. Alguien controla mi mente.
276. Me gustan los niños.
277. A veces me ha divertido tanto la astucia de un pícaro, que he deseado que se salga con la suya.
278. Con frecuencia me ha parecido que gente extraña me estaba mirando con ojos críticos.
279. Todos los días tomo una cantidad extraordinaria de agua.
280. La mayoría de la gente se hace de amigos por conveniencia propia.
281. Casi nunca noto que me zumban o chillan los oídos.
282. De vez en cuando siento odio hacia miembros de mi familia a los que usualmente quiero.
283. Si fuera reportero me gustaría mucho escribir noticias deportivas.
284. Estoy seguro de que la gente habla de mí.
285. A veces me río de chistes sucios.
286. Nunca estoy tan contento como cuando estoy solo.
287. Tengo pocos temores en comparación con mis amigos.
288. Sufro de ataques de náusea y vómitos.

289. Siempre me disgusto con la ley cuando se pone en libertad a un criminal debido a los argumentos de un abogado astuto.
290. Trabajo bajo una tensión muy grande.
291. Una o más veces en mi vida he sentido que alguien me hacía hacer cosas hipnotizándome.
292. Por lo general no le hablo a la gente hasta que ellos no me hablan a mí.
293. Alguien ha tratado de influir en mi mente.
294. Nunca he tenido tropiezos con la ley.
295. A mí me gustaba el cuento "Caperucita Roja".
296. Tengo épocas en las que me siento muy alegre sin que exista una razón especial.
297. Quisiera no ser perturbado por pensamientos sexuales.
298. Si varias personas se hallan en apuros, lo mejor que pueden hacer es ponerse de acuerdo sobre lo que van a decir y mantenerse firmes en esto.
299. Creo que siento más intensamente que la mayoría de las personas.
300. Nunca en mi vida me ha gustado jugar con muñecas.
301. Vivo la vida en tensión la mayor parte del tiempo.
302. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
303. Soy tan sensible acerca de algunos asuntos que ni siquiera puedo hablar de ellos.
304. En la escuela me era muy difícil hablar frente a la clase.
305. Aun cuando esté acompañado me siento solo la mayor parte del tiempo.
306. Recibo toda la simpatía que debo recibir.
307. No participo en algunos juegos porque no los sé jugar bien.
308. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
309. Creo que hago amistades tan fácilmente como los demás.
310. Mi vida sexual es satisfactoria.
311. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
312. No me gusta tener gente alrededor.
313. El hombre que provoca la tentación dejando propiedad de valor sin protección, es tan culpable del robo como el ladrón mismo.
314. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
315. Estoy seguro que la vida es cruel conmigo.
316. Creo que casi todo el mundo mentiría para evitarse problemas.
317. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
318. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
319. A la mayor parte de la gente le disgusta ayudar a los demás, aunque no lo diga.
320. Muchos de mis sueños son acerca de asuntos sexuales.
321. Me ruborizo fácilmente.
322. El dinero y los negocios me preocupan.
323. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
324. Nunca he estado enamorado de nadie.
325. Ciertas cosas que han hecho algunos de mis familiares me han asustado.
326. A veces me dan accesos de risa o de llanto que no puedo controlar.
327. Mi madre o mi padre frecuentemente me hacían obedecer, aun cuando yo creía que no tenían razón.
328. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
329. Casi nunca sueño.

330. Nunca he estado paralizado o he tenido una rara debilidad en alguno de mis músculos.
331. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubiera tenido mucho más éxito.
332. Algunas veces pierdo o me cambia la voz, aunque no esté resfriado.
333. Nadie parece comprenderme.
334. A veces percibo olores raros.
335. No me puedo concentrar en una sola cosa.
336. Pierdo fácilmente la paciencia con la gente.
337. Siento ansiedad por algo o por alguien casi todo el tiempo.
338. Sin duda he tenido más cosas de que preocuparme de las que me corresponden.
339. La mayor parte del tiempo desearía estar muerto.
340. Algunas veces me siento tan excitado que no puedo dormirme fácilmente.
341. A veces oigo tan bien que me molesta.
342. Se me olvida muy pronto lo que la gente me dice.
343. Generalmente tengo que detenerme a pensar antes de hacer algo, aunque sea un asunto sin importancia.
344. Con frecuencia cruzo la calle para evitar encontrarme con alguien que veo venir.
345. Muchas veces siento como si las cosas no fueran reales.
346. Tengo la costumbre de contar cosas sin importancia como bombillas eléctricas en anuncios luminosos, etc.
347. No tengo enemigos que realmente quieran hacerme daño.
348. Generalmente no me fío de las personas que son un poco más amistosas de lo que yo esperaba.
349. Tengo pensamientos extraños y peculiares.
350. Oigo cosas extrañas cuando estoy solo.
351. Me pongo ansioso y turbado cuando tengo que salir de casa para hacer un corto viaje.
352. He tenido miedo a cosas y a personas que sabía que no me podían hacer daño.
353. No temo entrar solo a un salón donde hay gente reunida hablando.
354. Tengo miedo de usar un cuchillo o cualquier otra cosa muy afilada o puntiaguda.
355. Algunas veces me gusta herir a las personas que quiero.
356. Tengo más dificultad para concentrarme que la que parece que tienen los demás.
357. Varias veces he dejado de hacer algo porque he dudado de mi habilidad.
358. Malas palabras, a menudo palabras horribles, vienen a mi mente, y se me hace imposible librarme de ellas.
359. Algunas veces me vienen a la mente pensamientos sin importancia que me molestan por días.
360. Casi todos los días sucede algo que me asusta.
361. Me inclino a tomar las cosas muy en serio.
362. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
363. A veces he sentido placer cuando un ser querido me ha lastimado.
364. La gente dice cosas insultantes y vulgares acerca de mí.
365. Me siento incómodo cuando estoy bajo techo.
366. Aun cuando esté acompañado, me siento solo la mayor parte del tiempo.

