

24, 100

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

CORRELACION ENTRE LA CAPACIDAD INTELECTUAL (J.C. RAVEN) Y
LA SOCIABILIDAD COMO RASGO DE PERSONALIDAD (L.V. GORDON)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

JOSE JUAN BENEDICTO PINON BECERRIL

ASESOR: MTRO. CARLOS PENICHE LARA

MEXICO, D.F.

JUNIO 1987



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 está 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.

" C O N T E N I D O "

CAPITULO	T E M A	PAGINA
I	INTRODUCCION	006
II	MARCO DE REFERENCIA	008
III	INTELIGENCIA	015
IV	TEST DE MATRICES PROGRESIVAS (J.C.RAVEN)	040
V	PERSONALIDAD	064
VI	NECESIDADES DE LA PERSONA	093
VII	SOCIABILIDAD	107
VIII	EVALUACION DE LA PERSONALIDAD	112
IX	PERFIL DE LA PERSONALIDAD (L.V.GORDON)	137
X	METODOLOGIA	170
XI	TRATAMIENTO ESTADISTICO	172
XII	ANALISIS DE RESULTADOS	187
XIII	CONCLUSIONES; SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	190
XIV	BIBLIOGRAFIA GENERAL	192

INTRODUCCION

La importancia del estudio que aquí se presenta radica en que hay actualmente trabajando para el Gobierno Federal en sus tres poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, más de un millón de personas trabajando como funcionarios y empleados y de lograrse encontrar una correlación significativa entre la capacidad intelectual (observación, comparación y pensar racional) que mide el test de J.C. Raven y el rasgo de personalidad (sociabilidad) que mide el test de L.V. Gordon se habra dado un paso adelante en la selección científica de personal al servicio del estado; se expone en función de que el modelo normativo de los servidores públicos es que la persona que trabaje sea: leal con las personas, participe en los grupos sociales y realice tareas en compañía de otras personas; si se lleva a cabo de manera eficiente la función de la administración pública cumplirá con los criterios que norman sus actividades tales como los de la legalidad y la de la eficiencia, por ser la administración pública en cierta medida satisfactora de las necesidades de la población en cuanto a los servicios públicos.

Para realizar este trabajo utilice un sistema abierto de organización y programación para actividades múltiples, que enfoca la parte de la realidad a estudiar en este caso "correlación entre la capacidad intelectual y la sociabilidad" con las siguientes características en que se entiende deberá observarse! Completo no dejnado ningún punto excluido, correcto señalando que los procedimientos que se aplican son los adecuados y apropiado indicando que la información expuesta es la más relevante para abordar el problema.

Al ser un sistema abierto los temas tratados: Marco de referencia, inteligencia, test de matrices progresivas, personalidad, necesidades de la persona, sociabilidad, evaluación de la personalidad, perfil de la personalidad, metodología, tratamiento estadístico, resultados y sugerencias para futuros estudios. El sistema abierto de organización y programación nos da una serie de posibilidades: a) la derivación de cambios o mejoras en la información expuesta, b) el desprendimiento de nuevos problemas que puedan presentarse a lo largo del trabajo de investigación c) posibilidad de cambio en los procedimientos utilizados y d) diseño

de nuevos procedimientos para abordar la parte de la realidad bajo estudio

Agradesco la valiosa colaboración que como asesor de la presente tesis me dió el MAESTRO CARLOS PENICHE LARA.

" M A R C O D E R E F E R E N C I A "

ADMINISTRACION PUBLICA

MARCO JURIDICO GENERAL

MARCO JURIDICO PARTICULAR

SISTEMA DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES

REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES SU ESTRUCTURA

OFICINA DE EMPLEO

OFICINA DE EMPLEO FUNCIONES BASICAS

INSTANCIAS DE SELECCION PARA FORMAR EL EXPEDIENTE DEL SOLICITANTE
DE EMPLEO

Según Jacobi (1971) "La organización institucional de los asuntos p_ublicos ha existido como fenómeno social desde los orígenes mismos de los grandes conglomerados humanos, ya que estos para permanecer y subsistir, han requerido de algún tipo de estructura orgánica y funcional así como de los recursos y procedimientos necesarios para instrumentar las políticas y decisiones de sus respectivos líderes y gobernantes" (1)

La administración pública es el sistema dinámico integrado por: normas, objetivos, estructuras, funciones, métodos y procedimientos, recursos económicos, recursos materiales, recursos humanos, a través de los cuales se ejecutan o instrumentan las decisiones y las políticas de quienes representan o gobiernan a una comunidad políticamente organizada.

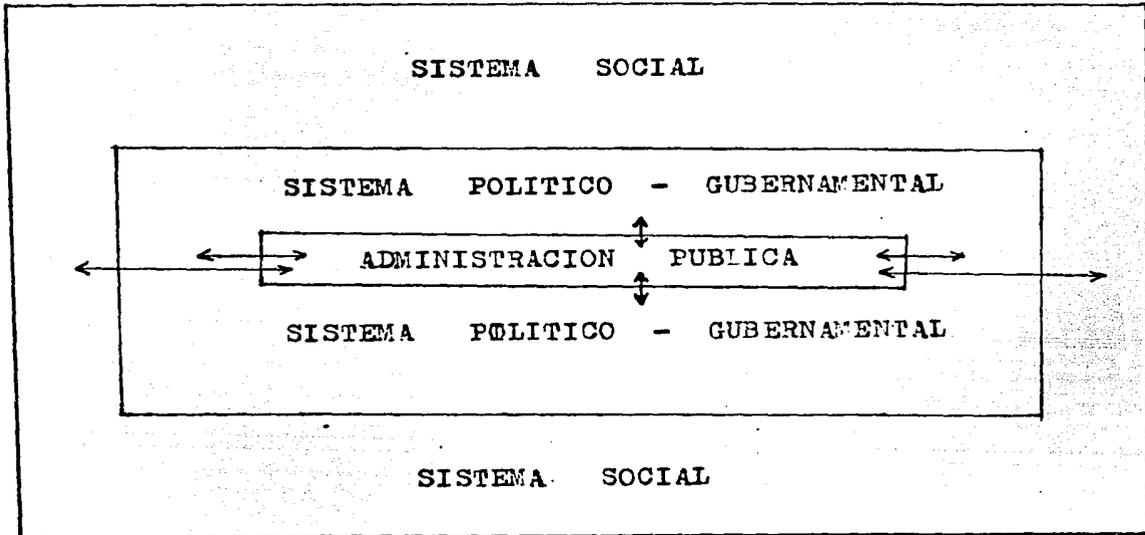
La administración pública constituye un sistema abierto en una constante interacción con su medio ambiente social y un sistema complejo con varias y muchas interrelaciones internas, que a su vez forma parte de un sistema más amplio el sistema político-gubernamental que a su vez se encuentra inmerso dentro del contexto global que constituye la sociedad en su conjunto.

La administración pública es el conjunto de funciones desempeñadas por órganos de la federación, de los estados y de los municipios, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la población en cuanto a los servicios públicos

La administración pública engloba a más de un millón de personas que trabajan como funcionarios o empleados.

(1) JACOBI HENRI; "La burocratización del mundo" Edit. Siglo XXI. México D.F. 1971

LA ADMINISTRACION PUBLICA Y EL SISTEMA POLITICO
SUBSISTEMAS DEL SISTEMA SOCIAL



" La función de la Administración Pública se observa como instrumental, de servicio y derivada, con relación al sistema político-gubernamental al cual debe estar subordinada en todo momento." (2)

En México la Administración Pública deriva de la función ejecutiva del sistema Político-Gubernamental que forman los tres poderes de la unión.

- I) PODER LEGISLATIVO.- Es el encargado de elaborar las leyes encaminadas a lograr la existencia del país.
- II) PODER JUDICIAL.- Su función es vigilar y sancionar el cumplimiento de las leyes.
- III) PODER EJECUTIVO.- Es el encargado de realizar los postulados constitucionales.

(2) CARRILLO CASTRO ALEJANDRO, "Metodología para el estudio del funcionamiento y Reforma de la Administración Pública (una propuesta) Tesis. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.A.M. 1981, México, D.F.

MARCO JURIDICO GENERAL

El Artículo 123, Apartado B Constitucional que reglamenta a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, en su capítulo I, Artículo Primero, nos da a conocer: "La presente Ley es de observancia general para los Titulares y los Trabajadores de las Dependencias de los Poderes de la Unión".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es la que engloba los derechos y obligaciones del estado y sus trabajadores y a su vez el sistema de administración y desarrollo de personal enmarca las relaciones de trabajo.

MARCO JURIDICO PARTICULAR

- I LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL
- II LEY DEL ISSSTE
- III REGLAMENTO INTERIOR DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD
- IV MANUALES DE ORGANIZACION
- V CONDICIONES GENERAL DE TRABAJO
- VI REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE
- VII REGLAMENTOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE ESCALAFON
- VIII REGLAMENTOS DE LOS COMITES MIXTOS DE CAPACITACION

SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

Objetivo General.- Establecer un sistema de administración y desarrollo de personal que garantice los derechos de los trabajadores y propicie el honesto y eficiente desempeño de sus tareas, para contribuir a los objetivos del Gobierno Federal, que coadyuve al cumplimiento de los propósitos de la sociedad.

Objetivo Específico.- Establecer normas generales y procedimientos de selección que permitan al Gobierno Federal satisfacer adecuadamente en número y

características sus necesidades de personal"(3)

EL REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES

El presente estudio que trata de encontrar una correlación significativa entre la capacidad intelectual y la sociabilidad se realizó en el Registro Nacional de Electores, que "es una institución con funciones técnicas para fines electorales dependiente de la Comisión Federal Electoral que a su vez depende de la Secretaría de Gobernación, encargada de llevar a cabo y mantener actualizada en forma permanente la inscripción de ciudadanos mexicanos y la formulación de padrones electorales"(4)

ESTRUCTURA DEL REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES

- I EL DIRECTOR GENERAL
- II EL SECRETARIO GENERAL
- III LOS DIRECTORES: ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DE COORDINACIÓN DE LAS DELEGACIONES ESTATALES.
- IV LOS DEPARTAMENTOS:
 - 1. Delegaciones Estatales
 - 2. Delegaciones Distritales en el Distrito Federal
 - 3. Archivo General de Copias de Credencial de Elector
 - 4. Recursos Financieros
 - 5. Recursos Materiales y Servicios de Apoyo
 - 6. Estadística Electoral
 - 7. Promoción y Propaganda
 - 8. Recursos Humanos del cuál depende a su vez la Oficina de Empleo.
- V LAS UNIDADES DE:
 - 1. Registro e Información Mecanizada
 - 2. Cartografía y Dibujo
- VI LAS COORDINACIONES DE ZONA QUE DETERMINE EL DIRECTOR GENERAL

(3) PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS. "GUIAS TÉCNICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL" (COLECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL #2) MÉXICO 1982

(4) COMISIÓN FEDERAL ELECTORAL "L.F.O.P.P.E., LEY FEDERAL DE ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y PROCESOS ELECTORALES" MÉXICO 1974.

OFICINA DE EMPLEO

FUNCIONES BASICAS:

- A) RECLUTAMIENTO
- B) SELECCION
- C) NOMBRAMIENTO
- D) ANALISIS Y CLASIFICACION DE PUESTOS
- E) CATALOGO DE PUESTOS
- F) PLANTILLAS
- G) INCIDENCIAS

DESARROLLO DE FUNCIONES BASICAS

RECLUTAMIENTO.- Primer contacto con el aspirante, llenado de una soli citud de empleo y aünada a esta puede llevarse a cabo una entrevista preliminar con los candidatos seleccionados a efecto de detectar los aspectos relevantes en cuanto a las aptitudes y actitudes.

SELECCION.- Esta deberá realizarse con base a criterios, métodos y pro cedimientos que permitan decidir cuál de los aspirantes, satisface plenamente -- los requisitos necesarios para cubrir el puesto, en base a las necesidades pro-- gramaticas, el catálogo de puestos y el reglamento de escalafón.

INSTANCIAS DE LA SELECCION PARA FORMAR EXPEDIENTE

- SOLICITUD DE EMPLEO
- CURRICULUM VITAE
- RESULTADOS DEL INFORME DE LA ENTREVISTA PRELIMINAR
- PROCESO TECNICO CON EL PROPOSITO DE VALORAR LA HABILIDAD Y POTENCIA- LIDAD DEL ASPIRANTE, ADEMAS DE SU CAPACIDAD, CON LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO Y LAS POSIBILIDADES DE FUTURO DESARROLLO.
- EXAMENES PSICOMETRICOS Y/O EXAMEN DE TRABAJO
- EXAMEN MEDICO
- INVESTIGACION SOCIOECONOMICA DE CAMPO O GABINETE
- SE ANEXARA AL EXPEDIENTE COPIAS DE DOCUMENTOS COMO EL ACTA DE NACI--

- MIENTO, MATRIMONIO, ESTUDIOS, R.F.C. ETC.
- INTEGRADO EL EXPEDIENTE SE TURNA AL JEFE DE LA UNIDAD EN QUE EXISTA LA VACANTE Y CON BASE A LA INFORMACION Y RESULTADOS DE LA ENTREVISTA DECIDE SOBRE LA CONTRATACION, LOS EXPEDIENTES DE LOS CANDIDATOS NO ELEGIDOS SE ARCHIVARAN, INTEGRANDOSE ASI LA BOLSA DE TRABAJO.

INTELIGENCIA

TEORIAS ANTIGUAS DE LA INTELIGENCIA DESCRITAS POR CHARLES L.SPEARMAN
PENSAMIENTO ESCENCIAL DE CHARLES L.SPEARMAN

- METODO DEL ANALISIS FACTORIAL
- INVESTIGACIONES REALIZADAS
- TEORIA DE LA INTELIGENCIA"DOCTRINA ECLECTICA DE LOS DOS FACTORES"
- INSTRUMENTOS PSICOMETRICOS DERIVADOS:
 - TEST DE MATRICES PROGRESIVAS DE J.C.RAVEN
 - PATTERN PERCEPTION TEST
 - TEST DE PENROSE
 - DOMINOES TEST DE ANSTEY

EXPLICACIONES PROPUESTAS PARA EL "FACTOR G"

- BASE PSICOLOGICA
- BASE FISIOLOGICA
- ECUACION TETRAICA
- DOCTRINA DE LA "CASUALIDAD"

EXPLICACION DE LOS DOS FACTORES

UTILIDAD DE LA DOSTRINA DE LOS DOS FACTORES EN LA APLICACION
PRCTICA DE LOS TESTS

APORTACIONES DE CHARLES L.SPEARMAN

DIFUSION Y CRITICA DE CHARLES L.SPEARMAN

TEORIA DEL ANALISIS FACTORIAL MULTIPLE

TEORIA MULTIMODAL DE LA INTELIGENCIA

INSTRUMENTOS PSICOMETRICOS DERIVADOS DE LAS TEORIAS FACTORIALES
DE LA INTELIGENCIA

EL RAVEN COMO TEST FACTORIAL

TEORIAS DE LA INTELIGENCIA

A) DOCTRINA MONARQUICA.-Supone la capacidad intelectual bajo el Gobierno Soberano de una gran facultad llamada "Inteligencia".

Herbert Spencer biólogo suponía que "la vida consistía esencialmente en la permanente adaptación de las relaciones internas a las externas y la encargada de - - efectuar estas adaptaciones en la medida de que ellas fueran mentales era la - - INTELIGENCIA"

De ahí se concluyó, que los animales arreglan sus problemas por "Instinto" y el hombre para resolver las emergencias individuales o nuevas tenía la "Inteligencia".

Binet escribió: "Una sensación, una percepción, son manifestaciones intelectuales en la misma medida que el razonamiento".

Stern y Claparede definen la inteligencia como la facultad mental que produce la adaptación consciente a las situaciones nuevas.

Definiciones pedagógicas y afines: "La inteligencia consiste en la educabilidad - capacidad para aprender".

Buchingham la "Inteligencia es la capacidad de actuar eficientemente en condiciones dadas".

Terman dice: "La Inteligencia de un individuo se halla en proporción a su capacidad para pensar en abstracto".

OBSERVACION.- La doctrina monárquica considera que la inteligencia constituye - una función unitaria de un solo valor, mientras que en la realidad parece imposible dejar de considerarla divisible en varias funciones diferentes más o menos - inconexas.

CRITICA.- La definición de inteligencia junto con la definición de instinto, -- era difícil de ubicar dentro de cualquier teoría de la actividad intelectual - - aceptable.

- B) DOCTRINA OLIGARQUICA (FACULTADES FORMALES).- Existen varias facultades diferentes "Habilidades, aptitudes, niveles o de cualquier otra manera que se llamen", - cada una de ellas es considerada como una función separada o unidad de conducta y requeriran ser medidas por separado.

ORIGEN.- Platon y otros pensadores encontraron la solución en la constitución peculiar de la mente la cuál poseía dos facultades, aptitudes o poderes separados. En primer término el sentido que solo produce apariencia y en la cual no -- puede confiarse y despúes el intelecto que suministra un conocimiento de la realidad y es en sí mismo infalible, siendo el intelecto una facultad mental permanente y la inteligencia el uso efectivo de esta facultad.

Despúes se agregaron la memoria y la imaginación, haciendo una síntesis exhaustiva del conocimiento humano.

Antes de la caída del imperio romano se hallaban el lenguaje, la atención y por último el movimiento. Posteriormente vinieron las subdivisiones en estas facultades.

CRITICA.- La doctrina oligarquica al considerar que la capacidad mental se compone de unas cuantas facultades, cada una de ellas funcionando de manera autónoma sin interrelaciones no dispone de fundamento teórico.

- C) DOCTRINA ANARQUICA.- Los procesos mas elementales pueden derivarse de una habilidad separada e independiente.

Volkman declaraba que cada idea posee su propia memoria, su propia imaginación, etc.

En esta doctrina los análisis terminan con cada operación mental distinta.

CRITICA.- La doctrina anárquica al considerar que la capacidad mental se compone de infinidad de operaciones mentales sin relación, no dispone de fundamento teórico.

- D) DOCTRINA "NIVEL GENERAL" O TERMINO MEDIO.- Considera los resultados de los tests como el "Nivel General" de la capacidad intelectual de una persona.

En base a que las habilidades de una persona resultan disparejas se tendrá que considerar el término medio de los resultados de los tests utilizados como el nivel general de capacidad.

ERRORES.-

- I.- Violación del postulado del dominio inequívoco.- Se llevó a cabo el cálculo del promedio para calcular el valor de todas las aptitudes de una persona, pero para realizarlo correctamente hay que establecer el dominio de las facultades en que pretenden hacer valer el promedio, esto es cuales van a ser tomadas en cuenta y cuales no.
- II.- Violación del postulado de casos comparables.- Para obtener cualquier promedio auténtico, las aptitudes a promediar deben ser equivalentes entre si, o por lo menos hasta cierta medida comparable.
- III.- Violación del postulado de no repetición.- Es asimismo inútil cualquier promedio en el que se incluyen los mismos renglones más de una vez.
- IV.- Violación del postulado de no omisión.- No se puede afirmar que haya infalibilidad de una batería de tests en no cometer omisiones graves.
- E) DOCTRINA DE "LA MUESTRA.- La batería de tests nos da una "Muestra" de las aptitudes de una persona.

DIFICULTADES:

- I.- Es necesario establecer los límites precisos del dominio donde ha de practicarse la selección de una muestra.
- II.- Se debe permitir que cada aptitud o grupo de aptitudes, tenga la oportunidad de aparecer representado en la muestra.

- III.- No existe un criterio para decidir que ponderación habrá de asignarse a cada aptitud de la muestra.
- IV.- Ninguna muestra podrá ser lo suficientemente grande para disminuir las irregularidades accidentales.
- V.- En la práctica efectiva no se ha intentado la obtención de muestra alguna. (4)

Parece que las dos últimas teorías expuestas son poco sistemáticas y -- son más bien nominales para usos eminentemente prácticas.

(4) SPEARMAN CHARLES. "LAS HABILIDADES DEL HOMBRE" EDITORIAL PAIDOS 1955 BUENOS AIRES, ARGENTINA.

PENSAMIENTO ESENCIAL DE SPEARMAN

DERIVADA DE:

- I.- METODO DEL ANALISIS FACTORIAL
- II.- INVESTIGACIONES REALIZADAS
- III.- TEORIA DE LA INTELIGENCIA "DOCTRINA ECLECTICA DE LOS DOS FACTORES"
- IV.- INSTRUMENTOS PSICOMETRICOS

- I.- METODO DEL ANALISIS FACTORIAL.-Tiene como "Hipótesis de trabajo" si dos habilidades estan correlacionadas entre sí en alguna medida; en esa - - misma medida las dos han de estar en dependencia de un factor común.

Sí dos capacidades intelectuales estan correlacionadas entre sí, en - - cierta medida cada una de ellas; ha de incluir dos factores; un factor común a las dos capacidades intelectuales (que se determina de la co- - rrelación entre estas dos capacidades intelectuales) y un factor especí- - fico de cada una de las dos capacidades intelectuales (que determina la diferenciación entre esas dos capacidades intelectuales.)

Los factores de la inteligencia se separan por medio del exámen estadí- - tico (coeficiente de correlación) entre las capacidades intelectuales.

Por lo tanto los factores de la inteligencia no se captan en la observa- - ción directa, ni deben entenderse como entidades reales (procesos, fenó- - menos, funciones, aptitudes, poderes, o rasgos) se abstraen mediante el análisis estructural objetivo.

SECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO

- I.- COMPARA LAS DISTINTAS ACTUACIONES QUE DEMANDAN LOS TESTS.
- II.- ESTABLECE LAS SEMEJANZAS Y RELACIONES FUNCIONALES ENTRE LAS ACTUACIONES QUE DEMANDAN LOS TESTS.
- III.- EFECTUA UN ANALISIS INTERNO DE LA CORRELACION ENTRE LAS DIFERENTES AC- - TUACIONES QUE REQUIEREN LOS TESTS, PARA DESCUBRIR Y AISLAR O SEPARAR -- LOS FACTORES DE LA INTELIGENCIA SUBYACENTES Y NO OBSERVABLES MAS SIGNI- - FICATIVOS.

IV.- TRATA DE REDUCIR LAS MULTIPLES ACTUACIONES DEMANDADAS POR LOS TESTS, A UN MINIMO DE FACTORES MENTALES SIGNIFICATIVOS.

Los factores mentales descubiertos a través del análisis factorial han sido interpretados por diversos autores, dando lugar a las diversas teorías factoriales de la inteligencia. (5)

(5) RAVEN J.C. "TEST DE MATRICES PROGRESIVAS" EDITORIAL PAIDOS CUARTA EDICION - - 1960. EDITORIAL PAIDOS, BUENOS AIRES, ARGENTINA.

II.- INVESTIGACIONES REALIZADAS

a) HOLZINGER nos proporciona las siguientes correlaciones obtenidas de los tests de otis, con 50 niños, en el año de 1926 (')

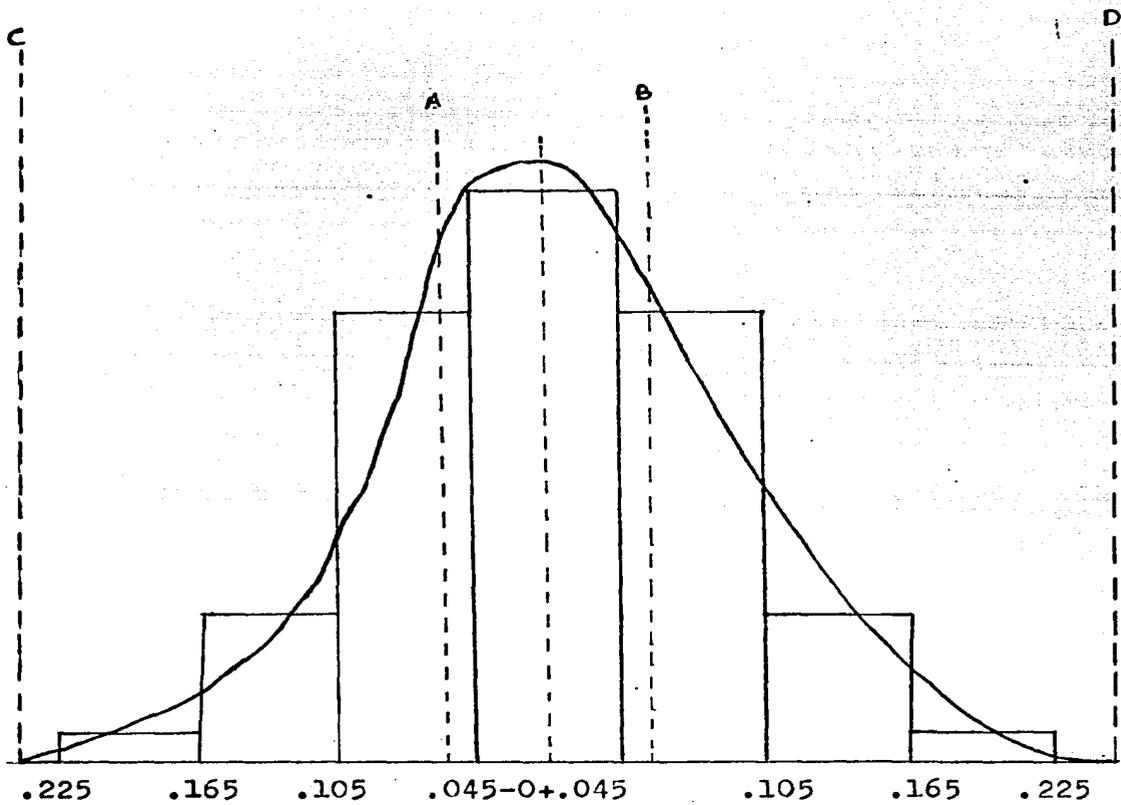
RESULTADOS OBTENIDOS

TESTS	A	B	C	D	E	F	G	H	I
A	---	0.50	0.54	0.34	0.47	0.40	0.50	0.33	0.24
B	0.50	---	0.39	0.56	0.51	0.43	0.36	0.32	0.15
C	0.54	0.39	---	0.49	0.52	0.27	0.27	0.26	0.27
D	0.34	0.56	0.49	---	0.30	0.27	0.52	0.13	0.35
E	0.47	0.51	0.52	0.30	---	0.35	0.14	0.33	0.18
F	0.40	0.43	0.27	0.27	0.35	---	0.38	0.40	0.19
G	0.50	0.36	0.27	0.52	0.14	0.38	---	0.19	0.38
H	0.33	0.32	0.26	0.13	0.33	0.40	0.19	---	0.29
I	0.24	0.15	0.27	0.35	0.18	0.19	0.38	0.29	---

(') Brit. j. Psych. Mon. Suppl, 9, 1926

DISTRIBUCION DE LAS DIFERENCIAS TETRAICAS PARA LAS
CORRELACIONES DE HOLTZINGER

(DISTRIBUCION TEORICA Y DISTRIBUCION OBSERVADA)



ERROR PROBABLE=.051
MEDIA OBSERVADA=.052

b) MAGSON nos proporciona las siguientes correlaciones con 140 personas.
en el año de 1926 ('')

RESULTADOS OBTENIDOS

TESTS	1	2	3	4	5	6	7
1. ANALOGIAS	-	0.50	0.49	0.55	0.49	0.45	0.45
2. COMPLEMENTACION	0.50	---	0.54	0.47	0.50	0.38	0.34
3. COMPRENSION DE PARRAFOS	0.49	0.54	---	0.49	0.39	0.44	0.35
4. ANTONIMOS	0.55	0.47	0.49	---	0.41	0.32	0.35
5. INSTRUCCIONES	0.49	0.28	0.39	0.41	---	0.32	0.40
6. SEMEJANZAS	0.45	0.38	0.44	0.32	0.32	---	0.35
7. INTERFERENCIAS	0.48	0.34	0.35	0.35	0.40	0.35	---

LAS DIFERENCIAS TETRAICAS DAN UN ERROR PROBABLE DE 0.03 Y UNA MEDIA OBSERVADA DE 0.04 DE MODO QUE NUEVAMENTE LA COINCIDENCIA NO DEJA -- QUE DESEAR.

Las investigaciones se iniciaron a partir de 1904 y por mas de 30 años, dando lugar a los siguientes resultados:

- I.- Se contestó en forma afirmativa a la pregunta acerca de la divisibilidad de las capacidades mentales en G y E en una cantidad de tests utilizados para la "inteligencia general".

('') Brit. J. Psych. Man, Suppl 118, 1926.

II.- Teoría de la inteligencia de Spearman "Doctrina ecléctica de los dos factores".

Resultado de 21 años de trabajo de investigación, donde organiza en un todo sistemático los resultados obtenidos de sus análisis factoriales - e intenta conciliar y resolver las divergencias entre las teorías monárquicas (que postulan un factor G) las teorías oligárquicas (que postulan varias facultades diferenciadas) y las teorías anárquicas (múltiples facultades independientes).

Se originó con la idea de mezclar un conjunto de test distintos para de mostrar las correlaciones entre las habilidades.

Fundamento teórico formal se originó en la observación de las correlaciones que existían entre las distintas aptitudes (puntajes de tests, estimaciones docentes y calificaciones escolares). Encontrándose que estas correlaciones podían ser susceptibles de ser expresadas en la ecuación tetraica matemática.

$$r_{ap} \text{ multiplica } r_{bq} - r_{aq} \text{ multiplica } r_{bp} = 0$$

La letra r representa cualquier correlación y los dos subíndices, indican las dos aptitudes que se hallan correlacionadas.

NOTA: La correlación entre dos eventos cualesquiera, se mide por un número o "coeficiente" que tiene un valor de 1 a 0, según la correlación varíe en perfecta dependencia a una perfecta independencia. Para las correlaciones inversas los coeficientes toman valores si milares pero negativos.

La correlación se aplica pues para determinar el grado de influencia o repercusión mutua entre dos o más variables, factor clave el coeficiente de correlación. (6)

- (6) F.E. CROXTON Y DUDLEY J. COWDEN APPLIED GENERAL STATISTICS. ENGLEWOOD CLIFTS, - N.J. PRENTICE - HALL INC. 1955.

El supuesto lógico deductivo que sirve de fundamento al concepto de factor es: "Si dos habilidades están correlacionadas entre sí en alguna medida, en esa misma medida ambas han de estar en dependencia con un factor común; y si dos habilidades están correlacionadas entre sí, en cierta medida cada una de ellas ha de incluir dos factores; un factor común a ambas (que determinan la correlación entre esas habilidades) y es un factor específico de cada habilidad (que determina la diferencia entre esas habilidades)".

Estos factores no deben entenderse como procesos, fenómenos o funciones psíquicas, ni como abstracciones matemáticas carentes de significación psicológica.

EXPOSICION DOCTRINA ECLECTICA DE LOS DOS FACTORES: Todas las habilidades del hombre tienen un factor general a todas las habilidades (Factor G) y un factor específico a cada una de estas habilidades (Factor E).

En cada habilidad se dan los dos factores (factor general y factor específico) pero dichos factores no desempeñan el mismo papel en todas las habilidades; en tanto que en algunas habilidades el factor general es el principal, en otras habilidades el factor principal lo es el factor específico.

La investigación posterior demostró la existencia de otros factores los llamados factores de grupo, que se encuentran en gran parte de un conjunto de habilidades afines.

La teoría de Charles Spearman pese a su denominación bifactorial ha llegado a distinguir en consecuencia tres factores de la inteligencia, factor general, factores específicos y factores de grupo.

F A C T O R "G"

El factor G es un factor cuantitativo único de la inteligencia, común y fundamental para todas las funciones cognoscitivas de una misma persona.

Su magnitud es intra-individualmente constante en todas las habilidades de una misma persona e inter-individualmente variable ampliamente de una persona a otra persona.

Factor G significaría aproximadamente lo que en la vida común se llama inteligencia general, pero no debe confundirse con ella, ni tampoco con una función intelectual específica como la abstracción o la atención, según lo realizaron Woodrow en Estados Unidos de América, Burt en Alemania y Wndt en Inglaterra.

Spearman para explicar a G cualitativamente recurre a la hipótesis de la "energía mental" donde G es la energía (subyacente y constante) a todas las operaciones psíquicas.

El factor G en correlación a las leyes de noegenesis (noesis=autoevidencia y génesis=creación) esta insertado en la segunda ley noegenética (Establecer relaciones) y en la tercera ley noegenética (dada una relación y un ítem educir "realizar el hallazgo" de otro ítem. (7)

F A C T O R "E"

El factor E es un factor cuantitativo variable tanto de una a otra habilidad de una misma persona y variable también de una persona a otra persona.

Por lo tanto el factor E es propio de cada habilidad particular y no depende ni se correlaciona con el factor G ni con los otros factores E.

(7) SPEARMAN CH. THE NATURE OF INTELLIGENCE AND THE PRINCIPLES OF COGNITION
"MAC MILLAN & CO. 1923 LONDRES, INGLATERRA.

Spearman explica cualitativamente a los factores "E" como las máquinas, los dispositivos o los instrumentos (engines) a través de los cuales actúa y opera la -- "energía mental" (Factor G).

A cada habilidad de la persona corresponde un "Engine".

FACTORES DE GRUPO

Factor de grupo es un factor común a muchas de las habilidades de una persona, -- integrándose el factor de grupo con habilidades parecidas o equivalentes.

Spearman identificó los siguientes factores de grupo:

- 1) V - VERBAL (SIGNIFICADOS, ANTONIMOS, VOCABULARIO, ANALOGIAS, ETC.)
- 2) M - MECANICO ESPACIAL (RELACIONES ESPACIALES)
- 3) N - NUMERICO (APTITUD PARA OPERACIONES NUMERICAS).
- 4) MEMORIA
- 5) LOGICO (DEDUCCION E INDUCCION).
- 6) V - VOLUNTAD (INTRODUCIDO POR WEBLE Y ACEPTADO POR SPEARMAN) COMO FAC--
TOR DE PERSISTENCIA.
- 7) H - HABILIDAD (CAPACIDAD DE CAMBIAR RAPIDAMENTE DE UNA TAREA MENTAL A OTRA
DISTINTA TAREA MENTAL, POSTULADO POR GARNETT Y ACEPTADO POR SPEAR--
MAN COMO FACTOR IMPORTANTE DE RAPIDEZ, ORIGINALIDAD Y HUMOR).
- 8) P - PERSEVERANCIA (TENDENCIA A LA INERCIA, A PERSEVERAR, ETC.)

NOTA: El método de determinación del factor de grupo y la teoría trifactorial --
consiguiente ha sido desarrollado especialmente por K. Holzinger.

C O N C L U S I O N

Spearman considera que la inteligencia esta determinada por un alto número de --
factores especializados (uno para cada función), por un número limitado de facto
res de grupo (que intervienen en cierto número de funciones) y por un factor ge-
neral (común a todas las funciones).

EXPLICACIONES PROPUESTAS PARA (G) FACTOR GENERAL
BASE PSICOLOGICA

Se ha planteado de que todas las aptitudes resultan divisibles en dos factores un factor general y un factor específico.

Interpretación del factor "G" como INTELIGENCIA partimos de que hemos observado que el factor "G" es medido (aproximadamente) por los tests en uso de "Inteligencia General".

Sin embargo, el vocablo "Inteligencia" está lejos de tener un significado definido, aunque las interpretaciones dadas como: adaptabilidad, capacidad de aprender, facultad de abstraer, etc. pueden ser valiosos enunciados acerca de ella.

