



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

INVESTIGACION DEL MMPI EN
UNA DEPENDENCIA DE LA S. E. P.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N

ROSA AURORA GUERRA AVILA

DANIEL AVALOS ATILANO

ASESORADOS POR LA:

DRA. JUANA CRISTINA ENCISO GRACIDA

DIRECTOR:

DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA

M-0044130

MEXICO, D. F.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco a mis padres y
a mi hermana el apoyo que
me brindaron en la realización
de esta tesis

Rosa Aurora

A mis padres con cariño
y a mi esposa por su
gran impulso.

Daniel

CONTENIDO

Agradecimientos	I
Indice	II
Capítulo	Página
I. INTRODUCCION	1
II. ANTECEDENTES DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLOGICA AGROPECUARIA	8
III. BUROCRACIA	17
IV. TEORIAS Y CONCEPTOS DE LA PERSONALIDAD	30
4.1 Diferencias Individuales	49
4.2 Evolución del concepto del perfil	49
V. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO	52
5.1 Breve Historia de MMPI	52
5.2 Información sobre el Inventario	58
5.3 Descripciones de las escalas del MMPI	65
5.4 Aplicación de la prueba	78
5.5 Calificación y trazo del perfil	81
5.6 Representación del perfil	83
5.7 Sistemas de codificación Hathaway	84
VI. INVESTIGACION	86
6.1 Problema	86
6.2 Hipótesis	86

	Página
6.3 Variables	88
6.4 Muestra	91
6.5 Instrumentos	92
6.6 Materiales	92
6.7 Escenario	93
6.8 Análisis Estadístico	94
6.9 Resultados	94
 VII. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES ...	 126
 VIII. TABLAS Y GRAFICAS	 129
Tabla 1. Niveles de Significancia del A. de V. .	129
Tabla 1A. Niveles de Significancia de la X^2	130
Tabla 2. Edad	131
Gráficas del perfil de edad, sexo masc.	132
Gráficas del perfil de edad, sexo fem.	138
Tabla 3. Sexo	144
Gráfica del perfil del sexo masc.	145
Gráfica del perfil de sexo fem.	146
Tabla 4. Edo. civil	147
Gráfica del perfil de estado civil, sexo masc. .	148
Gráficas del perfil de estado civil, sexo fem. .	151
Tabla 5. Sueldo	154
Gráficas del perfil de sueldo, sexo masc.	155
Gráficas del perfil de sueldo, sexo fem.	157

	Página
Tabla 6. Escolaridad	159
Gráficas del perfil de escolaridad, sexo masc. .	160
Gráficas del perfil de escolaridad, sexo fem. ..	169
Tabla 6A. Escolaridad	178
Gráficas del perfil de escolaridad, sexo masc. .	179
Gráficas del perfil de escolaridad, sexo fem. ..	181
Tabla 7. Profesión	183
Gráficas del perfil de profesión, sexo masc. ...	184
Gráficas del perfil de profesión, sexo fem.	188
Tabla 7A. Profesión	192
Gráficas del perfil de profesión, sexo masc. ...	193
Gráficas del perfil de profesión, sexo fem.	195
Tabla 8. Puesto	197
Gráficas del perfil de puesto, sexo masc.	198
Gráficas del perfil de puesto, sexo fem	202
IX. BIBLIOGRAFIA	206

I. INTRODUCCION

La Psicología como ciencia nace en 1879 en Leipzig, Alemania y es Wilhelm Wundt considerado "el padre de la Psicología" quien fundando su laboratorio experimental se dedica a estudiar los fenómenos psicológicos con técnicas mensurables y objetivas, dejando atrás técnicas que no podían someterse al rigor científico, sostenía que el material de estudio de esta ciencia era la volición, la sensación y el sentimiento, junto con Titchner y Edward Bradford forman una corriente psicológica que se denomina estructuralismo, utilizando el método de la introspección.

Varios factores prepararon el camino para que surgieran nuevos sistemas psicológicos, que ampliaron el área de la investigación psicológica, los más sobresalientes fueron los tests mentales, la psicología animal y la psicología clínica.

Los tests de Binet dieron un importante adelanto al estudiar los complicados problemas de razonamiento, y a la resolución de problemas, que se conocen conjuntamente como test de inteligencia.

La mensuración mental no requería introspección y gran parte de las funciones más elevadas estaban siendo medidas

de forma que, podían predecir la conducta.

El funcionamiento fué una corriente que trataba de abarcar el estudio completo de la conducta y no una parte de ella como lo hacía el estructuralismo, además introdujo la observación que es un factor muy importante en esta ciencia; Galton aplicó el método estadístico a la genética y sus estudios de las diferencias individuales condujeron al desarrollo de las pruebas mentales y de los métodos de correlación entre los razgos mentales.

Willian James elabora una teoría de las emociones con un enfoque evolucionista - biológico, que lo considera como una función de los cambios orgánicos, principalmente de los cambios fisiológicos de los músculos y visceras, a John Dewey se le debe el concepto de arco reflejo.

El conductismo y la psicología animal, el factor que influyó, fué sin duda, la teoría de la evolución de Charles Darwin, en la que se llevó al abandono la separación dogmática entre los modos de conducta animal y humanos, y fué el fisiólogo Pavlov que en experimentos con perros en su laboratorio encontró el reflejo condicionado. Entre los creadores del conductismo están Thorndike, Hull y Watson.

Psicología de la Gestalt, sus fundadores Wertheimer, Kohler

y Koffka, postulan que no se podía llamar todo a algo, a menos que sus componentes tuvieran cierta organización y los cambios de uno de los componentes no entrañaran cambios en los demás, acentuaron el aspecto importante de la percepción.

Psicología clínica se inicia con Ribot, Charcot, Janet, Freud, Binet. En París, Charcot reúne a un grupo de alumnos e imparte cátedra sobre hipnotismo, enfermedades nerviosas, sugestión e histeria y se vincula con una de las corrientes en psicología, que fué el psicoanálisis.

Si bien hay algunas ramas de la psicología que son jóvenes, probablemente la más joven sea la psicología industrial. La primera obra que, al parecer se publicó sobre psicología industrial fue escrita en 1913 y su autor fue Nünsterberg. La psicología industrial o del trabajo, estudia la conducta del(los) individuo(s) en el escenario laboral, al mismo tiempo se ocupa en dar soluciones a problemas bien específicos en áreas como, selección de personal, capacitación, adiestramiento, desarrollo, seguridad, motivación, relaciones humanas, calificación de méritos, etc.

Una prueba de personalidad mide características tales como, adaptación emocional, relaciones sociales, motivación, intereses y actitudes, una de las pruebas de personalidad más utilizadas en nuestro país es el de Starke R. Hathaway

y J.C. McKinley que en 1939, elaboraron en la Universidad de Minnesota, ahora más bien conocido como MMPI (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota) esta prueba se ha utilizado en selección de personal, diagnóstico clínico, clasificación de la enfermedad, detectar alcoholismo, etc se utiliza en clínicas, hospitales, escuelas, consultorios, oficinas de selección de personal, en empresas privadas y en el sector público.

Anteriormente se mencionan algunos datos relacionados con la Psicología y con la prueba, a continuación se menciona lo que se refiere a burocracia.

Es Max Weber sociólogo alemán quien por primera vez estudia a la burocracia y analiza su estructura, sus funciones, así como las normas y leyes que la rigen.

Merton K. (1957) hace un análisis de la estructura social de laburocracia, dice que la "estructura social burocrática ejerce una presión constante sobre el individuo para que sea metódico, prudente, disciplinado". Una consecuencia de estas presiones es que la disciplina fácilmente interpretable como conformidad con las reglas, independientemente de la situación, no se considera como un recurso establecido con propósitos específicos, sino que se convierte en un valor inmediato en la organización vital del burócrata.

La burocracia lleva a una sumisión. Los funcionarios tienen la sensación de un destino común para todos los que trabajan juntos, tienen los mismos intereses, especialmente, porque hay relativamente poca competencia entre ellos, ya que los ascensos se hacen por antigüedad. La agresión intra-grupal se reduce al mínimo y con frecuencia llevan al personal a defender sus intereses y no a servir a la clientela, tienen resistencia al cambio en sus rutinas y tratan de manera impersonal los asuntos de la clientela.

En su Tesis "La burocracia en México" Mota Botello Aurora, señala algunas características muy generales de los ambientes burocráticos, la especialización del trabajo de acuerdo a las funciones establecidas por las necesidades de trabajo de la institución, sueldos fijos, labores de rutina, establecimiento de disciplinas en base a normas y diferencias entre los medios administrativos y técnicos, cargas de acuerdo a la jerarquía vertical que permite el ascenso en función de un contrato o calificación profesional.

La especialización determina que los empleados, no tengan la costumbre de colaborar más ampliamente en la realización de funciones atribuidas a otras personas. El objetivo de la tesis mencionada era ver en que medida se acepta o rechaza la participación de los empleados en un proyecto de reorganización administrativa que pretende democratizar la toma de deci-

siones por medio de un sistema de congestión; los resultados obtenidos nos dicen que a mayor convencimiento de la efectividad existirá mayor intervención; o bien; a mayor reaprendizaje mayor posibilidad de modificar actitudes, valores, percepciones, etc. Al tiempo mismo en la medida que se obtengan más beneficios individuales, existirá mayor influencia de un determinado proyecto de modernización.

Verónica Orozco y Judith Sánchez (1977). En su tesis que sustentaron para recibir el grado de licenciatura "La burocracia en México un caso real", hacen las siguientes consideraciones. En México, las organizaciones referidas por el sector público para su funcionamiento son identificadas con extrema frecuencia, atendiendo a su acepción patológica, con el término de burocracia y a los Individuos que integran a estos como burócratas, desde luego ambos términos llevan consigo fuertes connotaciones negativas.