*PASE LA PAGINA SOLAMENTE
CUANDO SE LE INDIQUE*

367. No le temo al fuego.
368. A veces me he alejado de otra persona porque tenía hacer o decir algo que pudiera lamentar después.
369. La religión no me preocupa.
370. Odio tener que trabajar de prisa.
371. No soy una persona demasiado consciente de sí misma.
372. Tiendo a interesarme en diferentes distracciones en vez de concentrarme por largo tiempo en una de ellas.
373. Estoy seguro de que sólo existe una religión verdadera.
374. Durante ciertos períodos mi mente parece trabajar más despacio que de costumbre.
375. Cuando me siento muy feliz y activo, alguien que esté deprimido me desanima por completo.
376. Los policías son generalmente honrados.
377. En las reuniones sociales o fiestas es más probable que me sienta solo o con una sola persona en vez de unirme al grupo.
378. No me gusta ver fumar a las mujeres.
379. Muy raramente me siento deprimido.
380. Cuando alguien dice cosas tontas o estúpidas acerca de algo que sé, trato de corregirlo.
381. Me han dicho con frecuencia que tengo mal genio.
382. Quisiera poder olvidarme de cosas que he dicho y que quizás hayan herido los sentimientos de otras personas.
383. La gente me desilusiona con frecuencia.
384. Me siento incapaz de contarle a alguien todas mis cosas.
385. El relámpago es uno de mis temores.
386. Me gusta tener a los demás intrigados sobre lo que voy a hacer.
387. Los únicos milagros que conozco son simplemente tretas que unas personas les hacen a otros.
388. Me da miedo estar solo en la oscuridad.
389. Con frecuencia mis planes han parecido estar tan llenos de dificultades, que he tenido que abandonarlos.
390. Muchas veces me he sentido muy mal al no haber sido comprendido cuando trataba de evitar que alguien cometiera un error.
391. Me gusta muchísimo ir a bailes.
392. Le tengo terror a una tormenta.
393. Los caballos que no jalan debieran ser golpeados o pateados.
394. Frecuentemente le pido consejo a la gente.
395. El futuro es demasiado incierto para que una persona haga planes formales.
396. Con frecuencia, aun cuando todo me va bien, siento que nada me importa.
397. Algunas veces he sentido que las dificultades se acumulaban de tal modo que no podía vencerlas.
398. Frecuentemente pienso: "quisiera volver a ser niño".
399. No me enojo fácilmente.
400. Si me dieran la oportunidad, podría hacer algunas cosas que serían de gran beneficio para la humanidad.
401. No le temo al agua.
402. Frecuentemente tengo que consultar con la almohada antes de tomar decisiones.
403. Es una gran cosa vivir en esta época en que ocurren tantas cosas.
404. Frecuentemente la gente ha interpretado mal mis intenciones cuando trataba de corregirla y ayudarla.
405. No tengo dificultad al tragar.

406. Frecuentemente he conocido personas a quienes se suponía expertas y que no eran mejores que yo.
407. Por lo general soy tranquilo y no me altero fácilmente.
408. Puedo ocultar lo que siento en algunas cosas de manera tal que la gente puede hacerme daño sin que se den cuenta de ello.
409. A veces me he agotado por emprender demasiadas cosas.
410. Me gustaría mucho ganarle a un pícaro con sus propias armas.
411. Me siento un fracasado cuando oigo hablar del éxito de alguien a quien conozco bien.
412. No temo ver al médico acerca de una enfermedad o lesión.
413. Merezco un severo castigo por mis pecados.
414. Tiendo a preocuparme tanto por los desengaños que luego no puedo dejar de pensar en ellos.
415. Si me dieran la oportunidad sería un buen líder.
416. Me molesta que alguien me observe cuando trabajo, aunque sepa que puedo hacerlo bien.
417. A menudo me siento tan molesto cuando alguien trata de adelantarse en una fila, que le llamo la atención.
418. A veces pienso que no sirvo para nada.
419. Cuando muchacho frecuentemente salía para la escuela pero no llegaba a ella.
420. He tenido experiencias religiosas extraordinarias.
421. Tengo uno o varios familiares que son muy nerviosos.
422. Me he sentido avergonzado por la clase de trabajo que alguien de mi familia ha hecho.
423. Me gusta o me ha gustado muchísimo pescar.
424. Siento hambre casi todo el tiempo.
425. Sueño frecuentemente.
426. A veces he tenido que ser rudo con personas groseras o inoportunas.
427. Me avergüenzan los cuentos picantes.
428. Me gusta leer los editoriales de los periódicos.
429. Me agrada asistir a conferencias sobre temas serios.
430. Me atraen las personas del sexo opuesto.
431. Me preocupo mucho por posibles desgracias.
432. Tengo opiniones políticas bien definidas.
433. Acostumbraba a tener compañeros imaginarios.
434. Me gustaría competir en carreras automovilísticas.
435. Generalmente preferiría trabajar con mujeres.
436. Generalmente la gente exige más respeto para sus derechos que el que está dispuesta a permitirle a los demás.
437. No es malo tratar de evitar el cumplimiento de la ley siempre que ésta no se viole.
438. Hay ciertas personas que me disgustan tanto que me alegro interiormente cuando están pagando las consecuencias por algo que han hecho.
439. Me pone nervioso tener que esperar.
440. Trato de recordar cuentos interesantes para contárselos a otras personas.
441. Me gustan las mujeres altas.
442. He tenido períodos durante los cuales he perdido el sueño a causa de las preocupaciones.
443. Tiendo a dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros piensan que esa no es la manera correcta.
444. No trato de corregir a la gente que expresa opiniones ignorantes.
445. Me apasionaba lo emocionante cuando era joven (o en mi niñez).
446. Me gusta apostar cuando se trata de poco dinero.

447. Con frecuencia me esfuerzo para triunfar sobre alguien que me ha llevado la contraria.
448. Me molesta que la gente en las tiendas, tranvías, etc., me esté mirando.
449. Me gustan las reuniones sociales por estar con gente.
450. Gozo con la excitación de una multitud.
451. Mis preocupaciones parece que desaparecen cuando estoy con un grupo de amigos animados.
452. Me gusta burlarme de la gente.
453. Cuando era niño nunca me interesó pertenecer a un grupo o pandilla.
454. Podría ser feliz viviendo completamente solo en una cabaña en el bosque o en las montañas.
455. Frecuentemente no me entero de los chismes y habladurías del grupo a que pertenezco.
456. Una persona no debiera ser castigada por violar una ley que considere injusta.
457. Creo que nadie debería nunca probar bebidas alcohólicas.
458. El hombre que más se ocupó de mí cuando era niño (como mi padre, padrastro, etc.) fue muy estricto conmigo.
459. Tengo uno o varios malos hábitos tan arraigados, que es inútil luchar contra ellos.
460. He bebido alcohol moderadamente (o no lo he usado).
461. Me es difícil el dejar a un lado la tarea que he emprendido aun cuando sea por poco tiempo.
462. No he tenido dificultad para empezar a orinar o retener mi orina.
463. Me gustaba jugar "a la pata coja".
464. Nunca he tenido una visión.
465. Varias veces he cambiado de modo de pensar acerca de mi trabajo.
466. Excepto por orden del médico, nunca he tomado drogas o pastillas para dormir.
467. Con frecuencia memorizo números sin importancia (tales como los de las placas de automóviles, etc.).
468. Frecuentemente me siento apenado por ser tan malgenioso y gruñón.
469. A menudo he encontrado personas envidiosas de mis buenas ideas precisamente porque a ellas no se les habían ocurrido antes.
470. Me disgustan las cosas sexuales.
471. En la escuela mis calificaciones en conducta fueron generalmente malas.
472. Me fascina el fuego.
473. Siempre que me es posible evito encontrarme entre una multitud.
474. No tengo que orinar con más frecuencia que los demás.
475. Cuando estoy en una situación difícil digo sólo aquella parte de la verdad que no me perjudique.
476. Soy un enviado especial de Dios.
477. Si me hallara en dificultades junto con varios amigos que fueran tan culpables como yo, preferiría echarme toda la culpa antes que descubrirlos.
478. Nunca me he puesto particularmente nervioso a causa de las dificultades en que se haya visto envuelto algún miembro de mi familia.
479. No me molesta el ser presentado a extraños.
480. Con frecuencia le tengo miedo a la oscuridad.
481. Recuerdo haberme fingido enfermo para zafarme de algo.
482. En los trenes, ómnibus, etc., con frecuencia les hablo a los extraños.
483. Cristo realizó milagros tales como cambiar el agua en vino.
484. Tengo una o más faltas que son tan grandes que es mejor aceptarlas y tratar de controlarlas, antes que tratar de librarme de ellas.