Interpretación del factor "G" como atención, Burt, Wndt, Woodrow en la psicología y Garnett en las matemáticas, Stout la interpreta como cierta conación o esfuerzo de la voluntad y Woodrow concibe la atención emparentada con la "energía mental".

BASE FISIOLOGICA

Spearman y Krueger consideran al factor "G" como medida de la "función plástica" del sistema nervioso. (8)

"Un sistema nervioso de función plástica superior podría funcionar con mayor precisión y constancia (en el sentido de regularidad sistemática) y la ventaja final sería una mayor velocidad y también una mayor exactitud de las aptitudes normales más trabajadas.

Spearman y Hart consideran la influencia que debe ejercer el estado de la sangre, poniéndola sobre y por encima de cualquier energía.

(8) SPEARMAN Y KRUEGER ZEIT F. PSICOL. XLIV 1906 ALEMANIA.

"Nos encontramos de inmediato con un factor general más allá de toda disputa, a saber la provisión común de sangre; sus alteraciones cuantitativas y cualitativas producen ciertos efectos necesariamente sobre las funciones corticales". (9)

La condición de las glándulas endócrinas de acuerdo al ejemplo del cretinismo. - El aparato respiratorio ya que la eficiencia mental es afectada por las vegetaciones adenoideas.

EXPLICACION PROPUESTA PARA EL FACTOR "G" POR LA ECUACION TETRAICA

El factor "G" puede o no puede, de acuerdo con la ecuación tetraica constar de dos o más subfactores (generales o de otra naturaleza).

Spearman en 1904 decía que el factor "G" podía representar un grupo entero de funciones o subfactores.

Cualquier conversión del factor "G" en factores tales como: comprensión, invención, dirección y sentido crítico (Binet) parecería ser totalmente imposible, puesto que la ecuación tetraica jamás podría cumplirse.

Estos factores pueden o no pueden darse adicionalmente con el factor "G", pero no pueden formar por cierto, ninguna parte de este.

Existen casos especiales donde el factor G puede ser resuelto en una pluralidad de subfactores, un caso sería aquel en el que los subfactores están encadenados y uno de ellos actúa a través de la esfera de acción de otro. Ejemplo: sangre y glándulas endócrinas, las últimas ejercen su acción a través de la sangre.

Otro caso es el de los subfactores que son intercambiables en forma fija. Ejemplo: en el caso de los subfactores como capacidad intelectual y celo (esmero - puesto en el cumplimiento de una obligación) dependen de los tests en una manera distinta, entonces el factor "G" ya no podría contener a ambos a la vez, pues la ecuación tetraica se vendría abajo.

(9) SPEARMAN Y HART BRIT.J. PSYCH, 1912.

Desde el punto de vista matemático las variaciones de cantidad pueden tener diferentes dimensiones de libertad.

Si de una magnitud total variable depende un número N de variables partes, la variable total siempre podrá reducirse a una dimensión de libertad imponiendo a las variables partes N-1 condiciones independientes entre sí.

Con esa reducción y solamente entonces, puede la magnitud total variable satisfacer la ecuación tetraica y producir consecuentemente "Factor G" y "Factor Especifico" (con los factores E mutuamente independientes), ejemplo en el promedio los factores deben estar intervenculados por un número igual a N-1 condiciones independientes.

La ecuación tetraica incide entre las correlaciones de las habilidades individuales de acuerdo a las investigaciones realizadas.

EXPLICACION PROPUESTA PARA EL "FACTOR G" POR LA DOCTRINA DE LA CASUALIDAD.

ENUNCIADO DE LA DOCTRINA DE LA CASUALIDAD: Consiste en la opinión de que la capacidad mental de una persona, depende del juego de multiplicidad de elementos decisivos y de que todas las personas tienen una probabilidad uniformemente equivalentes de estar bien o mal dotadas con relación a cada elemento decisivo.

Esta dotación diferencial que respecto a cada elemento es la que da un valor al "Factor G", que observamos en las personas bien dotadas o mal dotadas en cuanto a capacidades intelectuales.

CONCLUSION: El Factor G tiene una existencia formada por las correlaciones deducidas entre las habilidades mediante un análisis estructural objetivo.

La correlación entre las habilidades sólo prueba una relación recíproca y no necesariamente casual.

EXPLICACION DE LOS "2" FACTOPES

A una parte se le ha llamado "Factor General" y se le ha designado con la letra "G" y aunque varia de una persona a otra persona, permanece inalterable para la misma persona y esta correlacionada con todas la demás habilidades. A la otra parte se le ha llamado "Factor Especifico" designandósele con la letra "E" que no solo varia de una persona a otra, sino en una misma persona para las distintas habilidades.

Aunque ambos factores se dan en todas las habilidades, no tienen necesariamente - la misma influencia en todas ellas, demostrándose que el "Factor G" tiene una influencia o peso mayor en algunas habilidades examinadas y en otras habilidades me nor influencia.

ADVERTENCIA.- EL FACTOR GENERAL "G", COMO CUALQUIER OTRA MEDIDA, NO ES UNA COSA CONCRETA, SINO SOLO UN VALOR O MAGNITUD, NO DICRIENDO COMO ES, SINO SEÑALANDO DONDE PUEDE ENCONTRARSE.

UTILIDAD DE LA DOCTRINA DE LOS DOS FACTORES EN LA APLICACION PRACTICA DE LOS TESTS DE INTELIGENCIA

I.- FACULTAD ADQUIRIDA DE MEDIR EL FACTOR "G" A CUALQUIER PERSONA EN FORMA AUTENTICA.

Podemos determinar la magnitud del factor general "G" en esa persona, lo cuál nos dirá casi todo acerca de algunas de sus aptitudes y algo acer ca de casi la totalidad de sus habilidades.

Podemos determinar la magnitud de sus factores específicos "E", corres pondiendo cada uno a una clase distinta de desempeño, esto suplementa y completa la información proporcionada por su factor general "G".

II.- EN LA CONSTRUCCION DE LOS TESTS MENTALES.

Nos hallamos capacitados para precisar el grado de exactitud con que - cualquier test o serie de tests, pueden medir el valor del factor general "G" de una persona, o de cualquiera de sus factores específicos "E".

Y se puede llegar a la forma en que este nivel de exactitud pueda ele- varse al máximo posible.

APORTACIONES DE SPEARMAN

- I.- Spearman encontró que el test Binet-Simon miden los factores especiales "E" y el factor general "G" por aproximación, en virtud de la neutralización de las influencias de "E".
- II.- Spearman encontró también que la valoración del factor general "G" se lograba mejor utilizando tests homogéneos en base de tests de razonamiento matemático o gramatical y de manera particular pruebas visuales que requieren del examinado la educación (hallazgo) de relaciones y correlaciones.
- III.- Tests derivados de la teoría bifactorial de Spearman:
- a) Tests destinados a la medición del factor general "G" tests de matrices progresivas de J.C.RAVEN
Pattern perception test de Penrose
Dominoes test de Anstey
Entre otros
 - b) Tests destinados a la medición del factor específico "E" tests de perseveración de R.B. Cattell
- IV.- Del método estadístico de Spearman ha partido toda una técnica de exploración objetiva de la personalidad (rasgos, actitudes y valores).
- Señalaba que si se quiere una ciencia genuina de las diferencias individuales "se impone establecer los rasgos que se atribuyen a cada tipo de personalidad en base a las correlaciones."
- Técnicas objetivas de la exploración de la personalidad derivadas del método estadístico por Spearman.
- Test 16 P.F. de Cattell, Saunders y Stice para el examen de 16 factores bipolares de la personalidad (seguridad-inseguridad, ciclotimia-esquizotima, etc.)

Test de Eysenck destinado a la descripción de rasgos neuróticos.

Perfil de personalidad e Inventario de personalidad de Leonard V. Gordon., para medir rasgos de la personalidad.

DIFUSION Y CRITICA DE SPEARMAN

Atis decía en 1931 "¿No estamos ahora todos de acuerdo en que existe un factor -- general "G" común a todas las actividades intelectuales; que hay muchos factores, cada uno específico a una y solo una habilidad y que hay aún otros factores, los llamados factores de grupo, que son comunes a algunas habilidades pero no a todas las habilidades ?".

¿Si es así, hay todavía alguna controversia?, ¿Donde esta la diferencia de opinión?.

Brighman. señala que las divergencias son más verbales que reales, pues en Estados Unidos de América la teoría de Spearman "parece ser casi generalmente rechazada en el debate y aceptada en la práctica".

TEORIA DEL ANALISIS FACTORIAL MULTIPLE

L.L. Thustone, Hull y Kelly según estos autores no existe el factor general "G" - ni el factor específico "E", solo varios factores de grupo.

La inteligencia es un compuesto de un número limitado de habilidades primarias -- (factores comunes o de grupo) y se debe ver como la suma de todas las habilidades.

Factores de la inteligencia:

- A) COMPRENSION VERBAL
- B) FLUENCIA VERBAL
- C) HABILIDAD PARA LOS NUMEROS
- D) HABILIDAD PARA COMPRENDER LAS RELACIONES ESPACIALES
- E) MEMORIA
- F) FACTOR PERCEPTIVO
- G) HABILIDAD PARA EL RAZONAMIENTO

Aislados de este modo los distintos factores, es viable construir tests que midan las respectivas habilidades de las personas y tendrán un valor diagnóstico más alto que los tests de inteligencia general hacia 1940 concilian su posición con la de Spearman y derivan la concepción de un posible factor general de segundo orden, de significación análoga a la de Spearman. (10)

(10) VELAZQUES JOSE M. PSICOLOGIA MINERVA BOOKS L.T.D. 1980.

TEORIA MULTIMODAL DE INTELIGENCIA

Edward Lee Thorndike y Godfrey H. Thompson vienen a reeditar la postura anárqui--ca.

Definen a la "INTELIGENCIA" como un conjunto de aptitudes específicas independien--tes", la unidad de la inteligencia es mera apariencia. No hay fundamento alguno - para hablar de la inteligencia como una función unitaria, sólo hay múltiples habi--lidades heterogéneas. La unificación se produce en la acción de conducta resultan--te, única causa de su aparante unidad.

Thorndike discierne un número de factores de la inteligencia:

- 1) INTELIGENCIA ABSTRACTA (APTITUD PARA LAS IDEAS, LENGUAJE, MATEMATICAS, CIENCIAS Y NEGOCIOS).
- 2) INTELIGENCIA MECANICA (COSAS Y CONOCIMIENTOS COMERCIALES)
- 3) INTELIGENCIA SOCIAL (COMPRESION DE LAS OTRAS PERSONAS)
- 4) ENERGIA
- 5) PERSISTENCIA
- 6) AUTOCONTROL
- 7) HABILIDAD DE PERSUACION
- 8) HABILIDAD POLITICA

Además un sinúmero de habilidades particulares: medicina, agricultura, enseñanza, etc.

Tiempo después estos autores admitieron las intercorrelación entre las habilida--des independientes.

INSTRUMENTOS PSICOMETRICAS DERIVADOS DE LAS TEORIAS FACTORIALES

Spearman considera que es indispensable conocer los contenidos y contornos de la inteligencia antes de pretender medirla y declara "los tests serán realmente -- eficaces y sus resultados se podrán apreciar adecuadamente solo cuando se sepa con cienzudamente que es lo que miden y las bases en que se sustentan".

En dirección de este movimiento circulan las tres líneas factoriales previamente citadas.

- 1) La multimodal de Thorndike y Thompson que sobre la existencia de numerosas -- funciones independientes, dió lugar al test cavd (completamiento, vocabulario y dirección) construido por Thorndike en 1926.
- 2) La multifactorial de L.L. Thurstone, Hull y Kelly que postula la existencia -- de habilidades específicas correlacionadas (factores de grupo) que dió lugar a tests como el P.M.A., el chicao tests of primary abilities (verbal, memoria espacial, numérico, razonamiento) de Thurstone.
- 3) La bifactorial de Spearman.- sus trabajos hacen posible:
 - a) Establecer la extensión de "G"
 - b) Cuales son las pruebas que deben incluirse o no para medir "G".
 - c) Con que grado de exactitud un cierto test mide el valor de "G" o de cual-- quiera de los valores "E" de una persona.
 - d) Como es posible acrecentar la validez de un test hasta su máximo posible.
 - e) Como reducir los errores tanto en la elaboración como en la valoración de los tests.

Spearman además halló que si la "Energía Mental" no puede medirse directamente, -- tal medición resulta factible a través de los instrumentos (factores "E") que -- los transforma en trabajo, pues todo test depende de un factor específico y en -- mayor o menor grado (grado de saturación) del factor "G".

Cuanto más depende un test de "G", mayor saturación de "G" tendrá, y mejor medirá el valor de "G" en la persona; cuánto menos saturación de "G" acuse mejor medirá el factor "E".

En consecuencia "G" interviene siempre en todos los procesos de educación de relaciones reales - espacio, tiempo, identidad, causa, etc. -o ideales -evidencia, - similitud, etc. tal como se implican en las pruebas tradicionales de percepción sensorial, memoria, imaginación, y especialmente en los llamados de inteligencia general.

Spearman comprobó que los tests compuestos de diversos tipos de pruebas, que - - examinaban las distintas funciones miden especialmente el factor "E", y solo por aproximación el factor "G".

Spearman y colaboradores arribaron a la conclusión que los tests homogéneos más saturados de "G" son:

- I.- RAZONAMIENTO MATEMATICO O GRAMATICAL (ANTONIMOS, SINONIMOS)
- II.- LOS DE PERCEPCION DE RELACIONES COMPLEJAS CON MATERIAL VISUAL
- III.- LOS DE MATERIAL NO-VERBAL
- IV.- PERCEPTIVOS
- V.- EN BASE A PROBLEMAS DE EDUCACION DE RELACIONES.

EL RAVEN COMO TEST FACTORIAL

Raven caracteriza a su escala como un test de observación o pensamiento inteligente, cada problema de la escala es en rigor, la madre o "fuente" de un sistema de pensamiento, de ahí su nombre test de matrices progresivas.

El test de Raven deriva de la investigación psicométrica que busca la máxima saturación posible de "G" y precisamente, mediante:

- a.- PRUEBAS HOMOGENEAS
- b.- NO-VERBAL
- c.- PERCEPTIVAS
- d.- EDUCACION DE CORRELATOS

El test de Raven busca medir el factor general "G" y suministra información directa de la magnitud individual de ciertas funciones cognoscitivas (observación y razonamiento) y una cierta evaluación de casi todas ellas o medida de la capacidad intelectual general.

"EL TEST DE MATRICES PROGRESIVAS"

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS PARTICULARES

CARACTERISTICAS

APLICACIONES

DESCRIPCION

CARACTERIZACION DEL TEST DE J.C. RAVEN

- a) POR SU MATERIAL
- b) POR LA INDOLE DE SUS PROBLEMAS
- c) POR LA TAREA INTERNA
- d) POR LA TAREA EXTERNA
- e) POR LA FORMA DE OBTENER LA RESPUESTA
- f) POR SU ADMINISTRACION
- g) POR SU EMPLEO
- h) POR SUS FUNDAMENTOS TEORICOS

FUNDAMENTOS TEORICOS

- TEORIA ECLECTICA DE LOS DOS FACTORES DE CHARLES L. SPEARMAN
- CONCEPCION NOEGENETICA DE CHARLES L. SPEARMAN

MATERIAL DEL TEST

- a) MANUAL DEL TEST
- b) CUADERNO DE MATRICES
- c) PROTOCOLO DE PRUEBA
- d) PARRILLA DE PUNTUACIONES
- e) CARPETA DE EVALUACION Y TABLA DE DIAGNOSTICO DE LAS CAPACIDADES --
INTELECTUALES

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DEL TEST DE J.C. RAVEN

- 1.- CORREGIR LA PRUEBA
- 2.- OBTENER EL PUNTAJE
- 3.- VERIFICACION DE LA CONSISTENCIA INTERNA DEL PUNTAJE OBTENIDO POR
LA PERSONA
- 4.- CONVERTIR EL PUNTAJE OBTENIDO POR LA PERSONA (PUNTAJE BRUTO) EN -
EL PUNTAJE MEDIO O TIPICO (NORMA)

5.- CONVERTIR EL PUNTAJE MEDIO EN PERCENTIL

6.- CONVERTIR EL PERCENTIL EN RANGO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL
PERCENTILES (VENTAJAS Y DESVENTAJAS)

VALIDEZ DEL TEST DE J.C. RAVEN

CONFIABILIDAD DEL TEST DE J.C. RAVEN

ESTANDARIZACION DEL TEST DE RAVEN EN MEXICO

ESTUDIOS EN MEXICO REALIZADOS CON EL TEST DE J.C.RAVEN

EL TEST DE MATRICES PROGRESIVAS

OBJETIVO GENERAL.- Medir la capacidad de la actividad intelectual (observación, comparación y pensar racional).

OBJETIVOS PARTICULARES.-

- a) Es un instrumento destinado a "medir la capacidad intelectual...para comparar formas y razonar por analogía con independencia de los conocimientos adquiridos".
- b) Informa acerca de "la capacidad intelectual presente de la persona examinada para la actividad intelectual en el sentido de su claridad de pensamiento, en la condición de disponer el tiempo ilimitado.

CARACTERISTICAS.-

- a) Util para el maestro, el psicólogo clínico, el psicotécnico, el psiquiatra, el asistente social, el jefe de personal.
- b) Su administración y valoración es singularmente simple, -- breve e inequívoca. No requiere especial preparación o experiencia.
- c) No-verbal, no-manual.- Se aplica a toda persona cualesquiera que sea su edad, educación, idioma, aptitud verbal y estado o aptitudes motrices.
- d) Económico.- Se administra o autoadministra en forma individual o colectiva, a grupos de hasta 100 personas, en tiempo que oscila entre 30 y 60 minutos.
La valoración de los resultados es segura, fácil y ágil se efectúa en corto tiempo.
- e) Agradable.- Toda la tarea de examinador se desarrolla gratamente.
- f) Interesante.- Suscita vivo interés de la persona a prueba.
- g) De amplio margen de aplicación.- Se aplica a niños y adultos.

APLICACIONES.-

- 1) En escuelas desde el nivel secundario para exámenes selectivos de ingreso, formación de grupos de alumnos de capacidad intelectual homogénea y reconocimiento de los infra dotados.
- 2) Clínica Psicológicas y Orientación Profesional.- Nos dá un rápido diagnóstico del nivel de la capacidad intelectual así como de determinación del método y fallas perceptivas o reflexivas de las personas.
- 3) Oficinas dedicadas a la Selección de Personal- Da una práctica y rápida calificación de los aspirantes a ingresar en oficinas, establecimientos comerciales o industriales, sean privados u oficiales.
- 4) En el Ejército.- Para el reclutamiento de cuadros y selección rápida.
- 5) En los centros de investigación psicológica y sociológica. Para los estudios de nivel intelectual según sexo, edad y medios sociales entre otros.

DESCRIPCION DEL TEST DE RAVEN

Se le presenta a la persona examinada un cuaderno de 60 láminas con figuras geométricas abstractas lacunarias (con una parte omitida) ordenadas en cinco series denominadas A,B,C,D, y E de 12 ítems cada una, que plantean problemas de complementamiento de sistemas de relaciones (matrices) en complejidad creciente y para cuya resolución la persona examinada debe educir (realizar el hallazgo de) relaciones en las dos primeras series y correlaciones en las últimas tres series, y en cada caso demostrar haber descubierto la solución, si logra reconocerla entre varias inadecuadas que se dan al pie de la lámina respectiva.

El tipo de ítems en el test de Raven, pertenecen en rigor al de elección entre soluciones múltiples, que consiste en presentar al examinado la respuesta correcta entre varias equivocadas, y en invitarlo a que señale la que en su opinión es la acertada.

En conclusión los ítems y el test de Raven exhiben en su totalidad una definida originalidad.

CARACTERIZACION DEL TEST DE RAVEN

POR SU MATERIAL.- Es un test que utiliza una serie de figuras abstractas (geométricas) incompletas.

Es un test no-verbal tanto por su tipo de material como por la respuesta que demanda de la persona examinada.

POR LA INDOLE DE SUS PROBLEMAS.-

Es un test de matrices.- Cada figura geométrica implica un patrón de pensamiento incompleto (trunco) y una matriz que representa la "Madre" o "Fuente" de un sistema de pensamiento.

La serie completa integra una escala de matrices en orden de complejidad creciente construida de manera de revisar en la forma más completa posible los sistemas de pensamiento del desarrollo intelectual.

POR LA TAREA INTERNA.-

Que debe realizar la persona examinada, es un test perceptual, de observación, comparación y razonamiento analógico.

La persona ha de descubrir la matriz de pensamiento implicada en cada figura y para ello debe realizar una tarea de observación, comparación y razonamiento analógico.

POR LA TAREA EXTERNA.-

Que debe realizar la persona examinada, suministra su respuesta a los problemas planteados, completando las figuras lacunarias con el trozo que corresponda.

POR LA FORMA DE OBTENER LA RESPUESTA.-

Es un test de selección múltiple.

Para que la persona examinada de su solución se le ofrece para cada una de las figuras lagunarias (6 ó 8) trozos entre los --

los cuales se encuentra el único adecuado, a fin de que indique cuál de ellos es el que considera apropiado.

POR SU ADMINISTRACION.-

Es autoadministrable, individual o colectivo.

POR SU EMPLEO.-

Es un test de clasificación y clínico.

POR SUS FUNDAMENTOS TEORICOS.-

Es un test factorial y deriva de la concepción neogénética de Spearman.

FUNDAMENTOS TEORICOS

La técnica de Raven entronca con la "Teoría Ecléctica de los dos factores y las leyes no genéticas de Charles L. Spearman.

Se supone que la inteligencia esta integrada por un conjunto de habilidades y estas a su vez por factores subyacentes.

El que se postule la existencia de estos factores no resulta de la observación y medición directa sino de un proceso de educación lógica basado en las correlaciones entre las habilidades.

El supuesto lógico deductivo que sirve de fundamento al concepto de factor es: - "si dos habilidades están correlacionadas entre sí en alguna medida, en esa misma medida ambas han de estar en dependencia de un factor común, y si dos habilidades estan correlacionadas entre sí en cierta medida cada una de ellas ha de incluir dos factores: un factor común a ambas (que determina la correlación entre dos habilidades) y un factor específico de cada una (que determina la diferenciación entre esas habilidades).

Estos factores no deben entenderse como procesos; fenómenos o funciones psíquicas, ni como abstracciones matemáticas carentes de significación psicológica.

Estos factores tienen una existencia formal dada por las correlaciones deducidas entre las habilidades mediante un análisis estructural objetivo.

Pero esa correlación entre habilidades, sólo prueba una relación recíproca y no necesariamente una relación causal.

El método empleado en esa determinación de los factores se llama análisis factorial.

EL TEST DE RAVEN Y LA CONCEPCION NEOGENETICA DE SPEARMAN

Los 60 problemas de educación de relaciones y correlaciones de Raven, están seriados en orden de dificultad progresiva: las dos primeras series plantean variados problemas de educación de relaciones (si bien la tarea de percepción estructurada es en las dos primeras series lo fundamental) y en el caso de las soluciones de las tres últimas series de matrices exige el hallazgo (educación) de determinadas relaciones entre ciertos ítems y relaciones.

"CONCEPCION NEOGENETICA DE SPEARMAN"

La actividad intelectual es primordial y esencialmente ideo-presentación, aprehensión de relaciones: toda situación (objeto o idea) se da en la percepción o en el pensamiento, con arreglo a determinadas ordenaciones recíprocas que son captadas de un modo inmediato intuitivo por la persona.

La inteligencia opera con dos grandes tipos de relaciones obtenidas de la experiencia.

- 1.- EDUCCION DE RELACIONES.- Es el hallazgo (educación) de determinadas relaciones entre ciertos ítems (elementos, objetos, fundamentos).
- 2.- EDUCCION DE CORRELATOS.- Es el proceso por el cuál dado un ítem (elemento, objeto, fundamento) y una relación propendemos a establecer un ítem correlativo del primero.

Por lo tanto, todo acto de conocimiento, se rige y constituye por educación de relaciones y la educación de correlatos.

Spearman anuncia estas operaciones cognoscitivas básicas en forma de tres leyes - del proceso de constitución y formación del conocimiento, que denominó LEYES NEOGENETICAS, con las cuáles el test de Raven se halla directamente vinculado.

Primera Ley Educción de Relaciones.- Ante dos o más ítems toda persona tiende a establecer relaciones entre ellos.

Segunda Ley Educción de Correlatos.- Ante un ítem y una relación, toda persona tiende a concebir el ítem correlativo.

Tercera Ley Autoconciencia o Introspección.- Toda persona tiende a conocerse de un modo inmediato a sí misma y a los ítems de su propia experiencia.

CONCLUSION:

El test de Raven se construyó sobre la hipótesis base "de que si los principios de noegenesis de Spearman eran correctos, podría disponerse de un test útil para comparar a la gente con respecto a sus inmediatas capacidades de observación y - pensamiento claro.

MATERIAL DEL TEST

- A) MANUAL.- El manual de J.C. Raven proporciona al examinador toda la guía para el proceso completo de aplicación: 1) Administración, 2) Puntuación y 3) Evaluación.
- B) CUADERNO DE MATRICES.- Materialmente el test de matrices progresivas consiste en una colección encuadernada de láminas en blanco y negro.

Cada lámina exhibe en su mitad superior un conjunto geométrico incompleto y en la mitad inferior varias figuras más pequeñas, de las cuales una sirve para completar el conjunto geométrico correctamente.

La colección se presenta a la persona en el orden establecido para que en forma sucesiva, esta indique, ante cada lámina, cuál de las figuras menores completa la mayor.

El test está integrado por 5 series de láminas, designadas A, B, C, D y E, - compuesta cada una de una docena de láminas, numeradas del 1 al 12.

El total son 60 láminas (matrices) que se hallan seriadas en orden de complejidad creciente (de ahí su designación "Matrices Progresivas").

Las láminas de las series A y B llevan en mitad inferior 6 figuras de completamiento y las láminas de las series C, D y E, llevan en su mitad inferior 8 figuras de completamiento.

- C) PROTOCOLO DE PRUEBA.- Que consta de tres partes:

PARTE SUPERIOR.- Esta destinada al registro de los datos de identificación de la persona (nombre, edad, escolaridad, etc) y referencias de prueba (fecha, forma de aplicación, motivos, duración, lugar, expediente, etc.)

PARTE MEDIA.- Sirve para la anotación y clasificación de las respuestas proporcionadas por la persona.

Está constituida por cinco columnas (A,B,C,D,E,) de 12 cuadros cada una, para formar un total de 60 casilleros, cada uno para el registro de cada una de las respuestas.

Cada columna está dividida en dos subcolumnas en una se anotan las soluciones propuestas y en la otra se hace la corrección de la prueba.

Clasificación de cada respuesta como positiva o negativa, con los símbolos correspondientes (+ y -).

La última hilera horizontal sirve para la puntuación esto es, para computar los "puntajes parciales" correspondientes a cada serie, acreditando un punto para cada solución correcta.

La suma de los puntajes parciales da el puntaje total.

PARTE INFERIOR.- Tiene dos sectores: el derecho destinado al registro de los datos básicos, necesarios para el diagnóstico y el izquierdo destinado al registro sumario de la conducta general observada por la persona durante el examen (conductograma).

Para la descripción de la "actitud de la persona" durante la prueba se han considerado tres criterios principales:

- 1.- Forma de trabajo (reflexiva-intuitiva; rápida-lenta; etc.)
- 2.- Disposición frente al trabajo (interesada-desinteresada, seguro-vacilante, etc.)
- 3.- Perseverancia (uniforme-irregular)

A fin de estar en posibilidad de un registro más ajustado a la realidad, se han trazado unos segmentos entre los rasgos polares de cada pareja (rapidez--lentitud, inteligencia-torpeza, etc.) y el registro se hace marcando una señal (preferentemente de color) en el punto cuya distancia de uno a otro extremo se considere más expresivo para el caso de cada persona.

De esta manera no se está forzando a caer en calificaciones extremas y puede describirse la conducta observada con más flexibilidad adecuándose a la mayor o menor aproximación de la persona a uno u otro de los polos.

Además de la unión de dichas señales, con un trazado auxiliar dará un perfil sistemático, pero que mostrará gráficamente si las partes de comportamiento de la persona tienden a acumularse, preferentemente del lado izquierdo (posi-

tivo), sobre el lado derecho (negativo) o sobre el centro (irrelevante e insignificante).

- D) PARRILLA DE PUNTUACION.- (clave del test de matrices progresivas) La parrilla de puntuación es una rejilla de cartulina que superpuesta al protocolo de prueba deja ver a través de sus ventanillas las columnas con las respuestas anotadas y en cuyas tiras izquierdas, a la altura de la hilera correspondiente figuran los números de las soluciones acertadas de cada problema; de esta manera la confrontación de la solución propuesta con la correcta se hace con un máximo de simultaneidad.
- E) CARPETA DE EVALUACION Y TABLA DE DIAGNOSTICO DE LAS CAPACIDADES INTELECTUALES Las tablas para la valoración se dan reproducidas en una carpeta de cartulina manuable y durable y en la parte posterior de esta carpeta se incluye también la tabla de diagnóstico.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DEL TEST DE RAVEN

- 1.- CORREGIR LA PRUEBA.- Evaluar el acierto ó el error en la solución propuesta por la persona para cada problema, apoyado en el protocolo de prueba.
- 2.- OBTENER EL PUNTAJE.- Sumar el número de soluciones acertadas, que es el resultado de los puntajes parciales correspondientes a las series A, B, C, D y E anotando un punto para cada solución correcta.
- 3.- VERIFICACION DE LA CONSISTENCIA INTERNA DEL PUNTAJE OBTENIDO POR LA PERSONA
 Objetivo.- Comprobar si la composición del puntaje de la persona se ajusta al puntaje esperado.
 Raven proporcionó un procedimiento para establecer en que grado un puntaje bruto, puede estimarse como fiel expresión de la capacidad intelectual que se pretende medir.
 Raven calculó los puntajes medios que en cada una de las cinco series deben componer cada puntaje total, ejem. si en una prueba colectiva una persona -- obtuvo 36 puntos, debe esperarse que este puntaje resulte de la obtención de 11 puntos serie A, 8 puntos serie B, 8 puntos serie C, 7 puntos serie D y 2 puntos serie E.

TABLA DE COMPOSICION DEL PUNTAJE NORMAL FORMA INDIVIDUAL

		PUNTAJE					TOTAL				
		10	15	20	25	30	35	40	45	50	55
	A	6	8	9	10	10	10	10	11	12	12
PUNTAJE	B	2	4	6	7	8	8	9	10	11	11
MEDIO EN	C	1	2	3	4	6	7	8	10	10	11
CADA	D	1	1	2	3	4	7	9	9	10	11
SERIE	E	0	0	0	1	2	3	4	5	7	10

NOTA: Se tiene además la composición del puntaje normal para la forma autoadministrada y colectiva.

La consistencia del puntaje se verifica obteniendo por sustracción la discrepancia entre los puntajes obtenidos por la persona en cada una de las cinco series (puntajes parciales reales) y los puntajes que de él se esperaban para cada serie en razón de su puntaje total (puntajes parciales esperados). El puntaje total será consistente cuando las puntuaciones parciales reales y las puntuaciones esperadas sean iguales (discrepancia igual a 0) ó cuando cada diferencia sea menor que +2 ó -2.

Por lo tanto cada serie solo debe acusarse una de estas discrepancias 0, -- ó+1, ó-1, ó+2, ó-2; cuando en una serie se diese una discrepancia mayor que 2 (+3, -3, etc.) el puntaje total obtenido, por la persona, no podrá tomarse como consistente.

4.- CONVERTIR EL PUNTAJE OBTENIDO POR LA PERSONA (PUNTAJE BRUTO) EN EL PUNTAJE MEDIO O TIPICO (NORMA).

5.- CONVERTIR EL PUNTAJE MEDIO EN PERCENTIL.- Estimado el puntaje de la persona en relación con un grupo de 100 personas de su misma edad.

El puntaje obtenido en el test de Raven se estima según una escala de percentiles.

Clarparede introdujo el uso de percentiles que derivan de la estadística a la psicología.

Descripción.- Se trata de un procedimiento de graduación que permite establecer si una persona se halla en un determinado aspecto, en un rango superior, igual o inferior a la media de las personas de su edad.

Procedimiento.- Para establecer este sistema se examinan 100 personas, se califica con 100 el mejor resultado y con 0 el peor, y se divide en trecho entre ambos extremos en 100 partes iguales: unidades a las que se les denomina centiles o percentiles y se les representa con la letra P.

Esta escala se subdivide a su vez en diez partes iguales (déciles) y en otra de cuartos (cuartiles).

Relación que se obtiene:

El primer decil abarca los P_{1-10}

El primer cuartil los P_{1-25}

El P_{50} (quinto decil; segundo cuartil) da la mediana.

el P_5 es la calificación igualada o sobrepasada por el 95% de las personas.

El primer decil (P_{10}) es igualado o sobrepasado por el 90% de las personas.

El segundo decil (P_{20}) es igualado o sobrepasado por el 80% de las personas.

El cuartil inferior (P_{25}) es igualado o sobrepasado por el 75% de las personas.

El quinto decil; segundo cuartil o mediana (P_{50}) es igualado o sobrepasado por el 50% de las personas.

El cuartil superior (P_{75}) es la nota igualada o no sobrepasada por el 25% de las personas.

El percentil (P_{90}) será igualado o sobrepasado por el 10% de las personas.

El percentil (P_{95}) será igualado o sobrepasado por el 5% de las personas.

La escala percentilar.- Es la escala de normas percentilares (puntajes medios) - que sirve para convertir cada puntaje bruto de una persona de una edad dada en los equivalentes percentilares y así estimar su rango percentilar: el orden percentilar que le corresponda dentro de un grupo de 100 personas de su misma edad cronológica.

Resumiendo la escala de percentiles tiene la ventaja de proporcionar resultados de clara significación: el rango que por su capacidad intelectual una persona -- ocupa dentro de un grupo de 100 personas de igual edad.

Para transformar el puntaje de la persona en el percentil que corresponde, se -- consultan las tablas; de normas percentilares en las que figuran los puntajes -- típicos o medios para las diversas edades.

La tarea consiste en convertir el puntaje bruto de la persona en la norma equi- valente para las personas de su edad.

Utilización de las tablas de normas percentilares.- En la columna de años igual ó más próxima a la edad de la persona, calculada en años y meses, se busca la norma que le corresponde al puntaje bruto de la persona examinada a cuyo nivel, en la primera columna izquierda se indica el percentil que debe de dársele, 5, 10, 25, 50, 75, 90 ó 95.

Los puntajes que no coinciden con las normas se convierten en la norma más próxima, de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1.- En los percentiles superiores (P_{95} , P_{90} , y P_{75}) el puntaje obtenido se convierte en la norma igual o inferior.
- 2.- En los percentiles inferiores (P_5 , P_{10} y P_{25}) el puntaje se convierte en la norma igual o superior.
- 3.- En el percentil de la mediana (P_{50}) el puntaje se convierte en la norma igual inferior o superior.
- 6.- CONVERTIR EL PERCENTIL EN RANGO.- Calificar con un índice ordinal la capacidad intelectual de la persona.