Ahondando en este renglón, se acusa principalmente al burócrata por ser técnicamente incompetente en el sentido de que no maneja intelectualmente las herramientas necesarias para cumplir con las funciones de que es responsable. Así mismo se le considera un individuo lento en cuanto al tiempo que consume para desarrollar sus actividades, apático en base al desinterés por su trabajo en particular y por el funcionamiento de la organización en general; rutinario por cuanto

a la mecanización en sus funciones, lo cual le impide introducir modalidades que hagan su trabajo más placentero; conformista, ya que desaparecen los ideales de mejoramiento intelectual y económico; petulante, sobre todo aquellos que debido a sus funciones tienen trato directo con el público e ineficiente, puesto que no cumple con lo que la organización espera de ellos, tanto en volumen y tiempo como en la calidad de trabajo.

En la tesis "Un estudio de burócratas (empleados federales) con el MMPI", Trejo Ruíz y Trejo Ruíz (1985), se proponen como objetivos estandarizar el MMPI en un grupo de burócratas.

Es importante saber que estudios se han realizado sobre burocracia y ver si estos han encontrado características que puedan definir al burócrata y sobre todo al burócrata mexicano en esta dirección o quizá en esta Secretaría ya que la muestra no es representativa de la burocracia, para esta dirección sería muy importante tener el perfil del empleado para conocer mejor al personal que allí trabaja y a los psicólogos sería muy útil conocer ésta para encaminar los diversos programas como el de selección, capacitación, motivación, etc.

II. ANTECEDENTES DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLOGICA AGROPECUARIA

Dado que el presente estudio se llevó a cabo en una dirección de la Secretaría de Educación Público se mencionarán a continuación los antecedentes de dicha dirección. "Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria". (D.G.E.T.A.).

En México durante la colonia, se realizaron pocos esfuerzos para llevar la educación al medio rural. Cuando en 1532 Don Vasco de Quiroga funda el "Hospital (hoy Universidad de Michoacán) que era una congregación en la que existía una diversidad de oficios manuales. Los niños aprendían oficios como tejedores, carpinteros, herreros, canteros, albañiles según sus inclinaciones, pero la agricultura era un oficio que todos debían practicar y enseñar."

De la Independencia (1810) hasta la revolución (1910) no obstante la posición de los grandes pensadores y a pesar del desarrollo de ideas progresistas de algunos círculos de la época de la reforma, no se realizó ningún esfuerzo serio por educar al campesino. La poca atención hacia la educación agropecuaria es explicable porque la actividad económica predominante en aquel tiempo era la minería y los técnicos se forma-

ban en la ciudad de México y la poca Educación Agrícola que existió, siempre estuvo orientada hacia la preparación de subprofesionales y profesionales para beneficio del latifundio.

El proceso para llevar realmente la educación agropecuaria al medio rural, se inicia en 1924 cuando se dá el primer paso democrático trascendental en la enseñanza rural a partir de la creación de la escuela rural Mexicana y la creación de las Escuelas Centrales Agrícolas, dependientes de la entonces Secretaría de Agricultura y Fomento. Estas se transformaron en 1932 en Escuelas Regionales Campesinas, pasando a depender de la Secretaría de Educación Pública, su plan de estudios se cubría en cuatro años; el primero se dedicaba a terminar la instrucción primaria, en los dos años siguientes se impartía enseñanza agrícola e industrial y en el último la enseñanza normal.

El plan de estudios en estas instituciones se reformó en 1941 y originó dos tipos de escuelas: Las Escuelas Normales rurales con seis años de estudios, y las Escuelas Prácticas de Agricultura con un plan de cuatro años, aquí se prepararon incipientes especialistas en Agricultura, Ganadería e Industrias derivadas.

Cada época debe encontrar soluciones a los innumerables problemas que presenta la educación por su complejidad. Siendo

las Escuelas Agrícolas la respuesta a un momento de nuestra historia; lamentablemente la preparación que en ellas se impartía era específica y terminal, con proyección ocupacional pero sin flexibilidad en los medios para llegar a ellas. No estaban encaminadas adecuadamente a un sistema de educación formal, capaz de abrir las puertas de instituciones superiores a la juventud campesina.

La enseñanza Agropecuaria de nivel medio se mantuvo en las condiciones mencionadas anteriormente hasta 1967 cuando en el seno de la Dirección General de Enseñanza Agrícola, se iniciaron las escuelas Secundarias Técnicas Agropecuarias, que además de capacitar a los jóvenes campesinos para el trabajo agropecuario sirven de tránsito hacia la Educación Superior.

Estas escuelas nacieron desafortunadamente, como incorporadas o por cooperación, no contaban con presupuesto para el funcionamiento y el pago de personal. Laboraban sin instalaciones adecuadas, en edificios de escuelas primarias, o en casas particulares, con el consiguiente perjuicio de espacio y horario para ambas instituciones; y por lo tanto en detrimento de los propósitos educativos.

La Escuela Secundaria Técnica Agropecuaria en las condiciones que se encontraba venía a ser un grupo de alumnos y maestros

a los que la propia comunidad les pagaba su sueldo, a veces los sueldos de los maestros eran cubiertos por algunos gobernadores de los Estados, pero en general los campesinos y padres de alumnos se organizaban y eran ellos quienes pagaban los gastos de las escuelas por medio de un patronato.

Por acuerdo del Secretario de Educación Pública, en enero de 1969, pasaron a depender de la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales las 34 Secundarias Técnicas Agropecuarias que existían hasta esa fecha en las condiciones señaladas, creando con ellas la Subdirección de Escuelas Tecnológicas Agropecuarias.

Una vez integradas a la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales estas Escuelas; al verificar las múltiples necesidades en que se debatían, se tomaron acuerdos con los Gobernadores de los Estados, a fin de que por medio de convenios de Coordinación con el Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas se construyeran edificios. Explicada la nueva modalidad, planes y proyección de las Escuelas Tecnológicas Agropecuarias, los Gobernadores aceptaron construir los edificios y equipar los que estaban funcionando, incluso incrementar su número; habiendo necesidad de establecer una serie de requisitos todavía vigentes.

La Subdirección de Escuelas Agropecuarias siguió creciendo dentro de la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas, Industriales y Comerciales. Como resultado de la reforma de enseñanza normal, se determinó por una parte la separación del ciclo Secundario y Profesional y por la otra, la duplicación en un año del plan de estudios de este último.

El alumnado del Nivel Secundario de las 29 escuelas Normales se concentró en 13 de dichas escuelas, transformándose éstas en Escuelas Tecnológicas Agropecuarias en septiembre de 1969.

Los alumnos de las Escuelas Tecnológicas Agropecuarias, además de recibir la enseñanza gratuita como el resto de los planteles, cuentan con internados en los que reciben servicios asistenciales, tales como: alimentación, ropa, lavado de ropa, servicio médico y medicinas, así como una pequeña asignación semanal a fin de que puedan resolver lo relativo a algunos gastos personales. Los egresados de estas escuelas pueden continuar sus estudios como internos en las Normales Rurales o disponer de una beca en efectivo en los Institutos Tecnológicos Regionales.

Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria

Por acuerdo del C. Lic. Luis Echeverría Alvarez, en el mes de diciembre de 1970 en la Secretaría de Educación Pública y en la Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior (ahora Subsecretaría de Educación Tecnológica) se crea la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, según el mismo acuerdo que dice a la letra en su artículo 15.

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria tendrá las siguientes funciones:

I.- Organizar, Dirigir, Administrar, desarrollar y vigilar los Centros de Capacitación para el trabajo agropecuario.

II.- Organizar, dirigir, administrar, desarrollar y vigilar el sistema federal de educación tecnológica agropecuaria, correspondiente al ciclo de la enseñanza media y por extensión, los cursos de capacitación para el trabajo que se deriven de dicha rama.

III.- Organizar, dirigir, administrar, desarrollar y vigilar el sistema federal de educación tecnológica agropecuaria, correspondiente al ciclo preparatoria o bachillerato; y la formación de técnicos, maestros y auxiliares de técnicos de la misma rama.

IV.- Coordinar sus actividades con otros organismos que imparten los mismos tipos y niveles de enseñanza.

Actualmente, se imparten además del nivel medio, el nivel medio superior y superior.

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria se formó con el personal y dependencias que integraban la Subdirección de Escuelas Tecnológicas Agropecuarias y parte del personal y presupuesto de la Dirección General para el desarrollo de la comunidad rural.

Como la Dirección General para el desarrollo de la comunidad rural estaba constituida por los Centros de capacitación para el trabajo rural y las brigadas de promoción agrícola, sólo permanecieron los primeros en la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, pasando las brigadas a la Dirección General de Educación Extra escolar en el medio indígena rural.

Las escuelas que de esta Dirección General dependen, cubren el mismo plan de estudios en lo que ha materias académicas y actividades se refiere. La diferencia estriba en el número de horas dedicadas a las tecnologías; 6 horas en las escuelas de educación media, conocida como secundaria, y 16 en la tecnológica agropecuaria.

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria a partir de este régimen marca la ruta a seguir y es cuando las escuelas experimentan mayor impulso.

Los objetivos de esta dirección General son:

1) Llevar la educación tecnológica de nivel medio, nivel medio superior, y superior al medio rural.

2) Capacitar a los educandos paralelamente al aprendizaje en el trabajo productivo agropecuario y en la industrialización de las materias primas resultantes.