485. Cuando un hombre está con una mujer generalmente está pensando cosas relacionadas con el sexo de ella.
486. Nunca he notado sangre en mi orina.
487. Me rindo fácilmente cuando las cosas me van mal.
488. Rezo varias veces a la semana.
489. Me compadezco de las personas que generalmente se aferran a sus penas y problemas.
490. Leo mi libro de oraciones (o la Biblia) varias veces a la semana.
491. No tolero a la gente que cree que sólo hay una religión verdadera.
492. Me produce terror la idea de un terremoto.
493. Prefiero el trabajo que requiere concentración a un trabajo que me permite ser descuidado.
494. Temo encontrarme en un lugar pequeño y cerrado.
495. Generalmente "le hablo claro" a la gente a quien estoy tratando de mejorar o corregir.
496. Nunca he visto las cosas dobles (esto es, nunca un objeto me ha parecido doble sin que me sea posible hacerlo aparecer como uno).
497. Me gustan los cuentos de aventuras.
498. Es bueno siempre ser franco.
499. Tengo que admitir que a veces me he preocupado sin motivo alguno por cosas que no valían la pena.
500. Rápidamente me vuelvo partidario absoluto de una buena idea.
501. Generalmente hago las cosas por mí mismo, en vez de buscar a alguien que me enseñe.
502. Me gusta hacerle saber a la gente lo que pienso acerca de las cosas.
503. Es raro que yo apruebe o desaprobe con energía las acciones de otros.
504. No trato de encubrir mi mala opinión o lástima que me inspira una persona a fin de que ésta no sepa mi modo de sentir.
505. He tenido épocas cuando me sentía tan lleno de vigor que el sueño no me parecía necesario a ninguna hora.
506. Soy una persona muy tensa.
507. Frecuentemente he trabajado bajo personas que parece que arreglan las cosas de tal modo, que ellas son las que reciben el reconocimiento de una buena labor, pero que sin embargo atribuyen los errores a los otros.
508. Creo que mi olfato es tan bueno como el de los demás.
509. A veces me es difícil defender mis derechos por ser muy reservado.
510. La suciedad me espanta o me disgusta.
511. Vivo una vida de ensueños acerca de la cual no digo nada a nadie.
512. No me gusta bañarme.
513. Creo que Cervantes fue más grande que Napoleón.
514. Me gustan las mujeres hombrunas.
515. En mi hogar siempre hemos tenido cubiertas nuestras necesidades básicas (tales como alimentación, vestido, etc.).
516. Algunos de mis familiares se enojan muy fácilmente.
517. No puedo hacer nada bien.
518. A menudo me he sentido culpable porque he fingido mayor pesar del que realmente sentía.
519. Algo anda mal con mis órganos sexuales.
520. Generalmente defiendo con tenacidad mis propias opiniones.
521. No me sentiría desconcertado si tuviera que iniciar una discusión o dar una opinión acerca de algo que conozco bien ante un grupo de personas.

522. No le temo a las arañas.
523. Casi nunca me ruborizo.
524. No temo contraer una enfermedad o coger gérmenes de las perillas de las puertas.
525. Ciertos animales me ponen nervioso.
526. El porvenir me parece incierto.
527. Los miembros de mi familia y mis parientes más cercanos se llevan bastante bien.
528. No me ruborizo con mayor frecuencia que los demás.
529. Me gustaría usar ropa cara.
530. A menudo siento miedo de ruborizarme.
531. La gente puede hacerme cambiar de opinión muy fácilmente aun en cosas sobre las que creía estar ya decidido.
532. Puedo soportar tanto dolor como los demás.
533. No padezco de muchos eructos.
534. Varias veces he sido el último en darme por vencido al tratar de hacer algo.
535. Siento la boca seca casi todo el tiempo.
536. Me molesta que la gente me haga hacer las cosas de prisa.
537. Me gustaría cazar leones en Africa.
538. Creo que me gustaría el trabajo de modisto (o modista).
539. No le tengo miedo a los ratones.
540. Nunca he sufrido de parálisis facial.
541. Mi piel parece ser muy sensible al tacto.
542. Nunca he tenido deposiciones (excretas) negras, parecidas a la brea.
543. Varias veces por semana siento como si algo terrible fuera a suceder.
544. La mayor parte del tiempo me siento cansado.
545. Algunas veces sueño lo mismo una y otra vez.
546. Me gusta leer sobre historia.
547. Me gustan las fiestas y las reuniones sociales.
548. Nunca asisto a un espectáculo sobre temas sexuales, si es que puedo evitarlo.
549. Me acobardo ante las crisis, dificultades o problemas.
550. Me gusta reparar las cerraduras de las puertas.
551. Algunas veces estoy seguro de que los demás pueden decir lo que estoy pensando.
552. Me gusta leer sobre ciencia.
553. Tengo miedo de estar solo en un sitio amplio al descubierto.
554. Si fuera artista me gustaría dibujar niños.
555. Algunas veces me siento a punto de una crisis nerviosa.
556. Soy muy cuidadoso en mi manera de vestir.
557. Me gustaría ser secretario (o secretaria) privado (a).
558. Un gran número de personas son culpables de mala conducta sexual.
559. Con frecuencia he sentido miedo de noche.
560. Me molesta que se me olvide donde pongo las cosas.
561. Me gusta mucho montar a caballo.
562. La persona hacia quien sentía mayor afecto y admiración cuando era niño fue una mujer (madre, hermana, tía u otra mujer).
563. Me gustan más las historias de aventuras que las de amor.
564. Puedo dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros creen que no vale la pena hacerlo.
565. Siento deseos de tirarme cuando estoy en un sitio alto.
566. Me gustan las escenas de amor de las películas.