Establecido el percentil que corresponde a un puntaje, se tiene ya la estimación del nivel de la capacidad intelectual de la persona examinada, en uno de estos cinco rangos principales:

CAPACIDAD INTELECTUAL IGUALADA O SOBREPASADA
EN EL GRUPO DE SU EDAD

PERCENTILES	POR EL:	RANGO INTELECTUAL
95 ó MAS	5% DE PERSONAS	I. SUPERIORIDAD INTELECTUAL
90	10% DE PERSONAS	II. SUPERIOR AL TERMINO
75	25% DE PERSONAS	MEDIO
50	50% DE PERSONAS	III. TERMINO MEDIO
25	75% DE PERSONAS	IV. INFERIOR AL TERMINO
10	90% DE PERSONAS	MEDIO
5 ó MENOS	95% DE PERSONAS	V. DEFICIENCIA INTELECTUAL

(11)

(11) J.C. RAVEN "TEST DE MATRICES PROGRESIVAS. ESCALA GENERAL. MANUAL PARA LA -
APLICACION" EDITORIAL PAIDOS 1982 BUENOS AIRES, ARGENTINA.

P E R C E N T I L E S

VENTAJAS.-

- 1.- Son fáciles de calcular y resultan comprensibles para todas las personas.
- 2.- Son de aplicación general, tanto niños como adultos, para cualquier tipo de test, ya sea que mida aptitudes o variables de la personalidad.

DESVENTAJAS.-

Si la distribución de las puntuaciones directas se aproxima a la curva normal, -- como ocurre con la mayoría de las puntuaciones de tests, las diferencias de las puntuaciones directas próximas al centro de la distribución se exageran en la transformación percentil, mientras que las diferencias de las puntuaciones directas cerca de los extremos de la distribución, se reducen considerablemente.

Existe la misma relación si examinamos los rangos percentiles que corresponden a las mismas distancias partiendo de la media de una curva normal.

En conclusión los percentiles presentan un cuadro correcto de la posición relativa de cada persona en el grupo normativo, pero no de la cuantía de la puntuación, de la diferencia entre su puntuación y la de otra persona.

Por esta razón, no son apropiados los percentiles para el cálculo de medias, desviaciones típicas y otras medidas estadísticas.

Los resultados de los cálculos expresados en rangos percentiles difieren de los obtenidos con puntuaciones directas.

Las puntuaciones percentiles nos proporcionan un método esquemático, sencillo y sencillo y de gran aplicación, una indicación de la persona respecto a las normas del test. (12)

(12) ANASTASI ANNE "TESTS PSICOLÓGICOS" EDITORIAL AGUILAR, SEGUNDA EDICION 1967, MEXICO, D.F.

VALIDEZ DEL TEST DE RAVEN

- 1.- Vernon sobre los resultados obtenidos en el ejército británico efectuó un análisis de la composición factorial del test.

Encontró que su saturación en el factor "G" es de 0.79, en el factor específico espacial de 0.15 saturación relativamente alta, que según el se debió a los 30 primeros problemas.

Pero no se determinó la naturaleza de los factores que dieron el residuo de 0.6

- 2.- En 1947 el DR. J. Germain presentó el test de Raven por vez primera al público español (13) como "uno de los más afortunados e interesantes tests de inteligencia, de máxima objetividad y de valor científico definido".

Entre 1955 y 1956 el Dr. Gonzalo Moya trabajando en un Instituto de Sanidad Militar en Zaragoza, España, llevó a cabo un estudio intensivo sobre un grupo de 165 soldados de 18 a 26 años (el 88% entre 21 y 23 años) heterogéneo tanto por su procedencia regional, como por su escolaridad (desde analfabetos hasta estudiantes universitarios) y nivel económico-social (labradores, obreros, -- oficinistas, comerciantes, estudiantes).

A este grupo se le aplicó el Raven junto con una batería de 8 tests (vocabulario de Terman-Merril, laberinto de porteus, figura compleja de rey, test de diferenciación psicosexual de Goodenough-Bernstein, mujer bajo la lluvia de Fay, clasificación forma-color de Weigl-Goldstein-Scheerer, Rorschach, una -- prueba configurativa inedita y una encuesta.

Inteligencia y ocupacion:

Los puntajes obtenidos en el Raven, por las personas agrupadas según su ocupación y en orden decreciente fueron los siguientes:

- (13) J. GERMAIN "ENSAYO DE UN TEST PERCEPTIVO DE INTELIGENCIA" (RAVEN TEST) REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA, 1958, MADRID ESPAÑA.

	PUNTAJE MEDIO
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	52
ESTUDIANTES NO UNIVERSITARIOS	50
OFICINISTAS	51
OBREROS ESPECIALIZADOS	46
COMERCIANTES	44
LABRADORES CON TIERRA PROPIA	41

INTELIGENCIA Y LUGAR DE PROCEDENCIA

Las personas procedentes de la ciudad mostraron una dotación sensiblemente superior a los campesinos.

Inteligencia y Escolaridad:

Entre el rendimiento en el Raven y el nivel de escolaridad se verificó una clara correlación.

	PUNTAJE MEDIO
ANALFABETOS	29
ESCOLARIDAD PRIMARIA	43
ESCOLARIDAD SECUNDARIA	50
ESTUDIOS SUPERIORES	51

Inteligencia y Tiempo

La mayoría de las personas necesita entre 45 y 60 minutos para realizar la prueba. Los sobredotados y los oligofrénicos fueron los que emplearon menos tiempo, los primeros porque la tarea les resultó fácil y los últimos porque no se detienen a contestar problemas que no han comprendido.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL TEST DE RAVEN

En 1958 M. Madurga dió a la publicidad los resultados de una investigación experimental.

Su objetivo establecer su validez y confiabilidad (14)

Conclusiones que obtuvo:

- 1.- El test de matrices progresivas es: A) extraordinariamente interesante, B) -- se puede aplicar a estudiantes universitarios y a personas mayores, sin que -- manifiesten molestia por resolver los problemas, C) es independiente de los -- factores culturales, D) es económico en su administración y E) da informa- -- ción en la aplicación individual obtenida como: forma de trabajo, disposi- -- ción y perseverancia de la persona.
- 2.- El test de Raven es útil en A) ingreso para escuelas especiales sobre todo si se administra individualmente, B) útil para la segunda enseñanza, especial- -- mente hombres, junto con otros test y C) útil como prueba de selección en -- ambientes heterogéneos.
Concluye: "Un mal resultado en el Raven puede no indicar nada, pero un buen resultado indica algo".

(14) M. MADURGA "EL TEST DE RAVEN, ESTUDIO EXPERIMENTAL "CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS. INSTITUTO SAN JOSE DE CALASANZ . 1958 , MADRID - ESPAÑA.

ESTANDARIZACION DEL TEST DE J.C. RAVEN EN MEXICO

Estandarización de las Matrices Progresivas en el Instituto Politécnico Nacional
Jaime Zavala Cubillos 1958.

Baremos para Ingenieros, Médicos, Biólogos, Contadores, Químicos, Ingenieros Textiles
y Estudiantes de Tecnológico

VOCACIONAL # 1: Ingenieros Civiles, Ingenieros Petroleros, Arquitectos.

VOCACIONAL # 2: Ingenieros Mecánicos, Ingenieros Electricistas, Ingenieros en Elec-
trónica e Ingenieros Aeronautas.

VOCACIONAL # 3: Contadores y Auditores.

VOCACIONAL # 4: Médicos alópatas, Médicos Homeópatas, Enfermeras y Laboratorista.

VOCACIONAL # 5: Químicos en General.

VOCACIONAL # 6: Ingenieros Textiles.

Muestra total 1367 alumnos, grupos no menores de 20 alumnos ni mayores de 50 alum-
nos.

BAREMO GENERAL DE LAS VOCACIONALES

.UNO. DOS. TRES. CUATRO. CINCO. SEIS.

EDAD CRONOLÓGICA ..

R %	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
V10	40	41	39	36	40	36	33	39	35	39
-IV	20	43	40	43	41	43	40	38	42	39
+IV	30	45	46	45	43	45	43	42	43	42
-III	40	47	48	47	47	46	45	45	44	43
III	50	48	49	48	48	48	47	46	46	45
+III	60	49	50	49	49	49	48	47	47	46
II	70	51	51	51	51	51	50	49	49	48
+II	80	53	53	53	52	52	51	51	51	50
I	90	55	55	55	55	54	53	53	53	52

EXPLICACION DEL BAREMO GENERAL

En la parte superior se encuentran las edades de 15 a 24 años

En la columna lateral se leen los rangos y los deciles

RANGO V-definitivamente inferior

RANGO IV-menos-muy inferior

RANGO IV-más-inferior término medio

RANGO III menos-ligeramente inferior al término medio

RANGO III-término medio

RANGO III más ligeramente superior al término medio

RANGO II-superior al término medio

RANGO II más-muy superior

RANGO I-definidamente superior

EN FORMA COLECTIVA A LOS EXAMINADOS LES CORRESPONDEN ESTAS EDADES.

		15 años	16 años	17 años	18 años, etc.	decil	rango
		0..40	40..41	41..43	43..44	44..45	V
		41..43	40...44	40...43	37...41	20	IV-
		44..45	45...46	44...45	42...43	30	IV+
		46..47	47...48	46...47	44...47	40	III-
CON UN PUNTAJE		48	49	48	48	50	III
BRUTO	ENTRE:	49..50	50..50	49..50	49...50	60	III+
		51..52	51..52	51..52	51...51	70	II
		53..54	53..54	53..54	52...54	80	II+
		55..60	55..60	55..60	55...60	90	I

CONTRIBUCION A DOS PRUEBAS DE INTELIGENCIA EL RAVEN Y EL BARSIT(tesis 1969)
ELOISA FRANCO VAZQUEZ

Resultados de la Aplicación del Raven y el Barsit

Muestra 413 aspirantes para ocupar 42 puestos.

La muestra se divide en cinco grupos

1.16 a 20 años	138	casos
2.21 a 25 "	93	"
3.26 a 30 "	52	"
4.31 a 35 "	<u>65</u>	#
5.36 años en adelante	65	"

99% de la población obreros y 1% TECNICOS

Sujetos seleccionados unicamente con instrucción primaria terminada

Las mujeres fuerón el 5.32 % de la población total (22 mujeres)

PRIMER GRUPO

Raven Media 34.16,Desviación Stándar 11,incluyendo el 69.84% de los casos.

Barsit Media 34.46Desviación Standar 9,incluye el 70.56 % de los casos.

Correlación entre ambas pruebas fué de $+0.53$,con un error probable de $.0003$

SEGUNDO GRUPO

Raven Media 36.72,Desviacion Standar 9,incluye el 70.65% de los casos.

Barsit Media 43.64,Desviación Standar 10.5incluye el 68.48 % de los casos.

Correlación $+0.67$ error probable de $.0439$

TERCER GRUPO

Raven Media 32.07,Desviación Standar 10,incluye el 69.12 % de los casos

Barsit Media31.69,Desviación Standar12,incluye el 67.20 % de los casos.

Correlación $+0.60$ error probable. 0.24

CUARTO GRUPO

Correlación es de $+0.59$,error probable $.05$.

QUINTO GRUPO

Correlación es de $+0.28$ error probable. 0.07 .

Correlación entre la totalidad de la muestra entre el Raven y el Barsit $+0.54$

El test de Raven mide el factor general de la inteligencia y el test de Barsit aspectos de inteligencia verbal,razonamiento numérico,elementos cognoscitivos; lógico-verbal y de información general.

" PERSONALIDAD "

DEFINICIONES DE LA PERSONALIDAD

LA PERSONALIDAD ES EL CONJUNTO DE RASGOS: FISICOS, PSIQUICOS Y SOCIO-CULTURALES

MANIFESTACION DE LA PERSONALIDAD

LA PERSONALIDAD ESTA DETERMINADA POR LA HERENCIA Y EL AMBIENTE
PERSONALIDAD BASICA

DETERMINANTES AMBIENTALES MAS IMPORTANTES DE LA PERSONALIDAD

a) LA RELACION CON LOS PADRES

b) LOS ROLES CULTURALES

ENFOQUES CONSTITUCIONALES DE LA PERSONALIDAD

ENFOQUES PRESCRIPTIVOS DE LA PERSONALIDAD
OPINIÓN PERSONAL

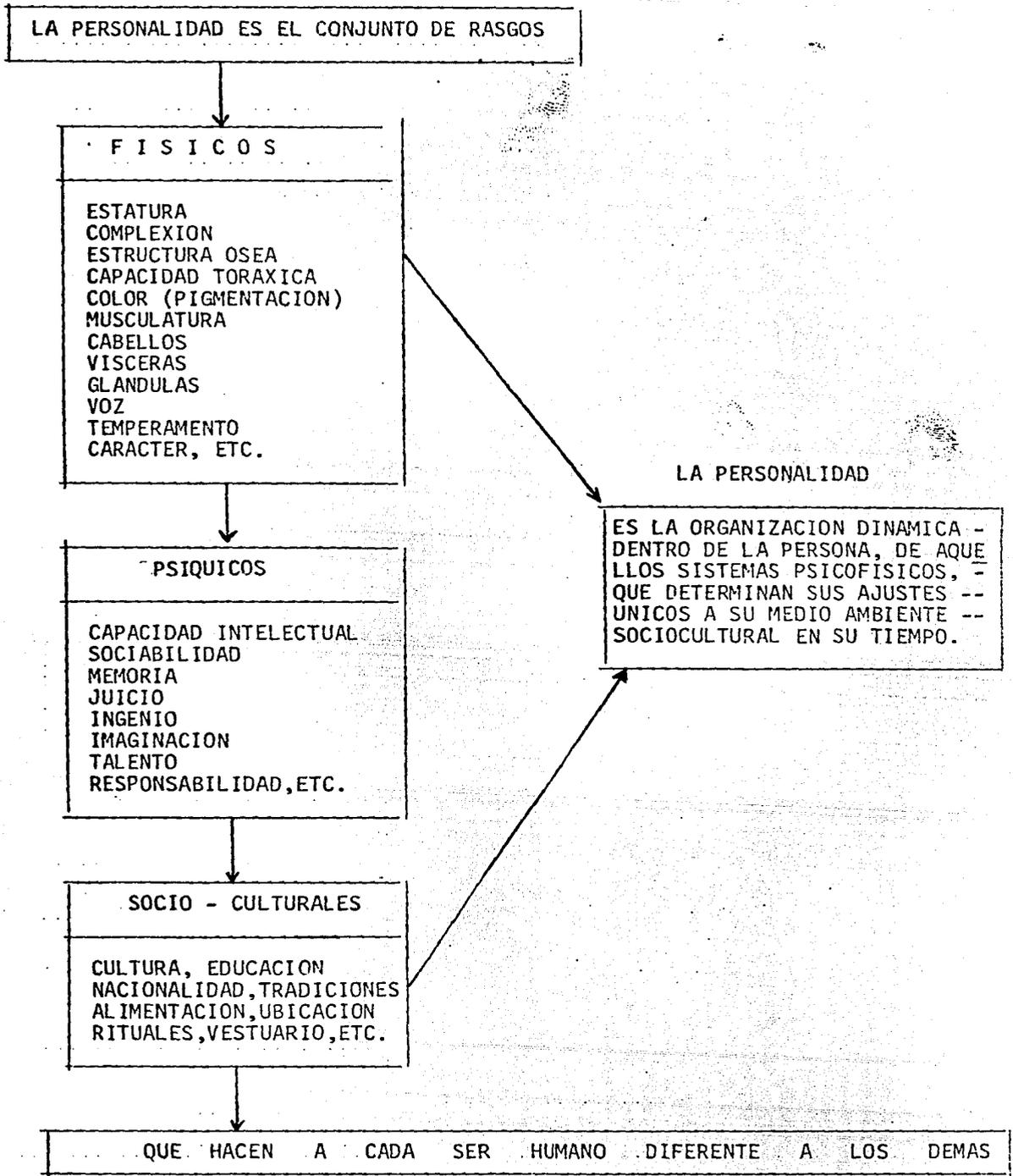
PERSONALIDAD

DEFINICIONES:

- A) Organización integrada por todas las características cognitivas, afectivas, volitivas y físicas de una persona, tal como se manifiesta a diferencia de - - otras personas.
- B) Caracterización ó patrón general de la conducta de una persona.
- C) Aquellas características de una persona, que más importan para determinar sus ajustes sociales.
- D) Cualidades afectivas y físicas de una persona tal que atraen o impresionan a las demás personas.
- E) Colección abstracta de tendencias de respuesta (innatas o aprendidas) imposibles de observar directamente, que producen las respuestas (o partes de respuesta) que son peculiares de la persona; la personalidad de cada persona determina su conducta distintiva.
- F) Los procesos de la personalidad consisten en una integración que ocurre en el cerebro.¹¹(15)
- G) La personalidad es post-sensorial y pre-motora "La integración no se logra -- automáticamente, sino que es el resultado de una transformación que ocurre a -- pequeños pasos, mediante la solución de conflictos y alternativas, conflictos que ocurren entre los impulsos propios de la persona (cuya base es biológica, pero que ha sido modificada en parte por situaciones específicas y la cultura) así como las demandas, intereses e impulsos de otras personas, con las -- cuales vive en una interacción e interrelación ineludible."¹¹(16)

(15) WARREN HOWARD C. EDITOR "DIRECCIONARIO DE PSICOLOGIA" FONDO DE CULTURA ECONOMICA 1966 BUENOS AIRES ARGENTINA.

(16) KLUCKHOHN, CLYDE Y MURRAY "PERSONALITY IN NATURE, SOCIETY AND CULTURE" EDIT. KNOPH 1953 NEW YORK, E.U.A.



(")

MANIFESTACION DE LA PERSONALIDAD

La personalidad se revela por la conducta total de una persona y por las reacciones que produce en las demás personas y que pueden ser favorables, -- desfavorables o de indiferencia a la persona.

La conciencia que logremos formar respecto a la impresión que causamos sobre las otras personas, puede llegar a constituir una fuerza que nos obligue a modificar nuestra propia conducta, lo cual requiera el sacrificio de algunos principios o normas personales, con las que nos hemos considerado bien identificado y hemos -- realizado por un tiempo más o menos prolongado.

Las experiencias que tenemos a diario dejan en nosotros una impresión permanen-- te, que influirá en nuestras emociones futuras dando lugar a los sentimientos, -- que habrán de manifestarse en todos nuestros actos.

Actuamos de manera diferentes, unos a otros, porque lo hacemos influidos por ex-- periencias que no son las mismas.

Adquirimos del ambiente todas las influencias producidas por factores físicos y sociales que contribuyen en gran parte, a determinar el grado en que se desarro-- llaran nuestras potencialidades y características personales.

Pero estas características y potencialidades personales solo quedarán definidas en la medida en que se combinen las diferencias ambientales con los caracteres -- heredados.

Nuestro comportamiento queda por lo tanto, determinado, por las características heredadas y por las características adquiridas en armónica conjunción; solo posi-- ble debido a la complicada función que desempeña el cerebro, pues es el que rige nuestra conducta, regulando nuestros movimientos voluntarios y dirigiendo nues-- tra actividad consciente.

La reducción de las tensiones a través de la satisfacción de las necesidades pro-- duce placer, pero también el incremento de una tensión dentro de ciertos lími-- tes es placentero.

La personalidad esta continuamente implicada en el logro de decisiones y transacciones, entre tendencias alternativas o conflictos. Estos conflictos son experimentados por la persona como incompatibles entre distintos propósitos, pero en realidad ocurren entre distintas necesidades o entre varios objetos que pueden servir para satisfacer la misma necesidad.

LA PERSONALIDAD ESTA DETERMINADA POR LA HERENCIA Y EL AMBIENTE

HERENCIA.- En la concepción biológica cada persona recibe una dotación genética, cuyas características específicas varían de una persona a otra, pero no todos los elementos de la personalidad están igualmente influidos por la herencia, ya que su importancia se aprecia más claramente en los rasgos físicos, tales como la estatura, color de piel, color de cabello, fisonomía, etc. y en otros factores generales tales como: la inteligencia, la sensibilidad o alergias específicas, vulnerabilidad a las enfermedades su dependencia no está tan claramente marcada.

En cada infante hay, desde el principio, sistemas que son más vulnerables que otros, y es a través de estas diferencias constitucionales que la herencia se muestra como un factor más importante en la determinación de las reacciones de la persona a su ambiente.

Nuestras potencialidades innatas están desde un principio sujetas a las fuerzas modeladoras del medio ambiente.

Ambientes distintos tienden a promover el desarrollo de características un tanto distintas, en personas con herencia análoga.

Varios investigadores han demostrado que los rasgos de la personalidad y los tipos de personalidad resultan de una predisposición heredada y un medio ambiente apropiado: la herencia y el ambiente son ambos necesarios y ninguno es por sí mismo totalmente suficiente.

Algunos rasgos de personalidad y tipos de personalidad dependen más de la herencia y otros rasgos de la personalidad y tipos de personalidad dependen más del medio.

En su mayoría los psicólogos opinan que el medio es la base más importante de los rasgos de personalidad y de los tipos prescriptivos de la personalidad.

En el ambiente social que nos rodea, aprendemos el lenguaje que hablamos, las - - costumbres, normas y M O D O S de enfrentarnos a la vida.

Cada grupo social promueve sus propias pautas socio-culturales mediante la enseñanza sistemática a los niños y jóvenes, lo cuál promueve que sean parecidos todos los miembros del grupo.

Cada cultura tiene sus propios márgenes de variabilidad lo que permite que dentro de ciertos límites, cada persona pueda escoger aquello que es más afín a su temperamento.

Concluyendo: la dotación genética provee las bases esenciales y establece los -- límites tanto para el desarrollo somático como psicológico, pero la forma en que nuestras potencialidades son modeladas depende de nuestro ambiente físico, social y cultural.

PERSONALIDAD BASICA

La personalidad básica aprendida en la infancia dura toda la vida los efectos de la experiencia familiar inicial como reconfortante-conflictiva, penetran firmemente para la determinación de la conducta posterior.

Marian Winterborton en entrevistas encontró que las madres de los hombres (adultos exitosos) habían recompensado las realizaciones nuevas con besos y mimos, y sus hijos adquirieron una motivación fuerte para el logro, al generalizar toda - realización social del mismo modo que las conductas recompensadas con el deleite psicosexual.

Else Frenkel-Brunswik en entrevistas encontró que la personalidad autoritaria en los adultos depende de la disciplina de la familia durante la infancia, a los -- autoritarios se les enseñó a aceptar el control paternal sin discusión. (17)

(17) COHEN JOZEL "EVALUACION DE LA PERSONALIDAD" EDIT. TRILLAS 1973 MEXICO, D.F.

DETERMINANTES AMBIENTALES MAS IMPORTANTES DE LA PERSONALIDAD

- A) LAS RELACIONES CON LOS PADRES
- B) LOS ROLES CULTURALES

A) Las relaciones con los padres moldean y funden la personalidad en relación e interacción dinámica desde la infancia a la adolescencia: suprimen, estimulan, guían, etc. para consumir la personalidad de sus hijos mediante el reforzamiento con recompensas y castigos.

Los padres establecen la masculinidad y la feminidad, puesto que los padres - aprecian sus propias personalidades, refuerzan las conductas que reproducen - las suyas y los niños generalizan este aprendizaje para imitar a casi la totalidad de las personalidades maternas y paternas (proceso de identificación) y (generalización de estímulos).

R.R. Sears, E.E. Macoby y H. Levin reseñaron que sus niños agresivos eran los más severamente castigados por sus agresiones (hay la paradoja que debía de - desaparecer esa conducta agresiva) sin embargo el castigo en sí mismo era - - agresión paternal que imitaban los niños.

B) Los roles culturales (normas sociales que controlan las categorías de las personas) son determinantes poderosos de la personalidad.

Los subgrupos sociales de la sociedad tienen códigos únicos y sus miembros hacen lo posible para conformarse con ellos: los padres imitan el patron prescrito por sus padres.

PROPIEDADES DE LOS ROLES CULTURALES

- Los roles solo ocurren en subgrupos sociales de la cultura fácilmente identificables entre ellos: ocupación, consanguinidad, status, geografía, etc.
Los miembros del subgrupo social reconocen su calidad de miembros y desempeñan el rol bajo la dirección de las normas del subgrupo social.
- Los roles son complementarios, definiéndose uno en términos del otro, ejem. madre e hijo.

- Corresponden a cierto estándar
- A veces hay desacuerdo con respecto al rol de uno y otro en su interrelación e interacción que se oponen a la formación de la personalidad, un buen hijo no se comporta de esa manera.
- Son familia de expectativas
- Roles conflictivos en donde la conducta es diametralmente opuesta y la misma persona debe desempeñar ambos papeles, maestra calificar a su hijo. (18)

MOMENTO DE LA FORMACION DE LA PERSONALIDAD

No puede determinarse el momento preciso en que se inicia la formación de la personalidad, como tampoco los grados de interacción e interrelación de los diversos factores que confluyen en ella. Y que harán una síntesis que le hará manifestarse como una persona con una personalidad diferente a las personalidades de las demás personas.

La actualización de las potencialidades de la persona aunque en general está establecido en orden cronológico genéticamente y es inalterable, la aportación de estímulos provenientes del medio ambiente es indispensable: sin estímulos ambientales apropiados el infante puede no aprender a hablar aunque tenga capacidad para poder hablar.

Además las potencialidades de una persona se pueden ordenar en una forma bipolar, en relación con las cuales el medio ambiente determina la amplitud del polo que ha de predominar; ejem. dependencia-autonomía, egoísta-generoso, exhibicionista-inhibido, etc.

ENFOQUE CONSTITUCIONAL DE LA PERSONALIDAD

TIPOS CONSTITUCIONALES:

Ernest Krestchmer.- Psiquiatra alemán postuló una relación entre el tipo físico y la susceptibilidad a los desórdenes mentales.

Encuentra cuatro tipos principales:

PICNICO.- Es una persona relativamente pequeña y gruesa tiene un peso considerable en relación con su estatura y su altura sentado es relativamente grande en proporción con su altura estando de pie.

LEPTOSOMO.- Alto en relación con su peso, con tronco corto y brazos y piernas largas.

ATLETICO.- Con esqueleto pesado y musculatura bien desarrollada.

DISPLASTICO.- Es una persona que muestra cierta asimetría o deformidad física.

CONCLUSION.- Sus tipos constitucionales son difíciles de manejar en forma estadística y la mayoría de los hombres de ciencia no la favorecieron.

Scheldon y Col.- Presentó el siguiente sistema de clasificación:

ENDOMORFIA.- Es la persona en la cuál las vísceras digestivas son muy voluminosas y muy desarrolladas, mientras que las estructuras somáticas son relativamente débiles y poco desarrolladas.

MESOMORFIA.- Se da en las personas en las cuales las estructuras somáticas (hueso, músculo y tejido conjuntivo) se encuentran en ascendencia.

ECTOMORFIA.- En las personas significa fragilidad, linealidad, pecho plano y delicadeza en todo el cuerpo.

El somatotipo personal se expresa como una serie de tres números:
 Ejem. 7-1-1- es el endomorfo más extremo: un 1-7-1 es el mesomorfo más extremo y un 1-1-7 es el ectomorfo más extremo. El 4-4-4 sería el punto intermedio en una persona de los tres componentes.

MONTAGU.- Señala que la constitución es un "Proceso" más que una entidad invariable "No es una estructura biológicamente dada predestinada por su genotipo a funcionar de una manera predeterminada. La manera como todos los genotipos funcionan está determinada por la interacción del genotipo con el ambiente en que se desarrolla.

KLUCHOHN, MURRAY Y SCHNEIDER.- Han clasificado en cuatro grupos los factores determinantes de la personalidad: A) Constitucionales, B) De pertenencia a un grupo, C) Funcionales y D) De situación.

Estos cuatro factores determinantes están interrelacionados y son interactuantes.

FISIONOMIA.- Es posible que el rostro refleje la personalidad hasta el límite en que la expresión facial queda afectada por la experiencia previa y por reacciones emocionales habituales, sirviendo el rostro como medio de expresión más bien que como señal biológica original.

El examen de la personalidad, basándose en las funciones de las glándulas endocrinas, también revela la conexión íntima entre las influencias constitucionales y sociales.

CONSIDERACIONES CRITICAS:

- A) El funcionamiento endocrino no es completamente hereditario, sino que en el intervienen en grado considerable factores ambientales, ejem. tiroides una gran excitación emocional puede provocar un cambio permanente en la constitución de la glándula.
- B) El cambio de régimen alimenticio, los hábitos de ejercicio y el clima entre otros factores suelen modificar el funcionamiento de la tiroides en grado apreciable, llegar por ejemplo a la pubertad en edad más temprana.

- C) Ninguna glándula endócrina funciona sola, la descripción de la personalidad en términos de una sola glándula es desorientador, ya que todas se influyen.
- D) En las teorías hormonales del temperamento se subraya que tanto la contextura del cuerpo como los rasgos del temperamento tienen como causa común las particularidades hereditarias de la actividad de las glándulas de secreción interna, su defecto consiste en su unilateralidad al sólo tomar en cuenta la constitución del metabolismo y la actividad de las glándulas de secreción interna.
- E) Nosotros hemos observado que teniendo un mismo tipo de constitución corporal se observan diferentes rasgos del temperamento que dependen de diferentes tipos de sistema nervioso. (19)

EL TEMPERAMENTO

Definición de temperamento.-(1) PSIC. Naturaleza afectiva general de un individuo, determinada por su herencia y la historia de su vida. 2. Suma de efectos producidos sobre la propia vida psíquica por el metabolismo o cambios químicos que se efectúan constantemente en todos los tejidos del propio cuerpo (Mac Dougall). Se distinguen diversos tipos y grados a medida que estos factores modifican el carácter, intensidad, dirección de todas las reacciones de la persona a estímulos y situaciones específicas. (""")

PREPOSICION.- Cada una de las personas posee una peculiar base psicológica sobre la cuál se desarrollan las diferentes cualidades de la personalidad.

RASGOS DEL TEMPERAMENTO.- Son las cualidades naturales que determinan el aspecto dinámico de la actividad psíquica de la persona.

Entre los rasgos del temperamento se encuentran:

- A) Velocidad del surgimiento de los procesos psíquicos y su estabilidad (velocidad de la percepción, duración de la concentración, atención, etc.)
- B) Ritmo psíquico y su prolongación
- C) Intensidad de los procesos psíquicos como la fuerza de la emoción
- D) Dirección de la actividad psíquica hacia cualquier objeto indiferentemente de su contenido por ejemplo la tendencia constante de la persona al contacto con otras personas, a las nuevas impresiones, o el trato que la persona se da a sí misma a sus ideas y a sus modelos.

(19) PETROVSKI A. "PSICOLOGIA GENERAL" EDIT. PROGRESO MOSCU U.R.S.S. 1980

(""") WARREN C. "DICCIONARIO DE PSICOLOGIA" EDIT. F.C.E. 1970

Los rasgos del temperamento a diferencia de los motivos y de los estados psíquicos de la persona, se manifiestan de la misma manera en los más variados tipos de actividad y entre los más variados objetivos, ejemplo alto grado de intranquilidad.

A cualquier persona indiferentemente de las particularidades de su temperamento, ante la existencia de INTERES trabaja más rápida y enérgicamente que ante su ausencia, a cualquier persona un acontecimiento alegre le incrementa las capacidades físicas e intelectuales y una desgracia las disminuye.

Es necesario especificar que los diferentes rasgos del temperamento de una persona determina se combinan unos con otros, no casualmente sino vinculados entre sí conformando una determinada estructura organizativa que caracteriza al tipo de temperamento.

TIPO DE TEMPERAMENTO.- Es aquél conjunto de cualidades peculiar-personales estables de la estructura psicológica que determina la DINAMICA PSIQUICA de la persona y que siendo permanente, se manifiesta en la misma forma dentro de la variada actividad de la persona, independientemente de su contenido, motivaciones y objetivos.

BASES FISIOLÓGICAS DEL TEMPERAMENTO

La explicación científica de la naturaleza del temperamento la dió I.P. Pavlov en su doctrina sobre los rasgos fundamentales del sistema nervioso.

La base fisiológica del temperamento es el tipo general del sistema nervioso.

En el tipo general del sistema nervioso se encuentran las bases de la actividad-refleja condicionada y particularmente los rasgos del sistema nervioso.

RASGOS DEL SISTEMA NERVIOSO

A) Fuerza o intensidad del proceso de excitación-inhibición que depende de la capacidad de trabajo de las neuronas.

- B) Equilibrio del sistema nervioso o grado de correspondencia o balance entre las fuerza de excitación-inhibición.
- C) Dinámica de los procesos nerviosos o capacidad de sustitución entre la excitación-inhibición, una a otra, rápida y fácilmente.

I.P. Pavlov. Aclaro que el temperamento de cada persona depende de la combinación de los rasgos del sistema nervioso, esta combinación determina la actividad refleja condicionada y el temperamento de una persona.

Cuanto menos o más marcado sea un rasgo del sistema nervioso, menos o más marcado será el rasgo del temperamento, ejemplo: cuando más marcada sea la debilidad del proceso de excitación, mayor será la distracción de la atención y menor será la resistencia a la acción constructiva en una situación problemática.

La dependencia de los rasgos del sistema nervioso puede también ser curvilínea -- cuando con el incremento de la actividad fisiológica del sistema nervioso (ejemplo. estimulantes) se presenta una elevación curvilínea del rasgo del sistema --- nervioso y al llegar al máximo posible la actividad del rasgo del sistema nervioso comienza a disminuir (depresión posterior).

La dependencia del temperamento del tipo de sistema nervioso puede ser:

- a) De una sola propiedad del sistema nervioso, dependen varios rasgos del temperamento.
- b) Un rasgo del temperamento depende de varias y diversas propiedades del sistema nervioso.

Los rasgos psíquicos del temperamento y las propiedades fisiológicas del sistema nervioso están en estrecha correlación y con su interacción es lograda eficiente adaptación al medio.

En personas con similares constituciones corporales se observan diferentes rasgos del temperamento que dependen de diferentes tipos de sistema nervioso central y periférico.

ORIGEN DEL TIPO DE TEMPERAMENTO

La herencia condiciona el tipo de temperamento y se demuestra en:

- a) Vínculo de propiedades del sistema nervioso entre los padres y sus -- descendientes en animales.
- b) Por medio de la selección dirigida se logran razas especiales que - poseen uno u otros rasgo(s) del sistema nervioso.
- c) En las personas gemelos monoovulares (homocígotos) por sus semejan- zas en los rasgos del temperamento que son considerablemente mayores que en los gemelos biovulares (heterocígotos) en que las propiedades fisiológicas no son del todo iguales.

A pesar de que el temperamento en general depende de la herencia, algunos rasgos - del temperamento varían según las condiciones de vida y educación. En la temprana infancia bajo la influencia de las condiciones diarias, las consecuencias de las - enfermedades sufridas en la adolescencia e incluso en la edad madura, en dependen- cia de los conflictos psicológicos sufridos o como resultado de determinada influ- encia prolongada.

CORRELACIONES CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS DEL TIPO DE TEMPERAMENTO

Cada rasgo de temperamento depende de todos los demás rasgos del tipo de tempera- mento que posee una persona ejemplo, la irascibilidad depende de la fuerza de los procesos nerviosos y su equilibrio; en una persona desequilibrada de su sistema - nervioso cuando una excitación fuerte predomina sobre su inhibición se manifiesta como impetuosa o en el caso de una persona con una excitación débil y que predomi- ne sobre una inhibición aún más débil es histerismo.