3) Aprovechar íntegramente los recursos humanos y las instalaciones de los planteles en la impartición de cursos eminentemente prácticos, a campesinos, hombres y mujeres.

4) Lograr la consolidación de escuelas existentes en base a una aplicación más efectiva de los planes y programas de estudio, coadyuvando en forma decisiva al desarrollo de las comunidades en que están ubicadas.

5) Ofrecer a los educandos la doble alternativa de proseguir estudios superiores y permitir, a través de salidas laterales, la incorporación inmediata al trabajo productivo.

Uno de los motivos fundamentales para el establecimiento de planteles del Sistema de Educación Tecnológica Agropecuaria, fue cubrir los requerimientos de material humano para que concurriera al agro mexicano con técnicas apropiadas y modernas a fin de aumentar la producción y el ingreso como consecuencia del desarrollo económico del país en los últimos años.

El Gobierno de la República, ha realizado, un esfuerzo tal en este tipo de educación, que los planteles que en 1970 eran 70, alcanzaron en el período escolar 1976-1977 la cifra de 841 en sus niveles medio básico, medio superior y superior, al iniciar el ciclo de 1977-1978.

III. BUROCRACIA

Se incluye en el presente estudio el tema de burocracia ya que se consideró necesario revisar cuando menos someramente este término, debido a que este estudio se llevó a cabo en una dependencia de gobierno (burocracia).

El poder real al temer al linaje como competidor político favoreció el surgimiento de la burocracia. Las burocracias de Egipto y Mesopotamia, son las más antiguas del mundo. El hombre al interesarse en resolver problemas, se ha fijado objetivos colectivos, los que traen consigo problemas de organización, la burocracia aparece entonces como la solución a estos problemas.

Weber (1938). Los elementos que constituyen en el gobierno público y legal la autoridad burocrática son: Las actividades necesarias para los fines de la estructura burocráticamente gobernada, estas actividades se reparten de modo fijo, como deberes oficiales. La autoridad que da las órdenes necesarias para el relevo de esos deberes está distribuída en forma estable y se encuentra estrictamente delimitada por normas referentes a los medios coercitivos, físicos, que puedan ponerse a disposición de los funcionarios. Se toman medidas metódicas para asegurar el cumplimiento regular y continuo de esos

deberes y para la ejecución de los derechos; solo se emplean personas con calificaciones para servir.

Los principios de jerarquía de cargos y de niveles de autoridad graduada, suponen un sistema de sobre y subordinación firmemente organizados, en el que hay una supervisión de los funcionarios inferiores por los superiores. Este sistema ofrece a los gobernados la posibilidad de apelar la decisión de un departamento inferior a ellos en autoridad. El principio de autoridad jerárquica de cargo se encuentra en todas las estructuras burocráticas.

La administración moderna del cargo se basa en documentos escritos, los cuales se conservan en forma original. Existe un personal de funcionarios subalternos de todo tipo. En general la burocracia segrega la actividad oficial, de la actividad de la vida privada. Los fondos y equipos públicos se hallan separados de la propiedad privada del funcionario.

La administración de un cargo, al menos toda administración especializada de un cargo presupone, una preparación profunda, experta; esto se aplica cada vez más al ejecutivo moderno; del mismo modo que al funcionario público.

La actividad del funcionario requiere de toda su capacidad de trabajo, cuando el cargo se encuentra en pleno desarrollo;

el hecho de que su tiempo obligatorio en el despacho se halle delimitado, ello es sólo producto de una larga evolución, tanto en los cargos públicos como privados.

La administración moderna del cargo sigue normas generales, que pueden aprenderse, el conocimiento de estas normas representa un saber técnico especial que tiene el funcionario.

La Posición del Funcionario

La ocupación de un cargo es una "vocación". Esto es evidente por la exigencia de un curso de preparación prescrito, el cual le exige plena capacidad de trabajo durante un largo período y en los exámenes generalmente prescritos y especiales que constituyen un prerrequisito para el empleo.

El acceso a un cargo, es considerado como la aceptación de una obligación específica de administración fiel a cambio de una existencia segura.

El funcionario moderno siempre se esfuerza, y en general goza de una clara estima social en comparación con los gobernados.

El tipo puro de funcionario burocrático es nombrado por

una autoridad superior.

La posición de un funcionario es vitalicia, en las burocracias públicas. El funcionario goza de derechos de pertenencia. Sin embargo, la ocupación vitalicia, legal o de hecho, no es reconocida como el derecho del funcionario a la posesión del cargo. Cuando se establecen garantías legales contra un despido o traslado arbitrario, éstas solo sirven para garantizar un relevo estrictamente objetivo de los deberes específicos del cargo, libre de toda consideración personal.

El funcionario medio desea una ley del servicio civil que asegure materialmente su vejez y le proporcione mayores garantías contra un despido arbitrario del cargo.

El sueldo no se calcula, como un salario, en términos del trabajo realizado, sino de acuerdo con el status, de acuerdo con el tipo de función y de acuerdo con la duración del servicio. La seguridad relativamente superior de los ingresos del funcionario, así como las recompensas de estima social, hacen del cargo burocrático una posición buscada.

Un funcionario espera realizar una carrera dentro del orden jerárquico del servicio público. Pues pasa de una posición inferior, menos importante y menos pagada a una superior.

El funcionario medio desea una regulación mecánica de las condiciones de promoción: si no de los cargos al menos de los niveles de sueldo. Desea que estas condiciones sean establecidas en términos de antigüedad. Todo esto crea una tendencia a considerar los cargos públicos como prebendas de aquellos habilitados por certificados de educación.

La necesidad de considerar capacitaciones personales e intelectuales, independientemente del carácter a menudo subalterno del certificado de educación, ha conducido a una situación en la cual los cargos políticos más altos, sobre todo los de ministro, se llenan principalmente, sin tener en cuenta dichos certificados.

La evolución de las tareas administrativas ha sido siempre terreno adecuado para la burocratización de la administración. En el campo de la política, el gran estado y el partido de masas son el terreno adecuado para la burocratización.

Desde el punto de vista técnico, el gran estado moderno depende absolutamente de una base burocrática.

Transformaciones cualitativas de las tareas administrativas, en el estado moderno, las exigencias que se plantean a la administración se basan en la complejidad cada vez mayor de la civilización e impulsan la burocratización. En las

administraciones notables como burocráticas, la estructura del poder estatal ha influido poderosamente sobre la cultura. Esta influencia ha sido ligera bajo la forma de administración y control por parte del estado. El grado de desarrollo de los medios de comunicación es una condición decisiva para la posibilidad de una administración burocrática.

A continuación se mencionan algunas de las ventajas de la organización burocrática.

La causa decisiva del progreso de la organización burocrática ha sido siempre su superioridad técnica sobre cualquier otra forma de organización.

Entre los factores técnicos, están como vanguardia de la burocratización. Los medios de comunicación modernos. El ferrocarril, el teléfono, vías acuáticas, etc. Todas ellas deben ser administradas en forma pública y colectiva.

En una administración burocrática cualidades como la precisión, la rapidez, la certeza, la continuidad, la estricta subordinación, así como el costo de los materiales alcanzan su punto óptimo.

En comparación con todas las formas de administración, la burocracia es superior en todos esos aspectos. Y cuando

se trata de tareas complicadas, el trabajo burocrático a sueldo, no solo resulta más preciso, sino también menos costoso.

Su naturaleza específica, bien acogida por el capitalismo, se desarrolla con gran perfección cuanto más se "Deshumanice". La burocracia cuanto más completamente logre eliminar de los asuntos oficiales el amor, el odio, y todos los elementos personales por ser su naturaleza específica será apreciada como su virtud particular.

Su Carácter de Permanencia

Una vez que ha sido establecida la burocracia figura entre las estructuras sociales más difíciles de destruir. La burocracia es un medio para convertir la acción comunitaria en acción societal racionalmente organizada.

La burocracia como instrumento de "societalización" de las relaciones de poder, ha sido y es un instrumento de poder para quien controla el aparato burocrático.

En igualdad de condiciones, una "acción societal" metódicamente organizada y dirigida es superior a toda resistencia de una "acción de masas". Cuando se ha realizado la total burocratización de la administración, se establece una forma

de poder prácticamente inamovible.

Un burócrata no puede escabullirse del aparato al que está ligado. El funcionario está encargado de realizar tareas especializadas y no puede poner en marcha ni detener el mecanismo, el cual solo es manipulado desde la cumbre. Así el burócrata se encuentra atado a la comunidad de los funcionarios integrados en el mecanismo. Estos tienen un interés común en procurar que ésta prosiga sus funciones y que se mantengan la autoridad ejercida.

Los gobernados no pueden prescindir del aparato burocrático de autoridad. La burocracia se basa en una preparación especializada, una especialización funcional del trabajo y forma un conjunto de actividades que determinan el dominio habitual de las funciones.

Si un funcionario deja de trabajar, o si su trabajo se interrumpe forzosamente, se produce un caos y es difícil encontrar un sustituto.

El destino material de las masas depende cada vez más del funcionamiento constante y correcto de las organizaciones cada vez más burocráticas del capitalismo. La idea de eliminar una organización como esta resulta cada vez más utópica.

Consecuencias Económicas y Sociales de la Burocracia

La organización burocrática de una estructura social y sobre todo de una estructura política, claramente puede tener profundas consecuencias económicas; consecuencias que dependen de la distribución del poder económico y social, y sobre todo de la esfera ocupada por el mecanismo burocrático. Las consecuencias de la burocracia depende de la orientación que le den las personas que la utilizan.

Posición de Poder de la Burocracia

Actualmente está sufriendo una burocratización del estado moderno. El poder de la burocracia dentro de la comunidad política va en aumento.