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starkes R. Hathaway y J. Chanley McKinley



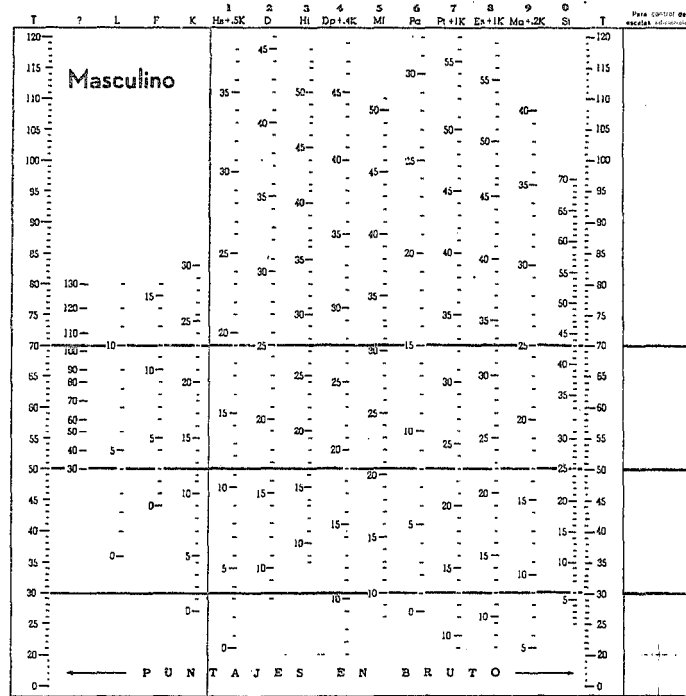
Nombre _____ (letra de molde)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de la Prueba _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____



Fraciones K

| K | 1 | 2 | 3 |
|----|----|----|---|
| 30 | 15 | 12 | 6 |
| 29 | 15 | 12 | 6 |
| 28 | 14 | 11 | 6 |
| 27 | 14 | 11 | 5 |
| 26 | 13 | 10 | 5 |
| 25 | 13 | 10 | 5 |
| 24 | 12 | 10 | 5 |
| 23 | 12 | 9 | 5 |
| 22 | 11 | 9 | 4 |
| 21 | 11 | 8 | 4 |
| 20 | 10 | 8 | 4 |
| 19 | 10 | 8 | 4 |
| 18 | 9 | 7 | 4 |
| 17 | 9 | 7 | 3 |
| 16 | 8 | 6 | 3 |
| 15 | 8 | 6 | 3 |
| 14 | 7 | 6 | 3 |
| 13 | 7 | 5 | 3 |
| 12 | 6 | 5 | 2 |
| 11 | 6 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

NOTAS

Puntaje en bruto _____
 Agregar factor K _____
 Puntaje corregido _____



D.R. © 1967, por
El Manual Moderno, S.A.

Printed by El Manual Moderno, S.A.
under licence of The Psychological Corporation
© 1948, Copyright 1945, by
the University of Minnesota

Firma _____ Fecha _____

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starkes R. Hathaway y J. Charnley McKinley

PERFIL Y SUMARIO



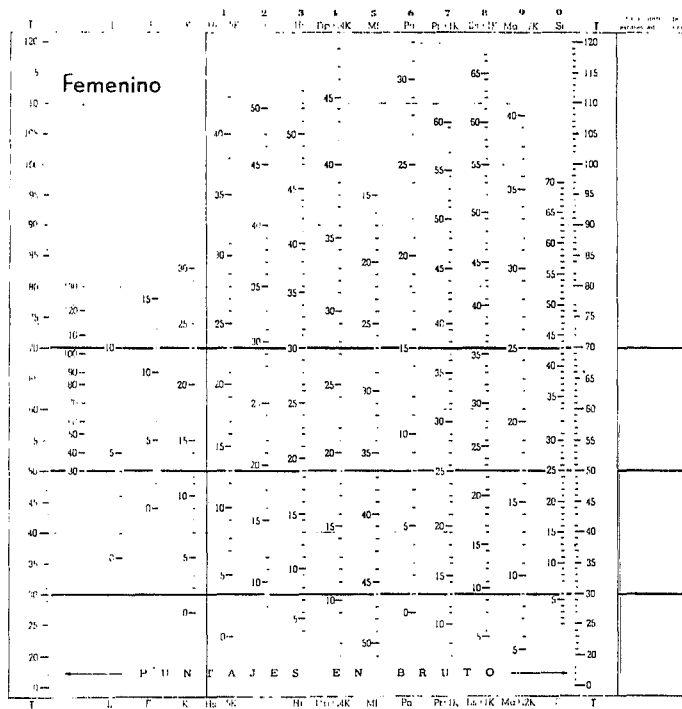
Nombre _____ (letra de molde) _____

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de la Prueba _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____



| K | Factores K | | |
|----|------------|----|---|
| | 3 | 4 | 2 |
| 30 | 15 | 12 | 6 |
| 29 | 15 | 12 | 6 |
| 28 | 14 | 11 | 6 |
| 27 | 14 | 11 | 5 |
| 25 | 13 | 10 | 5 |
| 25 | 13 | 10 | 5 |
| 24 | 12 | 10 | 5 |
| 23 | 12 | 9 | 5 |
| 22 | 11 | 9 | 4 |
| 21 | 11 | 8 | 4 |
| 20 | 10 | 8 | 4 |
| 19 | 10 | 8 | 4 |
| 18 | 9 | 7 | 4 |
| 17 | 9 | 7 | 3 |
| 16 | 8 | 6 | 3 |
| 15 | 8 | 6 | 3 |
| 14 | 7 | 6 | 3 |
| 13 | 7 | 5 | 3 |
| 12 | 6 | 5 | 2 |
| 11 | 6 | 4 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 |

NOTAS

Puntaje en bruto _____

Agregar factor K _____

Puntaje corregido _____



Firma _____

Fecha _____

A P E N D I C E 4

SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA
OFICIALIA MAYOR
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION

SECCION DE PSICOLOGIA

MOSS

Instrucciones: Para cada uno de los problemas siguientes, se sugieren cuatro respuestas: Marque con una cruz en la hoja correspondiente, la solución que usted considere más adecuada. **NO MARQUE MAS DE UNA.**

1. Se le ha asignado un puesto en una gran empresa. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus nuevos compañeros será:
 - a) Evitando tomar nota de los errores en que ellos incurran.
 - b) Hablando bien de ellos al Jefe.
 - c) Mostrando interés en el trabajo de ellos.
 - d) Pidiéndoles le permitan hacer los trabajos que usted puede hacer mejor.

2. Tiene usted un empleado muy eficiente, pero que constantemente se queja del trabajo; sus quejas producen mal efecto en los demás empleados. lo mejor sería:
 - a) Pedir a los demás empleados que traten de no hacer caso.
 - b) Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación.
 - c) Cambiarlo de departamento donde quede a cargo de otro jefe.
 - d) Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo.