Midiendo algunos rasgos del temperamento por sus manifestaciones externas se ma- nifiesta una correlación numérica en cuánto a que mayor ponderación tenga un ras- go de temperamento, menor ponderación tendrá otro rasgo de temperamento, mante- niéndose una correlación matemática constante.

TIPO DE TEMPERAMENTO.- Conjunto de rasgos del sistema nervioso característicos para cierta persona que poseen una configuración interrelacionada e interactuante.

CARACTERIZACION PSICOLOGICA DE LOS TIPOS DE TEMPERAMENTO

POSTULADA POR LA PSICOLOGIA SOVIETCA

PROPIEDADES FUNDAMENTALES:

- A) **SENSITIVIDAD.-** Se juzga por la menor intensidad de las influencias externas necesarias para el surgimiento de cualquier reacción psíquica y la velocidad de esta reacción psíquica en la persona. Ante un estímulo de la menor intensidad surgen sensaciones y el menor grado de satisfacción e insatisfacción de una necesidad provoca a la persona alegría o dolor.
- B) **REACTIVIDAD.-** Se juzga por la fuerza con que las personas reaccionan emocionalmente a influencias internas o externas de igual fuerza (observaciones críticas, palabras ofensivas, amenaza o sonido fuerte e inesperado).
- C) **ACTIVIDAD.-** Se juzga por el grado o intensidad de la energía con que una persona actúa ante el medio ambiente circundante y vence los obstáculos para la realización de sus fines. ejemplo: constancia para el logro de un fin, concentración de atención en un trabajo prolongado.
- D) **CORRELACION ENTRE ACTIVIDAD Y REACTIVIDAD.-** Se juzga por aquello de lo que en mayor grado depende de la actividad de la persona circunstancias internas o externas fortuitas o accidentales, (estado de ánimo, deseos, hechos casuales) o de los objetivos, (intenciones, aspiraciones y convicciones).
- E) **RITMO DE LAS REACCIONES O PROCESOS PSIQUICOS.-** Se juzga por la velocidad con que transcurren los procesos psíquicos; velocidad de los movimientos, ritmo de la conversación, ingeniosidad, velocidad de memorización, agilidad de la inteligencia, etc.

- F) PLASTICIDAD Y RIGIDEZ.- (Cualidades opuestas).- Se juzga por la facilidad de la persona para adaptarse a influencias externas (plasticidad) o al contrario por lo inerte o inactivo, en sus conductas, hábitos y opiniones (rigidez).
- G) EXTROVERTIVIDAD E INTROVERTIVIDAD.- Se juzga según si las reacciones y la actividad de la persona depende basicamente de las impresiones exteriores surgidas en un momento dado (extrovertido) o de las imágenes, representaciones e ideas relacionadas con el presente, y el futuro (introverso).

EL TEMPERAMENTO Y EL ESTILO INDIVIDUAL DE ACTIVIDAD

El estilo individual es el más importante y universal método de adaptación del temperamento a las exigencias de la actividad que realiza una persona en su medio ambiente.

Las mismas tareas y exigencias de cualquier actividad pueden ser cumplidos con las más diversas formas, procedimientos y métodos.

Estilo individual de actividad.- Es el sistema personal de modos, procedimientos y métodos de actuar característicos para cierta persona y adecuado para lograr un resultado exitoso.

Para la formación del estilo individual se deben tener en cuenta los rasgos del temperamento; la persona elige los modos y procedimientos de ejecución de las acciones que en mayor grado corresponden a su temperamento y que con frecuencia son absolutamente involuntarios e imposibles de prever.

Del conjunto de tales formas de reacción involuntarias y no subordinadas se conforman modelos de actuación utilizados del todo conscientemente y orientados a un objetivo que se propone la persona.

El estilo individual aparece solo en el caso de que la persona busque los modos y los procedimientos más acordes al logro exitoso de los resultados que se propone, desarrollándose por instrucción y educación sistemática.

En la valoración de cada tipo de temperamento se puede observar que hay tanto - - cualidades positivas como negativas y es bueno o malo en ciertas condiciones específicas.

El temperamento no determina los valores sociales de las personas, ni el contenido de sus intereses, así como ni sus inclinaciones, ni sus convicciones políticas o ideológicas y ni su concepción del mundo.

EL TEMPERAMENTO COMO FACTOR DE ELECCION EN EL TRABAJO

Cada actividad presenta para la estructura psicológica de la persona y a sus particularidades funcionales psicológicas determinadas exigencias.

El temperamento al ejercer influencia sobre la dinámica de la actividad de la persona, puede también ejercer influencia sobre su productividad, ya que en los distintos tipos de actividad el papel que desempeña el temperamento es distinto.

Sin embargo donde el nivel de exigencia a la estructura psicológica de una persona es relativamente bajo, los rasgos del temperamento necesarios para la realización satisfactoria de la actividad, por ser en esa persona poco marcados, pueden ser compensados gracias a métodos y procedimientos de trabajo condicionados, ejemplo: médico, maestro, etc.

Hay otras actividades que están vinculadas con riesgos, tensión extraordinaria, - constante peligro y gran responsabilidad. Las cualidades del temperamento no se - pueden compensar con procedimientos y métodos y los rasgos del temperamento determinan la aptitud en la actividad.

FORMAS DE ADAPTACION DEL TEMPERAMENTO A LAS EXIGENCIAS DE LA ACTIVIDAD

- A) Modos, Procedimientos y Métodos condicionados.
- B) Enfoque individual de acuerdo a las exigencias de la actividad.
- C) Superación de las influencias negativas por medio del reforzamiento de los motivos para la realización de la actividad.

- D) Reducción parcial (entrenamiento) de determinados rasgos del temperamento.

CORRELACION ENTRE TEMPERAMENTO Y CARACTER

Según el tipo de temperamento, determinados modos de acción característicos pueden surgir y suspenderse rápida o lentamente, fácilmente o con dificultad, por estímulos fuertes o débiles, o por estímulos internos o externos.

El papel del tipo de temperamento se refleja también en que las cualidades del sistema nervioso pueden favorecer o contrarestar la formación de determinado sistema de reflejos condicionados que se encuentran en la base de los rasgos del carácter ejemplo: pasivo-defensivo-agresivo.

El tipo de sistema nervioso influye en los modos peculiar-individual de las conductas personales en las cuales se reflejan las cualidades del carácter.

C A R A C T E R

CARACTER.- Es el conjunto de rasgos psíquicos-peculiar-individual que se manifiestan en las maneras de actuar típicas para cada persona, se revelan en circunstancias típicas y se determinan por la actitud de la persona hacia esas circunstancias.

RASGO DE CARACTER.- Es la actitud que manifiesta una persona frente a determinadas circunstancias y aspectos de la realidad en que vive, con significación moral o ética, ejemplo: honrades-deshonestidad, etc.

Las relaciones sociales de la persona determinan las cualidades del carácter -- de dos maneras:

- A) La peculiaridad personal de las sensaciones emotivas en cada situación típica en la cuál se revela una cualidad del caracter para determinar los rasgos del caracter, no sólo es necesario describir su conducta, -- sino también aclarar sus sensaciones emotivas en toda su extensión en varias situaciones típicas.
- B) De la actitud de la persona depende la peculiaridad individual de los modos y cualidades de sus acciones en cada situación típica, por esto, según influencia que entre los diferentes procesos psíquicos dominen el modo de actuar, se pueden destacar los siguientes rasgos de caracter: intelectual, emosional y volitivo.

LOS RASGOS DEL CARACTER COMO MOTIVACIONES

Muchos rasgos del caracter representan profundas y activas motivaciones que determinan los actos y la conducta de la persona.

En iguales circunstancias y regidos por motivos y actitudes iguales o semejantes, en la búsqueda de los mismos fines, las personas manifiestan clara inclinación a diferentes modos de actuar que le son característicos.

La tendencia a escoger un modo de acción no conforme a las circunstancias pero -- característico para la persona se revela claramente en condiciones de mucha -- tensión o en circunstancias de stress.

Al mismo tiempo, si el modo de actuar característico para la persona es oportuno en una situación dada, entonces despliega mucha mayor constancia, energía y capacidad de trabajo, en comparación con las ocasiones en que esta obligada a utilizar modos de actuar estereotipados y copiados que no concuerdan con su caracter.

Si los rasgos de caracter corresponden a las exigencias planteadas a la persona en tal situación, entonces cumplen un papel positivo, ya que solo así la persona está en condiciones de trabajar de modo creador y con la plenitud de su energía.

Cuanto más activa sea la cualidad del carácter, mayor es la fuerza de voluntad -- que encuentra la persona motivada por esta cualidad.

Una voluntad fuerte es imposible sin rasgos activos de carácter.

FUNDAMENTOS FISIOLÓGICOS DEL CARÁCTER

Por cuanto cada cualidad del carácter se manifiesta solo en condiciones típicas -- correspondientes, se debe suponer que también el mecanismo neuro-fisiológico del cuál depende se manifieste solamente en condiciones típicas que se repiten.

Uno de tales mecanismos fisiológicos es el estereotipo dinámico que definimos como el sistema de reflejos condicionados que se conforman como respuesta al repetido sistema de estímulos condicionados de manera estereotipada.

En segundo término una misma persona ante los mismos estímulos presenta un sistema diferente de reacciones estereotipadas.

En tercer lugar a una misma persona ante los mismos estímulos presentan unas mismas respuestas, ya que ambas poseen características sumamente estables y permanentes.

En base a todas estas manifestaciones externas se puede admitir que una de las condiciones fisiológicas del origen de los rasgos del carácter es la formación de los diferentes estereotipos dinámicos a base del mecanismo del reflejo condicionado.

En la persona los reflejos condicionados están ligados también al sistema de estímulos lingüísticos en forma de valores sociales y de instituciones sociales -- que influyen la conducta de la persona; y se comprueba cuando se pone a prueba una cualidad socialmente apreciada; capacidad de decisión, capacidad de trabajo, etc.

El origen de las cualidades del carácter está relacionado con la manifestación -- del tipo general de sistema nervioso.

El tipo de sistema nervioso influye en el caracter solo en dos aspectos:

- A) Puede ayudar u obstaculizar la educación de determinadas cualidades del caracter, una persona con sistema nervioso débil es más difícil de educar en el control de sí misma y la autoconfianza.
- B) Modos de acción por medio de los cuales la persona expresa una actitud personal aprendida como resultado de la educación y las condiciones sociales.

CUALIDADES ESTRUCTURALES DEL CARACTER

El caracter de la persona es solo relativamente integral, siendo su grado de integridad peculiar-personal.

Las cualidades estructurales del caracter son:

- a) Nivel de su profundidad.- Es importante saber diferenciar los sistemas-correlacionados de rasgos del caracter más profundos y los más superficiales.
- b) Actividad del caracter.- Que se determina por el grado de fuerza inductora de sus cualidades y el grado de reacción a las condiciones externas, así observamos a personas con caracter fuerte y caracter debil.
- c) Grado de estabilidad y variabilidad del caracter.- Tanto la estabilidad como la variabilidad son condiciones necesarias para la adaptación, si el caracter cambiara de acuerdo al cambio en la situación externa, la conducta seria solo pasivo-adaptativa.
La persona no solo es esclava de las circunstancias sino que tiene capacidad para transformarlas.
- d) Grado de plasticidad en el caracter.- Podemos educar y reeducar el caracter de cualquier persona debido a su plasticidad peculiar-individual, y es condición para la influencia activa sobre el medio ambiente.

Las cualidades estructurales del carácter están interrelacionadas e interactuantes. Las cualidades más profundas son al mismo tiempo más activas y más estables y al contrario las cualidades más superficiales son menos activas y pasajeras.

FORMACION DEL CARACTER

El carácter se forma en las condiciones de vida, confirmándose en su base fisiológica por los reflejos condicionados, ya que se forman gracias a determinadas influencias externas.

Cada rasgo de carácter de la persona está condicionado porque una misma actitud puede realizarse en acciones (peculiar-individual) absolutamente diferentes que dependen de particularidades congénitas del sistema nervioso y características personales de la estructura psicológica adquirida, que ha sido condicionada por las relaciones sociales de explotación o cooperación, igualdad o desigualdad, miseria o riqueza, etc.

Existe también dependencia directa o compleja en cuanto a las relaciones interpersonales en la familia, en el preescolar, en la escuela o trabajo para ser personas con carácter simpático-antipático, solidario-egoísta, etc.

Como los procesos nerviosos de la infancia se caracterizan por su mayor inercia, así los rasgos del carácter son mucho más estables y difíciles de reeducar que los formados en años posteriores.

PAPEL DE LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA FORMACION DEL CARACTER

El carácter no solo se manifiesta en circunstancias críticas difíciles sino que también se desarrolla y educa en todo el transcurso de la vida del hombre, - ejemplo, cambio de escuela en donde cambian las relaciones hacia el niño, o exigencias opuestas por parte de la familia y la escuela, las secuelas de la invalidez, etc.

Sin embargo una misma persona puede sola o con ayuda de otra persona decidirse a realizar acciones diferentes según la infinita variedad de combinaciones posibles tanto internas como externas que la rodean.

El desarrollo del carácter transcurre en el proceso de la actividad dinámica de las condiciones sociales de educación y desarrollo en correlación con las peculiaridades hereditarias individuales de la estructura psicológica determinando los rasgos del carácter no de forma directa, sino por medio de la ACTIVIDAD de la persona a través de sus acciones y modos de actuar, siendo por esto infinitas las diferencias en el carácter.

La peculiaridad de la actividad dinámica está determinada por la edad; en el -- escolar la mayor importancia en el desarrollo del carácter la tiene el juego -- donde interpreta diversos papeles, así como las relaciones con los otros niños, las tareas laborales y los pasatiempos didácticos, en la edad escolar la actividad del estudio, juegos, talleres, etc. y en los adultos la actividad laboral.

Para que las acciones y modos de actuar en el hombre se hagan permanentes y estables en circunstancias típicas deberán ser:

- a) AUTOMÁTICAS.- Que se conforman como respuesta a un repetido sistema de estímulos condicionados.
- b) HÁBITOS.- Que son el resultado de la repetición frecuente de las mismas -- acciones conscientes y dirigidas, a un objetivo.
- c) LA IMITACIÓN.- Se convierte en elemento de desarrollo de los rasgos de carácter, solamente cuando está motivada por determinadas actitudes de la persona, hacia el modelo de conducta que motivó la imitación.
- d) LA ORIENTACIÓN.- No es solo la preparación hacia ciertos movimientos y -- acciones, sino además hacia ciertas formas de percepción, memoria, imaginación, determinadas ideas y conceptos; hacia determinadas reacciones emotivas y como resultado de una situación vivida una sola vez, pero acompañada -- de fuertes y profundas sensaciones emocionales.

Frecuentemente los cambios en el carácter son provocados por cambios agudos en las condiciones de vida y se presentan en forma de un cambio total de carácter.

ENFOQUES PRESCRIPTIVOS DE LA PERSONALIDAD

Los tipos prescriptivos (ordenados en cierto orden) ocurren frecuentemente y tienen importancia en la descripción verbal de la personalidad.

Supuesto Básico.- La personalidad se forma en el proceso de interrelación e interacción activa con el mundo circundante.

TIPOS PRESCRIPTIVOS DE LA PERSONALIDAD

- A) ATRIBUTOS CONDUCTUALES
- B) RASGOS DE PERSONALIDAD
- C) SEGUN EL SEXO (MASCULINO-FEMENINO)
- D) PATRONES DE CONDUCTA COMO SEÑAL DE SEGURIDAD-INSEGURIDAD
- E) DEBIDAS A LAS ESTRUCTURAS JERARQUICAS DE LOS GRUPOS SOCIALES
- F) SEGUN LOS VALORES

ATRIBUTOS CONDUCTUALES.-

Freud.- Menciona que la actividad de una persona tiene un origen biológico, análoga a la de los instintos de los animales, tan ciegos e inconscientes como en ellos mismos.

La función del medio ambiente social es censurar y limitar esas inclinaciones instintivas para adaptar a la persona a la sociedad.

Young.- En un intento de conciliar las dos teorías psicoanalíticas en conflicto. Freudiana (que considera que las personas tienen como fin último satisfacer a sus instintos) y la de Adler (que considera que las personas tienen como fin último su motivación de poder) propone la siguiente clasificación bipolar de la personalidad.

INTROVERTIDO

TIENE POCOS AMIGOS
SE SITUA EN LA PERIFERIA DE LOS
GRUPOS SOCIALES
TRABAJA SOLO MEJOR QUE EN GRUPO
ETC.

La distribución de la población en: introvertido-ambivertido y extrovertido es unimodal.

Erich Fromm propone la clasificación de autoritario no-autoritario que tendrían como base en la persona las convicciones políticas.

AUTORITARIO

CONSIDERA UN MATRIMONIO O UNA CITA
EXITOSA COMO "UNA CONQUISTA"

CREE EN LA SUPERVIVENCIA DE LOS -
MAS "FUERTES"
ETC.

NO-AUTORITARIO

CONSIDERA UN MATRIMONIO O UNA CITA -
AMOROSA COMO UNA EXPERIENCIA SATIS--
FACTORIA MUTUA.

CREE EN LA SUPERVIVENCIA DE TODAS --
LAS PERSONAS.

TIPOS PRESCRIPTIVOS DE LA PERSONALIDAD SEGUN EL SEXO

L.H. Terman y C. Miles en su libro Sex And Personality han enumerado algunos --
patrones conductuales masculinos y femeninos típicos:

MASCULINO

LE GUSTA TRABAJAR CON LOS HOMBRES
NO LE GUSTA TRABAJAR CON LAS MUJERES
ETC.

FEMENINO

LE GUSTA TRABAJAR CON HOMBRES
NO LE GUSTA HACERLO CON MUJERES

También aquí la población tiene personalidades entre los dos extremos formando -
una distribución unimodal.

TIPOS PRESCRIPTIVOS DE LA CONDUCTA SEGURIDAD O INSEGURIDAD

"INSEGURIDAD"

SE SIENTE RECHAZADO, DESPRECIADO Y
DESGRACIADO

SE SIENTE AISLADO, CERRADO Y SOLO

PERCIBE A LAS DEMAS PERSONAS COMO
ESSENCIALMENTE HOSTILES Y AMENAZAN
TES , ETC.

LA CURVA DE LA POBLACION ES TAMBIEN UNIMODAL

"SEGURIDAD"

SE SIENTE ACEPTADO, APROBADO Y
AMADO

SE SIENTE AFILIADO, FRATERNAL E
IMPLICADO

PERCIBE A LAS DEMAS PERSONAS COMO
AMISTOSAS Y BENEVOLENTES

TIPOS PRESCRIPTIVOS DE PERSONALIDAD DEBIDAS A LAS ESTRUCTURAS JERARQUICAS DE --
LOS GRUPOS SOCIALES

En las agrupaciones animales y humanas, los miembros se ordenan en una jerarquía desde el dominante en la parte superior hasta el sumiso en la parte inferior.

Cada persona es dirigida y explotada por sus superiores y dirige y explota a --
los inferiores.

En un grupo nuevo las jerarquías sociales se basan en las personalidades de sus miembros, pues algunos son habitualmente dominantes y otros son habitualmente -
sumisos.

G.W. Allport ha enunciado algunos de los rasgos asociados con la dominación y -
la subordinación:

DOMINANTE

SUBORDINADO

CONFIADO BUSCA A LAS PERSONAS IMPOR-
TANTES

INDEPENDIENTE, HACE LO QUE QUIERE

SERENO FRENTE A SUS SUPERIORES

BUSCA POSICIONES EJECUTIVAS

ETC.

TIMIDO SE RETRAE ANTE LAS PERSONAS
IMPORTANTES

DEPENDIENTE HACE LO QUE QUIEREN --
LOS DEMAS

TRASTORNADO FRENTE A SUS SUPERIO--
RES

BUSCA POSICIONES SERVILES

TIPOS PRESCRIPTIVOS DE PERSONALIDAD SEGUN SUS VALORES

E. Spranger ha descrito seis tipos idealizados de persona basados en sus intereses particulares, que tienen en sus medios culturales.

Persona Teórica.- Tiene pasión por el pensamiento objetivo y el conocimiento -- del exterior; su mundo intelectual abarca la razón y la lógica, el orden y la -- clasificación, la identificación y la discriminación.

Persona Económica.- Tiene una preocupación inmoderada por la autoconservación -- en la lucha por la supervivencia económica. Su visión de la civilización es sim-
ple períodos alternos de expansión y declinamiento económicos.

Persona Estética.- Tiene predilección por las percepciones sensibles de propor-
ciones y simetría resplandecientes, su universo consta de colores, armonías, -- ritmos, impresiones y sensibilidades.

Persona Social.- Tiene interés permanente en el bienestar de las cosas vivien--
tes, en las personas y en los animales, su dominio cognoscitivo enaltece la sim-
patía y la abnegación, la clemencia y la compasión, la comprensión y la amis-
tad.

Exalta el amor del hombre, considera a todos los hombres como hermanos y tiene --
convicción en la beneficencia como fuerza ilimitada.

Persona Política.- Inculca su resolución y propósito en los pensamientos internos y la conducta externa de todas las demás personas, su esfera de valores abarca el control y la autoridad, la influencia y la dictadura, el poder y el mando,

Persona Religiosa.- Encuentra la explicación del universo en un único concepto - Dios, sus experiencias de búsqueda del alma incluyen la meditación y la devoción, el transcendentalismo y el teísmo, la conversión y la redención.

La persona religiosa busca la comunión final con su protector y salvador y la revelación de los secretos del universo.

CRITICA FUNDAMENTAL

El medio social proyecta sobre la personalidad sus cualidades fundamentales, las cuales se convierten en formas de actividad de la persona, ejemplo, ansias de poder, deseo de someterse y adaptarse a la opinión de las demás personas, etc.

Esta línea de pensamiento no resuelve la pregunta ¿que es lo que engendra o da origen a las distintas formas de actividad de la persona, incluidas aquellas que no responden a la línea fundamental de la conducta o de las conductas de las clases dominantes ?.

OPINION PERSONAL

La personalidad manifiesta su actividad múltiple y variada en base o como fundamento de sus NECESIDADES que surgen en el proceso de interrelación e interacción con el mundo circundante.

LAS NECESIDADES.- Son las que impulsan e incitan a la persona a comportarse en una forma, así como en una dirección determinada.

LA NECESIDAD.- Es el estado de la persona que expresa su dependencia de las condiciones concretas de existencia y la necesidad actúa como estimulante de la actividad de la persona.

Las necesidades de la persona se originan, forman y desarrollan en contacto con la cultura humana y con la ayuda de instrumentos está su capacidad de modificar los objetos, adaptándolas para la satisfacción de sus necesidades, las que son producto de su desarrollo histórico.

"En la persona el proceso de satisfacción de necesidades se manifiesta como un - proceso activo, con un fin determinado en una o unas ACTIVIDAD(ES) desarrolladas socialmente."

" NECESIDADES DE LA PERSONA "

POR SU ORIGEN: NATURAL Y CULTURAL

LAS NECESIDADES DEL HOMBRE POSEEN UN CARACTER SOCIAL

IMPLICACIONES SOCIALES DE LA ESCALA DE A. MASLOW

NECESIDADES PERSONALES DE "HENRY A. MURRAY Y COL"

CARACTERISTICAS CUALITATIVAS DE LAS NECESIDADES

LAS NECESIDADES Y EL SIGNIFICADO DEL OBJETO

NECESIDADES MATERIALES Y CULTURALES POR EL CARACTER DEL

OBJETO

SIGNIFICACION PERMANENTE O PASAJERA DEL OBJETO

LA MOTIVACION COMO MANIFESTACION DE LAS NECESIDADES DE

LA PERSONA

INTERESES

ASPIRACIONES

INTENSIONES

ILUSIONES

PASIONES

IDEALES

SUEÑOS

NECESIDADES EN LA PERSONA POR SU ORIGEN

NATURALES.- Se manifiestan en la actividad de la persona por la dependencia para la conservación y mantenimiento de su vida y la de su especie, ejemplo, alimentarse, beber, relaciones sexuales, dormir, defenderse del frío o calor exagerados, etc.

Si una de estas necesidades no es satisfecha la persona perece o es privada de la posibilidad de continuar la especie.

El hombre actualmente ha cambiado los modos e instrumentos para la satisfacción de sus necesidades y han sufrido cambios las necesidades mismas en forma socio-histórica. El hombre ya no come la carne cruda, sino cocida con cuchillo y tenedor.

CULTURALES.- En estas está reflejada la estrecha unión de la actividad del hombre con los logros de la cultura humana, y sus raíces están en los límites de la historia de la humanidad.

Como necesidades culturales se consideran tanto los instrumentos que sirven como medio para la satisfacción de cualquier necesidad natural en las condiciones de una u otra cultura históricamente determinada (tenedor, cuchillo, cuchara para comer). Así como los elementos necesarios para la comunicación laboral y cultural con otras personas dentro de la compleja y variada vida social del hombre como son: el lenguaje, las tradiciones, el folclore, etc.

Las necesidades moralmente justificadas en el hombre son las que responden a -- las exigencias de la sociedad en la cual vive como son los preceptos sociales, reglamentos, leyes o valores.

LAS NECESIDADES DEL HOMBRE POSEEN UN CARACTER SOCIAL

Se observa en que para la satisfacción de las necesidades que parecen tener un carácter estrechamente personal, se utilizan los resultados de la división del trabajo (proceso realizado previamente para ingerir un pan).

Para la satisfacción de sus necesidades del hombre utiliza los medios y mecanismos históricamente desarrollados en el medio social en que habita, requiriendo de determinadas condiciones que le son añadidas. (forma y modos de preparación de alimentos).

En consecuencia las múltiples exigencias del hombre expresan no tanto sus exigencias personales como las exigencias de la sociedad a la cual pertenece y con la cual conjuntamente trabaja.

Las necesidades de la sociedad adquieren el carácter de necesidades personales. -- (19).

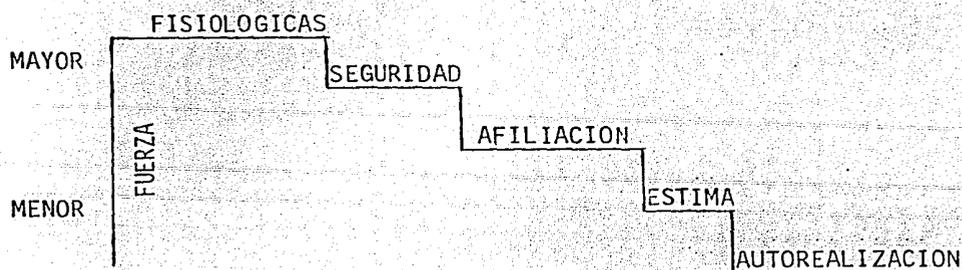
IMPLICACIONES SOCIALES DE LA ESCALA DE A. MASLOW

Abraham Maslow parte de la hipótesis de que "la conducta del hombre en cualquier momento particular de su existencia es determinada generalmente por su necesidad más fuerte".

NECESIDAD.- Es el estado de una persona que sufre carencia de algo que él considera indispensable.

En las necesidades existe el elemento de preocupación y el único fin de la persona es satisfacer esas necesidades que él percibe como vitales.

JERARQUIA EN QUE SE ORDENAN LAS NECESIDADES SEGUN MASLOW



Las necesidades fisiológicas son las más fuertes, mientras no se les satisfaga en alguna medida, ya que sostienen la vida misma: beber, comer, etc.

Al satisfacerlas otras necesidades se vuelven importantes motivando y dominando el comportamiento humano.

En el segundo nivel de necesidades esta la seguridad donde se encuentra el elemento de elección ya presente y consiste esencialmente en el estar libre del -- miedo al peligro físico (escapar, evitar) y de la privación de las necesidades - fisiológicas fundamentales.

En esta necesidad de seguridad y autoconservación, además de satisfacer las necesidades aquí y ahora, hay una preocupación por el futuro.

En el tercer nivel se encuentra la necesidad de afiliación o aceptación social, ya que el hombre es un ser social, teniendo necesidad de pertenecer a un grupo - social y ser aceptado por diversos grupos sociales.

Cuando esta necesidad se vuelve dominante, una persona se esforzará por tener -- relaciones "significativas" con las demás personas.

En el cuarto nivel se encuentra la necesidad de estima, en la que la persona desea ser algo más que un simple miembro de su grupo, sintiendo la necesidad de estima tanto de sí mismo, como de reconocimiento por parte de las demás personas. La satisfacción de esta necesidad produce sentimientos de confianza en sí mismo, prestigio social, poder social y control social, empezando la persona a sentir - que tiene influencia sobre su medio social, pudiendo lograrlo tanto con su comportamiento constructivo socialmente hablando o con un comportamiento inadecuado dentro del grupo social en que se encuentre, para satisfacer su deseo de atención social.

En el quinto y último nivel se encuentra la necesidad de autorrealización que consiste en desarrollar al máximo el potencial de la persona, cualquiera que sea. - Maslow la define como "lo que un hombre puede ser" (una persona debe ser, lo que puede ser) o sea es deseo de convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser.

NECESIDADES PERSONALES

Henry A. Murray y Col. de la Harvard Psychological Clinic han descrito a su vez veinte necesidades que suponen existen todas las personas:

- 1.- DOMINACION.- La persona necesita controlar, influir, persuadir o dirigir la conducta de otras personas en su grupo social por medio de la su gestión, la seducción, la persuasión, las órdenes, la restricción o la prohibición.
Se les conoce socialmente como personas imperiosas, autoritarias, ejecutivas o disciplinarias.
Tienen una predisposición adquirida de confianza, supremacía o superioridad con o sobre las personas.
- 2.- DEFERENCIA.- La persona necesita que otras personas tomen las decisiones o conforman su conducta a lo que se espera de ellas se les conoce socialmente como respetuosas, obedientes y sugestionables.
Tienen una predisposición adquirida de admiración, veneración y respeto para las personas.
- 3.- AUTONOMIA.- La persona necesita ser independiente de las demas personas al tomar sus decisiones, se resiste a las restricciones sociales impuestas o al encierro, evita tener responsabilidades y obligaciones con o para otras personas.
Se les conoce socialmente como independientes, rebeldes, negativos u obstinados.
Tienen una predisposición adquirida de independencia, ante otras personas.
- 4.- AGRESION.- La persona necesita atacar los puntos de vista contrarios, pelear, vengar una ofensa o herida, atacar o herir a una persona o un animal.
Se les conoce socialmente como hirientes, destructivos, combativos, - - crueles o abusivos.
Tienen una predisposición adquirida de enojo, venganza u odio, para las personas.

- 5.- HUMILLACION.- La persona necesita el daño, la culpa o el castigo, se -
complace con el dolor, admite su inferioridad o su error.
Se les conoce socialmente como sumiso, servil, penitente o cobarde.
Tiene una predisposición adquirida de vergüenza, remordimiento, humil-
dad y desesperación ante otras personas.
- 6.- REALIZACION.- La persona necesita realizar algo difícil o significati-
vo con los objetos físicos o ante las personas, superar todos los obs-
táculos para llegar a un patrón elevado de actuación social.
Se les conoce socialmente como competitivas, entusiastas, apasionados
o determinados.
Tienen una predisposición adquirida de ambición, o aspiración a otro -
contexto socio-cultural (cultivando la inteligencia para desarrollar -
el marco social, económico y político en el que vive).
- 7.- SEXO.- La persona necesita tener un encuentro amoroso o relación se- -
xual.
Se les conoce socialmente como sensual, seductor, apasionado o amoroso.
Tienen una predisposición innata de lujuria y una predisposición adqui-
rida de sensualidad con y para las personas.
- 8.- SENSIBILIDAD.- La persona necesita gozar de una o varias impresiones -
sensoriales, música, pintura, etc.
Se les conoce como complacidos, encantados o cautivados.
Tienen una predisposición adquirida o innata de sensibilidad artísti-
ca, a lo bello o esplendoroso, tanto de la naturaleza como de lo que -
realiza la actividad artística del hombre.
- 9.- EXIBICION.- La persona necesita ser vista u odia por otras personas pa-
ra ello las asombra, fascina, entretiene, choca, intriga, atrae o di-
vierte.
Se les conoce socialmente como actor, dramático, intrigante, conciente
o eminente.
Tiene una predisposición adquirida de vanidad, presunción y orgullo, -
ante las personas.

- 10.- JUEGO.- La persona necesita participar socialmente en deportes, bailes, entretenimientos, pasatiempos, para buscar la diversión o la risa. Se les conoce socialmente como alegres, joviales. Tienen una predisposición adquirida de alegría, jovialidad, regocijo, o extravagancia, para y con las personas.
- 11.- AFILIACION.- La persona necesita ser leal con las personas, participar en los grupos sociales, realizar objetos o actividades con otras personas. Se les conoce socialmente como sociales, congeniadores, afables, atentos. Tienen predisposiciones innatas y adquiridas de confianza, benevolencia, afecto y empatía hacia las personas.
- 12.- RECHAZO.- La persona necesita actuar excluyendo, desairando, expulsando o permaneciendo indiferente ante una persona que concibe como "inferior". Se les conoce socialmente como apartados, exclusivos, discriminatorios. Tienen predisposiciones adquiridas de repugnancia, escarnio, fastidio o indiferencia hacia las personas.
- 13.- SOCORRO.- La persona necesita recibir ayuda, cuidado, apoyo, protección y consuelo. Se les conoce socialmente como dependiente, desamparado, suplicante o implorante. Tienen una predisposición adquirida de desamparo, abandono o desesperación ante las personas.
- 14.- CRIAR-CONSOLAR.- La persona necesita proporcionar ayuda compasiva, - - alimentar, cuidar, proteger, confortar, cuidar y curar a otras personas. Se les conoce socialmente como benévolos, humanitarios, indulgentes, - - pacientes. Tienen una predisposición adquirida de piedad, compasión, ternura y misericordia hacia las personas.

- 15.- EVITAR LA RESPONSABILIDAD.- La persona necesita evitar y escapar de las responsabilidades personales y adquiridas en la sociedad en que se desenvuelve.
Se le conoce socialmente como inhibido, cobarde, ansioso o apenado.
Tienen una predisposición adquirida de ansiedad, cobardía, aprensión o pena, con y ante las personas.
- 16.- EVITAR LA INFERIORIDAD.- La persona necesita evitar posibles situaciones humillantes, evitar ser motivo de escarnio o mofa social.
Se les conoce socialmente como; sensible, tímido, encogido.
Tienen una predisposición adquirida de inferioridad, ansiedad o vergüenza, con y ante las personas.
- 17.- DEFENSA.- La persona necesita actuar para defenderse contra la culpa, la crítica o el ataque de las personas.
Se les conoce socialmente como defensivo, autovindicador, reservado o protector de sí mismo.
Tienen una predisposición adquirida de ansiedad, culpa, inferioridad o indignación ante las personas.
- 18.- OPOSICION.- La persona necesita actuar para superar sus debilidades, borrarlas causas de la deshonra, mantener la dignidad personal ante las personas.
Se les conoce socialmente como resistentes, intrépidos, inflexibles y obstinados.
Tienen una predisposición adquirida de determinación, orgullo, resolución y dignidad.
- 19.- EVITAR EL DAÑO.- La persona necesita evitar el dolor, el daño físico, la enfermedad, el peligro así como escapar de este.
Se le conoce socialmente como tímido, miedoso, cauteloso, alerta.
Tienen unas predisposiciones innatas y adquiridas de miedo, ansiedad, aprensión y terror ante objetos y situaciones físicas como a personas.