La organización burocrática constituye técnicamente, el medio de poder más desarrollado a disposición del hombre que lo controla. La posición de poder de una burocracia plenamente desarrollada resulta imponente.

Toda burocracia procura aumentar la superioridad de los profesionalmente informados manteniendo en secreto sus conocimientos y sus intenciones. La administración burocrática tiende a ser una administración de sesiones secretas, en la medida que le es posible, oculta a toda crítica sus conocimientos y sus acciones.

La burocratización de toda dominación da impulso al desarrollo de un "realismo racional" y del tipo de personalidad del experto profesional. La democracia adopta una postura ambivalente respecto a los exámenes especializados; los exámenes especializados suponen una selección de las personas calificadas procedentes de todas las clases sociales.

La democracia teme que un sistema de mérito y certificados educacionales produzca una casta privilegiada, por lo que la democracia combate el sistema de exámenes especiales.

La burocratización moderna saca a relucir el sistema de exámenes racionales y especializados. La burocratización con su demanda de técnicos con una instrucción experta, ha introducido estos exámenes en todo el mundo. Este proceso recibe un impulso adicional gracias al prestigio social de los certificados educacionales.

En la actualidad el certificado de educación se está convirtiendo en un prerequisite para la igualdad, una calificación para la canonicidad y para los cargos estatales. Cuando oímos hablar de la introducción de curriculum regulares y exámenes especiales; el motivo es el deseo de limitar la oferta

para esas posiciones y su monopolización por parte de los titulares de certificados educacionales.

Actualmente el examen es el medio para la monopolización y por esto los exámenes progresan. Puesto que la educación necesaria para la adquisición del certificado educacional exige muchos gastos y mucho tiempo antes de obtener remuneración.

Robert K. Merton (1972), dice "que el mérito principal de la burocracia es su eficacia técnica, con una gran estimación por la precisión, la rapidez, el control experto, la continuidad, la discreción y la óptima restitución del gasto que representa. La estructura se aproxima a la eliminación completa de relaciones personalizadas y de consideraciones no racionales" (hostilidad, ansiedad, complicaciones sentimentales, etc.).

Merton en su análisis de la estructura social de la burocracia, dice que "La estructura social burocrática ejerce una presión constante sobre el individuo para que sea metódico, prudente, disciplinado". Una consecuencia de estas presiones es que la "disciplina, fácilmente interpretable como conformidad con las reglas, independientemente de la situación, no se considera como un recurso establecido con propósitos específicos, sino que se convierte en un valor inmediato en

la organización vital del burócrata".

Taylor dice que "las organizaciones ocupacionales dependen en gran parte de las estructuras sociales a las que pertenece y que la ocupación del individuo influye bastante en su forma de vida". Este mismo autor menciona también que en los medios burocráticos uno observa que la organización ocupacional está influida y dirigida de arriba hacia abajo. En tales medios la integridad de ocupaciones libres está limitada, la autonomía está reducida al mínimo.

Todas las normas principales tales como: reclutamiento, entrenamiento, remuneraciones y status se ven influenciadas por los reglamentos de carácter racional.

Por otra parte la asignación de las tareas se realiza desde el punto de vista de la eficiencia más que desde la integridad o el status de la ocupación. Hay poca posibilidad de manifestar creatividad e imaginación.

También mencionaremos aquí algunos datos sobre la burocracia en México. Eugenio Guerrero dice que "Los burócratas, los administradores públicos se fortalecieron en la revolución mexicana y se expanden actualmente cubriendo cada vez más sus prestaciones" por otra parte dice que los burócratas son

"los primeros que han sentido y gozado de un nivel de vida que, de momento, deja bastante abajo a lo logrado por otros grupos numéricamente importante en el país".

IV. TEORIAS Y CONCEPTOS DE LA PERSONALIDAD

Carl Gustav Jung

Se iniciará el tema de teorías de la personalidad con la teoría de Jung, ya que este autor propone una teoría, que resulta diferente a las demás de la personalidad, pues es una teoría más bien metafísica y además por ser un teórico que siempre trato el aspecto positivo de la existencia del hombre.

Para Jung el hombre está gradualmente emergiendo a través de las épocas para convertirse en un ser humano mejor y más civilizado, que opera cada vez dentro de mejores marcos de referencia.

Jung propone para su teoría cuatro apatados: opuestos, autorrelación, estados inconscientes y teleología.

Opuesto. Existe en función de fuerza contrarias, siempre habrá opuesto y ellos son los que hacen que aparezca el conflicto. El conflicto produce progreso. Sin conflicto nada sucede, porque solo a través de el puede una cosa u otra surgir más allá del punto en que se inicio la colisión. Cuando siente que está en conflicto porque no puede lograr una meta deseada, puede seguir otra meta igualmente atractiva y al hacer esto desaparecerá el conflicto. El factor importante para Jung es que la

personalidad ha hecho algo para trasladarse de su posición original.

Autorrealización. Jung fué optimista respecto al futuro del hombre, decía que la lucha que el hombre tiene que desplegar para sobrevivir le fortalece. Que el mejoramiento gradual del hombre no aflora de un esfuerzo de las masas, sino del propio individuo. La individuación dentro del sujeto (lograr que todas las partes del self logren la igualdad) y los individuos como entidades únicas y separadas son los puntos clave del progreso del hombre como totalidad.

Componentes de la autorrealización. La personalidad consta de varias partes algunas son el yo, el self, la introversión y extroversión, etc. El yo estructura lo externo y en parte el mundo interno del individuo, a través del yo se conoce a si mismo. El self se encuentra entre el consciente y el inconsciente, es capaz de dar equilibrio a la personalidad total.

Para este autor la personalidad se mueve en dos direcciones. La personalidad extravertida se mueve en dirección a la gente, hacia lo objetivo, el mundo no reflexivo y hacia una vida centrada en la acción. Mientras que la personalidad introvertida se mueve en dirección opuesta, hacia donde el mundo es tranquilo, libre de personas; se centra en experiencia subjetivas.

Entre más experiencia tenga la personalidad, más capaz se vuelve para ampliar y alcanzar la realización completa.

Estados inconscientes.- Jung puso mucho énfasis en el poder y el efecto del inconsciente sobre la conducta humana. El dividió el estado de inconsciencia en dos categorías; el inconsciente personal y el colectivo. Decía que todas las experiencias que el hombre tiene a lo largo de su vida no se olvidan ni desaparecen, sino que se vuelven parte del inconsciente personal. EL inconsciente colectivo es la base fundamental de la personalidad.

Teología. Basicamente significa que el hombre está mejorando constantemente y que alguna vez quizá logrará la verdadera y total autorrealización.

Karen Horney

Para esta autora la personalidad no queda establecida en la infancia, sino que las experiencias infantiles son solo parte de la estructuración continuada de la personalidad. La personalidad se enfrenta a diez necesidades, que clasificó como neuróticas, estas necesidades son:

- 1.- Necesidad de afecto y aprobación.
- 2.- Necesidad de un compañero dominante en la vida.
- 3.- Necesidad de restringir los límites.

- 4.- Necesidad de poder
- 5.- Necesidad de explotar a los demás
- 6.- Necesidad de prestigio
- 7.- Necesidad de admiración personal
- 8.- Necesidad de ambición de logro personal
- 9.- Necesidad de autosuficiencia e independencia
- 10.- Necesidad de perfección.

Después Karen Horney clasificó estas necesidades en tres tipos de conductas o actitudes que son: de sumisión, de agresión y de desprendimiento.

Actitud de sumisión. En esta la persona realiza esfuerzos extraordinarios para ganarse el afecto de todos los que la rodean.

Actitud de agresión. En esta actitud el sentimiento preponderante es el deseo de ser fuerte y derrotar a la oposición.

Actitud de desprendimiento. El desprendimiento puede ser físico o mental. El deseo primordial es el de mantenerse alejado y principalmente de otra persona, ya que estas son productoras de conflicto.

La personalidad atraviesa por estos tres tipos de técnicas de ajuste, desde el punto de vista cronológico la actitud de sumisión se adopta durante la infancia; la actitud de agresión

durante la adolescencia y la de desprendimiento durante la adultez.

Harry Stack Sullivan

Es el primer investigador que propone una teoría sistemática del desarrollo de la personalidad. A la que nombra teoría de las relaciones interpersonales. Sostiene que, con un sustrato biológico, el hombre es el producto de la interacción con otros seres humanos y que la personalidad surge de las fuerzas personales y sociales que actúan sobre el individuo desde el momento mismo de su nacimiento. La angustia, según Sullivan, es una fuerza muy poderosa en la formación de la personalidad; pero restrictiva, porque interfiere la observación, disminuye la capacidad de discriminación y obstruye la adquisición del conocimiento y de la comprensión. Este autor dió mucho énfasis a la sociedad como creadora de la personalidad del hombre. Un aspecto importante de su teoría es el hecho de que el hombre puede cambiar, cambia y debe cambiar el patrón básico de su personalidad a medida que se desarrolla y llega a la madurez.

Para Sullivan las relaciones interpersonales son el fundamento de la personalidad. La personalidad individual solo se puede desplegar en relación con otras personalidades. El hombre tiene una personalidad que lucha para equilibrar sus tensiones. Cuando esto se logra, la persona está feliz y libre de ansiedad; sin embargo, esto se logra sólo en el caso de

que no existan fuerzas externas de presión.