3. Un empleado de 50 años de edad que ha sido leal a la empresa durante 25 años, se queja de exceso de trabajo, lo mejor sería:
 - a) Decirle que vuelva a su trabajo o se expone a que lo despidan.
 - b) Despedirlo substituyéndolo por alguien más joven.
 - c) Darle un aumento de sueldo que evite que continúe quejándose.
 - d) Aminorar su trabajo.

4. Uno de sus socios, sin autoridad sobre usted, le ordena algo en forma distinta de lo que planeaba ¿Qué haría usted?
 - a) Acatar la orden y no armar mayor revuelo.
 - b) Ignorar las indicaciones y hacer según usted había planeado.
 - c) Decirle que éste es asunto que no le interesa y que usted hará las cosas a su modo.
 - d) Decirle que lo haga él mismo.

5. Usted visita a un amigo íntimo que ha estado enfermo por algún tiempo, lo mejor sería:
 - a) Platicarle sus diversiones recientes.
 - b) Platicarle nuevas referentes a amigos mutuos.
 - c) Comentar su enfermedad.
 - d) Enfatizar lo mucho que le apena verle enfermo.

6. Trabaja usted en una industria y su jefe quiere que tome un curso relacionado con su trabajo, pero es incompatible con el horario nocturno de su carrera. Lo mejor sería:
 - a) Continúe normalmente su carrera e informar al jefe si le pregunta.
 - b) Explicarle la situación y obtener su opinión en cuanto a la importancia relativa de ambas situaciones.
 - c) Dejar la escuela en atención a los intereses del trabajo.
 - d) Asistir en forma alterna y no hacer comentarios.

M-0036 288

7. Un agente viajero con 15 años de antigüedad, decide, presionado por su familia, sentar raíces; se le cambia a las oficinas generales. Es de esperar que:

- a) Guste de lo descansado del trabajo de oficina.
- b) Se sienta inquieto por la rutina de la oficina.
- c) Busque otro trabajo.
- d) Resulte muy ineficiente en el trabajo de oficina.

8. Tienen dos invitados a cenar, el uno radical y el otro conservador. Surge una acalorada discusión respecto de política lo mejor sería:

- a) Tomar partido.
- b) Intentar cambiar de tema.
- c) Intervenir dando los propios puntos de vista y mostrar donde ambos pecan de extremos.
- d) Pedir cambien de tema para evitar mayor discusión.

9. Un joven invita a una dama al teatro al llegar se percató de que ha olvidado la cartera. Sería mejor:

- a) Tratar de obtener boletos dejando el reloj de prenda.
- b) Buscar un amigo a quien pedir prestado.
- c) Decidir de acuerdo con ella lo procedente.
- d) Dar una excusa plausible para ir a casa por dinero.

10. Usted ha tenido experiencia como vendedor y acaba de conseguir otro empleo en una tienda grande. La mejor forma de relacionarse con los empleados del departamento sería:

- a) Permitir hacer la mayoría de las ventas durante unos días, en tanto observa sus métodos.
- b) Tratar de implantar los métodos que anteriormente le fueron útiles.
- c) Adaptarse mejor a las condiciones y aceptar consejo de sus compañeros.
- d) Pedir al jefe todo el consejo necesario.

11. Es usted una joven empleada que va a comer con una maestra a quien conoce superficialmente, lo mejor sería iniciar la conversación acerca de:

- a) Algún tópico de actualidad.
- b) Algún aspecto interesante de su propio trabajo.
- c) Las tendencias actuales en el terreno docente.
- d) Las sociedades de padres de familia.

12. Una señora de especiales méritos que por largo tiempo ha dirigido trabajos benéficos, dejando las labores de su casa a cargo de la servidumbre, se cambia a otra población. Es de esperarse que ella:

- a) Se sienta insatisfecha de su nuevo hogar.
- b) Se interese más por los trabajos domésticos.
- c) Intervenga poco a poco en la vida de la comunidad, continuando así sus intereses.
- d) Adopte nuevos intereses en la nueva comunidad.

13. Quiere pedirle un favor a un conocido con quien tiene poca confianza, la mejor forma de lograrlo sería:

- a) Haciéndole creer que será él quien se beneficie más.
- b) Enfatice la importancia que para usted tiene que se lo conceda.
- c) Ofrecer algo en retribución.
- d) Decir lo que desea en forma breve indicando los motivos.

14. Un joven de 24 años, gasta bastante tiempo y dinero en diversiones; se le ha hecho ver que así no logrará éxito en el trabajo. Probablemente cambie sus costumbres si:

- a) Sus hábitos nocturnos lesionan su salud.
- b) Sus amigos enfatizan el daño que se hace a sí mismo.
- c) Su jefe se da cuenta y lo previene.
- d) Se interese en el desarrollo de alguna fase de su trabajo.

15. Tras de haber hecho un buen número de favores a un amigo, éste empieza a dar por hecho que será usted quien le resuelva todas sus pequeñas dificultades, la mejor forma de readaptar la situación sin ofenderle sería:

- a) Explicar el daño que se está causando.
- b) Pedir a un amigo mutuo que trate de arreglar las cosas.
- c) Ayudarle una vez más, pero de tal manera que sienta que mejor hubiera sido no haberlo solicitado.
- d) Darle una excusa para no seguir ayudándole.

16. Una persona recién ascendida a un mejor puesto de autoridad lograría mejor sus metas y la buena voluntad de los empleados:

- a) Tratando de que cada empleado entienda qué es la verdadera eficiencia.
- b) Ascendiendo cuanto antes a quienes considera lo merezcan.
- c) Preguntando confidencialmente a cada empleado en cuanto a los cambios que estiman necesarios.
- d) Seguir los sistemas del anterior jefe y gradualmente hacer los cambios necesarios.

17. Vive a 15 Kms. del centro y ha ofrecido llevar de regreso a un amigo a las 4 p.m., él lo espera desde las 3 y a las 4 usted se entera que no podrá salir antes de las 5:30, sería mejor:

- a) Pedirle un taxi.
- b) Explicarle y dejar que él decida.
- c) Pedirle que espere hasta las 5:30.
- d) Proponerle que se lleve su auto.

18. Es usted un ejecutivo y dos de sus empleados se llevan mal; ambos son eficientes, lo mejor sería:

- a) Despedir al menos eficiente.
- b) Darles trabajo en común que ambos les interese.
- c) Hacerles ver el daño que se hacen.
- d) Darles trabajos distintos.

19. Ballesteros ha conservado su puesto de subordinado por 10 años, desempeña su trabajo callada y confiadamente y se le extrañará cuando se vaya. De obtener trabajo en otra empresa muy probablemente:

- a) Asuma fácilmente responsabilidades como supervisor.
- b) Haga ver de inmediato su valer.
- c) Sea lento para abrirse las necesarias oportunidades.
- d) Renuncie ante la más ligera crítica de su trabajo.