- 20.- ORDEN.- La persona necesita disponer de horarios y métodos regulares - para realizar actividades, tener limpios y organizados sus objetos. Se les conoce socialmente como compulsivos, escrupulosos, puntuales. Tienen una predisposición adquirida de armonía y simetría. (20)

(20) COHEN JOZEF "EVALUACION DE LA PERSONALIDAD" EDIT. TRILLAS 1973, MEXICO, D.F.

CARACTERISTICAS CUALITATIVAS DE LAS NECESIDADES

Como se deducirá es imposible para la persona el satisfacer todas y pleramente a sus necesidades personales; ya que lo común es que este dentro de un continuum de satisfacción de estas necesidades desde un máximo, pasando a la satisfacción parcial o la privación de una necesidad o varias necesidades.

Las necesidades todo el tiempo tienen un doble propósito reducir la tensión que está le causa y alcanzar el objetivo que la satisfaga.

Peró si bien la eliminación de la tensión creada por la necesidad al ser esta -- satisfecha y que lleva a un equilibrio en la actuación de la persona, también -- la eliminación de la tensión creada por la necesidad puede corresponder a la -- búsqueda de un desequilibrio en cuanto el equilibrio se ha alcanzado.

Se puede concibir también a la necesidad como la expresión de un proyecto (realista o idealista, explícito ó implícito) de una persona en relación con el campo social en que se desenvuelve.

La realización de la satisfacción de una necesidad implica ciertas renunciaciones y negociaciones, entre sus ventajas y desventajas que ofrece aquí y ahora, así como para el futuro.

LAS NECESIDADES Y EL SIGNIFICADO DEL OBJETO

Los objetos que rodean e influyen sobre el hombre en los diferentes momentos de su vida se convierten en objeto de sus necesidades y así incorporadas en la conducta del hombre como el objetivo de la conducta, despiertan y estimulan su actuación.

Los objetos que rodean al hombre como posible objetivo de su conducta, o el objeto como medio de su actividad, no mantienen una misma posición en relación con sus necesidades y condicionan de manera distinta la actividad de la persona.

Los objetos que rodean a la persona, tienen para ella un significado distinto y diferente, de ahí el significado de el objeto o de los objetos que lo rodean es o son la necesidad personal impresa en el objeto o en los objetos.

NECESIDADES MATERIALES Y CULTURALES POR EL CARACTER DEL OBJETO

En las necesidades materiales se pone de manifiesto la dependencia que tiene la persona respecto de los objetos de la cultura material (comida, ropa, objetos domésticos, etc.)

En las necesidades culturales existe la dependencia de los logros de la conciencia histórico-sociales, expresados en la asimilación de la cultura, el hombre siente la necesidad de compartir con sus semejantes sus pensamientos, sentimientos, escuchar música, leer libros, revistas, periódicos, mirar películas, espectáculos, etc.

Aquí se destaca la necesidad de comunicarse con otras personas, lo cual constituye la condición más importante del desarrollo cultural de la persona.

SIGNIFICACION PERMANENTE O PASAJERA DEL OBJETO

La significación permanente del objeto se manifiesta en la capacidad de este para satisfacer las necesidades constantes de la persona.

La significación pasajera del objeto en su capacidad para satisfacer las necesidades en un momento dado: alimento, bebida, sexo, etc.

La satisfacción de la necesidad de un objeto cuya importancia es permanente, necesariamente conduce a la persona, a partir de esta satisfacción a que surja -- una nueva derivada o relacionada con la primera, pero con un nivel de exigencia de satisfacción de la necesidad más alto, la cual puede ser satisfecha con la ayuda de un nuevo objeto poseedor de una importancia más permanente para la persona.

LA MOTIVACION COMO MANIFESTACION DE LAS NECESIDADES DE LA PERSONA

Los motivos son los impulsos para la actividad de la persona relacionados con la satisfacción de determinadas necesidades.

Al analizar la conducta de una persona, al analizar sus actos, es indispensable tratar de aclarar sus motivos.

Al aclarar sus motivos se puede :

- a) Juzgar si en el es accidental o normal determinado acto o conducta exhibida o relatada.
- b) Prever la posibilidad de la repetición de la conducta.
- c) Evitar el surgimiento de unas conductas y estimular el desarrollo de otras conductas más adecuadas para la persona.

CRITERIOS PARA LA DIFERENCIACION DE LOS MOTIVOS

- 1.- Los motivos se diferencian por el tipo de necesidades que en ellos se manifiestan: realización, exhibición, etc.
- 2.- Por la forma o modo que toman los motivos al manifestarse.
- 3.- Por la amplitud o plenitud de la expresión de la necesidad o por la estrechez o acortamiento de tiempo de expresión de la necesidad.
- 4.- Los motivos se diferencian también por el contenido concreto en el cual se realizan, trabajo, estudio, etc.

Los tipos complejos de actividad, como regla general responden no a un solo, sino a varios motivos interactuantes al unísono y que forman un sistema ramificado de motivaciones y formas complejas de actuar en la persona.

Los motivos pueden ser conscientes o inconscientes (impulsos) existiendo una relación entre ellos y un condicionamiento de unos con otros por las condiciones socio-históricas del desarrollo de la persona.

I N T E R E S E S

Los intereses son manifestaciones emocionales de las necesidades cognoscitivas de la persona.

Para la persona se manifiesta de manera subjetiva, en el tono emocional positivo que adquiere el proceso de conocimiento y el deseo de conocer más profundamente el objeto, que adquirió una significación para él, deseando saber más sobre el objeto y comprenderlo.

A S P I R A C I O N E S

Las aspiraciones son impulsos en el comportamiento de las personas cuando la necesidad se expresa en determinadas condiciones de existencia y desarrollo, las aspiraciones no están representadas en la situación presente en forma inmediata, pero pueden ser creadas como resultado de la actividad especialmente organizada de la persona.

La aspiración recibe satisfacción a través de la actividad organizada de la persona, manteniendo a esta actividad durante un largo tiempo.

I N T E N C I O N E S

Las intenciones también son conscientes y reciben satisfacción a través de una actividad organizada de las condiciones que rodean a la persona, manteniendo la actividad de la persona durante un largo periodo de tiempo.

I L U S I O N E S

Las ilusiones las concebimos como una imagen creada por la fantasía acerca de lo deseado y que impulsa al hombre no solo a contemplar en el cuadro creado aquello que está aún por realizar, crear y construir, sino que mantiene y refuerza la energía de la persona.

P A S I O N E S

Las pasiones son los motivos en los cuales se expresan las necesidades que poseen una fuerza incontrolable y relegan a un segundo plano en la actividad del hombre todo lo que no este relacionado con ellas y durante largo tiempo, determinando -- constantemente los actos y los pensamientos de la persona.

I D E A L E S

Los ideales se manifiestan como una necesidad de imitar y seguir el ejemplo de -- una persona agradable como modelo de conducta.

S U E Ñ O S

Los sueños, las pasiones, los ideales y las intenciones pueden ser clasificadas - en nobles y bajas de acuerdo con esto juegan un papel diferente en la actividad - de las personas y en la vida de la sociedad.

S O C I A B I L I D A D

DEFINICIONES DE LA SOCIABILIDAD

TEORIAS DE LA SOCIABILIDAD

BASES BIOLÓGICAS DE LA ATRACCIÓN SOCIAL

CONDUCTA GREGARIA

INTERPRETACIONES DE LA CONDUCTA GREGARIA

ESTUDIOS SOBRE SOCIABILIDAD REALIZADOS EN LA FACULTAD DE PSICOLOGIA U.N.A.M.

S O C I A B I L I D A D

DEFINICIONES:

- A) " Características de ciertas especies que consiste en cooperar en diversas actividades.
- B) Instinto o tendencia supuestos que constituyen la base de la organización social (instinto gregario).
- C) Inclínación a buscar compañía de otros.
- D) Característica de ser amistoso y agradable con otras personas."(&)

BASES BIOLÓGICAS DE LA ATRACCIÓN SOCIAL

Latane y Hothershal 1972 identificaron 4 teorías de atracción social:

- 1.- Teoría innata que plantea la existencia de mecanismos innatos de desencadenamiento (tesis etológica)
- 2.- Teoría de la atracción aprendida de Harlow.
- 3.- Teoría de la impronta (impresión) Karl Lorenz, ciertas especies animales tienen una predisposición innata a edad temprana o período crítico a responder ante cualquier objeto que se mueva en su vecindad.
- 4.- Teoría de la exposición asume que la simple exposición a cualquier estímulo intenso en cualquier momento de la vida lleva al establecimiento de vínculos sociales.

CONDUCTA GREGARIA

Trotter menciona que los instintos de: conservación, la nutrición, la sexualidad y la conducta gregaria son los que desempeñan el papel más importante en la vida del hombre.

Y agrega el instinto gregario es un fenómeno de profundo significado biológico. "El único medio en que la mente del hombre puede funcionar satisfactoriamente -- es en el rebaño, el cual es por lo tanto, no solo la fuente de sus opiniones, de sus credulidades, de sus dudas y de sus debilidades sino también la fuente de -- su altruismo, de su caridad, de su entusiasmo y de su poderío".

Las características gregarias del hombre se ponen de manifiesto por el hecho de que es intolerante y temeroso de la soledad física y mental; de que es más sensible a la voz del rebaño, que a cualquier otra influencia, que está sujeto a las pasiones de la jauría en su violencia tumultuaría y a las del rebaño en sus pánicos, que es notablemente susceptible al liderazgo, que sus relaciones con sus semejantes dependen que estos lo reconozcan como miembro del rebaño.

INTERPRETACIONES DE LA CONDUCTA GREGARIA

Charles Darwin creía también que "El sentimiento de placer derivado de la sociedad es probablemente, una extensión del afecto paterno o filial.

Summer y Keller niegan la existencia del instinto del rebaño y afirman que la -- asociación, se ha convertido en hábito característico del género humano a causa de su alto valor de supervivencia.

No solo es posible llevar adelante, dentro del grupo ciertas actividades económicas y religiosas que el individuo aislado no podría realizar, ejemplo: comercio, ceremonias rituales, división del trabajo, defensa contra el enemigo, etc. sino que también la hace más cómoda, en términos generales y la vuelve más segura.

En tales asociaciones la persona inevitablemente debe de renunciar a una cierta parte de su libertad, pero la cooperación resultante lo compensa con creces de -- su pérdida.

En consecuencia la vida en sociedad puede ser considerada como una especie de -- seguro, en el cuál una pequeña, periódica y calculable pérdida sustituye a una -- posible pérdida ruinosa e incalculable.

Esta teoría como vemos permite comprender la conducta gregaria como un medio para lograr un fin muy práctico.

Woodworth rechaza la teoría de la conducta gregaria sea el resultado de consideraciones prácticas. Cree que el individuo obtiene gran satisfacción de la participación en procesos externos selectos tanto físicos como sociales.

"La participación social no fuerza a la persona a aceptarla como medio necesario para satisfacer otras necesidades, es más bien una característica primordial de su conducta."

Blatz ha observado la manera como los quintuples Dionne a medida que crecían -- aumentaban gradualmente sus contactos sociales entre ellos mismos y concluye que tales contactos no son imperativos como inicio "la conducta social y la experiencia de las personas, son completamente derivadas no puede decirse que sean básicas".

Otto Klimberg la conducta gregaria tiene una continuidad posible aunque dudosa -- con la conducta de los animales; no tiene un fundamento fisiológico o anatómico -- conocido; es universal en una forma mínima pero ese minimum probablemente puede -- ser explicado en forma adecuada sobre la base de las relaciones de la familia. -- Las extensiones más allá de este punto se encuentran determinadas por consideraciones prácticas.

Malinoski afirma que en el hombre no existe el instinto de rebaño, sino que la -- sociabilidad común se desarrolla por la extensión de los lazos familiares, y no -- porque proceda de ninguna otra fuente.

La perduración de los lazos de familia es el modelo de toda organización social -- y la condición indispensable para que exista la cooperación.

Argumenta contra el instinto gregario el hecho de que a medida de que la cultura avanza, las actividades individuales, económicas y de cualquier índole, desaparecen gradualmente y son sustituidos por la cooperación colectiva. Tendríamos entonces el caso de un instinto que aumentaría con la mayor complejidad de la cultura

los que manifiestamente, es una imposibilidad. (21)

Definición antropológica del motivo social de cooperación "pretención de obtener un beneficio mutuo junto con otros individuos del conjunto social".

D. Wolfle y H.M. Wolfle en una investigación encontraron que la cooperación no surge sin un desarrollo previo del lenguaje.

Los niños de dos y medio años hablaban imperfectamente y mostraron solamente cooperación rudimentaria. Los niños de cinco años o más hablaban bastante bien para asegurar fácilmente la cooperación. (22)

Abraham Maslow ubica en el tercer nivel de su escala de necesidades sociales a la de afiliación o aceptación argumentando que el hombre es un ser social, teniendo necesidad de pertenecer y ser aceptado por diversos grupos sociales.

Cuando esta necesidad se vuelve dominante es una persona este se esforzara por tener relaciones significativas con las demás personas.

El hombre es social porque vive en grupos y son muy pocas las conductas que no impliquen interacción directa o indirectamente con otras personas.

Además las conductas sociales han sido internalizadas a través del proceso de aprendizaje social condicionadas por las experiencias sociales propias y la de los miembros de la sociedad que han sido acumuladas y transmitidas en forma de cultura.

ESTUDIOS SOBRE SOCIABILIDAD REALIZADOS EN LA FACULTAD DE PSICOLOGIA U.N.A.M.

NO LOS HAY

(21) KLIMBERG OTTO PSICOLOGIA SOCIAL, FONDO DE CULTURA ECONOMICA MEXICO, BUENOS AIRES.

(22) COHEN JOZEF "PSICOLOGIA DE LOS MOTIVOS SOCIALES" EDIT. TRILLAS 1978, MEXICO, D.F.

" EVALUACION DE LA PERSONALIDAD "

ASPECTOS CARACTERISTICOS DE LA PERSONALIDAD HUMANA

MANIFESTACION DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN LOS GRUPOS SOCIALES

EVALUACION DE LA PERSONALIDAD (INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD)

- 1.- INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD EN FUNCION DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO.
- 2.- INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD EN FUNCION DE LA CLAVE EMPIRICA DE CRITERIO
- 3.- INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD DESARROLLADOS EN EL ANALISIS FACTORIAL.
- 4.- INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD DESARROLLADOS EN EL PROCEDIMIENTO DE ELECCION FORZADA Y LA VARIABLE DE LA DESEABILIDAD SOCIAL
- 5.- INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD FUNDAMENTADOS EN TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LOS TESTS PSICOLOGICOS.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD.

MOTIVOS DE INTERES EN LA EVALUACION DE LA PERSONALIDAD.

EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

Evaluación de la personalidad.- Es la medida y estimación a partir de la conducta que manifiesta la persona de sus diversos rasgos de la personalidad.

Gordon W. Allport manifiesta "un rasgo de la personalidad es una forma característica de la conducta; más generalizada que la reacción aislada de simples hábitos aprendidos de comportamiento".

Al rasgo de la personalidad se le debe considerar:

- A) Hábito aprendido de conducta generalizado ante los diversos estímulos ambientales y sociales que enfrente.
- B) Tendencia que determina y sobresale de todo lo que está a su alrededor en la manifestación de la conducta de una persona.

Un tipo de personalidad.- Es una agrupación en un sistema complejo (un sistema es menos o más complejo en la misma medida en que disminuyan o aumenten el número de interacciones o interrelaciones entre los rasgos de la personalidad que lo constituyen) dando origen a un modelo de personalidad íntegro y único.

ASPECTOS CARACTERISTICOS DE LA PERSONALIDAD HUMANA

INTEGRIDAD.- Por más variadas que sean las funciones y papeles que la persona asuma en los diferentes grupos de la sociedad en que habita y por más multilateral que sean las características de sus puestos desempeñados en la vida; siempre existe la posibilidad de una caracterización adecuada de su personalidad. No sólo cuando ha aclarado sus papeles sociales fundamentales, sus pasiones vitales, los motivos en los cuales con mayor plenitud se manifiestan en su individualidad así como también cuando ha aclarado su papel social que ocupa en la estructura de las clases socioeconómicas de la sociedad.

INDIVIDUALIDAD.- Es el conjunto único en su género de particularidades psicológicas, que hacen a cada persona diferente a las demás personas.

Esta individualidad está relacionada con el temperamento, el carácter, las peculiaridades personales del tránsito de los procesos psíquicos, el conjunto de senti-

mientos y motivos para la actividad y las capacidades intelectuales a las que -- da forma.

Al morir una persona desaparece con ella un enlace complejo de cualidades huma-- nas y rasgos personales que es imposible restablecer o reponer en otras perso-- nas.

ACTITUD.- Es un rasgo de la personalidad de una persona que trasciende en su con-- texto histórico-sócio-económico y religioso.

SINTOMA.- Es uno o son varios rasgos de la personalidad en una persona, que se -- manifiestan como disminuidos, aumentados o inexistentes y que no le permiten -- una adaptación adecuada y satisfactoria en su "Habitat".

MANIFESTACION DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD EN LOS GRUPOS SOCIALES

La distribución de los rasgos de la personalidad se puede representar en una -- curva normal o campana de gaus, la mayor parte de las personas se concentran con rasgos de personalidad en la parte media y con extremos decrecientes hacia los -- extremos de los rasgos de la personalidad.

Los rasgos de la personalidad se describen con adjetivos tales como: autorita-- rio-no autoritario, obediente-desobediente, independiente-- dependiente, cons-- tructivo-destructivo, valiente-cobarde, entusiasta-no entusiasta, apasionado-de-- sapasionado, encantado-indiferente, divertido-soso, alegre-triste, sociable-inso-- ciable, exclusivo-condescendiente, fuerte-debil, benévolo-despiadado, seguro-an-- sioso, tímido-resuelto, expresivo-reservado, obstinado-claudicante, intrépido-- miedoso, ordenado-desordenado.

Los rasgos de la personalidad como hemos observado se dan en pares como dos po-- los opuestos así: insensible-suprasensible que corresponden aproximadamente al -- 33% de la población aproximadamente, el mayor volumen de la población un 66% -- aproximadamente se le puede calificar como sensible.

EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

Procedimientos más importantes y que utilizan escalas numéricas se obtienen (números) o estimaciones personales subjetivas y se obtienen descripciones verbales utilizando adjetivos calificativos) o escalas numéricas y estimaciones personales subjetivas.

- A) Formulación de elementos o ítems en función de la validez del contenido expuesto.
- B) Clave de criterio empírico u obtenido por el conocimiento y la experiencia de un conjunto de elementos o ítems.
- C) El análisis factorial de los elementos o ítems, a través de las puntuaciones obtenidas.
- D) La disposición de elementos o ítems de elección forzada, fundándose o basándose en la deseabilidad social en una población.
- E) La aplicación de la teoría de la personalidad en la elección de las variables o rasgos de la personalidad y en la elaboración de sus elementos o ítems estructurales.

NOTA: En la práctica varios inventarios han utilizado dos o más de estos procedimientos.

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD EN FUNCION DE LA VALIDEZ DE EL CONTENIDO

- 1.- Inventario de Woodworth fue esencialmente un intento de tipificar una entrevista psiquiátrica adaptado al examen de masas de población.

Su validez de contenido la obtuvo reuniendo información respecto a los síntomas comunes tanto neuróticos como psiquiátricos y consultando a psiquiatras.

- 2.- Inventario de personalidad de Mooney es una lista de comprobación de problemas, para su discusión en grupo o el consejo individual.

Validez de contenido extrajo sus elementos o ítems de los enunciados escritos -- de los problemas, registro de casos, entrevistas de consejo y otras fuentes.

Este test no da puntuaciones de rasgos o medidas del grado de adaptación, se le da especial importancia a los elementos individuales descritos como fuente de dificultades para la persona.

- 3.- Test de personalidad de California.- Abarca cinco niveles, desde jardín de niños estudiantes universitarios y adultos no seleccionados.

En este test se han encontrado puntuaciones separadas en doce áreas que se identifican como: mérito personal, tendencias a apartarse, habilidades sociales y relaciones escolares.

De las puntuaciones parciales se calcula una puntuación de adaptación total y -- dos subtotales que comprenden la adaptación personal y la adaptación social, dan dose normas nacionales para la valoración de estas quince puntuaciones.

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD EN FUNCION DE LA CLAVE EMPIRICA DE CRITERIO

Clave empírica de criterio.- Se refiere al desarrollo de una clase de puntuación en función de algún criterio externo, procedimiento que requiere la selección de elementos a retener y la asignación de pesos a la puntuación de cada respuesta.

Inventario Ascendencia- Sumisión de Allport, trata de valorar la predisposición adquirida de la persona a dominar a sus compañeros o ser dominado por sus compañeros, en sus contactos de la vida diaria.

Cada elemento o ítem da una descripción de una situación, que puede presentarse de manera común en ciertos ambientes, dándole dos o cuatro alternativas de enfrentarse a esa situación y pidiéndole a la persona que indique la alternativa de respuesta que representa más exactamente su conducta habitual.

Las respuestas varían en el grado de ascendencia o sumisión y se califican de acuerdo con ello.

La clave empírica de criterio se estableció:

- A) Basándose en la valoración de los criterios obtenidos por las personas del grupo normativo (grupo de referencia) que eligieron cada respuesta.
- B) Cada valor de la respuesta de la persona en el criterio representaba una media de cinco estimaciones para la dominancia social, incluyendo una autoestimación y cuatro estimaciones dadas por sus compañeros.

La ascendencia ha demostrado ser uno de los rasgos de la personalidad más frecuentes y estables en el tiempo, apoyado en los posteriores análisis factoriales de la personalidad.

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD (MMPI).- Apareció en 1940 y se le creó para valorar aquellos rasgos que son generalmente característicos de la "anormalidad psicológica inutilizadora".

DESCRIPCION.- Consta de 550 enunciados afirmativos y se le pide a la persona, -- que los clasifique en tres categorías: verdadero, falso y no lo se.

APLICACION.- Esta destinado para adultos de dieciseis años en adelante.

COMPOSICION.- Su contenido es muy amplio y contiene elementos para áreas como: - actitudes sexuales, ocupación, familia y matrimonio, salud, síntomas psicósomáticos, desordenes neurológicos y trastornos motores y muchas manifestaciones neuróticas y psicóticas de la conducta tales como: edos. compulsivos, edos. obsesivos, ilusiones, alucinaciones, ideas que le aluden, fobias, tendencias sádicas, tendencias masoquistas, etc.

VALIDACION.- Consta de nueve escalas clínicas que diferenciaban entre un grupo - específico clínico y un grupo de control normal de setecientas personas. Las -- escalas se desarrollaron empíricamente mediante la afinación de un criterio de - elementos, que consistió en el diagnóstico psiquiátrico tradicional.

Escalas: Una (HS) hipocondría, Dos (D) depresión, Tres (HY) histeria, Cuatro - - (PD) desviación psicopática, Cinco (MF) masculinidad-feminidad, Seis (PA) paranoia, Siete (PT) psicastenia, Ocho (SC) esquizofrenia y Nueve (MA) hipomanía.

ESCALAS DE VALIDEZ.- Para comprobar el descuido, la incomprensión, el fingimiento y el efecto de la tendencia a dar ciertas respuestas y a tomar determinadas - actitudes al efectuar los tests y son (?) no lo se, (L) mentiras, (F) validez -- del test, (K) corección.

Actualmente se le agrego la escala 10 (SI) introversión social.

Las normas sobre la muestra de control original se dan en forma de puntuaciones típicas; con una media de 50 y una DT de 10.

Existen testimonios de cuanto mayor sea el número o magnitud de las puntuaciones más posible es que la persona este trastornada.

Dificultades del MMPI:

- A) Las escalas originales se basan en una clasificación psiquiátrica tradicional, que descansa en un fundamento teórico dudoso.
- B) Una puntuación alta en cualquier escala puede tener significados distintos, por lo que hay que examinar el patron general o perfil de puntuaciones y no una escala particular.
- C) Inadecuadas fiabilidades de algunas escalas.
- D) Tamaño y poder de la representación de la muestra normativa.
- E) Diferencias culturales.

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD DESARROLLADOS EN EL ANALISIS FACTORIAL

Estos inventarios derivan de calcular las intercorrelaciones entre los elementos o ítems individuales de muchos inventarios de la personalidad.

EXAMEN DE TEMPERAMENTOS DE GUILFORD-ZIMMERMAN.- Este inventario da puntuaciones separadas para diez rasgos de la personalidad, basándose cada puntuación en treinta elementos o ítems distintos.

Rasgos de la personalidad que mide: actividad general (G), refrenamiento (R), ascendencia (A), sociabilidad (S), estabilidad emocional (E), objetividad (O), amabilidad (F), actitud pensativa (T), relaciones personales (P) y masculinidad (M).

DESCRIPCION.- Los elementos del examen se expresan en forma de enunciados afirmativos, la mayoría se refiere al examinado directamente y pocos elementos representan generalizaciones sobre otras personas.

VALIDEZ DEL TEST.- Se dan tres claves de verificación para descubrir la falsificación y descuido en las respuestas.

Las normas percentiles y de puntuaciones típicas se obtuvieron de muestras de --
estudiantes universitarios.

Es recomendable interpretar no solo las puntuaciones de un solo rasgo, sino --
también los perfiles totales.

CONCLUSIONES:

- A) El análisis factorial es una técnica estadística para reunir los ele--
mentos de los inventarios de la personalidad, en grupos relativamente
homogéneos e independientes.
- B) La reunión de elementos en grupos puede facilitar la investigación de
validez de acuerdo con los criterios empíricos.
- C) Puede permitir una combinación más eficaz de las puntuaciones para la
predicción de ciertos criterios específicos.
- D) La homogeneidad y pureza factorial son metas deseables en la elabora--
ción de los inventarios de la personalidad, pero no son sustitutos de
la validez empírica.

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD DESARROLLADOS EN EL PROCEDIMIENTO DE ELECCION -- FORZADA Y DE LA VARIABLE DE LA DESEABILIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO GENERAL.- Requiere que la persona escoja entre dos oraciones o fra--
ses que parecen igualmente aceptables pero que difieren en validez, "las parejas
de frases, pueden ser las dos deseables o bien las dos pueden ser no deseadas".

ELABORACION.- Requiere dos tipos principales de información referente a cada --
frase descriptiva: A) deseabilidad social ó índice de preferencia y B) validez --
empírica o índice discriminativo.

La validez empírica puede determinarse con cualquier criterio específico que el
inventario este destinado a predecir: ejemplo: rendimiento académico, éxito en --
trabajo particular.

La deseabilidad social se encuentra: a) pidiendo que un grupo representativo estime los elementos o ítems de la deseabilidad social ó b) asegurándose de la frecuencia con que se aprueba cada elemento o ítem en las autodescripciones.

Edwards encontró que la autodescripción media de una población está muy estrechamente de acuerdo con su descripción de una personalidad deseable.

- Razones que expuso:
- A) No se encontró falseamiento deliberado ya que fué anónimo.
 - B) Disposición a dar a la luz en las respuestas un buen aspecto de sí mismo, de cual puede no ser conciente por completo.
 - C) Se observa una gran carencia de intuición respecto a las características propias y un auténtico engaño consigo mismo.
 - D) Es probable que el estereotipo social de las conductas deseables en cualquier cultura este afectado por los patrones de conducta predominantes de sus miembros y que los patrones predominantes de sus miembros afecten a la cultura.
 - E) La puntuación de deseabilidad social puede ser útil por sí misma para fines de diagnóstico o predictivos.

La manera de reducir la variable de la deseabilidad social es si el par o número de alternativas (dadas en los elementos o ítems) este verdaderamente equiparado en deseabilidad social, para la población en estudio, disminuyendo la oportunidad de fingir o falsear.

La técnica de elección forzada puede también servir para reducir la ambigüedad y las dificultades relacionadas con la interpretación de los elementos o ítems seleccionados.

INVENTARIO DE CLASIFICACION DE JURGENSEN.- Sirve para la aplicación industrial, no proporciona normas generales, ni clave de puntuación.

Se supone que los usuarios del test desarrollaran claves de puntuación mediante ensayos empíricos, de acuerdo con criterios locales. Este proceso lleva consigo -

la determinación de un índice discriminativo para cada respuesta y la asignación de ponderaciones de puntuación partiendo de esta base.

Estas ponderaciones pueden ser positivas o negativas o nulas, según la respuesta dada ocurra más a menudo de forma significativa en el grupo de criterio superior, en el inferior o en ninguno de los dos.

El inventario de clasificación de Jergensen fue el primer inventario disponible en el comercio que empleó la técnica de la elección forzada.

Sus elementos se refieren a la clase de personas que la persona considera menos y más irritantes, los modos en que preferiría (menos o más) que le considerarán las demás personas, las preferencias y antipatías personales, las actividades o modos de conducta preferidos y los tipos de personas desagradables para él.

Inventario personal de Shipley y Col. creado durante la segunda guerra mundial y empleado por la marina, como instrumento psiquiátrico de selección.

Cada elemento constaba de un par de enunciados y se le pedía a la persona que señalara la alternativa que mejor le describía. Los elementos estaban igualados de manera que fueran aproximadamente iguales en aceptación social, pero que contrastaban plenamente en cuanto a la frecuencia de elección por las personas inadaptados y los normales.

El diagnóstico psiquiátrico proporcionaba el criterio para este fin último.

PERFIL DE PERSONALIDAD E INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE L. GORDON

COMPOSICION.- Los elementos de estos inventarios se eligieron mediante el análisis factorial, para medir ocho rasgos de la personalidad.

Rasgos de la personalidad incluidos en el perfil de personalidad: ascendencia, - responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad.

Los rasgos de la personalidad incluidos en el inventario de la personalidad: - -

Prudencia, originalidad de juicio, relaciones personales y vitalidad.

Además se puede calcular a partir del perfil de personalidad una puntuación general de adaptación personal.

En ambos inventarios cada elemento contiene cuatro enunciados que corresponden a los rasgos que se miden, la persona indica cual de los cuatro enunciados es mas semejante a el y cuál lo es menos:

Las fiabilidades del RE-TEST y de consistencia interna de las puntuaciones de los ocho factores, figuran en su mayoría, entre 0.80 y 0.90 permanecen algunas intercorrelaciones apreciables entre las puntuaciones de los factores.

Los datos de validez empírica son prometedores, pero escasos para el perfil de la personalidad y todavía no se disponen de datos de validez empírica para el inventario de personalidad, de publicación más reciente.

INVENTARIO DE PREFERENCIAS PERSONALES DE EDWARDS

EL EPPS.- Es un inventario multidimensional de validez nominal, contiene 225 pares de ítems para evaluar quince motivaciones de las veinte que ha descrito Henry A. Murray.

El EPPS determina las motivaciones predominantes de la personalidad de una persona mediante la técnica de la elección forzada.

Cada ítem representa a una u otra de las quince motivaciones de la personalidad. La persona responde a cada par al señalar el que mejor describe a su personalidad.

NOTA: Todos los ítems tiene la misma aceptabilidad social.

Puntaje de consistencia interna 15 ítems y si no se contestan igual se consideran sospechosas las respuestas, se administra en forma individual y en grupo.

Inventario de valores de G.W.Allport, P.E. Vernon y G.Lindzey.- Se realizó para evaluar los arquetipos de E. Spranger y se representan sus puntajes como psicografía.

OTRAS APLICACIONES DE LA TECNICA DE LA ELECCION FORZADA

Elaboración de las escalas de estimación del rendimiento laboral las escalas de estimación se han creado para uso de los supervisores en la estimación de méritos de los empleados industriales; así como en la valoración de los oficiales del ejército.

INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD FUNDAMENTADOS EN TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Las teorías de la personalidad se han generado en ambientes clínicos generalmente y al ser sujetas a verificación experimental sufren una notable variación.

Así que sin contar con el alcance de una verificación objetiva se han elaborado algunos inventarios de la personalidad, siguiendo el sistema de una u otra teoría de la personalidad.

Entre las teorías de la personalidad más prolíficas se encuentra: el sistema de necesidades manifiestas de Henry A. Murray y Col. de la clínica psicológica de Harvad. El inventario más extenso destinado a valorar la fuerza o intensidad de estas necesidades es el inventario de preferencias personales de Edwards.

PROCEDIMIENTO DE ELECCION DE LOS ELEMENTOS.- Con quince necesidades de la lista de Henry A. Murray, preparó conjuntos de elementos cuyo parecido parecía encajar en cada una de estas necesidades.

Posteriormente al aplicarse estos elementos en la forma tradicional si-no a estudiantes universitarios, la frecuencia de ratificación presentaba una correlación de 0.87 con la deseabilidad social juzgada para los elementos.

Por lo tanto Edwards adoptó el formato de elección forzada, colocando en cada par elementos que estuvieran equiparados en deseabilidad social.

Experimentos independientes, demostraron que cuando se juzga de acuerdo con las normas culturales generales, la deseabilidad social de los elementos permanece muy estable en grupos que difieren en sexo, edad, nivel socio-económico o nacionalidad.

Se observó que Edwards no comprobó nuevamente los valores de la escala de deseabilidad social al presentarse en parejas y los estudios sugieren que los valores cambian realmente, así como que también las puntuaciones para crear una impresión mas favorable con fines específicos.

DESCRIPCION.- El inventario consta de 210 pares de enunciados de elección forzada, en que los elementos de cada una de las quince escalas están emparejadas dos veces en comparación con los elementos de los otros catorce.

Además quince parejas se repiten en idéntica forma para proporcionar un índice de consistencia interna a la conducta del examinado.

Se puede también hallar una puntuación de estabilidad del perfil correlacionando las puntuaciones pares e impares de la persona en las quince variables o rasgos de la personalidad estudiados.

FIABILIDAD.- Del RE-TEST de las quince escalas se extiende desde 0.74 a 0.88, las de la división en las dos mitadas de 0.60 a 0.87.

Las intercorrelaciones de las puntuaciones son satisfactoriamente bajas, siendo las más altas de 0.46 y muchas se hallan cerca de (0) existen también numerosas intercorrelaciones negativas, resultado necesario de la técnica de la elección forzada.

VALIDEZ.- Las que se dan en el manual del test son tan escasas y tangenciales que carecen virtualmente de significación.

Sin embargo algunos estudios independientes, han proporcionado información sobre la validación conceptual de algunas escalas.

En un inventario de la personalidad como este, a una persona le es virtualmente imposible recibir una puntuación baja o alta en todas las variables consistentemente.

Lo que el inventario de necesidades personales de Edwards muestra es la intensidad relativa de las distintas necesidades que involucra.