Hans Jurgen Eysenck

Este autor dice que la mayoría de las teorías de la personalidad están recargadas de variables complejas y no definidas, unidad al uso del análisis factorial, él ha producido un modelo de personalidad que se caracteriza por un pequeño número de dimensiones principales, las cuales están definidas con gran cuidado. El punto de vista de este autor es bastante congruente con varias definiciones que ya conocemos y parece estar de acuerdo con la definición de Allport. Eysenck define a la personalidad como: "la suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de los cuales están organizados estos patrones de conducta; El sector cognoscitivo, el sector conativo, el sector afectivo y el sector somático."

Las investigaciones de Eysenck aspiran a lograr una meta: identificar dimensiones primarias de la personalidad, lo cual permitiría el establecimiento de una poderosa tipología única. Las dimensiones primarias de la personalidad encontradas por Eysenck por medio del análisis factorial utilizando una gran cantidad de medidas, cuestionarios, clasificaciones, medidas fisiológicas, pruebas objetivas, son: introversión-extraversión

normalidad-neuroticismo, normalidad-psicoticismo. Después de haber separado estas variables, Eysenck y sus colaboradores procedieron a explorarlas en un gran número de investigaciones.

Gordon Willard Allport

La teoría de Allport es llamada psicología de los rasgos. EL definía a la personalidad como "La organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio". Se mencionan a continuación aspectos de esta definición; la frase organización dinámica enfatiza que la personalidad está en continuo cambio y desarrollo. Con el término psicofísico de su definición indica que la personalidad para el no es solamente psicológica. La organización se refiere a que ambos aspectos, cuerpo y mente, están fundidos en la personalidad del individuo. La inflexión determinante nos indica que la personalidad está encaminada hacia metas concluyentes. La personalidad es algo que envuelve concomitantes neurológicos, así la palabra único nos revela el profundo énfasis que Allport proyectó sobre la individualidad. Con su frase "ajuste al medio" Allport afirma su convicción de que la personalidad establece relaciones entre lo individual y su ambiente.

Allport decía que la personalidad madura debe poseer, ante todo, una extensión del self; esto es; su vida no debe estar atada a un cuadro de actividades que estén cerradas, y eslabonadas a sus propias necesidades y deberes inmediatos, sino que

debe participar y gozar de una amplia variedad de actividades diferentes.

Murray

Este autor considera que la personalidad no se puede describir, especialmente en un sentido de diagnóstico. Para él, el término definición connota una cualidad estática y fija que niega la naturaleza movible y cambiante de la personalidad. A continuación se mencionan algunos aspectos de la personalidad de este autor. "El término personalidad se ha reservado para la estructura hipotética de la mente; para los procesos y establecimientos consisten que se manifiestan en forma repetida en los procedimientos internos y externos que constituyen la vida de un individuo. La personalidad no es entonces una serie de hechos biográficos, sino algo más general y duradero que se infiere de los hechos".

Por otra parte también decía que "La personalidad es el órgano gobernante del cuerpo; un instinto que desde el nacimiento hasta la muerte esta incesantemente ocupado en las operaciones funcionales transformativas".

Así como también que "La personalidad en cualquier momento de su historia es la constitución jerárquica, problemática, imperceptible, localizada en el cerebro en ese momento de la total o completa reserva de propiedades psicológicas entre relacio

nes dependientes de la sustancia y la estructura".

Las principales funciones de la personalidad son: "ejercer sus procesos expresivos; aportar o generar y reducir tensiones de necesidades insistentes, formar programas seriados para el logro de metas distintas, y por último, disminuir o resolver urgencias estableciendo horarios que permitan su satisfacción, y evitando fricciones entre las necesidades principales".

Para Murray la personalidad es de naturaleza abstracta, en la misma forma en que lo es de naturaleza orgánica observable. El acepta los niveles de inconsciencia, preconsciencia y conciencia, así como la estructura del ello yo y super-yo de la personalidad.

Murray le da al ello la capacidad tanto del bien como de mal. Siente al yo como un administrador sabio y muchas veces benévolo. Con la fuerza del ello detrás de él, el yo crea placer para el ello, pero a la vez lo reprime en el mismo aspecto. La fuerza y la efectividad del yo son determinantes importantes del ajuste del individuo. El super yo en la teoría de Murray se considera una implantación cultural, un subsistema internalizado que actúa dentro del individuo para regular su conducta en forma semejante a como actuaron los factores externos.

Burrhus Frederick Skinner

Para este autor la conducta de un individuo es, en su totalidad, producto de su mundo objetivo y puede ser comprendida solo en tales términos. Se pueden lograr la predicción y la explicación conociendo los aspectos duraderos y modificables de la personalidad. La mayor parte de la posición teórica de Skinner se refiere al cambio conductual, aprendizaje y modificación de conducta, por lo que se puede decir que sus hipótesis son relevantes para el estudio del desarrollo de la personalidad. Piensa que la comprensión de la personalidad se desarrollará partiendo de considerar el desarrollo conductual del organismo humano en continua interacción con el ambiente. Esta interacción es el punto central de sus estudios. Para comprender claramente la explicación, de personalidad de un individuo en un determinado ambiente desde el punto de vista Skinneriano, se revizará algunos conceptos.

Reforzamiento. Reforzar es llevar a cabo una manipulación que cambie la probabilidad de ocurrencia de una conducta.

Extinción. Es la disminución que ocurre en la respuesta cuando el reforzamiento que seguía a esta ya no opera.

Moldeamiento. Una conducta es modelada reforzando las aproximaciones sucesivas a la respuesta deseada.

Reforzamiento continuo. Es el que se da al sujeto inmediatamente después y cada una de las veces que ejecuta la respuesta específica en que nos interesamos.

Reforzamiento de intervalos. Se da cuando el hecho es contingente es un intervalo de tiempo; si el lapso no varía, tenemos lo que se llama programa de reforzamiento de intervalo fijo.

Gardner Murphy

Este autor piensa que el estudio de la personalidad es un tipo particular de psicología general. El divide su trabajo en cuatro temas. Personalidad biológica, la personalidad emergente, la personalidad socializada y las potencialidades humanas.

La teoría de la personalidad para él es sinónimo de teoría de la motivación. Para este autor, cada aspecto de la personalidad es concebido en términos de motivos.

La personalidad biológica. El organismo es un sistema tensional que opera en una jerarquía completa de partes interdependientes. La personalidad biológica deberá, por tanto, considerarse como parte de la teoría del campo que, en este caso, significa "La distribución de energía en el tiempo y espacio".

Personalidad emergente. Para la emergencia de cualquier

tipo de personalidad humana, son absolutamente esenciales, la canalización y el condicionamiento. Para él la personalidad está fundada en la experiencia de la satisfacción y frustración no se extiende caprichosamente en todas direcciones.

La personalidad socializada. De acuerdo con Murphy, es imposible considerar la personalidad humana sin tomar en cuenta el proceso social en que la personalidad opera.

Las potencialidades humanas. Murphy sugiere cuatro pasos en la realización de la ciencia de las potencialidades humanas: a) cuantitativo, los atributos mesurables de la personalidad, b) cualitativo, cambios en la riqueza y nuevas dimensiones a medida que la personalidad se desarrolla, c) adición en fusión, reconocimiento de nuevos elementos, y d) configuracional, recombinación y reorganización de lo conocido o familiar y lo recientemente conocido, en nuevas formas.

Las definiciones de la personalidad más ampliamente empleadas por los psicólogos se pueden agrupar en cuatro categorías: 1) Definiciones de conjunto que toman en cuenta todos los procesos o actitudes de las que es capaz un individuo. 2) Definiciones integrativas subrayan la organización de la personalidad. 3) Definiciones de totalidad subrayan la integración o forma de los diversos aspectos que forman la personalidad. 4) Las definiciones según el ajuste tienden a subrayar las normas carac

terísticas del ajuste del individuo.

Los psicólogos están de acuerdo en que ninguna personalidad es exactamente igual a otra. Cada personalidad individual es considerada como el resultado final de una interacción entre un conjunto único de factores biológicos y del medio ambiente.

A lo largo de la historia de la psicología, el término de personalidad ha sido definido de diferentes maneras, algunas de las cuales se mencionan a continuación.

Adler Alfred "subrayaba la importancia de las fuerzas sociales que actúan sobre el hombre". (Wittaker, 1965).

Allport "La personalidad es la organización dinámica dentro del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes particulares a un medio ambiente". (Barnouw, 1967).

Barnouw Victor (1967) "La personalidad es una organización de fuerzas más o menos permanentes dentro del individuo asociada con un complejo de actitudes, valores y modos de percepción bastante consistentes que explican, en parte, la consistencia en el comportamiento del individuo".

Diccionario de psicología Howard C. Warren. Personalidad.

1) Organización integrada por todas las características cogn

citivas, efectivas, volitivas y físicas de un individuo tal y como se manifiesta a diferencia de otros. 2) Caracterización o patrón general de la conducta total de un individuo. 3) El carácter "campal" o forma del patrón total de conducta del individuo. 4) Aquellas características de un individuo que más importan para determinar sus ajustes sociales.

Dollar y Miller, según estos autores la personalidad es aprendida, y los principios del aprendizaje pueden ser empleados para explicar el desarrollo y funcionamiento de la personalidad.

Dufrenne Mikel "Una configuración psicológica particular propia de los miembros de una sociedad dada y que se manifiesta en un cierto estilo de vida sobre el cual los individuos bordan sus variantes singulares".

Dunnette y Kirchener "La personalidad es un reflejo de la manera en que la persona se ajusta a las demandas interpersonales y situaciones de su medio".