20. Va usted a ser maestro de ceremonias en una cena el próximo sábado, día en que por la mañana y debido a enfermedad en la familia se ve imposibilitado de asistir, lo indicado sería:

- a) Cancelar la cena.
- b) Encontrar quien lo sustituya.
- c) Detallar los planes que tenía y enviarlos.
- d) Enviar una nota explicando la causa de su ausencia.

21. En igualdad de circunstancias el empleado que mejor se adapta a un nuevo puesto es aquel que:

- a) Ha sido bueno en puestos anteriores.
- b) Ha tenido éxito durante 10 años en su puesto.
- c) Tiene sus propias ideas e invariablemente se rige por ellas.
- d) Cuenta con una buena recomendación de su jefe anterior.

22. Un conocido le platica acerca de una afición que él tiene, su conversación le aburre, lo mejor sería:

- a) Escuchar de manera cortés pero aburrida.
- b) Escuchar con fingido interés.
- c) Decirle francamente que el tema no le interesa.
- d) Mirar el reloj con impaciencia.

23. Es usted un empleado ordinario en una oficina grande; el jefe entra cuando usted lee en vez de trabajar, lo mejor sería:

- a) Doblar el periódico y volver al trabajo.
- b) Pretender que obtiene recortes necesarios al trabajo.
- c) Tratar de interesar al jefe leyéndole un encabezado importante.
- d) Seguir leyendo sin mostrar embarazo.

24. Es usted maestro de primaria; camino a la escuela tras la primera nevada, algunos de sus alumnos le lanzan bolas de nieve, desde el punto de vista de la buena administración escolar, usted debería:

- a) Castigarles ahí mismo por su indisciplina.
- b) Decirles que de volverlo a hacer los castigaría.
- c) Pasar la queja a sus padres.
- d) Tomarlo como broma y nada hacer al respecto.

25. Preside el comité de mejoras materiales en su colonia; las últimas reuniones han sido de escasa asistencia se mejoraría la asistencia:

- a) Visitando vecinos prominentes explicando los problemas.
- b) Avisar de un programa interesante para la reunión.
- c) Poner avisos en los lugares públicos.
- d) Enviar avisos personales.

26. Zaldívar, eficiente pero de esos que "todo lo saben", critica a Montoya, el jefe opina que la idea de Montoya ahorra tiempo; probablemente Zaldívar:

- a) Pida otro trabajo al jefe.
- b) Lo haga a su modo sin comentarios.
- c) Lo haga como Montoya, pero siga criticándolo.
- d) Lo haga como Montoya, pero mal a propósito.

27. Un hombre de 65 años tuvo algún éxito cuando joven como político; sus modos directos le han impedido descollar los últimos 20 años, lo más probable es que:

- a) Persista en su manera de ser.
- b) Cambie para lograr éxito.
- c) Forme un nuevo partido político.
- d) Abandone la política por inmoral.

28. Es usted una joven que se encuentra en la calle a una mujer de más edad a quien apenas conoce y que parece haber estado llorando, lo mejor sería:

- a) Preguntarle por qué está triste.
- b) Pasarle el brazo consoladoramente.
- c) Simular no advertir su pena.
- d) Simular no haberla visto.

29. Un compañero flojea de tal manera que a usted le toca más de lo que le corresponde, la mejor forma de conservar las buenas relaciones es:

- a) Explicar el caso al jefe cortésmente.
- b) Cortésmente indicarle que debe hacer lo que le corresponde o que usted se quejará al jefe.
- c) Hacer tanto como pueda eficientemente y nada decir del caso.
- d) Hacer lo suyo y dejar pendiente lo que el compañero no haga.

30. Se le ha asignado un puesto ejecutivo en organización, para ganar el respeto y admiración de sus subordinados sin perjuicio de sus planes, habría que:

- a) Ceder en todos los pequeños puntos posibles.
- b) Tratar de convencerlos de todas sus ideas.
- c) Ceder parcialmente en todas las cuestiones importantes.
- d) Abogar por muchas formas.



DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
DIRECCION DE CAPACITACION Y DESARROLLO
DEPARTAMENTO DE ADMISION

200

OFICINA DE EVALUACION

M O S S

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: _____ EDAD: _____ FECHA: _____

PROCEDENCIA: _____ No. REG. _____ PUESTO: _____

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
| 1. | a | 6. | a | 11. | a | 16. | a | 21. | a | 26. | a |
| | b | | b | | b | | b | | b | | b |
| | c | | c | | c | | c | | c | | c |
| | d | | d | | d | | d | | d | | d |
| 2. | a | 7. | a | 12. | a | 17. | a | 22. | a | 27. | a |
| | b | | b | | b | | b | | b | | b |
| | c | | c | | c | | c | | c | | c |
| | d | | d | | d | | d | | d | | d |
| 3. | a | 8. | a | 13. | a | 18. | a | 23. | a | 28. | a |
| | b | | b | | b | | b | | b | | b |
| | c | | c | | c | | c | | c | | c |
| | d | | d | | d | | d | | d | | d |
| 4. | a | 9. | a | 14. | a | 19. | a | 24. | a | 29. | a |
| | b | | b | | b | | b | | b | | b |
| | c | | c | | c | | c | | c | | c |
| | d | | d | | d | | d | | d | | d |
| 5. | a | 10. | a | 15. | a | 20. | a | 25. | a | 30. | a |
| | b | | b | | b | | b | | b | | b |
| | c | | c | | c | | c | | c | | c |
| | d | | d | | d | | d | | d | | d |

A P E N D I C E 5

SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA

F.68-DGRH

202

OFICIALIA MAYOR
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Departamento de Reclutamiento y Selección
PRUEBA DE INTERESES (THURSTONE)

México, D. F., a de de 19.....
Nombre Edad
Sexo Exp. Núm.
Escolaridad Ocupación
Examinador
Resultado
Diagnóstico

Instrucciones: En esta prueba usted expresará sus preferencias con respecto a diferentes ocupaciones. Estas se le presentarán opuestas por pares y usted señalará cuál de las dos preferiría ejercer, aun cuando puede también decir si ambas le gustarían o ninguna de ellas.

Para anotar sus preferencias seguirá usted las siguientes instrucciones, que se ilustran con un ejemplo.

Encierre en un círculo el número de la ocupación que usted preferiría entre las dos.

Encierre en un círculo ambos números si ambas ocupaciones le gustarían.

Tache con una cruz ambas ocupaciones si usted cree que no le gustaría ninguna de ellas.

| |
|--|
| ① Cajero 2 Crítico de arte |
| 1 Juez ② Artista |
| ① Cirujano ② Ingeniero civil |
| 1 Químico 2 Gerente de ventas |

En este caso el sujeto indicó una preferencia por la ocupación de *cajero* en vez de la de *crítico de arte*.

En este caso el sujeto indicó una preferencia por la ocupación de *artista* en vez de la de *juez*.

En este caso el sujeto indicó que tendría el mismo interés en ejercer las ocupaciones de *cirujano* e *ingeniero civil*.