Necesidades comprendidas en el EPPS:

- REALIZACION.- Hacer todo lo posible para realizar algo muy difícil o significativo.
- DEFERENCIA.- Dejar que otros tomen las decisiones y conformarse con lo que se espera de ellos.
- ORDEN.- Disponer de horarios y métodos regulares para llevar a cabo sus actividades, tener los objetos limpios y bien organizados.
- EXIBICION.- Ser el centro de la atención de las personas, decir o hacer cosas ingeniosas, hablar acerca de los logros personales.
- AUTONOMIA.- Ser independiente de las demás personas al tomar las decisiones, evitar responsabilidades y obligaciones.
- AFILIACION.- Ser leal con los amigos, participar en grupos amistosos, compartir o hacer actividades con amigos.
- INTROCEPCION.- Analizar los motivos y sentimientos propios, observar y comprender las motivaciones de las demás personas al actuar.
- SOCORRO.- Recibir ayuda o afecto de otras personas, hacer que otros simpatizen con uno o lo comprendan.
- ASCENDENCIA
- O DOMINIO.- Persuadir e influir sobre otras personas, supervisarlos, ser considerado como jefe.
- HUMILLACION.- Sentirse culpable si se ha obrado mal, aceptar la culpa, sentirse tímido o inferior.
- TENDENCIA A
- CONSOLAR.- Ayudar a otras personas o amigos que se encuentran en dificultades, perdonar a los demás, ser generoso con ellos.
- CAMBIO.- Hacer cosas nuevas y diferentes, buscar nuevos conocimientos, adoptar modos y caprichos sociales.
- RESISTENCIA.- Aferrarse a un trabajo hasta verlo terminado, evitar interrupciones cuando se trabaja intensamente.
- HETEROSEXUALIDAD.- Buscar tener amores con el otro sexo y realizar conductas de seducción.
- AGRESION.- Atacar los puntos de vista contrarios, enfadarse, hacer burla de las demás personas o hablar mal de las personas. (23)

(23) ANASTASI ANNE "TESTS PSICOLOGICOS" EDIT. AGUILAR SEGUNDO EDICION. 1967 MEXICO, D.F.

CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LOS TESTS PSICOLOGICOS

- A) Los tests psicológicos constituyen una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta. Las observaciones se realizan en una pequeña muestra cuidadosamente escogida de la conducta de una persona.
- B) El valor diagnóstico de un tests psicológico depende del grado en que sirve como indicador de una área de la conducta relativamente amplia y significativa.
- C) Los elementos de los tests psicológicos no tienen porque parecerse a la conducta que han de predecir, solamente es preciso que se demuestre una correspondencia empírica entre los dos. El grado de semejanza entre la muestra del test y la conducta que se predice puede variar ampliamente o puede no coincidir completamente. Ejemplo: vocabulario de idiomas, menor coincidencia en aptitudes profesional y nada de coincidencia tests de Rorschach.
- D) Todos los tests a pesar de sus diferencias particulares, consisten en muestras de la conducta de una persona, y cada uno de los tests DEBEN PROBAR su VALIDEZ por la correspondencia empíricamente demostrada entre la actuación de la persona en el test y su conducta en otras situaciones.
- E) Se puede considerar a los tests como muestras de conducta, a partir -- de las cuales deben establecerse predicciones relativas a otras conductas.
- F) TIPIFICACION.- Implica uniformidad de procedimiento en la aplicación y puntuación del tests si han de ser comparadas las puntuaciones obtenidas por varias personas, es obvio que las condiciones de aplicación -- del tests deben ser las mismas para todas las personas.
- G).- NORMA.- Es la actuación media de las personas en una población.

- H) FIABILIDAD.- Es la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas cuando se les aplica otra vez el mismo tests o una -- forma equivalentemente a el.

En un tests es esencial determinar el tipo de fiabilidad y método em pleado para determinarla, así como número y naturaleza de las perso-- nas en las que se llevó a cabo la fiabilidad.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

Es evidente que la elaboración y el uso de los inventarios de la personalidad - están rodeados de dificultades una de ellas quizá la PRINCIPAL es la imposibili-- dad que hay para elaborar una estrategia que nos permita colocar a la persona - examinada en situaciones sociales estandar, donde la personalidad se manifieste y obtener una muestra actual de su conducta. (24)

Por lo tanto se han elaborado dos estrategias para sobrepasar esa dificultad:

- A) Cuestionarios e inventarios de la personalidad.- Que consisten en sus-- tituir el comportamiento observado por el comportamiento informado.
- B) Técnicas Proyectivas.- Consisten en la presentación de un estímulo -- ambigüo a la persona examinada, ejemplo: una mancha de tinta o un di-- bujo y pedirle que exprese su reacción, aceptando de antemano que su respuesta deberá reflejar necesariamente su propio estado personal y orientación.

Otras dificultades especiales de los inventarios de la personalidad, aparte de las generales en la aplicación de cualquier tests psicológico son:

- 1.- El problema de falseamiento es mucho más águo que en el examen de -- aptitudes.
- 2.- La conducta que miden es también mas variable que la medida por los - tests de aptitud.

(24) LEONA E. TYLER "PRUEBAS Y MEDICION EN PSICOLOGIA" EDIT. PRENTICE/HALL IN-- TERNACIONAL 1972 MADRID, ESPAÑA.

- 3.- Es complicada la fiabilidad del test, ya que es probable que la estabilidad de este se haga confusa, con los amplios y sistemáticos cambios de la conducta, incluso después de intervalos cortos, no cabiendo la suposición que la variación en las respuestas al test se limiten al test mismo, y no caractericen el área de conducta que se consideraba no abarcada por el test.
- 4.- Otro problema es la especificidad de las respuestas en la esfera de la personalidad, que a su vez esta relacionada con la dificultad de agrupar los elementos en categorías claramente definidas o rasgos de la personalidad.
- 5.- En el establecimiento de la validez se ha recurrido a correlaciones con otros test, consistencia interna o validez de contenido, siendo en general menos felices los criterios obtenidos que en los test de aptitud.

Las dificultades y los problemas citados anteriormente, se plantean en todos los tests de personalidad.

Ahora las deficiencias conocidas de los inventarios autodescriptivos de la personalidad se pueden subsanar, por lo menos en las siguientes formas:

- a) Los inventarios de personalidad, se han de considerar como instrumento intrínsecamente toscos y de acuerdo con ello restringir su aplicación.
- b) Se pueden explorar varios procedimientos para mejorar los inventarios de la personalidad.
Actualmente la mayoría de los psicólogos, aceptarían la combinación de estos dos métodos, aunque algunos pudieran alinearse exclusivamente tras uno u otro de ellos.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD EN FUNCION DE SUS SUPUESTOS TEORICOS Y DE SU EXPRESION RAZONADA FUNDAMENTAL

Consideración de las dos cuestiones relacionadas que surgen frecuentemente.

- a) Tipo de información que están destinados a producir los inventarios de la personalidad.
- b) Ambigüedad inherente a las respuestas del inventario.

Los primeros inventarios de la personalidad tenían como propósito el - sustituir rápidamente la entrevista psiquiátrica, suponiendo que la -- respuesta a cada pregunta era un índice de la presencia o ausencia de un SINTOMA específico.

Sin embargo de acuerdo con los procedimientos usuales para la selección de los elementos del test y la validación de inventarios está suposi-- ción no está justificada.

Como en cualquier test psicológico, las respuestas deberán interpretarse funcionalmente en virtud de los criterios por medio de los cuales se estableció la validez.

MODOS ALTERNATIVOS DE INTERPRETAR LOS ELEMENTOS DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

- 1.- Interpretación fáctica-verídica-literal.- Se basa en la validez del con tenido, y es determinada por la inspección y el examen.
- 2.- Interpretación psicológica-diagnóstica-sintomática.- Surge de relacio-- nes de las respuestas al inventario establecidas empíricamente con va--- rios criterios apropiados.

Según Meehl las respuestas al inventario de la personalidad constituyen una parte intrínsecamente interesante y significativa de la conducta verbal, cuyas correlaciones no comprendidas en el tests han de descubrirse por medios empíricos.

Un inventario autodescriptivo consiste indudablemente en una serie de estímulos verbales tipificados. Las respuestas al cuestionario pueden corresponder a la percepción que la persona tenga de la realidad, pero esto no altera la situación, simplemente proporciona una hipótesis para explicar la validez, establecida empíricamente de ciertos elementos, según observan Pinneau, S.R. Y Milton.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

Investigación sobre estilos de respuesta en la validación empírica de los tests de personalidad.

Los estilos de respuesta investigados en conexión con el desarrollo de claves de verificación y corrección están llegando a ser considerados como posibles indicadores de diagnóstico por derecho propio, así como su validez.

Entre los estilos de respuesta esta: a) La actitud defensiva, b) La tendencia a escoger elementos en función de su deseabilidad social y c) La inclinación a contestar afirmativamente sin tener en cuenta el contenido del enunciado.

Allport anota que las respuestas a los inventarios de la personalidad son necesariamente ambiguos.

Se supone que la situación estímulo es idéntica para cada persona y se supone -- que su respuesta tiene una significación constante, ambas con justificación estadística (empírica), sin embargo es una falsedad suponer que todo el mundo tiene las mismas razones psicológicas, cuando da respuestas análogas.

En el nivel de la personalidad no es posible asegurar que los mismos síntomas de las personas indiquen el mismo rasgo de la personalidad, ni que diferentes respuestas indiquen necesariamente rasgos diferentes. (25)

(25) ALLPORT G.W. "PERSONALITY: A PSYCHOLOGICAL INTERPRETATION" N.Y. HOLL RINEHART AND WINSTON 1937.

Todos los tests psicológicos se malogran si hacen concesiones suficientes para que se produzca una interpretación individual de las secuencias causa-efecto.

Eisemberg dió una demostración empírica de esta ambigüedad de las respuestas, en un inventario de la personalidad del tipo si-no al término de su contestación se les pidió escribir, una frase o dos indicando el porque habían contestado el elemento como lo hicieron. (26)

El examen reveló:

- a) Ancho campo de interpretación para cada respuesta.
- b) A veces se daba idéntica explicación para contestaciones opuestas.

Se señala que es posible reducir la frecuencia de las respuestas ambigüas, formulando los elementos de un modo más claro y específico.

Sin embargo, se esgrime que debe retenerse la vaguedad del elemento, porque permite una interpretación más libre y puede reflejar actitudes, motivos, y estados emocionales característicos.

VALORACION DE LOS INVENTARIOS DE LA PERSONALIDAD

La ambigüedad de la respuesta proviene de que no se dispone de un fondo de experiencia común para la preparación de los elementos del tests de personalidad y la propia organización de la conducta en rasgos de la personalidad esta afectada por la uniformidad de la experiencia.

Allport G.W. ha mantenido que en el dominio de la personalidad solo se puede describir efectivamente a la persona en función de sus propias y peculiares interrelaciones de conducta, en lugar de considerar los rasgos comunes.

Este método representa una reacción extrema hacia la naturaleza relativamente no tipificada de los aspectos emocionales y motivacionales. Sin duda es cierto que un estudio intensivo del caso individualmente dara por resultado un cuadro más rico y preciso de la persona, pero el uso juicioso de técnicas comunes y datos normativos debe materialmente prestar ayuda en este análisis.

(26) EISEMBERG P. "INDIVIDUAL INTERPRETATION OF PSYCHONEUROTIC INVENTORY ITEMS" J. GEN. PSYCHOLOGY 1941. LONDRES INGLATERRA.

"Emplear tests para advertir y comprobar los problemas que tiene una persona que acude a un tratamiento psicológico, es más práctico que esperar solamente a que, a través del paso del tiempo, mediante la observación un tanto pasiva de la conducta, se puede determinar que es lo que ocurre, además de que existe el peligro de que los juicios estén influidos por la particular manera de ver o manejar determinado problema por parte de quien lo evalúa.

Han existido muchas discusiones acerca de la medición de "esos atributos" que componen lo que se ha entendido por personalidad.

Para fundamentar tales discusiones, deben tenerse en consideración los siguientes aspectos°

- A) El hombre es un organismo que existe en el mundo común de la naturaleza.
- B) Además pertenece a un grupo y como miembro de él, desarrolla el curso de su vida en el mundo social compuesto de patrones y prácticas culturales preescritas.
- C) El hombre vive en su mundo privado, desarrollado a partir de sus experiencias personales.

Así pues el hombre es un organismo que reacciona en forma abierta y fisiológicamente a los impactos del ambiente.

En consecuencia la actividad humana presenta problemas de observación y medición similares a las de cualquier organismo o evento. (-)

La medida de los rasgos de la personalidad para su comprensión se clasifican en tres grandes grupos°

- A) Rasgos de personalidad sociales.-se explican a través de la "capa" que cubre la personalidad, es decir, la superficie de ésta con la cuál el individuo se enfrenta a la personalidad.
- B) Rasgos motivacionales.-que pueden traducirse en la dinámica de la personalidad
- C) Rasgos de categoría de ajuste y desajuste de la personalidad.-son la normalidad y la "enfermedad" .

A pesar de las apariencias, estos tres categorías de rasgos no son independientes, entre sí, sino que unos influyen en los otros y viceversa.

Como los rasgos sociales son de fácil observación, la mayoría de los instrumentos de medición de la personalidad que han sido estandarizados tienen un contenido que denota rasgos sociales. Los otros dos rasgos sólo pueden inferirse de los resultados de la medición, si esta seha realizado correctamente.

MOTIVOS DE INTERES EN LA EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

- A) La evaluación de la personalidad pone de manifiesto, las motivaciones de la personalidad y constituyen pronóstico críticos de la conducta. (con algunas reservas).
- B) La evaluación de la personalidad permite colocar a la persona en su puesto "adecuado" y así disminuyen en el ambiente laboral los "mal -- adaptados".

PERFIL DE LA PERSONALIDAD

LEONARD V. GORDON

PROPOSITO GENERAL

PROPOSITOS PARTICULARES

APLICACION

DESCRIPCION

PROCESO DE PUNTUACION

ACTIVIDADES DE LA PERSONA EXAMINADA

MEDICION Y PONDERACION

ANTECEDENTES

CAMPOS DE APLICACION

APLICACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA

SECUENCIA DE APLICACION

COMPUTO

FORMA DE CONVERSION A RANGOS PERCENTILES DEL PERFIL DE PERSONALIDAD DE GORDON

TRAZO DE LA GRAFICA E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

PUNTUACIONES ALTAS Y BAJAS EN LAS ESCALAS A-R-E-S

VALIDEZ

POSIBLES DISTORSIONES DE LAS RESPUESTAS

CONFIABILIDAD:

A) INTERCORRELACIONES ENTRE LAS ESCALAS

B) CORRELACION CON OTRAS MEDIDAS DE LA PERSONALIDAD

C) CORRELACION CON MEDIDAS DE LA INTELIGENCIA

D) ESTUDIOS REALIZADOS EN MEXICO CON EL TEST DE L.V.GORDON.

PERFIL DE LA PERSONALIDAD
LEONARD V. GORDON

PROPOSITO GENERAL.- Proporciona una medida de fácil obtención de cuatro aspectos de la personalidad, importantes en el funcionamiento de la vida diaria, en una persona normal.

PROPOSITO PARTICULAR.- Estos cuatro rasgos son: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad; relativamente independientes y psicológicamente significativos, para la determinación del ajuste y la efectividad de la persona - en muchas situaciones sociales, educativas e industriales.

APLICACION.- Este instrumento es propio para usarse en grupos de:

- A) ENSEÑANZA SUPERIOR
- B) UNIVERSITARIOS
- C) TRABAJADORES
- D) ADULTOS EN GENERAL

Rasgos de la personalidad que integran el perfil de personalidad de Leonard V. - Gordon. (PPG)

- A) ASCENDENCIA
- E) ESTABILIDAD EMOCIONAL
- R) RESPONSABILIDAD
- S) SOCIABILIDAD

DESCRIPCION.- El PPG consta de 18 grupos de reactivos y cada grupo de reactivos; está formado por cuatro frases descriptivas llamadas "TETRADAS".

El PPG se aplica, se computa y se interpreta de 7 a 15 minutos.

PROCESO DE PUNTUACION

La puntuación para cada uno de los rasgos de la personalidad ARES se obtiene mediante el uso de la selección forzada de el computo manual. (clave del perfil).

La puntuación para cada rasgo ARES se convierte en rangos percentiles, por medio de las tablas de este manual de acuerdo a las características de la persona examinada.

La primera hoja de el PPG contiene cuadros para las representacion gráficas de los patrones de respuesta, de cada respuesta.

ACTIVIDADES DE LA PERSONA EXAMINADA

- A) En cada grupo de frases a la persona a quien se le aplica la prueba -- debe marcar una frase descriptiva "como la que más se le asemeje" y -- una frase descriptiva "como la que menos se le asemeje".
- B) Con el método de selección forzada las personas están haciendo clasificación de los cuatro rasgos (ARES).
- C) No se puede responder favorablemente a todos los cuadros reactivos y se cree que de este modo la información que de la persona examinada es menos susceptible a la distorsión que pueda realizar una persona, con el deseo de presentar una buena impresión de sí misma.

MEDICION Y PONDERACION

- I.- Las escalas de medición de los rasgos (ARES) del PPG, se cuentan por separado.
- II.- Por cada reactivo marcado en "MAS" se cuentan dos puntos, los reactivos no marcados un punto y el reactivo marcado en "MENOS" ningún punto.
- III.- Con este sistema de contar la máxima cuenta en cada escala ARES es de 36 puntos.

A N T E C E D E N T E S

El PPG mide cuatro rasgos estables de la personalidad, mismos que han sido identificados en dos análisis factoriales separados.

Estos rasgos de la personalidad han sido indentificados por varios investigadores y han mantenido unas confiables categorías discretas en el análisis repetido de reactivos en poblaciones muy variadas.

Las descripciones de los rasgos: A) Ascendencia, B) Responsabilidad, C) Estabilidad emocional y D) Sociabilidad, se basan en los puntos que contienen las escalas, en la información obtenida por pares de apreciaciones, por consejeros en entrevistas, en historia de casos y correlacionando datos.

La primera forma del PPG fue desarrollada como un inventario experimental de "selección forzada" y se uso acompañada de cuestionarios de autorespuestas. De tipo tradicional, para comparar la validez de los dos métodos de medición de la personalidad.

El primer paso preparatorio en el desarrollo del PPG fué una revisión de los estudios factoriales de la personalidad.

Seis factores fueron hipotetizados tomados de los 18 de Cattell y de los 48 de Moiser.

El segundo paso consistió en escribir 300 puntos para describir las conductas relacionadas con estos seis factores de la personalidad.

Los 300 puntos fueron divididos en dos formas equivalentes de 150 puntos cada una y alternando las formas en la aplicación de los dos subgrupos; en total el grupo estaba constituido por 672 estudiantes en el Midwestern College (E.U.A.).

El tercer paso consistió en que los puntos individuales fueron sometidos independientemente para cada forma a un análisis factorial por el método iterativo Wherry Gaylord.

Los cuatro factores de la personalidad: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional y sociabilidad sobresalieron en cada análisis factorial y así fueron desarrollados en el desarrollo del PPG.

El cuarto paso consistió en determinar lo deseable socialmente y el valor de preferencia para cada reactivo, separando a los 405 hombres y 267 mujeres del grupo de 672 estudiantes.

Los reactivos que representan diferentes factores pero que tienen generalmente -- igual valor de preferencia, fueron puestos en pares y dos reactivos fueron combinados de manera que el grupo de cuatro (conocido como tetrada) tuviera 2 puntos -- de alta preferencia y 2 puntos de baja preferencia, representando cada reactivo, rasgos diferentes.

PRIMERA FORMA EXPERIMENTAL PPG

La primera forma experimental constó de 24 "tetradas", siendo acompañada de un -- cuestionario de la personalidad, que contenía puntos que cubrían los mismos fac-- factores de la personalidad a dos grupos de 104 mujeres en un internado universita-- rio.

La validez se obtuvo para cada tipo de prueba, frente al criterio de pares de -- apreciación, en los cuatro rasgos de la personalidad.

Los dos tipos de pruebas fueron aplicadas en otra universidad a 63 mujeres y 55 hombres internos, otra vez los pares de apreciación de cada rasgo fueron obteni-- dos con propósitos de criterio.

Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo del PPG.

A lo largo de este proceso, los análisis de los datos de los puntos se obtuvie-- ron de escuelas secundarias, clínicas, universidades y núcleos de población in-- dustrial.

Lo anterior se hizo con el propósito de desarrollar una prueba de aplicabilidad potencialmente amplia.

Durante este proceso de desarrollo, las diferencias en el valor de preferencias de los puntos se basaron en ejemplos de diferentes poblaciones pero los valores de preferencia dentro de las poblaciones aparecieron altamente estables.

Una realización precisa de la base racional de la técnica de elección forzada nos habría llevado al desarrollo de formas separadas para todos los grupos, en los que difiere uno de otro valor de preferencia. Sin embargo, esto habría requerido el desarrollo de formas prohibitivamente grande.

Por lo tanto y en base a experiencia práctica se hizo un intento para obtener balances aproximados en el valor de preferencia de los puntos dentro de los 8 grupos de composición cambiante. Con ello se pretende que cualquier desequilibrio que ocurriera en un grupo particular, pudiera ser compensado totalmente, por el uso de normas específicas de grupo.

Se conservó una tetrada solamente cuando sólo uno de los cuatro puntos incluidos en ella tenía significativa diferenciación, dentro de los subgrupos ejemplificados.

Tal diferenciación puede ocurrir solamente cuando las alternativas de alta preferencia de los cuatro puntos en una tetrada sean respaldadas por una aceptable proporción de cada subgrupo.

Cuando un desproporcionado número de personas respaldó un punto (en un par de alta o baja preferencia) contra el abandono de otro punto la tetrada se consideró inaceptable y fué descartada o modificada, por reaplicaciones experimentales.

Se puede decir entonces, que en la forma final del PPG existe una igualdad aproximada del valor de preferencia de los reactivos para la "población general". Dentro de algunos subgrupos no obstante, pueden ocurrir algunas diferencias en los valores de preferencia de los puntos, pero como previamente se ha mencionado, estas diferencias son compensadas por el uso apropiado de las normas de grupo.

CONCLUSION GENERAL

La estructura particular de las tetradas usadas en el PPG (dos puntos de preferencia alta y dos puntos de preferencia baja) permiten la obtención individual de altos rangos percentiles, en las cuatro escalas en muchas poblaciones y bajos rangos percentiles en las cuatro escalas en cualquier otra población (esto no podría ocurrir si todos los cuatro puntos, en cada tetrada, fueran de igual valor de preferencia).

Las puntuaciones del PPG, por tanto no constituyen completamente las medidas ipsativas para cada persona.

Para los que no pudieron adquirir muy altos rangos en los cuatro rasgos, esto no es considerado como una limitación práctica, pues sólo muy raramente pueden las cuatro puntuaciones "VERDADERAS" desviarse extremadamente y en la misma dirección.

En el desarrollo del PPG se usan los datos de mas de 5,000 personas representativas de varias regiones y de varias poblaciones.

El resultado final fue una prueba cuya estabilidad y capacidad sirve para ser usada en escuelas secundarias, universidades, industrias y otros grupos de adultos, como fue subsecuentemente demostrado.

CAMPOS DE APLICACION PPG

El PPG se proyectó para aplicarse en: selección, estimación, orientación vocacional, consejo personal, demostración en clase e investigación básica.

SELECCION.- El PPG ha alcanzado un amplio uso en la selección industrial.

Sus postulados esenciales son: la brevedad, la relativa resistencia a la distorsión, la aceptabilidad por la persona examinada y lo más importante la relevancia de los rasgos de la medida del éxito en muchos empleos.

Aunque la prueba incluye un alto contenido personal, las personas examinadas tienen que asegurarse interiormente de que ellos pueden realizar la prueba.

El orden de las tetradas (cuatro puntos para cada grupo) se dispuso para superar en este aspecto a los sistemas de selección forzada compuesta solamente de 2 ó 3 puntos.

La persona examinada tiene una relativa libertad de elección, pues solamente necesita marcar dos de cuatro posibles respuestas alternativas en el sistema.

Debido a la falta de correlación entre las medidas de inteligencia y de aptitud, el PPG puede dar una contribución independiente en la predicción de criterios.

Aunque en la práctica ésta contribución es más pequeña, que la obtenida por las medidas de inteligencia y de aptitud, es frecuentemente de suficiente magnitud para recomendar la inclusión del PPG en el grupo seleccionador.

Si las relaciones entre el éxito y una o más escalas (o patrones de perfil) se descubren y se confirman con evaluaciones cruzadas la utilidad quedará demostrada plenamente para la selección de candidatos a un empleo particular.

ESTIMACION O GUIA VOCACIONAL.- Al usar el PPG como guía vocacional, los resultados deben ser siempre interpretados juntamente con otras pruebas y con informaciones biográficas y de entrevistas con la persona.

CONSEJO PERSONAL.- El PPG puede suministrar una excelente descripción de la persona, si así lo desea el consejero u orientador profesional.

Esta información puede junto con otros datos proporcionados por otras pruebas, servir para facilitar al consejero o al orientador el entendimiento o comprensión de su cliente.

Al amplitud del PPG para cada propósito particular depende del particular uso -- que le de el consejero, de la naturaleza del problema y de la confianza en la información general de la prueba y del rasgo de información en particular.

DEMOSTRACION EN CLASE.- El PPG se ha proyectado también para ser utilizado en demostraciones de clase en psicología. Su brevedad permite la conveniente aplicación durante el tiempo que dura la clase.

Cuando el PPG sea utilizado, no debe discutirse antes de la aplicación, ya que la discusión es más efectiva después de que ha sido aplicado, calificado e interpretado por los mismos estudiantes.

El PPG puede ser discutido en temas tales como: la personalidad, la medición psicológica o las diferencias individuales.

INVESTIGACION BASICA.- El PPG provee medidas confiables de los cuatro rasgos de la personalidad ya establecidos.

El PPG puede establecerse en secuencia en estudios de investigación, donde con toda su amplitud queda indicado el rasgo dominante de personalidad.

Cuando se atiende a hipótesis específicas sobre cualquiera de los rasgos particulares, que contiene el rasgo o los rasgos relevantes de la hipótesis que se empieza a estudiar.

A P L I C A C I O N

APLICACION INDIVIDUAL.- El PPG puede aplicarse sin exigencias de tiempo, con las instrucciones que se requieren y aparecen en su totalidad en la primera hoja del folleto de prueba.

APLICACION COLECTIVA.- Habrá personas y grupos de adultos que no necesitan más instrucciones. A estas personas se les puede indicar que llenen los espacios apropiados en la sección de información, que lean cuidadosamente las instrucciones y luego proceda a seguirlos en la selección y en la anotación de sus elecciones. No es necesario medir el tiempo.

En la aplicación es preferible la persona que esta examinando para que supervise la ejecución de la prueba, de la explicación sobre el tipo de prueba a realizar y motivo de presentación de la misma.

SECUENCIA DE APLICACION

- A) El examinador solicita que la información que se solicita se escriba - en los espacios correspondientes.
Que se lean las instrucciones que se encuentran en la primera hoja del folleto de prueba.
Hay que dar oportunidad de que las personas realicen preguntas antes - de que comiencen a llevar a cabo el examen.
- B) Durante los primeros minutos de la aplicación del cuestionario es aconsejable que el examinador se cerciore de que la persona examinada entiende las instrucciones, de que solamente esta marcando una elección "MAS" y una elección "MENOS" por cada grupo de cuatro alternativas.
- C) No hay límite de tiempo pero debe exortarse a la persona examinada a - no perder el tiempo y no considerar durante un lapso prolongado a las preguntas.
El recoger los folletos de examen al concluir, apresurará a quienes -- trabajan despacio y disminuirá las oportunidades de cambiar las res- -- puestas.
Aunque es permisible cambiar las respuestas, se prefiere la primera -- reacción.
- D) Se ha encontrado que la mayor parte de las personas terminan el PPG -- entre siete a quince minutos.
Es sumamente importante la terminación de todas las tetradas.

" C O M P U T O "

Cada reactivo marcado con "MAS" cuenta dos puntos, reactivo no marcado: un punto y el reactivo marcado con menos un punto.

Con este sistema la máxima cuenta para el PPG es de 36 puntos en cada escala -- ARES de los rasgos de la personalidad.

Cada serie del PPG esta calculada sobre su escala apropiada y ninguna serie está calculada sobre más de una escala.

La computación para cada rasgo se realiza contando las marcas que aparecen a -- través de la pertinente sección de una clave de calificación con patrón perforado.

Tiene que haber cuatro colocaciones sucesivas sobre la misma del espacio marca-- do para las respuestas a fin de obtener por separado los cómputos para cada esca la ARES en el PPG.

Algunos examinadores prefieren contar las claves en cuatro secciones de rasgos -- ARES o también prefieren calificar todos los folletos sobre un rasgo antes de -- proceder a los rasgos siguientes.

Antes de calificar todos los folletos del PPG deben abrirse para inspeccionar -- los espacios para respuestas de las columnas A y B y cerciorarse de lo siguien-- te:

- A) El acatamiento general de las instrucciones, esto es una marca bajo -- el signo de "MAS y una marca bajo el signo de "MENOS", en cada tetrada.
- B) La terminación de todas las tetradas.
- C) Ninguna marca doble, por ejemplo dos marcas bajo mas o dos marcas ba-- jo menos, en el mismo grupo de cuatro enunciados.

NOTA.- Si no mas de dos de las 18 tetradas se han omitido o marcado inapropiadamente, todavia puede computarse el perfil con resultados considerados como provisionales.

Pero si tres o mas tetradas se han omitido o marcado irregularmente, es mejor considerar los resultados no medidos.

Después de esta inspección, deben dejarse abiertos los folletos y expuesta tanto la sección A como la sección B, de los espacios de respuesta para su computación.

Para computar la escala de sociabilidad, colóquese la sección S de la clave sobre las dos columnas de los espacios para respuestas y ajústese de manera que:

- A) Las letras B y A respectivamente aparezcan a través de las perforaciones, en la parte superior de la clave.
- B) La superficie recortada aparecerá en la parte inferior exactamente en la sección S de la casilla de puntuación del folleto.
- C) Cuentese luego el número de marcas que aparezcan a través de las perforaciones de estas claves y regístrese el número como cómputo de sociabilidad, en la casilla S de computación.
De la misma manera se hace con las otras tres escalas A, R, y E.
- D) Regístrense luego los cuatro computos en los espacios provistos en el cuadro del PPG, en la primera hoja del folleto.

NORMAS DE CONVERSION A RANGOS PERCENTILES DEL PPG

La conversión de las puntuaciones obtenidas del rasgo, a los adecuados rasgos -- percentiles equivalentes, o a su comparación con las puntuaciones promedio hecha en grupos apropiados.

Todos los datos normativos, se presentan separadamente de acuerdo a el sexo, -- pues se encontró que existen diferencias significativas de sexo en alguno o en todos los rasgos.

Tanto las normas de estudiantes de secundaria, como de universitarios, están basadas en grupos combinados de varias instituciones.

En cada cuadro de normas el percentil equivalente de cualquier rasgo dado se presenta en las columnas de la segunda a la quinta.

Las normas del PPG para 4,518 universitarios y 1,329 universitarias son presentadas en forma de rangos percentiles en el cuadro I.

En cada cuadro de normas, los rangos de percentiles de las puntuaciones de los cuatro rasgos A,R,E y S se expresan de la segunda a la quinta columna.

Ejemplo: según el cuadro I, la puntuación en la escala de responsabilidad de una universitaria fue de 27, que tiene un rango de percentil equivalente a 75, lo -- que quiere decir que su puntuación en esta escala está excedida solamente por el 25% de universitarias en el grupo normal o dicho de otra manera esta estudiante presentó un concepto de sí misma, que la coloca por encima (o igual al) 75% de las universitarias.

TRAZO DE LA GRAFICA E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS (SIGNIFICADO DE LAS PUNTUACIONES ALTAS Y BAJAS DE LAS ESCALAS)

En la primera hoja del folleto de la prueba del PPG, se proveen cuadros para -- trazar gráficas de los perfiles.

El perfil de la persona puede trazarse marcando una "X" en la columna vertical para cada rasgo, el nivel indicado por el rango de percentil y después uniendo estas marcas, da origen a una línea quebrada.

El grupo particular en el que se basan los rangos de percentiles, debe anotarse en el lugar indicado, en la parte inferior del cuadro en normas usadas.

Se observa que las hojas para el trazo del perfil estan construidas con una -- desviación standar igual a un centimetro , y con los puntos escalonados, situados en términos de estándares iguales de unidades de puntuación en lugar de unidades con iguales rangos de percentiles.

Estas escalas toman en consideración, el hecho de que en los rangos que son normalmente distribuidos, las pequeñas diferencias alrededor del promedio son mucho más comunes y menos significativas que las diferencias de la misma magnitud en los extremos, ejemplo: la diferencia entre los percentiles 90 y 95, es en -- realidad mas importante que la diferencia entre los percentiles 50 y 60, aunque esta última diferencia es dos veces mayor numericamente.

Para representar mas precisamente la gráfica de diferencias entre rasgos de una persona, la escala rango percentil se ha dispersado grandemente hacia afuera, a los extremos de manera que las distancias iguales en la gráfica representarán -- cantidades iguales de diferencia entre las puntuaciones de los rasgos.

Un procedimiento conservador es utilizar los percentiles 25 y 75 como puntos -- críticos de división, estas interpretaciones serán erronéas una vez en sesenta.

En general, mientras mayor sea la desviación de la puntuación de la persona en relación al promedio, mayor puede ser la confianza de que su verdadera puntua-- ción se halle en la dirección indicada.

"PUNTUACIONES ALTAS Y BAJAS EN LAS ESCALAS"**A - R - E - S****(A) ASCENDENCIA**

Aquellas personas que son verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo, que están seguras de sí mismas, que se afirman en sus relaciones con las demás personas y que tienden a tomar decisiones independientes, obtienen una puntuación alta en esta escala.

La persona que juega un papel pasivo en el grupo, que más bien escucha, que carece de confianza en sí misma, que deja que otras personas tomen la iniciativa, que tiende a ser demasiado dependiente de las demás personas para recibir consejo, normalmente obtiene baja puntuación.

(R) RESPONSABILIDAD

Las personas que pueden persistir en cualquier trabajo que les es asignado, que son perseverantes y decididas y en quienes se puede confiar, obtienen alta puntuación en esta escala.

Las personas que no pueden persistir en las labores que no les interesan y que tienden a ser inconstantes o irresponsables, usualmente obtienen baja puntuación.

(E) ESTABILIDAD EMOCIONAL

Las puntuaciones altas en esta escala son generalmente alcanzadas por personas equilibradas, emotivamente estables y relativamente libres de ansiedades y de tensión nerviosa.

Las puntuaciones bajas tienen relación con la ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. Generalmente la baja puntuación refleja un equilibrio emotivo deficiente.

(S) SOCIABILIDAD

Las personas a quienes gusta hallarse entre la gente, trabajan con ella, que son gregarios y sociables obtienen puntuación alta.

La baja puntuación refleja falta de contacto social y en grado sumo una verdadera evasión de las relaciones interpersonales.

V A L I D E Z

El tema a discutir en esta sección, incluye el razonable y fundamental aprovechamiento de la selección forzada, su aplicación en el desarrollo del PPG y sus resultados visibles y manifiestos en varios estudios sobre la validez concurrente y predictiva de los instrumentos.

A) TECNICA DE SELECCION FORZADA

El PPG emplea la técnica de selección forzada que obliga a la persona a elegir entre varias aseveraciones, como si fuese la más exactamente descriptiva de la persona y una como la menos descriptiva de la misma persona, aún cuando en realidad la persona pueda considerar cualesquiera de las aseveraciones como particularmente inexactas en esta observación.

El uso de esta técnica se base en determinados supuestos respecto a la auto-percepción y a la escala psicométrica.

"En general si dos reactivos tienen el mismo valor promedio, de preferencia o son igualmente cumplimentados desde el punto de vista del grupo dado, un miembro de este grupo a quién es más aplicable uno de los reactivos, usualmente tenderá a percibirlo como el más cumplimentado hasta el momento.

Por lo tanto si una persona que esta motivada a marcar solamente respuestas de aceptación social, se ve forzado a seleccionar uno de los puntos, el que mejor se le asemeje a el mismo hasta el momento: la persona al seleccionar aquél reactivo que perciba como el más cumplimentado y tenderá a elegir el reactivo que más similar le sea a él mismo".