Freud Sigmund "La estructura de la personalidad consiste en tres partes El id, el ego y el superego". El id consiste en las tendencias instintivas con las que nace el individuo. Estas tendencias instintivas proporcionan la energía psíquica necesa

ría para el funcionamiento del ego y el superego. El ego es considerado como un mediador entre las demandas instintivas del id y la realidad. El superego es el brazo moral de la personalidad; representa lo ideal más que lo real y tiende hacia la perfección más que hacia el placer. Freud consideraba el id, el ego y el superego sólo como parte del proceso total del desarrollo de la personalidad. Pues decía que durante los primeros cinco años el individuo atraviesa cinco etapas cada una consecuencia importantes para la personalidad. Estas etapas son la oral, anal, fálica, latente y genital.

Fromm Erick subraya el papel de la cultura en el desarrollo y el funcionamiento de la personalidad. Las ideas de Fromm sobre el desarrollo de la personalidad se centran sobre los sentimientos de aislamiento y de soledad que vienen al parejo cuando la persona es libre e independiente.

Horney Karen subraya el papel de la ansiedad como un concepto básico para comprender el concepto de la personalidad. Según Horney, existen tres actitudes básicas en la vida: de sumisión, de agresividad y de desprendimiento. El tipo sumiso de la personalidad está caracterizado por la necesidad de afecto y aprobación. El tipo agresivo, controla su ansiedad dominante a otras personas. El tipo de personalidad desprendido no tiene asociación íntima con los otros.

Jung Carl Gustav creía que la personalidad es construída en gran parte por el pasado colectivo de la humanidad.

Linton Ralp "La personalidad es el conjunto organizado de los procesos y estados psíquicos del individuo". Define personalidad básica como: "La configuración de la personalidad compartida por la mayoría de los miembros (de una cultura) como resultado de las experiencias que tuvieron en común".

Los autores de "la personalidad autoritaria" (T.W. Adorno, Frenkel - Brunswik, J. Levinson, Nevitt Sanford) la definen como sigue: "La personalidad es una organización de fuerzas más o menos permanentes dentro del individuo. Estas fuerzas persistentes de la personalidad contribuyen a determinar la respuesta en varias situaciones y en consecuencia es a ellas principalmente a las que se les puede atribuir la consistencia en el comportamiento verbal o físico. Pero el comportamiento, por consiguiente que sea, no es lo mismo que la personalidad. Esta se haya detrás del comportamiento y dentro del individuo. Las fuerzas de la personalidad no son respuestas, sino disposiciones para responder".

McClelland "La personalidad e la conceptualización más adecuada del comportamiento de una persona en todo su detalle que la ciencia puede hacer en un momento determinado".

Morton Prince "La personalidad es el total de todas las disposiciones biológicas innatas, impulsos, tendencias, apetitos e instintos del individuo, y de las disposiciones y tendencias adquiridas mediante la experiencia".

Stack Sullivan Harry, para este autor la personalidad no existe aparte de las relaciones interpersonales. No hay personalidad, a menos que sea cuando interactúa con otros. Cree que la unidad propia de análisis para el teórico de la personalidad no es el individuo, sino la situación interpersonal.

Tupes y Christal "Resumen cinco dimensiones básicas de la personalidad".

Surgencia ; La tendencia a ser asertivo, locuaz, desenvuelto y alegre en contraste con ser sumiso, apacible y reservado.

Afabilidad: La tendencia a ser de buen carácter, cooperativo emocionalmente maduro y atento con la gente.

Confiabilidad: La tendencia a ser ordenado, responsable, consciente y perseverante.

Estabilidad emocional: La tendencia a ser equilibrado, calmado y a bastarse a sí mismo.

Cultura: La tendencia a ser imaginativo, refinado, educado e independiente de pensamiento.

Warren "La personalidad es la organización integrada de todas las características cognocitivas, afectivas, conativas y físicas de un individuo tal como se manifiesta en distinción focal de otros individuos".

Watson "La personalidad es la suma de actividades que puede descubrirse mediante la observación real durante un período lo suficientemente largo para obtener una información digna de confianza".

Whittaker James O. (1965) "La personalidad es la organización única de características que determinan la norma típica o recurrente de la conducta de un individuo".

Aunque todas las definiciones mencionadas tienen conceptos en común, se puede decir que es difícil ponerse de acuerdo sobre una definición de personalidad; pues existe innumerables

definiciones de ésta, y por lo tanto se puede decir que la definición de la personalidad variará dependiendo de la persona o grupo que la realice, pues no es lo mismo una definición de la personalidad hecha por un conductista, que una definición de la personalidad hecha por un psicoanalista, pues serán diferentes.

Así como hay diferentes opiniones acerca de la personalidad, también existen numerosos métodos que han sido desarrollados para su valoración; algunos de éstos comprenden métodos de observación como los de escala de calificación, entrevistas, otros utilizan relatos espontáneos, y los inventarios de la personalidad.

Existen distintos tipos de inventarios de la personalidad:

- 1) Los que valoran rasgos específicos, por ejemplo, ascendencia, tendencia conservadoras y confianza en sí mismo. A esta categoría pertenece el Inventario Psicológico de California.
- 2) Valoración del ajuste a diversos aspectos del medio ambiente (hogar, escuela, comunidad). A esta categoría pertenece el Inventario de Ajuste de Bell.
- 3) Clasificación en grupos clínicos (paranóicos personalidad psicopática, etc.). A esta categoría pertenece el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota.

4.1 Las Diferencias Individuales

Las diferencias individuales en el ambiente laboral, estas diferencias cubren la gama completa de las características humanas como son las desigualdades, en la complexión física, la apariencia, la inteligencia, las aptitudes, la personalidad, los intereses, las motivaciones, la destreza física y otros valores, además la gente se diferencia en su educación, preparación, conocimientos adquiridos, experiencia y en su habilidad para el trabajo.

Las diferencias individuales determinan de manera muy específica, la conducta de un individuo en su ambiente de trabajo de ahí la importancia de tener un instrumento que pueda predecir la conducta del sujeto en su ambiente laboral.

Las pruebas psicológicas sirven en la actualidad en el ambiente laboral en varias áreas, entre ellas la selección de personal, colocación de empleados en distintos puestos, ascensos, promociones, valoraciones de los programas de capacitación, determinación de necesidades de desarrollo, etc.

4.2 Evolución del Concepto del Perfil

La psicometría es la aplicación científica de las pruebas psicológicas para medir las diferencias individuales: Fue Hugo Nünstenberg quien viéndose en la necesidad de presentar los datos obtenidos por las pruebas psicológicas, en 1911

define a la Psicometría como la "ciencia de la aplicación práctica de la Psicología puesta al servicio de los problemas culturales". En 1903 William Stern define la Psicometría como "la Psicología aplicada que mediante procedimientos apropiados proporciona los medios para alcanzar fines de cierto valor" Fingerman nos dá otra definición "la Psicología aplicada destinada a obtener resultados prácticos en cualquier dominio de la actividad humana".

De las diferentes definiciones podemos referirnos a que por medio de las técnicas apropiadas, como lo es el método de las pruebas psicológicas realizadas para un fin determinado se logran resultados prácticos y diferenciables acerca del comportamiento del hombre cuando se encuentra en condiciones diferentes y así logran una mejor medición y entendimiento de las personas, las cuales sirven de apoyo para la orientación profesional, para diagnóstico clínico o para selección.

Durante la primera y segunda guerra mundial tomó gran impulso la Psicometría y es en esta última en la que los psicólogos trabajan en el ejército en áreas de selección de personal orientación y viendo problemas que son motivados por la guerra.

Las Investigaciones de Nünstenberg, fijaron una nueva meta para comprobar la aptitud necesaria para la ejecución de las fases de trabajo y la Psicometría trata de alcanzar

estas metas a través de dos grandes finalidades:

1) Establecer el cuadro de trabajo, es decir enumerar, limitar lo más exactamente posible todas las actividades necesarias, con este procedimiento nos da una idea de las exigencias de la actividad profesional que sirve de base para la averiguación de la capacidad profesional.

2) Tratar de averiguar sobre la base de conocimientos psicológicos principalmente, qué aptitudes exigen los diversos procesos profesionales. Se alcanza de esta manera un cuadro de aptitudes.

Para representar los resultados de las pruebas psicológicas uno de los métodos son los perfiles o profesiogramas, los cuales su función es que mediante la elaboración de pruebas especiales y de su aplicación para describir las características psicológicas requeridas para una profesión determinada, se procede a formar un psicograma profesional, el cual pone de relieve la importancia relativa de cada una de las condiciones psicológicas para el ejercicio de la profesión.

V. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

5.1 Breve Historia del MMPI

Se mencionará a continuación un resumen de la historia sobre la elaboración de la prueba del MMPI hecha por uno de sus creadores Starke Hathaway.

Descripción de como se elaboró está prueba; por el año de 1937 McKinley jefe del departamento de neuropsiquiatría de la Escuela de Medicina de la Universidad de Minnesota, apoyó a Hathaway que trataba de resolver un problema en el hospital psiquiátrico.

Como método de tratamiento para ciertas formas de enfermedad mental, la terapia de insulina se había convertido en un método de amplio uso y en eso radicaba el problema. Pues mientras unos informaban que el tratamiento era muy efectivo otros decían que no; el tratamiento era peligroso y excesivamente costoso.

McKinley pensó que debería emprenderse una investigación más cuidadosa antes de aplicar los tratamientos. La dificultad para evaluar el tratamiento se debía en gran parte a que no

había manera de asegurarse de que los métodos usados en una clínica fueran semejantes a los de otra; y esto se debía a que las estimaciones de la naturaleza de la enfermedad mental de una persona y su gravedad se basaban en el juicio profesional y podían variar de acuerdo con los antecedentes de adiestramiento del psiquiatra.