En este caso el sujeto indicó que no le gustaría ejercer ninguna de las dos ocupaciones designadas en el cuadro.

ES MUY IMPORTANTE QUE AL COMPARAR UNA OCUPACION CON LA OTRA NO TOME USTED EN CUENTA POSIBLES DIFERENCIAS EN CUANTO A GANANCIAS ECONOMICAS O PRESTIGIO. PIENSE UNICAMENTE EN SI LA OCUPACION MISMA LE GUSTARIA O NO.

VOLTEE LA PAGINA Y MARQUE SUS PREFERENCIAS.

| | F I | B I | C I | N I | E I | P I | L I | H I | A I | M I | |
|-----|-----------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|---------------------------------|---|
| F 2 | 1 Físico Teórico | 1 Médico | 1 Auditor | 1 Banquero | 1 Promoción de ventas | 1 Abogado criminalista | 1 Periodista | 1 Bienestar infantil | 1 Arte comercial | 1 Director de orquesta | F |
| | 2 Ingeniero | 2 Físico | 2 Ingeniero Químico | 2 Proyectista de maquinaria | 2 Ingeniero civil | 2 Diseñador de puentes | 2 Matemático | 2 Diseño de aviones | 2 Ingeniero mecánico | 2 Calculista Matemático | |
| B 2 | 1 Ingeniero mecánico | 1 Fisiólogo | 1 Estadístico | 1 Gerente de negocios | 1 Presidente municipal | 1 Publicista | 1 Corresponsal | 1 Eclesiástico | 1 Crítico de arte | 1 Compositor de música | B |
| | 2 Medicina Interna | 2 Dentista | 2 Botánico | 2 Medicina Preventiva | 2 Higienista general | 2 Médico sanitario | 2 Médico Sanitarista | 2 Médico especialista | 2 Bacteriólogo | 2 Partero | |
| C 2 | 1 Inventor | 1 Investigador Médico-Biológico | 1 Analista de costos | 1 Manufacturero | 1 Juez | 1 Político | 1 Comentarista de radio | 1 Consultor vocacional | 1 Actor | 1 Pianista | C |
| | 2 Agente de compras | 2 Estadígrafo | 2 Especialista en impuestos | 2 Auditor bancario | 2 Especialista en costos | 2 Estadística de seguros | 2 Analista de costos | 2 Contador | 2 Auditor | 2 Consejero de costos | |
| N 2 | 1 Químico | 1 Médico general | 1 Contador | 1 Comerciante en pequeño | 1 Gobernador de Estado | 1 Orador político | 1 Editor de periódicos | 1 Tribunal para menores | 1 Artista pintor | 1 Violinista | N |
| | 2 Vendedor de automóviles | 2 Introdutor de mercancías | 2 Comerciante en pequeño | 2 Industrial | 2 Comerciante al mayoreo | 2 Banquero | 2 Importador | 2 Gerente de hotel | 2 Contratista de construcción | 2 Corredor Público | |
| E 2 | 1 Ingeniero electricista | 1 Zoólogo | 1 Estadístico de seguros | 1 Agente de inversiones | 1 Gerente de hotel | 1 Escritor de publicidad | 1 Escritor de magazines | 1 Misionero | 1 Escultor | 1 Cantante | E |
| | 2 Director de Museo | 2 Superintendente de fábrica | 2 Gerente de promoción de ventas | 2 Presidente municipal | 2 Presidente de una Sociedad | 2 Oficial del ejército | 2 Jefe de personal | 2 Superintendente de escuela | 2 Juez | 2 Superintendente de hospitales | |
| P 2 | 1 Matemático | 1 Bacteriólogo | 1 Auditor bancario | 1 Corredor Público | 1 Oficial de un guardacostas | 1 Abogado criminalista | 1 Historiador | 1 Médico | 1 Dibujante de cómicos | 1 Director de Coros | P |
| | 2 Abogado criminalista | 2 Gerente de publicidad | 2 Licenciado en Conciliación y Arbitraje | 2 Orador | 2 Escritor de editoriales | 2 Orador político | 2 Vendedor | 2 Vendedor de seguros | 2 Líder sindical | 2 Gerente de compras | |
| L 2 | 1 Físico Práctico | 1 Botánico | 1 Analista de costos | 1 Gerente de una tienda | 1 Administrador de hospital | 1 Gerente de ventas | 1 Editor de libros | 1 Director de un club juvenil | 1 Arquitecto | 1 Escritor de canciones | L |
| | 2 Autor teatral | 2 Narrador | 2 Con f e r e n c i a n t e | 2 Escritor de cuentos | 2 Locutor | 2 Profesor de literatura | 2 Escritor de revistas | 2 Columnista | 2 Historiador | 2 Corresponsal extranjero | |
| H 2 | 1 Astrónomo | 1 Horticultor | 1 Agente de compras | 1 Comerciante en pequeño | 1 Administrador de escuela | 1 Consultor | 1 Abogado | 1 Bienestar infantil rural | 1 Director de escena | 1 Organista | H |
| | 2 Religioso | 2 Organizador de grupos de auxilio | 2 Relaciones Públicas | 2 Orientador vocacional | 2 Trabajador social | 2 Director de club juvenil | 2 Voluntario de la Cruz Roja | 2 Coordinador de la asistencia indígena | 2 Misionero | 2 Higienista Mental | |
| A 2 | 1 Proyectista de maquinaria | 1 Cirujano | 1 Especialista en impuestos | 1 Comerciante al mayoreo | 1 Capitán de barco | 1 Comentarista de radio | 1 Escritor | 1 Investigador del bienestar social | 1 Dibujo comercial | 1 Profesor de música | A |
| | 2 Proyectista constructor | 2 Escenógrafo | 2 Diseñador textil. | 2 Crítico de arte | 2 Artista comercial | 2 Director de escena | 2 Artista | 2 Artista pintor | 2 Crítico de arte | 2 Diseñador de modas | |
| M 2 | 1 Experto en electrónica | 1 Biólogo | 1 Contralor | 1 Agente de seguros | 1 Superintendente de fábrica | 1 Vendedor de seguros | 1 Diplomático | 1 Organizador de actividades recreativas | 1 Diseñador textil | 1 Pianista | M |
| | 2 Profesor de música | 2 Pianista | 2 Director de banda de música | 2 Compositor de canciones | 2 Organista | 2 Violinista | 2 Compositor de música | 2 Cantante | 2 Compositor de Coros | 2 Violinista | |

 T

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Adkins Wood, Dorothy.
Elaboración de tests.
Ed. Trillas. México, 1979.
- 2.- Anastasi, Anne.
Psicología Diferencial.
Ed. Aguilar. Madrid, 1977.
- 3.- Anastasi, Anne.
Tests Psicológicos.
Ed. Aguilar. Madrid, 1974.
- 4.- Arias Galicia, Fernando
Administración de recursos humanos.
Ed. Trillas. México, 1980.
- 5.- Brown, Frederic G.
Principios de medición en Psicología y educación.
Edit. EL Manual Moderno. México, 1980.
- 6.- Cárdenas Oскоy, Leticia.
Perfil Psicológico para el sistema de selección de
candidatos a Maestría en Salud Pública.
Tesis. UNAM, 1984.
- 7.- Cárdenas Rodríguez, Lucio.
Diversos sistemas de calificación y evaluación de la
personalidad con el MMPI.
Tesis. UNAM, 1973.
- 8.- Downie, N.M. - Heath, R.W.
Métodos estadísticos aplicados.
Ed. Harla. México, 1973.