"A la inversa cuando se le han presentado dos puntos que son igualmente no cumplimentados para el grupo y la persona es forzada a seleccionar uno de los que menos se les asemejen a él, tenderá a percibir la serie que es más semejante a el mismo y la menos incumplimentada y entonces tenderá a elegir la serie menos semejante a el mismo, como si eligiera lo menos".

En algunos de los casos, la discriminación entre alternativas puede -- ser tan pequeña para el que selecciona, que cuando el ha intentado marcar la selección, recurrirá a suposiciones.

Aún en estos casos debe esperarse alguna validez de estas selecciones lecticias cuando estas dos selecciones son percibidas como igualmente cumplimentadas o incumplimentadas, hasta el momento por una persona -- que ensaya a "pulsar" la prueba y cuando ella es percibida como igualmente aplicable o inaplicable, por el momento por personas que ensayan a contestar la prueba incoscientemente.

Los experimentos muestran que estas supuestas discriminaciones subliminales no son distribuidas a modo de oporturidades, pero caen en la dirección del valor verdadero.

B) CORRELACION DE REACTIVOS VS. PUNTUACIONES DE LOS RANGOS

En el curso de la construcción del PPG, cada reactivo fue sometido a una prueba de su fuerza discriminatoria, en relación al rasgo que se propone medir.

Los reactivos a los que la respuesta no es satisfactoria con el cuerpo total de las series que constituyen el rango de la escala, fueron desechados o revisados para futuras evaluaciones.

A continuación se presentan las correlaciones de algunas series típicas y el factor con el cual fueron afinadas.

Los reactivos aquí son los que fueron ensayados en la primera experimentación y con algunas excepciones quedaron intactos en su forma final.

S O C I A B I L I D A D

GOZA DE TENER GRAN CANTIDAD DE AMIGOS A SU ALREDEDOR	.79
ES BASTANTE SOCIABLE	.74
SE LE FACILITA HACER NUEVAS AMISTADAS	.70
ENCUENTRA FACIL HACER AMISTAD CON OTROS	.56
NO LE INTERESA ESTAR CON OTRA GENTE	-.84
NO TIENE INTERES EN SER SOCIABLE	-.77
FALTA DE INTERES PARA LLEVAR ACTIVIDADES DE GRUPO	-.63
LIMITA SUS RELACIONES SOCIALES A UNOS CUANTOS	-.60

C) CORRELACIONES CON OTRAS MEDIDAS DE EXITO

El PPG por ser relativamente independiente de las medidas de inteligencia y de aptitud, es capaz de establecer una única contribución en la predicción del criterio de ejecución.

Mientras tanto en la práctica, esta contribución se basa en su mayor brevedad, que la de las medidas de inteligencia y aptitud, ella es frecuentemente de suficiente magnitud como para que se recomiende su inclusión en un equipo de predicción.

D) POSIBLES DISTORSIONES EN LAS RESPUESTAS

El PPG en sus escalas no permiten distorsiones, trampas o mentiras, porque no se han usado los formatos de escalas de ese tipo.

Por lo general, las personas toman el PPG con tendencia a marcar la preponderancia de alternativas complementarias. La persona marca cada respuesta y en consecuencia se obtienen discriminaciones confiables entre ellas.

La motivación de una persona para presentar una buena impresión de sí misma, en las pruebas de personalidad varía con el propósito y las condiciones en que se realiza el examen.

En situaciones de consejo o de clínica la persona examinada está inclinada a ser razonablemente franca y consciente de sus respuestas.

En circunstancias de la selección de personal la persona examinada puede estar inclinada a marcar alternativas con la creencia que lo colocaran en el puesto más favorable.

El PPG con la técnica de la selección forzada tiende a ser moderadamente susceptible a tal distorsión.

Se han realizado cuatro estudios para el PPG, tratando de proporcionar un cálculo del grado en que las personas pueden distorsionar sus respuestas, bajo condiciones en las que se asume que esta operando una fuerte motivación a dar una buena impresión de "SI MISMO". Rusmore aplico el PPG a 81 estudiantes universitarios bajo condiciones simuladas de empleo. Una semana más tarde se les volvió a aplicar la prueba bajo condiciones simuladas de guía. Así resultó una pequeña pero estadísticamente significativa diferencia en la escala (R) responsabilidad, siendo mas alta la puntuación promedio en las condiciones de simulación de empleo que en la situación simulada de guía. Hubo diferencias en las otras tres escalas pero no significativas.

UNA COMPARACION DE LAS PUNTUACIONES DEL PPG. OBTENIDAS BAJO DIFERENTES CONDICIONES MOTIVACIONALES

RUSMORE	81	SIMULACION "EN BUSCA DE EMPLEO"	22.4	26.9	26.0	22.8	5.5	5.1	5.5	6.0	31.1
		GUIA "SIMULADA"	<u>21.7</u>	<u>25.4</u>	<u>25.3</u>	<u>22.4</u>	<u>6.2</u>	<u>5.8</u>	<u>6.7</u>	<u>6.8</u>	<u>29.4</u>
		DIFERENCIA	.7	1.5"	.7	.4					1.7
GORDON Y STAPLETON	121	"BUSCANDO EMPLEO"	21.2	24.8	24.8	22.5	6.0	5.2	5.0	6.3	28.6
		"GUIA"	<u>20.9</u>	<u>22.3</u>	<u>23.3</u>	<u>22.8</u>	<u>5.9</u>	<u>4.8</u>	<u>5.6</u>	<u>6.1</u>	<u>26.6</u>
		DIFERENCIA	.3	2.6"	1.6"	-.3					2.0
HASS	265	ASPIRANTES	24.8	28.6	25.8	25.7	3.8	4.0	4.8	3.8	34.5
		EMPLEADOS	<u>23.8</u>	<u>26.9</u>	<u>24.0</u>	<u>25.2</u>	<u>4.8</u>	<u>4.4</u>	<u>4.9</u>	<u>4.4</u>	<u>32.1</u>
		DIFERENCIA	1.0"	1.7"	1.8"	.5"					2.4
VAN BUSKIRK	1011 1071	ASPIRANTES	21.2	30.1	27.9	22.1	3.6	4.0	4.1	3.9	32.6
		EMPLEADOS	<u>20.7</u>	<u>28.6</u>	<u>26.4</u>	<u>21.3</u>	<u>5.0</u>	<u>4.6</u>	<u>5.3</u>	<u>4.8</u>	<u>30.5</u>
		DIFERENCIA	.5"	1.5"	1.5"	.8"					2.1
INVESTIGADOR	N	SITUACION O GRUPO	(A)	(R)	(E)	(S)	(A)	(R)	(E)	(S)	(+)
											y
											(#)

CLAVE: (+) PROMEDIO DEL NUMERO DE ALTERNATIVAS COMPLEMENTARIAS ESCOGIDAS.

(#) EL NUMERO DE ALTERNATIVAS COMPLEMENTARIAS ELEGIDAS POR UNA PERSONA (O EL PROMEDIO OBTENIDO POR UN GRUPO) PUEDE SER OBTENIDO SUMANDO LAS PUNTUACIONES O PROMEDIOS DE LOS CUATRO RAS- GOS, RESTANDO 36 Y DIVIDIENDO DESPUES ENTRE 2.

" SIGNIFICANTE EN EL NIVEL DE CONFIDENCIA .05

" SIGNIFICANTE EN EL NIVEL DE CONFIDENCIA .01

CORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES DEL PPG APLICADO BAJO CONDICIONES DE BUSQUEDA
DE EMPLEO Y GUIA

INVESTIGADOR	GRUPO	CORRELACION +			
		A	R	E	S
RUSMORE	81 ESTUDIANTES DE PREPARATORIA	.70(.79)	.64(.73)	.67(.89)	.79(.88)
GORDON Y STAPLETON	121 ESTUDIANTES DE SECUNDARIA	.80(.95)	.68(.80)	.74(.88)	.78(.90)

NOTA: LA CIFRA ENTRE PARENTESIS SE REFIERE AL COEFICIENTE CORREGIDO POR ATENUACION.

" C O N F I A B I L I D A D "

La estimación de la consistencia interna y la estabilidad de las medidas producidas por el PPG, se resumen en los siguientes cuadros:

Coefficiente de confiabilidad de puntuación del PPG, obtenidos en cuatro grupos:

GRUPOS	TIPO DE CON- FIABILIDAD	A R E S			
		A	R	E	S
.140 ESTUDIANTES DE PREPARATORIA	. SUBDIVISION (CORREGIDA POR S-B)	.88	.85	.88	.89
.200 ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO A PREPARATORIA	. KUDER-RICHARDSON	.74	.80	.79	.85
.84 ESTUDIANTES DE PREPARATORIA	. TEST-RETEST (UNA SEMANA DE INTERVALO)	.84	.85	.84	.87
.88 ESTUDIANTES DE SECUNDARIA	. TEST-RETEST (TRES MESES DE INTERVALO)	.80	.84	.87	.86

COEFICIENTES DE CONFIABILIDAD POR SUBDIVISION, PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTANDAR PARA DOS GRUPOS DE ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

ESCALA	r_{ae}	CONFIABILIDAD ²	PROMEDIO			DESVIACION ESTANDAR			EE DE LA MEDICION
			INPAR	PAR	TOTAL	INPAR	PAR	TOTAL	
A	.60	.75	10.8	9.8	20.6	2.8	2.8	5.0	2.50
R	.54	.70	11.3	10.2	21.5	2.6	2.6	4.5	2.49
E	.54	.70	11.3	10.9	22.2	3.1	2.6	5.0	2.75
S	.62	.77	11.4	11.7	23.1	2.7	2.9	5.0	2.40

GRADOS 9-12 N = 235 MUCHACHOS Y MUCHACHAS

² OBTENIDO POR SPEARMAN-BROWN

GRADOS 9-12 N = 159 MUCHACHOS Y MUCHACHAS

ESCALA	r_{ae}	CONFIABILIDAD ²	PROMEDIO			DESVIACION ESTANDAR			EE DE LA MEDICION
			INPAR	PAR	TOTAL	INPAR	PAR	TOTAL	
A	.54	.70	9.9	8.8	18.7	3.0	2.8	5.1	280
R	.52	.68	11.5	10.5	21.9	2.6	2.7	4.6	256
E	.63	.78	11.0	11.6	22.6	2.7	2.7	4.9	231
S	.71	.83	11.0	10.7	21.7	3.5	3.3	6.3	257

² OBTENIDO POR SPEARMAN-BROWN

A grandes lapsos la estabilidad de las puntuaciones de los rasgos no ha sido investigada, la magnitud de las correlaciones obtenidas para un intervalo de tres meses, sugiere que la estabilidad, aún sobre estos intervalos puede ser razonablemente satisfactoria.

Con desviación estandar de aproximadamente 5 a 6 puntos y el coeficiente de confiabilidad alrededor de 0.80, el error estandar de medida de la puntuación de los rangos de un PPG puede aproximarse a 2.5 puntos.

El último cuadro que se observó da los resultados de dos estudios de confiabilidad, de medias subdivisiones en el nivel de escuela secundaria, incluye datos completos de promedios y desviaciones estandar y los computos de dos estimaciones del error estandar de medida para cada rasgo.

El valor de cerca de 2.5 puntos para el error estandar de una puntuación individual esta confirmado.

Este valor es distribuido sobre varios rangos percentiles, en diferentes posiciones a lo largo de la escala.

A) INTERCORRELACIONES ENTRE LAS ESCALAS

Las intercorrelaciones en las cuatro escalas del PPG en estudiantes -- universitarios masculinos y femeninos, son presentadas en el siguiente cuadro. Se hace notar que las intercorrelaciones son similares a los -- correspondientes rasgos de personalidad presentados por Cattell.

INTERCORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES DEL PPG PARA HOMBRE Y MUJE--
RES ESTUDIANTES DE PREPARATORIA

		FEMENINO (N=315)			MASCULINO (N=640)			
		<u>A</u>	<u>R</u>	<u>E</u>	<u>A</u>	<u>R</u>	<u>E</u>	
<u>R</u>		-.01			<u>R</u>	.04		
<u>E</u>		.09	.60		<u>E</u>	.09	.56	
<u>S</u>		.65	.00	-.09	<u>S</u>	.64	-.01	-.13

El siguiente cuadro presente las intercorrelaciones en apreciaciones -- pares en los cuatro rasgos medidos por el PPG para dos diferentes grupos por universitarios (estas apreciaciones fueron obtenidas con propó -- sitos de validación en las primeras etapas del desarrollo del PPG). -- Los patrones de intercorrelación en las puntuaciones obtenidas del PPG en el cuadro anterior y en las apreciaciones pares del siguiente cua -- dro. Son particularmente similares las relaciones entre ascendencia y sociabilidad y entre responsabilidad y estabilidad emocional.

Esta similitud entre las matrices puede indicar que las correlaciones obtenidas entre las escalas del PPG reflejan la existencia de relacio -- nes reales entre los rasgos de la población examinada, más bien que -- las relaciones impuestas por el formato de selección forzada del PPG.

Intercorrelaciones entre los pares de apreciación de los rasgos medidos por el PPG en relación a dos grupos de preparatoria.

OHIO STATE UNIVERSITY (104 ESTUDIANTES MUJERES)				ANTIOCH COLLEGE (118 ESTUDIANTES HOMBRES Y MUJERES)			
	<u>A</u>	<u>R</u>	<u>E</u>		<u>A</u>	<u>R</u>	<u>E</u>
R	.31			R	.35		
E	.20	.52		E	.18	.47	
S	.55	.00	-.18	S	.44	-.08	.06

B) CORRELACIONES CON OTRAS MEDIDAS DE PERSONALIDAD

En vista de que el Guilford-Zimmerman temperamente survey (GZTS) y el PPG, proporcionan medidas derivadas de los rasgos de personalidad e incluyen tres rasgos que son similarmente nombrados.

ENCUESTA SOBRE EL TEMPERAMENTO DE GUILFORD-ZIMMERMAN	PERFIL DE PERSONALIDAD GORDON			
	ASCENDENCIA	RESPONSABILIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	SOCIABILIDAD
ACTIVIDAD GENERAL	.28	.17	.13	-.00
PROHIBICION	-.03	.41	.30	-.27
ASCENDENCIA	.58	.06	.18	.33
SOCIABILIDAD	.61	.05	.13	.65
ESTABILIDAD EMOCIONAL	.33	.36	.46	.13
OBJETIVIDAD	.16	.33	.43	.05
AMISTAD	-.08	.24	.22	.03
REFLEXION	.06	.16	.07	-.15
RELACIONES PERSONALES	.16	.14	.24	.14
MASCULINIDAD	-.05	.25	.25	-.24

Correlaciones entre el PPG y la encuesta sobre el temperamento de Guilford-Zimmerman, en consideración a 160 hombres alistados en la marina.

Como puede observarse, las correlaciones del PPG en la escala del grupo de ascendencia y sociabilidad estan cerca de tener igual magnitud (.58 y .61) esto se explica probablemente por el número de puntos que miden la afirmatividad o la ascendencia verbal, los cuales son afinados con el grupo de sociabilidad en el GZTS.

La correlación entre las escalas de sociabilidad es de .65

Por lo tanto, estas dos escalas similarmente nombradas en las dos pruebas, tal como se afinan actualmente no parecen estar midiendo idénticos factores.

La reafinación puede probablemente resultar de una gran sobreposición entre la equiparación de medidas de sociabilidad y ascendencia.

Correlación entre el PPG y la encuesta de valores interpersonales para 144 estudiantes de preparatoria.

ENCUESTA DE VALORES INTERPERSONALES	PERFIL DE PERSONALIDAD DE GORDON			
	ASCENDENCIA	RESPONSABILIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	SOCIALIDAD
PROTECCION	-.26	-.25	-.16	-.05
CONFORMIDAD	-.04	.32	.17	.04
RECONOCIMIENTO	-.05	-.21	-.23	.24
INDEPENDENCIA	-.16	-.16	.03	-.30
BENEVOLENCIA	.10	.20	.10	.02
GUIA	.39	.04	.05	.21

CORRELACION ENTRE EL PPG Y LA LISTA DE PREFERENCIAS DE EDWARDS EN RELACION A 194 MUJERES DE PREPARATORIA

LISTA DE PREFERENCIAS DE EDWARDS	PERFIL DE PERSONALIDAD DE L. GORDON			
	ASCENDENCIA	RESPONSABILIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	SOCIABILIDAD
EJECUCION	-.13	.00	.07	.21
DEFERENCIA	-.19	.15	.08	-.16
ORDEN	-.27	.35	.14	-.18
EXIBICION	.14	-.12	-.03	.10
AUTONOMIA	-.03	-.16	.08	-.23
ASOCIACION	.14	.00	.03	.31
INACEPTABILIDAD	.12	-.03	.01	.03
AYUDA	-.18	-.07	-.14	-.04
DOMINIO	.55	.14	.16	.31
ABATIMIENTO	-.21	.15	.14	-.09
CRianza	.01	-.01	-.06	.16
CAMBIO	.13	-.03	.14	.06
PACIENCIA	-.17	.39	.06	-.02
HETEROSEXUALIDAD	.11	-.12	-.06	.08
AGRESION	.12	-.10	-.03	.01
CONSISTENCIA	-.06	-.10	-.07	-.02

La escala de sociabilidad esta relacionada positivamente a la necesidad de afiliación .31 y a la de dominio .31, además está relacionada negativamente con la necesidad de autonomia (-.23)

CORRELACIONES ENTRE EL PPG Y EL INVENTARIO PSICOLOGICO DE CALIFORNIA PARA 194 MUJERES DE PREPARATORIA

INVENTARIO PSICOLOGICO DE CALIFORNIA	PERFIL DE PERSONALIDAD DE LEONARD GORDON			
	ASCENDENCIA	RESPONSABILIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	SOCIABILIDAD
RESPONSABILIDAD	.04	.25	.15	.11
SEN. DE LA BUENA EXIST.	.17	.25	.28	.09
BUENA IMPRESION	.19	.33	.30	.15
COMUNICABILIDAD	.06	.01	-.16	.20
AUTOACEPTACION	.69	-.03	.10	.48
CONTROL DE SI MISMO	-.07	.37	.29	-.09
PRESCENCIA SOCIAL	.49	.03	.13	.41
DISPOSICION PSICOLOGICA	.11	.25	.13	.02
EJECUCION VIA INDEPENDENCIA	-.04	-.05	.04	-.13
EJECUCION VIA ADAPTACION	.21	.43	.25	.17
SOCIALIZACION	.01	.30	.15	.07
EFICIENCIA INTELLECTUAL	.30	.05	.15	.10
FEMINIDAD	-.12	-.04	-.25	.02
SOCIABILIDAD	.67	.13	.14	.59
CAPACIDAD DE STATUS	.45	-.02	.08	.23
DOMINANCIA	.68	.10	.02	.47
FLEXIBILIDAD	.04	-.43	-.10	-.08
TOLERANCIA	.18	.11	.16	.10

LA ESCALA DE SOCIABILIDAD ESTA RELACIONADA POSITIVAMENTE A LA CINCO ESCALAS DEL GRUPO DE C.P.I. (EQUILIBRIO, ASCENDENCIA Y SEGURIDAD DE SI MISMO).
 TAMBIEN ESTA RELACIONADA NEGATIVAMENTE A EL VALOR DE INDEPENDENCIA EN EL SIV. (-.30)

C) CORRELACIONES CON MEDIDAS DE INTELIGENCIA

Los patrones de estas correlaciones indican que los rasgos medidos por el PPG, estan solo ligeramente relacionados a la inteligencia, como se mide por esta prueba. (27)

CORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES DEL PPG Y MEDIDA DE LA INTELIGENCIA

GRUPO	N	MEDIDA DE INTELIGENCIA	A	R	E	S
ASPIRANTES A VENDEDORES	471	WONDERLIC PERSONNEL	.27 ⁺⁺	-.03	.01	.03

CLAVES:

""TEST DE INTELIGENCIA GENERAL

++SIGNIFICANTE EN EL NIVEL .01

(27) LEONARD V. GORDON "PERFIL E INVENTORIO DE LA PERSONALIDAD" PPG-IPG MANUAL EDIT. EL MANUAL MODERNO, 1972 MEXICO, D.F.

ESTUDIOS CON EL TEST DE L.V.GORDON REALIZADOS EN MEXICO

ESTUDIO COMPARATIVO DE OCHO RASGOS DE LA PERSONALIDAD MEDIDOS A TRAVES DE LAS PRUEBAS PERFIL E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE L.V.GORDON ENTRE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA U.N.A.M. (TESIS) ESQUIVEL, GUERRERO, MALDONADO Y TORRES 1971 pags. 376-379

RESULTADOS

1.- Dado que los estudiantes de la U.N.A.M. (1967) en las carreras de orientación técnica, tuvieron mayores puntajes en los ocho rasgos que miden los tests de L.V.Gordon.

De los cuales seis rasgos presentaron diferencias estadísticas significativas: ASCENDENCIA, RESPONSABILIDAD, ESTABILIDAD EMOCIONAL, PRECAUCIONISMO, PENSAMIENTO ORIGINAL Y VIGOR.

Esto no implica que los estudiantes de carreras humanísticas hayan obtenido puntajes muy por debajo de los estudiantes de orientación técnica.

Los rasgos que miden el perfil e inventario de la personalidad de L.V.Gordon, predominan en mayor grado en las carreras de orientación técnica.

2.- Los estudiantes de carreras técnicas y de medicina obtuvieron calificaciones más altas en los ocho rasgos de personalidad que miden los tests de L.V.Gordon, al compararlos con los estudiantes de orientación humanística. Presentando diferencia estadísticas significativas en los siguientes rasgos: RESPONSABILIDAD, ESTABILIDAD EMOCIONAL, PRECAUCIONISMO, PENSAMIENTO ORIGINAL Y VIGOR.

Se llegó a la conclusión que la carrera de medicina tiene más semejanza con las carreras de orientación técnica, que con las carreras de orientación humanística.

3.- Se confirmó que a medida que la persona avanza en edad, su personalidad se va modificando, y en términos generales tiende a ser más estable.

Los rasgos que obtuvieron diferencias estadísticas significativas en los cuatro grupos de edad estudiados son: RESPONSABILIDAD, ESTABILIDAD EMOCIONAL, PRECAUCIONISMO Y RELACIONES INTERPERSONALES.

4.- Los resultados obtenidos al aplicar los tests de L.V.Gordon favorecen al sexo masculino, calificando más alto en los ocho rasgos de la personalidad medidos.

En la muestra I, presentan diferencias estadísticas significativas los siguientes rasgos: ASCENDENCIA, RESPONSABILIDAD, PRECAUCIONISMO, PENSAMIENTO ORIGINAL Y VIGOR.

En la muestra II los rasgos de diferencias estadísticas significativas son: ASCENDENCIA, RESPONSABILIDAD, ESTABILIDAD EMOCIONAL, PRECAUCIONISMO, PENSAMIENTO ORIGINAL Y VIGOR.

M E T O D O L O G I A

OBJETIVO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

HIPOTESIS NULA

HIPOTESIS ALTERNA

VARIABLES .

DEFINICION DE VARIAB.LES

CONTROL DE VARIABLES

INSTRUMENTO

DISEÑO EXPERIMENTAL

ESCENARIO

OBJETIVO.-Conocer si la capacidad intelectual (observación, comparación y pensar racional) que mide el test de J C Raven se encuentra relacionado significativamente con el rasgo de la personalidad (sociabilidad) que mide el test de L.V. Gordon.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-Es posible demostrar que encontraremos una correlación significativa entre la capacidad intelectual y el rasgo de personalidad (sociabilidad).

HIPOTESIS NULA.-No existe correlación significativa entre la capacidad intelectual (observación, comparación y pensar racional) y el rasgo de personalidad (sociabilidad)

HIPOTESIS ALTERNA.-Si existe una correlación significativa entre la capacidad intelectual y la sociabilidad.

VARIABLE.-Es cualquier cosa que cambia de valor.

VARIABLE INDEPENDIENTE.-Capacidad intelectual.

VARIABLE DEPENDIENTE.-Sociabilidad

INSTRUMENTOS.-Test de J.C.Raven para medir la capacidad intelectual y el test Perfil de la Personalidad de L.V.Gordon para medir la sociabilidad.

CONTROL DE VARIABLES

A) Hora de aplicación de los instrumentos en grupo 9:00 hrs.

B) Aplicación colectiva del test de J.C.Raven a hombres y mujeres con distintas características en cuanto a edad, escolaridad, experiencia laboral, etc.

C) Aplicación colectiva del test de L.V.Gordon a hombres y mujeres con las características previamente mencionadas.

D) Para aumentar en lo posible la validez de los resultados ,se actuó de la manera siguiente:

a- Se siguieron fielmente las instrucciones de aplicación en los tests utilizados

b- No se presentó cambio de escenario.

c- La persona que aplicó los test fué la misma

d- Las personas que calificaron fueron las mismas, con amplia experiencia en la calificación y conversión de puntajes brutos a percentiles.

DISEÑO EXPERIMENTAL.-El diseño experimental utilizado, fué el de estudio de un caso con una sola medición. (28)

Aún cuando presenta como fuentes de invalidación: Historia, maduración y la selección, siendo estas internas, en cuanto a las fuentes de invalidación externa: Que resultan de la interacción de la selección y de los tests aplicados para considerar la posibilidad de generalización de los resultados.

ESCENARIO.-Oficina de reclutamiento y selección de personal del Registro Nacional de Electores.

TRATAMIENTO ESTADISTICO .

ESTADISTICA

PUNTUACIONES BRUTAS

COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON

TRATAMIENTO ESTADISTICO PARA ENCONTRAR LOS COEFICIENTES DE CORRELACION ENTRE LA CAPACIDAD INTELECTUAL Y LA SOCIABILIDAD EN HOMBRES Y MUJERES DE DIECIOCHO AÑOS

INTERPRETACION DEL COEFICIENTE DE CORRELACION

PUNTUACIONES PERCENTILES

MODELO DE CAPACIDAD INTELECTUAL-SOCIABILIDAD-GRUPOS SOCIALES

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL-SOCIABILIDAD-GRUPOS SOCIALES-RETROALIMENTACION

CUADROS DE CORRELACION POR PORCENTAJES DE LA POBLACION ESTUDIADA, TOMANDO EN CONSIDERACION LOS PERCENTILES DE LOS RASGOS DE SOCIABILIDAD Y LOS PERCENTILES DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL.

ESTADISTICA.- Definimos a la estadística como "el conjunto de métodos aplicables a los datos numéricos con el propósito de inferir hechos concretos inherentes a tales datos; implican por lo tanto la recolección, el análisis y la interpretación de estos datos.

PUNTUACIONES BRUTAS.- Nos proporcionan la diferencia entre la puntuación de una persona con respecto a la otra y por ello son apropiadas para el cálculo de medidas estadísticas tales como: medias, modos, coeficientes de correlación, etc.

COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON.- Consiste en un número que indica la medida en que los cambios en una magnitud variable, van seguidos de cambios correspondientes en otra magnitud en una interacción e interrelación que va desde la unidad para una correlación perfecta hasta cero para la ausencia completa de correlación y la unidad con signo negativo que nos da a conocer una correlación negativa perfecta.

La correlación indica o representa en consecuencia la relación lineal entre dos variables numéricas.

Se consideró el Coeficiente de Correlación de Pearson a) porque toma en cuenta la magnitud absoluta de la medida y no solamente su orden de rango. b) Sirve para medir la fuerza y dirección de la asociación que existe entre dos variables. (&&)

FORMULA:

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{(S_x^2)(S_y^2)}$$

NOTACION: r_{xy} = representa el símbolo de correlación entre las variables x y y.

S_{xy} = representa la suma de la columna xy; que a su vez resulta de -- multiplicar cada uno de los valores de x por y.

S_x^2 = representa la suma de la columna de cada una de las x elevadas al cuadrado.

S_y^2 = representa la suma de la columna de cada una de las y elevadas al cuadrado. (30)

(30) H.E. GARRET " ESTADISTICA EN PSICOLOGIA Y EDUCACION"

(&&)PARDIÑAS FELIPE"METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES pags.18-20

CORRELACION ENTRE EL TESTS DE J.C. RAVEN Y EL TESTS PERFIL DE PERSONALIDAD DE L.V. -- GORDON, EN ADULTOS DE 18 AÑOS, SECUNDARIA TERMINADA Y SEXO FEMENINO.

No.	RAVEN X	GORDON Y	X(X-X)	Y(Y-Y)	XY	X ²	Y ²
1	23	15	-10.30	-3.70	38.11	106.09	13.69
2	23	18	-10.30	-0.70	7.21	106.09	0.49
3	23	17	-10.30	-1.70	17.51	106.09	2.89
4	23	19	-10.30	0.30	-3.09	106.09	0.09
5	23	21	-10.30	2.30	-23.69	106.69	5.29
6	23	17	-10.30	-1.70	17.51	106.69	2.89
7	23	17	-10.30	-1.70	17.51	106.69	2.89
8	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
9	32	16	-1.30	-2.70	3.51	1.69	7.29
10	32	22	-1.30	3.30	-4.29	1.69	10.89
11	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
12	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
13	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
14	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
15	32	15	-1.30	-3.70	4.81	1.69	13.69
16	32	13	-1.30	-5.70	7.41	1.69	32.49
17	32	15	-1.30	-3.70	4.81	1.69	13.69
18	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
19	32	13	-1.30	-5.70	7.41	1.69	32.49
20	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
21	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
22	32	17	-1.30	-1.70	2.21	1.69	2.89
23	32	12	-1.30	-6.70	8.71	1.69	44.89
24	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
25	32	21	-1.30	2.30	-2.99	1.69	5.29
26	32	17	-1.30	-1.70	2.21	1.69	2.89
27	32	15	-1.30	-3.70	4.81	1.69	13.69
28	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
29	32	22	-1.30	3.30	-4.29	1.69	10.89
30	32	17	-1.30	-1.70	2.21	1.69	2.89
31	32	20	-1.30	1.30	-1.69	1.69	1.69
32	32	21	-1.30	2.30	-2.99	1.69	5.29
33	32	21	-1.30	2.30	-2.99	1.69	5.29
34	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
35	32	17	-1.30	-1.70	2.21	1.69	2.89
36	32	22	-1.30	3.30	-4.29	1.69	10.89
37	32	18	-1.30	-0.70	0.91	1.69	0.49
38	32	21	-1.30	2.30	-2.99	1.69	5.29
39	32	17	-1.30	-1.70	2.21	1.69	2.89
40	32	19	-1.30	0.30	-0.39	1.69	0.09
41	32	22	-1.30	3.30	-0.39	1.69	10.89
42	32	27	-1.30	8.30	-10.79	1.69	68.89
43	44	23	10.70	4.30	46.01	114.49	18.49
44	44	17	10.70	-1.70	-18.19	114.49	2.89
45	44	14	10.70	-4.70	-50.29	114.49	22.09
46	44	20	10.70	1.30	13.91	114.49	1.69
47	51	23	17.70	4.30	76.11	313.29	18.49
48	51	22	17.70	3.30	58.41	313.29	10.89
49	51	25	17.70	6.30	111.51	313.29	39.69
50	55	24	21.70	5.30	115.01	470.89	28.09
S=	1,665	S= 935	0.00	438.50	2,670.50	2,670.50	482.50

$$X = 33.30$$

$$Y = 18.70$$

$$r_{xy} = 0.3862$$

$$r = \frac{\dots}{(Sx^2) (Sy^2)}$$

$$\begin{aligned} \text{MEDIA X} &= 33.30 \\ \text{MODO} &= 32 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{MEDIA Y} &= 18.70 \\ \text{MODO} &= 17 \end{aligned}$$

$$r = \frac{438.50}{(2,670.50) (482.50)}$$

$$r = \frac{438.50}{1,135.13}$$

$$r = \frac{438.50}{1,288,516.25}$$

$$r = 0.3862$$

CORRELACION ENTRE EL TESTS DE RAVEN Y EL TESTS PERFIL DE PERSONALIDAD DE L.V. GORDON,
EN ADULTOS DE 18 AÑOS; SECUNDARIA TERMINADA Y SEXO MASCULINO.

No.	RAVEN X	GORDON Y	X(X-X)	Y(Y-Y)	XY	X ²	Y ²
1	23	13	-14.88	-6.08	90.47	221.41	36.96
2	23	22	-14.88	2.92	-43.44	221.41	8.52
3	23	22	-14.88	2.92	-43.44	221.41	8.52
4	23	23	-14.88	3.92	-58.32	221.41	15.36
5	23	23	-14.88	-0.08	1.12	221.41	0.00
6	23	19	-14.88	0.92	-13.68	221.41	0.84
7	23	20	-14.88	0.92	-13.68	221.41	0.84
8	23	16	-14.88	-3.08	45.83	221.41	9.48
9	23	22	-14.88	2.92	-43.44	221.41	8.52
10	23	16	-14.88	-3.08	45.83	221.41	9.48
11	23	11	-14.88	-8.08	120.23	221.41	65.28
12	23	18	-14.88	-1.08	16.07	221.41	1.16
13	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
14	32	17	-5.88	-2.08	12.23	34.57	4.32
15	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
16	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
17	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
18	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
19	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
20	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
21	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
22	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
23	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
24	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
25	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
26	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
27	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
28	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
29	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
30	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
31	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
32	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
33	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
34	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
35	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
36	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
37	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
38	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
39	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
40	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
41	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
42	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
43	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
44	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
45	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
46	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
47	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
48	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
49	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
50	32	18	-5.88	-1.08	6.35	34.57	1.16
	55	22	17.12	2.92	49.99	293.09	3.52
	55	22	17.12	2.92	49.99	293.09	3.52
			0.00	0.00	SXY= 94.59	SX ² =5,049.05	SY ² =599.36
S= 1,894			S= 954				

$$X = 37.88 \quad Y = 19.08$$

$$r = \frac{SXY}{(S X^2) (S Y^2)}$$

$$r = \frac{94.59}{(5,049.06) (599.36)}$$

$$r = \frac{94.59}{3,026,204.60}$$

$$r_{xy} = 0.0543$$

$$X = 37.88 \quad Y = 19.08$$

$$MOD0 = 44 \quad MOD0 = 18$$

$$r = \frac{94.59}{1,739.60}$$

$$r_{xy} = 0.0543$$

Procediendo de este modo se obtuvo la correlación 0.0543 entre la capacidad intelectual (J.C. Raven) y el rasgo de personalidad sociabilidad (L.V. Gordon) para hombres de dieciocho años y con secundaria terminada.

Esta correlación se describe verbalmente de manera que "denota una relación indiferente y despreciable".

Utilizando el mismo procedimiento se obtuvo la correlación de 0.3862 entre la capacidad intelectual (J.C. Raven) y el rasgo de personalidad sociabilidad (L.V. Gordon) para mujeres de dieciocho años y con secundaria terminada.

Esta correlación se describe verbalmente de manera que "denota correlación baja - existente pero leve".

Para lograr una interpretación más correcta de los coeficientes de correlación se deben de tomar en cuenta:

- A) La naturaleza de las variables de que se trata
- B) Significación del coeficiente
- C) Variabilidad del grupo
- D) Coeficiente de confiabilidad de los tests elegidos
- E) Propósito para el cual se cálculo r .