En esa época no había una prueba psicológica disponible para ayudar a cambiar las decisiones de diagnóstico acerca de los pacientes, provenientes de las distorsiones personales de los especialistas.

Pero era obvio que se podía diseñar una prueba de personalidad que, como las pruebas de inteligencia, estabilizara un poco la identificación de la enfermedad y suministrara una estimación de su gravedad. La investigación inicial del MMPI se dirigió hacia este problema.

Cuando una persona se queja de un malestar hay medios físicos que le dan crédito a su queja. Mientras que muchos de los síntomas de la enfermedad mental son difíciles de observar. Es casi imposible establecer que la persona que presenta el síntoma realmente sufre de una distorsión de su estado de salud mental. Pues la persona puede decir que es destructora de si misma; sin embargo, sus amigos y el examinador pueden decir que solamente busca compasión y que no está peor que

la normalidad. O sea que no había manera de decidir solidamente el significado real de las palabras.

Antes no se conocía ningún método que permitiera evaluar la infelicidad o la enfermedad mental, en cuanto a su clase o gravedad; así que se partió de síntomas inescapables que son expresados verbalmente.

En el inicio de la investigación que produjo el MMPI se coleccionaron tantas declaraciones sintomáticas como se pudieron encontrar, reconocidas por autoridades como indicativas de enfermedad mental.

Así llegó un momento en que tuvieron más de mil. Cada una de estas declaraciones sintomáticas había sido descripta en alguna publicación o había sido usada como una pista positiva de evidencia clínica en el intento de entender a los pacientes. Por lo que cada pregunta de MMPI provino de sus relaciones supuestas para la evaluación de personas por los mejores diagnósticos y tratamientos de posible enfermedad mental.

Actualmente el MMPI ha llegado a ser un instrumento conocido y usado mundialmente. El MMPI fue diseñado para la persona mentalmente enferma y no para aspirantes a la escuela o para aspirantes a empleos. No se puede hacer una defensa general de cada uso pero como esta es una época que hace hincapié

pié, en la prevención de la salud.

Se está empezando a defender los exámenes generales con instrumentos psicológicos como el MMPI. Por lo que se espera identificar el trastorno mental o la delincuencia potencial en el estudiante antes de que necesite ayuda. Se espera contratar policías con la confianza de que los que sean contratados tengan buenas cualidades personales para desempeñar el puesto. Si la personalidad de un solicitante no es apropiada al puesto, ni el patrón ni el solicitante se adaptarán. Puesto que las preguntas y las respuestas están en el registro, el MMPI podría considerarse como un método más justo de estimación que la entrevista personal, pues cuando es calificado mecánicamente, hace posible una protección mucho más grande de los juicios personales arbitrarios y de las cuestiones discutibles, características de las entrevistas personales.

El MMPI puede compararse con el examen médico para la selección de personal, no se desea contratar una persona enferma del corazón cuando el trabajo requiere acciones peligrosas.

Con los exámenes médicos y psicológicos, hay una protección a la persona que se contrata, así como también para los que la contratan.

Los grupos de preguntas llamados escalas, formados en

patrones llamados perfiles, son el producto de la prueba del MMPI. Esta prueba suele ser calificada por computadoras. Las escalas que son usadas para la mayoría de las interpretaciones incluyen diez escalas clínicas. Estas escalas son las que incluyen la mayor parte de la información; mientras que las otras escalas indican sí el sujeto entendió y siguió las instrucciones.

Ninguna de las escalas del MMPI tiene menos de 30 preguntas y la mayoría de estas tienen más de 30. Las puntuaciones que dá la computadora no son solo anónimos cuando indican el número de preguntas contestadas de manera significativa en la escala, sino que estas suelen estar transformadas en lo que llamamos puntuaciones T o estándares. La gráfica de las puntuaciones T para las escalas se anota en el perfil.

El MMPI es un instrumento derivado experimentalmente; puesto que las escalas del perfil no fueron arbitrariamente establecidas. Si una pregunta cuenta en una escala se aclara que su importancia no proviene de que un psicólogo clínico haya pensado que era significativa para medir un factor de la personalidad, sino que fué el resultado del análisis final, de los grupos de inadaptados y en ocasiones enfermos que reciben un diagnóstico, quienes contestaron la pregunta con una frecuencia promedio diferente a la frecuencia promedio del grupo normativo que se usó. Este es un punto significativo

y es probablemente menos entendido por los que no han tenido adiestramiento sicométrico. Nadie ha compuesto las preguntas para decidir su significado cuando se contesta verdadero o falso a una de ellas. Los significados de la pregunta provienen del hecho de que las personas concierta clase de dificultad contestaron en promedio de manera diferente a la del grupo estandar.

Del conjunto total de preguntas, cerca de 200 no quedan en ninguna de las escalas regularmente usadas.

No se puede cambiar o excluir ninguna de las preguntas, pues se pierde una herencia invaluable de investigación. Aún cambiar una coma en un pregunta, puede modificar su significado. Opina el autor que si el pudiera cambiaría las palabras de algunas preguntas, omitiría algunas y agregaría otras nuevas. Diseñaría una nueva prueba, pero su costo sería muy alto y el adelante actual no permite que una nueva prueba, sea bastante mejor para compensar la pérdida de la investigación y el valor de diagnóstico del actual MMPI.

El problema de la preparación profesional lleva a la siguiente respuesta. Es adecuado que el público sepa el uso que se hace de pruebas como el MMPI, y sepa que personas usan la prueba y que usos le dan. El distribuidor del MMPI, Psychological Corporation of New York City acepta y práctica los

principios éticos de los distribuidores de pruebas. Estas reglas prohíben la venta de pruebas como el MMPI a personas que no tengan la debida preparación para saberlas usar. Por ejemplo en la Librería Internacional solo se vende la prueba del MMPI a la persona que mediante una carta expedida por la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. demuestra que es estudiante de dicha carrera.

Las pruebas no son puñales diseñados para usarse contra la gente; sino que estas ofrecen contribuciones para el bienestar de las personas.

El MMPI provee datos que son considerados útiles en la orientación, análisis y comprensión de la gente.

Un punto importante sería que pruebas como el MMPI sean usadas solamente por gente profesional y que los datos que se obtengan se consideren confidenciales.

5.2 Información sobre el Inventario

El Dr. Starke Hathaway y su colaborador el Dr. McKinley estaban convencidos de la necesidad imperiosa de crear una técnica objetiva que sirviera para poder evaluar la personalidad. Entonces decidieron desarrollar una prueba semejante

a la creada por Binet de inteligencia y por Strong de Intereses vocacionales. Así fué como movidos por el interés de encontrar algo que les sirviera para la práctica clínica, ambos autores construyeron escalas que estaban integradas por las respuestas que daban los pacientes.

Fué en el año de 1942 cuando se publicó el primer trabajo de MMPI; Hathaway antes de colaborar con el Dr. McKinley estaba interesado en el inventario de la personalidad de Benreuter, pues con este inventario se podía diferenciar a psicópatas constitucionales inferiores. Después cuando Hathaway y McKinley empezaron a colaborar juntos elaboraron la prueba de MMPI, la que al principio se llamó Registro Multifásico de la Personalidad (1940). Para esta prueba tomaron en cuenta la cultura y la educación de las personas a las que les aplicaban el inventario. Esto lo hicieron con el propósito de valorar los tipos de personalidad y obtener más validez para su instrumento. Sus frases estuvieron basadas en preguntas de historias clínicas de medicina general, neurológicas, psiquiátricas y en preguntas de otras escalas.

Al principio iniciaron con 1,200 frases, de las cuales se quedaron con 504. La aplicación del inventario en su inicio era en tarjetas que se le entregaban al sujeto y se le pedía que la colocara en una de tres posibilidades: cierto, falso y no puedo decir; de acuerdo a la opinión de sí mismo; y se

le explicaba que no había respuestas correctas e incorrectas; actualmente la clasificación de no puedo decir casi no se usa. Este tipo de aplicación también ya no se utiliza y en su lugar se usa un folleto en el cual están las frases y las instrucciones.

Existen dos tipos de folletos; el primero, Inventario Multifásico de la Personalidad, MMPI en español que consta de 566 frases y una hoja de respuestas. Este inventario fue traducido por el personal técnico del Centro de Orientación de La Universidad de Puerto Rico y fué adaptado para América Latina por el Dr. Rafael Nuñez. EL otro contiene un menor número de frases, por lo que se dice que en realidad es una forma abreviada de la prueba, tiene un total de 399 frases; son frases de la prueba original que fueron seleccionadas de manera que la prueba no perdiera ni validez ni confiabilidad

Las respuestas del sujeto para cada escala se computan y estas puntuaciones se convierten en una gráfica llamada perfil. Al principio las frases fueron formuladas en primera persona del singular, la mayoría afirmativa, algunas negativas y no había interrogativas.

En 1940 Hathaway y McKinley estudiaron un primer grupo clínico que fue el de hipocondriasis, las frases que utilizaron para integrar esta escala a la que llamaron Hs, fueron las

que eran respondidas como ciertas con un alto porcentaje. La investigación de esta prueba se hizo con 3,000 sujetos en los cuales había personas normales y personas con padecimientos mentales.

Para la estructuración de las frases que integran la escala de Depresión, a la que se le llamó D. se escogieron las frases a las que los sujetos deprimidos contestaban con mayor frecuencia. Esta escala demostró estadísticamente que era posible diferenciar personas normales de pacientes deprimidos.

La tercera escala clínica se elaboró con el fin de poder diferenciar pacientes con obsesiones y fobias, a este grupo actualmente se le llama grupo obsesivo-compulsivo. La escala de Histeria (Hi) se creó con el fin de poder diagnosticar la histeria, pues esta presentaba dificultad para poder ser diagnosticada.