- 9.- Fingerman, Gregorio.
Psicotecnia y orientación vocacional.
Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1965.
- 10.- Geldard, Frank A.
Fundamentos de Psicología
Ed. Trillas. México, 1977.
- 11.- Grados Espinoza, Jaime y Cols.
Manual de reclutamiento y selección de Personal. (Psicología del Trabajo)
Material de Investigación. Tomo I y II. Facultad de Psicología. UNAM.
- 12.- Guión, Robert M.
Tests para selección de personal.
Edit. Rialp, S.A. Madrid, 1969.
- 13.- Hataway, S.R. y Mckinley, J.C.
Manual. Inventario Multifásico de la personalidad MMPI.
Edit. El Manual Moderno, S.A. México, 1981.
- 14.- Herrera, Montes Luis.
Elementos de Psicotécnica.
México, 1962.
- 15.- Holguín, Q. Fernando - Hayashi, M. Fernando.
Elementos de muestreo y correlación.
Textos Universitarios. UNAM, 1984.
- 16.- Kladt, Alonso Martha.
Estandarización del MMPI para los médicos postulantes
a la residencia en los centros hospitalarios del ISSSTE.
Tesis. UNAM, 1976.
- 17.- Levin, Jack.
Fundamentos de estadística en la investigación social.
Ed. Harla. México, 1979.
- 18.- López, Navarrete Virginia.
Estilos de conducta y rendimiento en el trabajo.
Tesis. UNAM, 1967.

- 19.- McGuigan, F.C.
Psicología Experimental
Ed. Trillas. México, 1980.
- 20.- Morales, Ma. Luisa.
Psicometría Aplicada.
Ed. Trillas. México, 1975.
- 21.- Nuñez, Rafael.
Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI) a la Psicopatología.
Ed. El Manual Moderno. México, 1983.
- 22.- Pasquasy, René.
Las aptitudes y sus medidas.
Ed. Harova, Madrid, 1974.
- 23.- Pescador, Elizondo Dora Alicia.
Estandarización del Test Beta Revisado para una muestra mexicana.
Tesis. UNAM, 1978.
- 24.- Pick, Susan - López, A.N.
Como investigar en ciencias sociales.
Ed. Trillas. México, 1984.
- 25.- Rivera, Sánchez Ma. Magdalena.⁴⁾
Personalidad e inteligencia en la selección de personal; estudio comparativo de candidatos aceptados y rechazados.
Tesis. UNAM, 1976.
- 26.- Ruch, Floy L. - Zimbardo, P. G.
Psicología y vida.
Ed. Trillas. México, 1977.
- 27.- Siegel, Sidney.
Estadística no paramétrica.
Ed. Trillas. México, 1979.

- 28.- Silis, Ramírez Angélica.
Estudio correlacional entre inteligencia, edad y nivel socioeconómico en alumnos de la facultad de medicina.
Tesis. UNAM, 1974.
- 29.- Stern, William.
Psicoogía General.
Ed. Paidós. Buenos Aires, 1978.
- 30.- Székely, Bela.
Los tests.
Ed. Kapelusz. Buenos Aires, 1973.
- 31.- Tiffin, Joseph. - McCormick, E.J.
Psicología Industrial.
Ed. Diana. México, 1974.
- 32.- Tyler, Leona E.
Psicología de las diferencias humanas.
Ed. Marova. Madrid, 1975.
- 33.- Valdés, Sánchez Ma. Dolores.
Perfiles característicos del MMPI en médicos que eligen una especialidad.
Tesis. UNAM, 1981.

INDICE

| | Pág. |
|---|------|
| INTRODUCCION | 1 |
| Capítulo 1 | |
| 1.1.- El concepto de medición en Psicología | 4 |
| 1.2.- Aplicación del método de los tests a las diferentes áreas de la conducta humana | 8 |
| -Pruebas de Inteligencia. | 8 |
| -Pruebas de Aptitudes | 12 |
| -Pruebas de Intereses | 14 |
| -Pruebas de Personalidad. | 18 |
| 1.3.- Bateria de Tests Psicológicos | 24 |
| Capítulo 2 | |
| Importancia de los instrumentos de medición en la selección | 30 |
| Capítulo 3 | |
| Antecedentes de la Escuela de Salud Pública en México | 35 |
| 3.1.- Investigaciones relacionadas sobre el empleo del método de los tests en el campo de la selección de personal. | 42 |
| Capítulo 4 | |
| Descripción de los instrumentos de medición utilizados en el estudio. | 55 |
| 4.1.- Test Army Beta | 55 |
| 4.2.- Inventario de Intereses Vocacionales de Thurstone | 67 |
| 4.3.- Prueba Industrial de Venezuela (PIV) | 70 |
| 4.4.- Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI) | 80 |
| 4.5.- Moss | 94 |
| Planteamiento del Problema. | 98 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Hipótesis General | 98 |
| Definición de Variables | 99 |

Capítulo 5

METODOLOGIA

| | |
|--|-----|
| 5.1.- Definición de la población | 101 |
| 5.2.- Selección de la muestra y tipo de muestreo | 101 |
| 5.3.- Instrumentos de investigación. | 101 |
| 5.4.- Diseño | 102 |
| 5.5.- Procedimiento. | 102 |
| 5.6.- Tipo de Estudio. | 103 |

Capítulo 6

TRATAMIENTO ESTADISTICO.

| | |
|--|-----|
| 6.1.- Tratamiento Descriptivo. | 104 |
| 6.2.- Tratamiento Inferencial. | 124 |
| 6.3.- Discusión de los resultados. | 130 |
| 6.4.- Conclusión | 136 |
| 6.5.- Aportaciones | 138 |
| 6.6.- Limitaciones del Estudio | 139 |

APENDICES.

| | |
|---|-----|
| Apéndice 1. Test Army Beta | 141 |
| Apéndice 2. Prueba Industrial de Venezuela (PIV) con 6 subtests- Precisión, Percepción, Partes, Bloques, Razonamiento y Memoria. | 157 |
| Apéndice 3. Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI) | 177 |
| Apéndice 4. Moss (Adaptabilidad) | 195 |
| Apéndice 5. Inventario de Intereses Vocacionales de Thurstone. | 201 |
| Referencias Bibliográficas | 206 |