PUNTUACIONES PERCENTILES:

- 1.- Indican la situación relativa de la persona en el grupo normativo, permitiéndonos una valoración de su ejecución con relación a otras personas.
- 2.- Nos dan medidas COMPARABLES, que hacen posible la comparación de la ejecución de la persona en distintos tests.
- 3.- Nos dan un cuadro CORRECTO de la posición de la persona en un tests de acuerdo al grupo normativo.
- 4.- Para finalizar los percentiles son la aplicación mundial, para cualquier tipo de tests, ya sea que mida "capacidad intelectual", aptitudes o variables de la personalidad.

DESVENTAJAS DE LOS PERCENTILES:

- a.- No nos proporcionan la diferencia entre la puntuación de una persona con respecto a otra y por ello no son apropiados para el cálculo de medidas estadísticas tales como: medidas, desviaciones típicas, etc.
- b.- Las puntuaciones directas próximas al centro de la distribución se exageran en la transformación percentil y las puntuaciones directas próximas a los extremos de la distribución se reducen considerablemente.

GRUPOS SOCIALES EDUCATIVOS, DE TRABAJO, ENTRETENIMIENTOS, ETC.

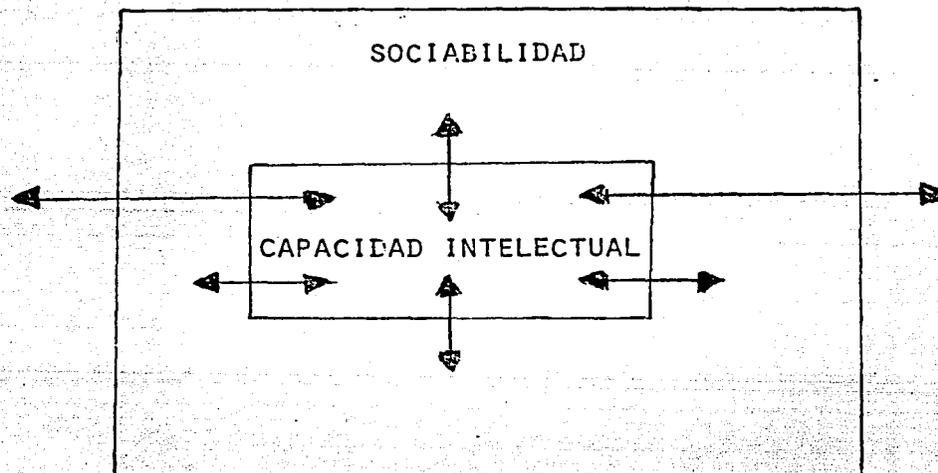
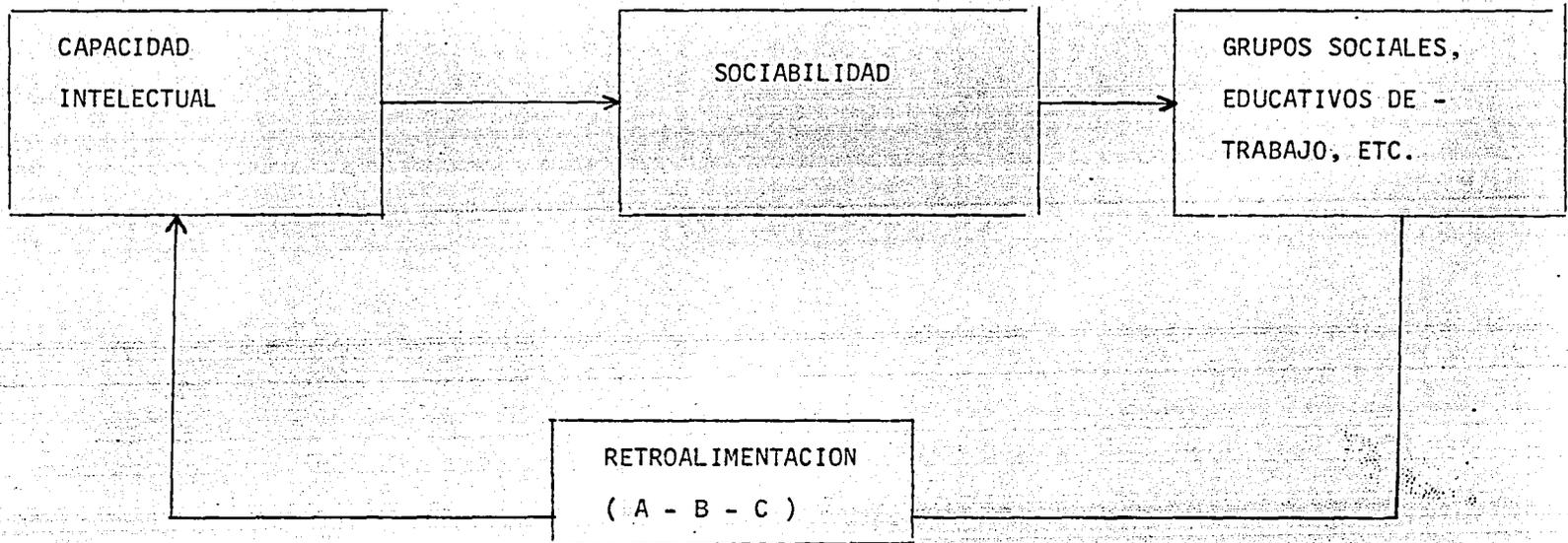
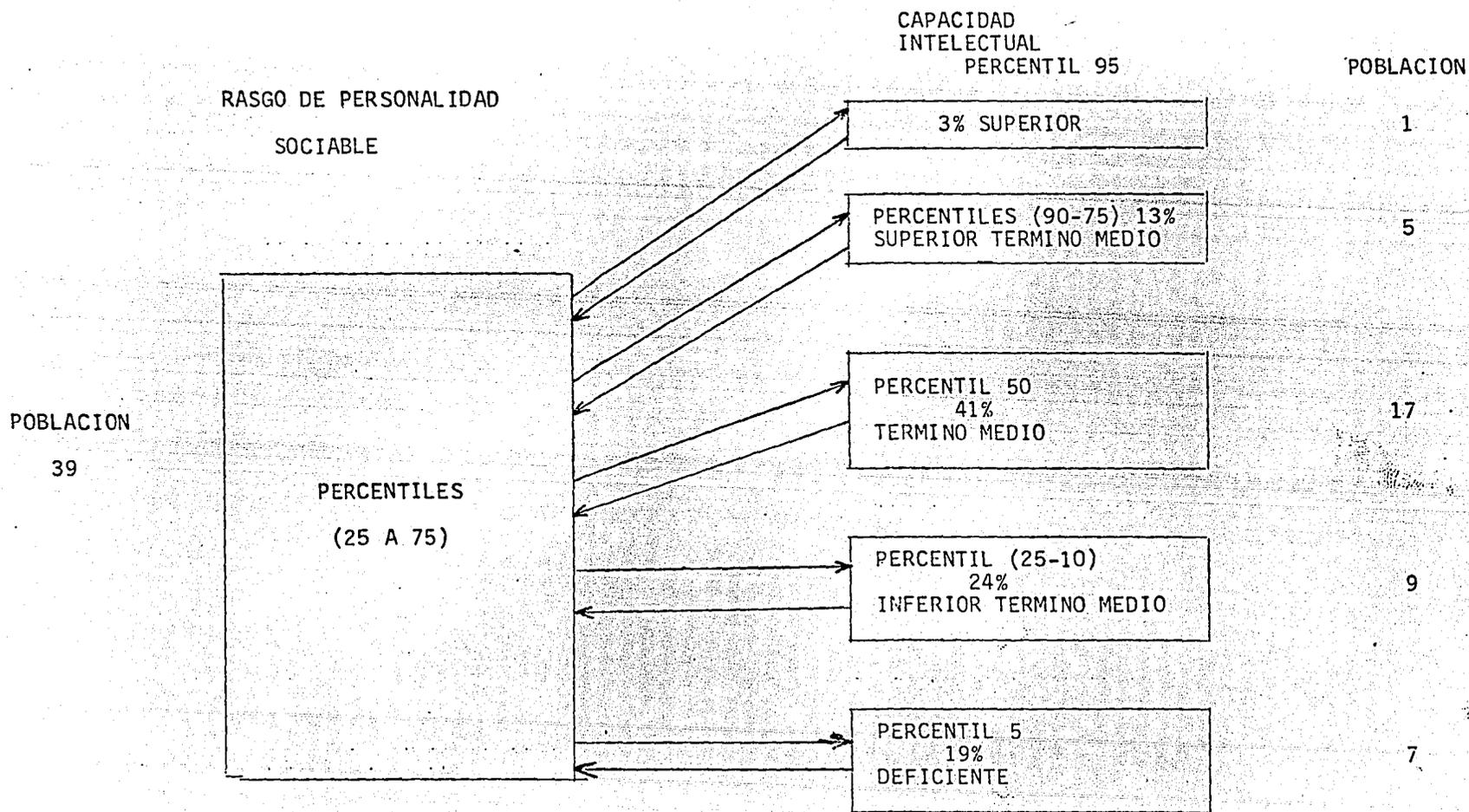


DIAGRAMA DE FLUJO CAPACIDAD INTELECTUAL
- SOCIABILIDAD - GRUPOS SOCIALES

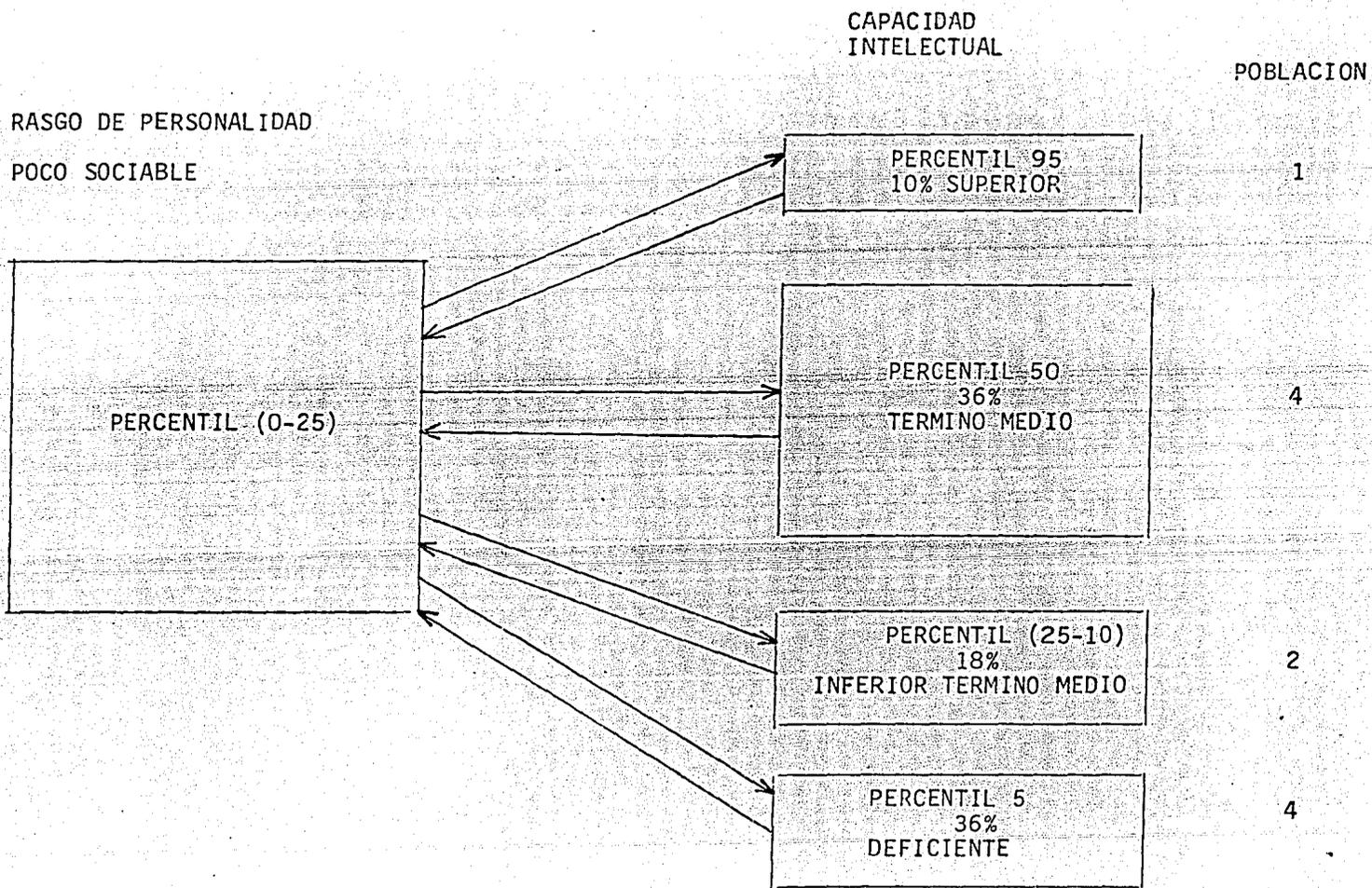


- A) ADAPTACION EFECTIVA AL MEDIO SOCIAL
- B) INADECUACION AL MEDIO SOCIAL
- C) AISLAMIENTO DEL MEDIO SOCIAL

CORRELACION ENTRE SOCIABILIDAD (TEST DE GORDON) Y CAPACIDAD INTELLECTUAL (TEST DE RAVEN)
(TREINTA Y NUEVE HOMBRES DE 18 AÑOS Y CON SECUNDARIA TERMINADA)



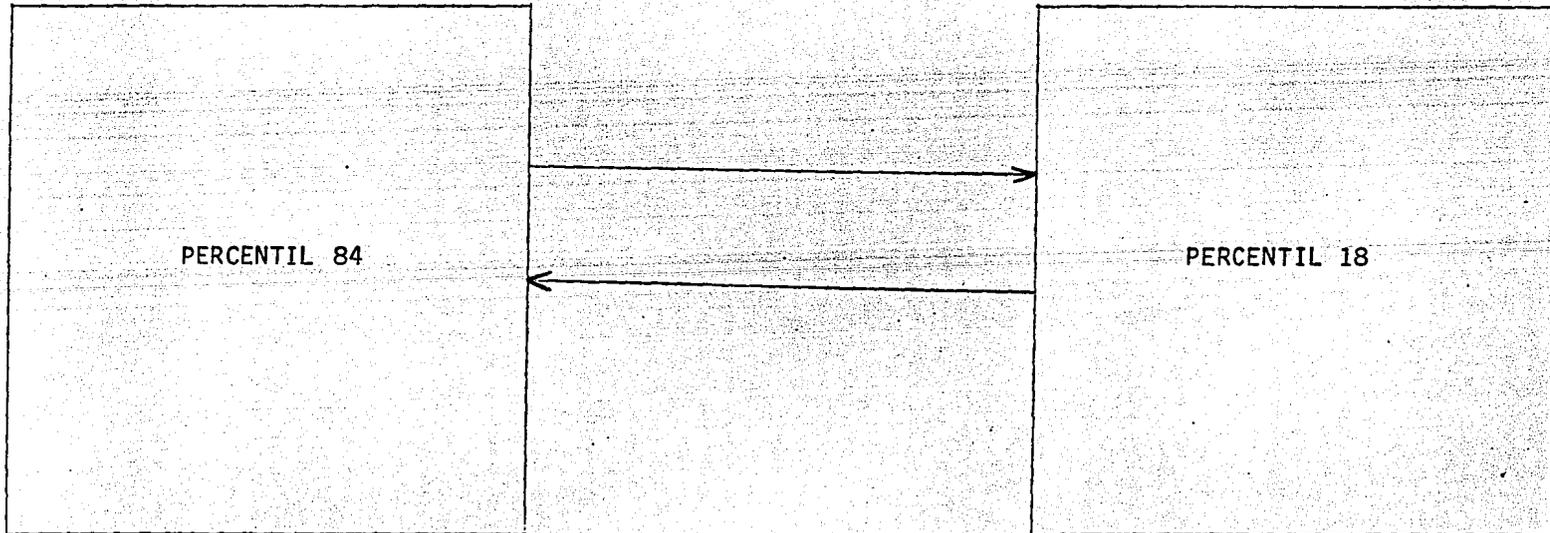
CORRELACION ENTRE SOCIABILIDAD (TEST DE GORDON) Y CAPACIDAD INTELECTUAL (TEST DE RAVEN)
 (ONCE HOMBRE DE 18 AÑOS Y CON SECUNDARIA TERMINADA)



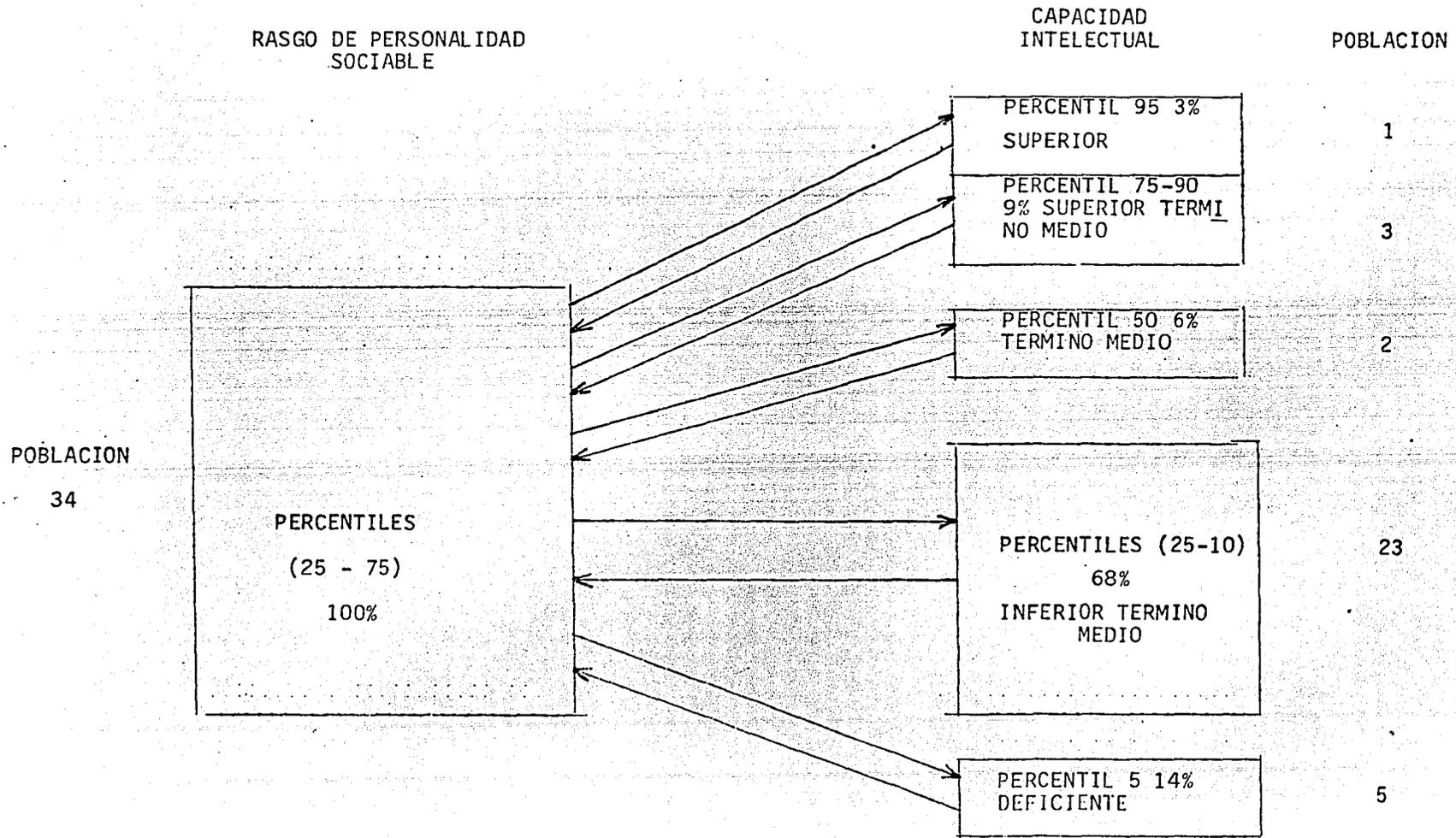
CORRELACION ENTRE SOCIABILIDAD (TEST DE GORDON) Y CAPACIDAD INTELECTUAL (TEST DE RAVEN)
(UNA MUJER DE 18 AÑOS Y CON SECUNDARIA TERMINADA)

RASGO DE PERSONALIDAD
EXTREMADAMENTE
SOCIABLE

CAPACIDAD -
INTELECTUAL
INFERIOR TERMINO
MEDIO



CORRELACION ENTRE SOCIABILIDAD (TESTS DE GORDON) Y CAPACIDAD INTELECTUAL (TESTS DE RAVEN)
 (TREINTA Y UCATRO MUJERES DE 18 AÑOS Y CON SECUNDARIA TERMINADA)

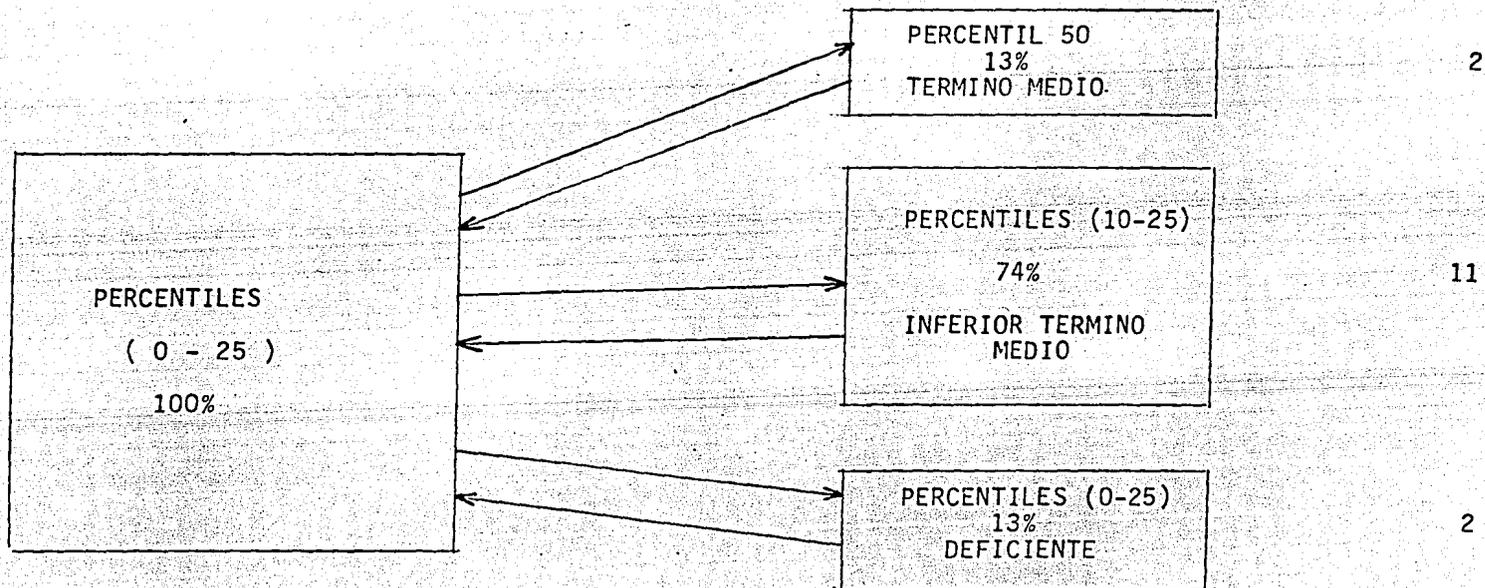


CORRELACION ENTRE SOCIABILIDAD (TEST DE GORDON) Y CAPACIDAD INTELECTUAL (TEST DE RAVEN)
 (QUINCE MUJERES, DE 18 AÑOS Y CON SECUNDARIA TERMINADA)

RASGO DE PERSONALIDAD
 POCO SOCIABLE

CAPACIDAD
 INTELECTUAL

POBLACION



POBLACION 15

ANALISIS DE RESULTADOS

ESTOS SON LOS RESULTADOS

- 1.-El coeficiente de correlación entre la capacidad intelectual y el rasgo de personalidad (sociabilidad) para hombres fué de 0.0543 que denota una relación no significativa.
- 2.-La media de grupo mujeres en el test de J.C.Raven fué de 37.88 en puntuación directa, ubicándose en el percentil 25; que corresponde a la capacidad intelectual inferior al término medio.
- 3.-El modo en el grupo hombres en el test de J.C.Raven fué de 48 en puntuación directa, ubicándose en el percentil 50, que corresponde a la capacidad intelectual igual al término medio.
- 4.-El coeficiente de correlación entre la capacidad intelectual y el rasgo de personalidad (sociabilidad) para mujeres fué de 0.3862 que denota correlación baja existente pero leve.
- 5.-La media de grupo mujeres en el test de J.C.Raven fué de 33.30 en puntuación directa, ubicándose en el percentil 25, que corresponde a la capacidad intelectual inferior al término medio.
- 6.-El modo de grupo hombres en el test de J.C.Raven fué de 32 en puntuación directa, ubicándose en el percentil 25, que corresponde a la capacidad intelectual inferior al término medio.
- 7.-La media de grupo hombres en el test de L.V.Gordon fué de 19.08 en puntuación directa que corresponde al percentil 16; ubicándose en el rasgo de poco socialable
- 8.-El modo de grupo hombres en el test de L.V.Gordon fué de 18 en puntuación directa, que corresponde al percentil 16; ubicándose en el rasgo de poco socialable.
- 9.-La media de grupo mujeres en el test de L.V.Gordon fué de 18.70 en puntuación directa, que corresponde al percentil 16; ubicándose en el rasgo de poco socialable.

- 10.- El modo de grupo (mujeres) en el test de L.V. Gordon fué de 17 en puntuación directa, que corresponden al percentil 15, ubicándose en el rasgo poco sociable.

HIPOTESIS ALTERNA.-Se rechaza, ya que no existe una correlación significativa entre la capacidad intelectual (observación, comparación y pensar racional) que mide el test de J.C. Raven y el rasgo de personalidad (sociabilidad) que mide el test de L.V. Gordon.

HIPOTESIS NULA.-SE ACEPTA LA HIPOTESIS NULA que planteó que no encontraríamos correlación significativa entre la capacidad intelectual Y la sociabilidad

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

El presente estudio se realizó con una muestra de 50 persona de ambos sexos, procedentes de una institución oficial. Se aplicó el tests de J.C. Raven (capacidad intelectual) y el tests de L.V. Gordon Perfil de la Personalidad (escala de sociabilidad), con el propósito de correlacionar la capacidad intelectual y la sociabilidad; ya que en la práctica profesional he observado que al estar presente un rasgo de capacidad intelectual inferior, generalmente esta presente una disminución de la sociabilidad, que mide como rasgo de personalidad el tests Perfil de la Personalidad de L.V. Gordon, de ahí surgió la inquietud que originó el trabajo; intentar comprobar esa posible correlación.

Esperaba encontrar correlaciones significativas de manera que se pudiera concluir - que el tests Perfil de la Personalidad (escala de sociabilidad) pudiera ser considerado en el Factor G que mide el tests de J.C. Raven, (observación, comparación, y pensar racional).

En consecuencia, proponemos para futuros estudios:

- A) Contar con una muestra representativa más numerosa con el objeto de poder generalizar los resultados.
- B) Realizar estudios con dos grupos, control y experimental o sea un grupo de personas con capacidad intelectual inferior y poco sociable y el otro grupo con capacidad intelectual término medio y sociable.
- C) Utilizar el tests de Preferencias Personales de Edwards de manera conjunta al tests del Perfil de la Personalidad de L.V. Gordon, ya que sus escalas respectivas Afiliación y Sociabilidad están relacionadas positivamente en .31, dando en consecuencia mayor confiabilidad para el rasgo de sociabilidad que se presente medir.

" BIBLIOGRAFIA GENERAL "

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

- ALLPORT G.W. "PERSONALITY: A. PSYCHOLOGICAL INTERPRETATION"
N.Y. HOLT RINEHART AND WINSTON 1937
- ANASTASI ANNE "TESTS PSICOLOGICOS". EDIT. AGUILAR, SEGUNDA EDICION, 1967
MEXICO, D.F.
- BOSCH GARCIA CARLOS "LA TECNICA DE LA INVESTIGACION DOCUMENTAL."
EDITORIAL TRILLAS 1985 MEXICO, D.F.
- CAMPBELL DONAL, STANLEY JULIAN "DISEÑOS EXPERIMENTALES Y CUASI-EXPERIMENTALES
EN LA INVESTIGACION SOCIAL". AMORRORTU EDITORES 1978
BUENOS AIRES, ARGENTINA.
- CAMPERO GILDARDO, VIDAL HECTOR COMPILADORES "TEORIA GENERAL DE SISTEMAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA" EDIT. UNIVERSITARIA CENTROAMERICANA 1977,
SAN JOSE COSTA RICA.
- CARRILLO CASTRO ALEJANDRO "METODOLOGIA PARA EL ESTUDIO DEL FUNCIONAMIENTO Y
REFORMA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA" (UNA PROPUESTA) TESIS, FACULTAD DE
CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES U.N.A.M. 1981, MEXICO, D.F.
- CATTELL J. Mc. K. "MENTAL TEST AND MEASUREMENTS" MIND 1890.
- COHEN JOZEF "PSICOLOGIA DE LOS MOTIVOS SOCIALES" EDIT. TRILLAS 1974, MEXICO, D.F.
- COHEN JOZEF "EVALUACION DE LA PERSONALIDAD" EDIT. TRILLAS 1973, MEXICO, D.F.
- COMISION FEDERAL ELECTORAL "LFOPPE: LEY FEDERAL DE ORGANIZACIONES POLITICAS
Y PROCESOS ELECTORALES" 1974 MEXICO, D.F.
- CHAVEZ ALBARRAN EUNICE, LARA GUTIERREZ MARIA IVONNE "CORRELACION ENTRE LA
ESCALA DE INTELIGENCIA DE WESCHLER (WISC) Y EL TEST DE PERCEPCION VISUAL DE
FROSTIG". TESIS, UNAM, 1982, MEXICO, D.F.
- EISENBERG P. "INDIVIDUAL INTERPRETATION OF PSYCHONEUROTIC INVENTORY ITEMS".
J.GEN PSYCHOLOGY 1941, LONDRES INGLATERRA.
- GALTON F. "INQUIRIES INTO HUMAN FACULTARY AND ITS DEVELOPMENT"
MAC MILLAN 1883, LONDRES INGLATERRA.
- GARZA MERCADO ARIO "MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION PARA ESTUDIANTES DE
CIENCIAS SOCIALES" EDIT. EL COLEGIO DE MEXICO, 1981, MEXICO, D.F.
- GERMAIN J. "ENSAYO DE UN TEST PERCEPTIVO DE INTELIGENCIA" (RAVEN TEST)
REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA, MADRID ESPAÑA.
- JACOBI HENRI "LA BUROCRATIZACION DEL MUNDO" EDIT. SIGLO XXI 1971, MEXICO, D.F.
- KLINEBERG OTTO "PSICOLOGIA SOCIAL "EDIT, FONDO DE CULTURA ECONOMICA 1965,
MEXICO, D.F.

KLUCHHOHN, CLYDE Y MURRAY "PERSONALITY IN NATURE, SOCIETY AND CULTURE" EDIT. KNOPH 1953 NEW YORK. E.U.A.

MADURGA M. "EL TEST DE RAVEN ESTUDIO EXPERIMENTAL" CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS. INSTITUTO SAN JOSE DE CALASANZ, 1958, MADRID ESPAÑA.

MAGNUSSON DAVID "TEORIA DE LOS TEST" EDIT. TRILLAS 1969, MEXICO, D.F.

MARTINEZ RIZO FELIPE Y COL. "LAS HERRAMIENTAS INTELECTUALES" EDIT. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE AGUASCALIENTES 1981, AGUASCALIENTES, AGS.

MC.CALL W.A. "HOW TO EXPERIMENT IN EDUCATION" MAC. MILLAN 1923 NEW YORK. E.U.A.

MEEHL P.E. "AN INVESTIGATION OF A GENERAL NORMATIVELY OR CONTROL FACTOR IN PERSONALITY TESTING" PSICOLOGY MONOGRAPHY 1945 NEW YORK E.U.A.

MAGARGEE EDWIN I. "METRICA DE LA PERSONALIDAD" VOL. I. EDIT. TRILLAS, 1971, MEXICO, D.F.

MOYA G. "ESTUDIO DE INTELIGENCIA, PERSONALIDAD Y COMPORTAMIENTO EN UN GRUPO DE 165 SOLDADOS" REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA VOL. XIII. No. 45 ENERO-MARZO 1956, MADRID, ESPAÑA.

PARDIÑA FELIPE "METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES" 11 EDICION EDIT. SIGLO XXI 1973, MEXICO, D.F.

PETROVSKI A. "PSICOLOGIA GENERAL" EDIT. PROGRESO 1980, MOSCU U.R.S.S.

PIÑON BECERRIL JOSE JUAN BENEDICTO "ESTADISTICAS DE POBLACION DE LA BOLSA DE TRABAJO (REGISTRO NACIONAL DE ELECTORES) TRABAJO PERSONAL 1982, MEXICO, D.F.

PIÑON BECERRIL JOSE JUAN BENEDICTO "INVESTIGACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA TOTALIDAD DE LOS PLANTELES CONALEP DE LA REPUBLICA MEXICANA" TRABAJO PERSONAL 1985 METEPEC, EDO. DE MEXICO.

PINNEAU, R.S. Y MILTON A. "THE ECOLOGICAL VERACITY OF THE SELF REPORT. J. GENET. PSICOL. 1958, NEW YORK E.U.A.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, COORDINACION GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS "GUIAS TECNICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL" (COLECCION ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL NUM. 2) 1982, MEXICO, D.F.

RAVEN J.C. "TEST DE MATRICES PROGRESIVAS" ESCALA GENERAL MANUAL PARA LA APLICACION EDIT. PAIDOS 1982 BUENOS AIRES ARGENTINA.

REYES PEREZ RANGEL EDUARDO "FUNCIONES DEL PSICOLOGO EN LA ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL" TESIS 1982 UNAM. MEXICO, D.F.

SPEARMAN CHARLES "LAS HABILIDADES DEL HOMBRE, SU NATURALEZA Y MEDICION" EDIT. PAIDOS 1955, BUENOS AIRES, ARGENTINA.

TAMAYO MARIO "EL PROCESO DE INVESTIGACION CIENTIFICA" EDIT. LIMUSA 1985, MEXICO, D.F.

TECLA J. ALFREDO, GARZA RAMOS ALFREDO "TEORIA, METODOS Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION SOCIAL" EDICIONES DEL TALLER ABIERTO 1981, MEXICO, D.F.

TYLER LEONA E. "PRUEBAS Y MEDICION EN PSICOLOGIA" EDIT. PRENTICE HALL INTERNACIONAL 1982, MADRID ESPAÑA.

WARREN HOWARD C. EDITOR "DICCIONARIO DE PSICOLOGIA" FONDO DE CULTURA ECONOMICA 1966 BUENOS AIRES, ARGENTINA.

VAN DALEN, DEOBOLD Y W. MEYER "MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION EDUCACIONAL" EDIT. PAIDOS 1971, BUENOS AIRES, ARGENTINA.

VELAZQUEZ JOSE M. "PSICOLOGIA" EDIT. MINERVA BOOKS L.T.D. NEW YORK. 1973.