La cuarta escala clínica se elaboró con el fin de estudiar a los sujetos con personalidad psicopática, dentro de este grupo se incluyen personas con conducta asocial, personas que presentan mínima angustia y poco sentido de malestar. En la actualidad, el diagnóstico de desórdenes de la personalidad abarca a la personalidad psicopática, a la reacción antisocial, así como a la perversión sexual y al alcoholismo. En

la investigación de esta escala Dp. se incluyó a personas con historia de robo, promiscuidad sexual, alcoholismo; y personas diagnosticadas por psiquiatras y psicólogos con personalidad psicopática. Las frases que integran esta escala son frases referidas a mala adaptación social, a depresión y a ausencia de experiencias agradables.

Las frases de la quinta escala clínica Mf, se le aplicaron a un grupo de sujetos normales y a un grupo de homosexuales. Se encontró que presenta dificultades para poder diferenciar a los diferentes tipos de homosexuales. Pero al final la evidencia estadística demostró la utilidad de esta escala.

La sexta escala clínica Pa, derivó de la aplicación a pacientes diagnosticados con síntomas paranoides; incluía a pacientes que presentaban estado paranoide, condición paranoide, o esquizofrenia paranoide. O sea a personas que sienten que son perseguidas, sufren de megalomanía, son rígidas en sus opiniones y en sus actitudes.

La séptima escala clínica llamada Pt se usó para diferenciar a pacientes que presentaban síntomas clínicos con algún grado de psicastenia.

La octava escala clínica Es, necesitó para su integración de diferentes frases, con las que se buscó saber que tipo

de contestaciones daban los esquizofrénicos; se utilizó a un grupo de 50 esquizofrénicos a los que se les aplicaron 152 frases.

La novena escala clínica tiene por objeto evaluar en las psicosis maniaco depresivas, los grados leves de excitación maniaca que se presentan. Para estructurar esta escala fué necesario estudiar pacientes que presentaran en un grado moderado esta perturbación; pues los casos severos no pueden cooperar en la clasificación de las frases; por esta razón fueron excluidos casos como los estados confusos, agitación, delirio, etc. Esta escala fué de las que más dificultad presentó en la investigación, pero con el paso del tiempo a resultado ser de gran utilidad en la práctica clínica.

La décima escala (Si), se refiere a la introversión y a la extroversión social. Cuando el individuo presenta una puntuación baja en esta escala, es más bien una persona extrovertida que tiende a relacionarse y a tomar parte activa en los grupos a los que pertenece; por otra parte los sujetos que presentan una puntuación alta son personas que tienden a aislarse socialmente.

Es importante indicar aquí que para derivar las escalas se utilizaron al comienzo grupos clínicos. En la actualidad ya no se utiliza en la práctica la interpretación de las esca-

las por separado, sino que la interpretación se hace tomando en cuenta todas las escalas, tanto las de validez como las clínicas y más bien se utilizan unas en combinación con otras.

Hubo muchos problemas que tuvieron que resolverse en el proceso de desarrollo de las escalas. EL objeto de estas fué hallar y valorar los procesos psicológicos anómalos conocidos por lo que ya se mencionó anteriormente la nomenclatura utilizada fué la que se utilizaba en la práctica psiquiátrica para la clasificación. Así, cuando existía correlación entre las escalas, existía también correlación entre los síndromes. La elección de las frases se hizo de acuerdo con la posibilidad que tenían éstas de diferenciar un grupo normal de un grupo clínico; o sea que no fueron seleccionadas por el sentido del contenido o por alguna significación especial de la frase; a veces la frase podía no tener relación con la escala, pero se le incluyó por su posibilidad de poder diferenciar un grupo de otro.

La escala L; que es una de las escalas de validez, está integrada por 15 frases, estas son frases que presentan situaciones socialmente deseables, pero que pocas veces son llevadas a cabo por las personas, por lo que cuando una persona obtiene una puntuación mayor a ocho puntos es porque el sujeto está tratando de dar una muy buena impresión de sí mismo. Para la investigación de las frases que integran esta escala, se

utilizó una población normal y se encontró que sólo el dos por ciento contesta 10 L.

La escala F, es una de las escalas de validez de la prueba, está integrada por 64 frases, las personas normales en esta escala sólo obtienen dos o cuatro puntos; las personas que desean engañar o las personas esquizoides obtienen un alto puntaje en esta escala.

La escala K, que también es una de las escalas de validez de la prueba, tiene por objeto diferenciar casos de personas que sin ningún padecimiento daban respuestas que las hacía aparecer como anormales. Esta escala es la que se originó más recientemente de las escalas de validez y es más compleja. Su propósito es correctivo para cinco escalas clínicas (la 1, la 4, la 7, la 8 y la 9).

Esta escala es necesaria que la distinción de distorsiones extremas, ya que ésta ayuda a detectar actitudes de personas defensivas o autocríticas.

5.3 Descripción de las Escalas del MMPI

Esta prueba consta de 14 escalas de dos tipos: Las escalas de validez que son cuatro y que están formadas por la escala de frases omitidas y las escalas L, F y K; y por otra parte por diez escalas clínicas que son: 1(Hs), 2(D), 3(Hi), 4(DP),

5 (Mf), 6 (Pa), 7 (Pt), 8 (Es), 9 (Ma), 0 (Si).

ESCALAS DE VALIDEZ

- 1) Escala de frases omitidas (?)
- 2) Escala L
- 3) Escala F
- 4) Escala K

Estas escalas se refieren a la actitud que toma la persona al contestar la prueba y su objetivo fundamental es indicar el grado de confianza que el psicólogo puede tener para hacer inferencias sobre la personalidad, tomando en cuenta el perfil de la prueba; al interpretar los datos encontrados en estas escalas se encuentran rasgos de personalidad del sujeto estudiado, por lo que es importante que el psicólogo esté pendiente de que cuando le sea entregada la prueba, no tenga más de 30 frases sin contestar; porque mientras menor sea el número de frases sin contestar es más fácil encontrar datos sobre él.

Para la interpretación de esta prueba debe tomarse en cuenta la relación de la puntuación alta de una escala (la más alta) con la distribución general de las demás escalas.

PRIMERA ESCALA

Escala de frases omitidas (?). Esta escala está formada

por frases que la persona deja sin contestar, en esta escala también se incluyen todas aquellas frases que han sido contestadas como cierto o falso al mismo tiempo. Estas como ya se mencionó deben ser menos de 30 aunque no se deben presionar a la persona para que resuelva la prueba. .

La causa más frecuente para que la person deje sin contestar los reactivos, es su incapacidad para comprender las preguntas, especialmente las estructuradas en forma negativa; o las que contienen una terminología especial; otra causa es la falta de colaboración al contestar la prueba, especialmente en sujetos paranoides y con oposición a la autoridad, o personas defensivas, histéricas y deprimidas. Algunas veces cuando la persona deja gran número de frases sin contestar, se puede hacer un análisis del contenido de estas frases; ya que esto da un dato adicional clínico; cuando las frases omitidas se refieren a un determinado tema. Aunque también cuando el sujeto deja un gran número de preguntas sin contestar se invalida la prueba, pues esto da lugar a perfiles bajos.

Hay diferentes aspectos que se deben tomar en cuenta como la edad, el sexo, la educación, la ocupación, el nivel socio-económico, así como su participación en la entrevista y en las pruebas psicológicas. Tomar en cuenta todos estos factores y las escalas de validez favorecen la evaluación que se hace de la persona. Por otra parte, esta prueba puede ser contestada

por cualquier persona que haya estudiado hasta el sexto año de primaria, porque fué elaborada de tal manera que se puede resolver sin dificultad.

PRIMERA ESCALA DE VALIDEZ

Escala L. Su finalidad es la de poder evaluar el grado de franqueza de la persona al estar contestando la prueba; esta escala fue introducida por Hathaway y Mckinley en 1951, con ella se encuentra la tendencia del sujeto a cubrir sus faltas personales.

Esta escala está compuesta por frases que se refieren a faltas mínimas, el contenido de los reactivos es referente a los malos pensamientos, negación de la agresión, debilidad del carácter, pobreza del autocontrol, deshonestidad, prejuicios, etc. La puntuación alta en esta escala puede ser una distorsión de la prueba que el sujeto realiza deliberadamente. Esta escala está integrada por un total de 15 frases.

SEGUNDA ESCALA DE VALIDEZ

Escala F. Nos muestra el grado en que la persona reconoce su propia problemática; esta escala es afectada por una puntuación elevada en otras escalas, por lo que es importante considerar al interpretar esta prueba, como un primer paso el valor de F, pues en su totalidad el protocolo de la prueba está muy relacionado con la escala F. Es importante tomar en cuenta las causas por las que el sujeto obtiene una puntuación eleva-

da. Pues hay protocolos de sujetos que por alguna razón intentan aparecer mal, fingir disturbios emocionales o dar una imagen desfavorable de sí mismo.

Es importante cuando existen puntajes altos, investigarlos por medio de la entrevista. Los puntajes hasta de T 70 en esta escala, indican que el protocolo es válido y se puede interpretar, las puntuaciones arriba de T 70 invalidan la prueba. Esta escala de validez sugiere perturbación mental y mala adaptación al medio ambiente. Las frases de esta escala se refieren a pensamientos y creencias extrañas. Esta escala está integrada por un total de 64 frases.

TERCERA ESCALA DE VALIDEZ

Escala K. Se utiliza para intensificar el poder de discriminación de las escalas clínicas, o sea, que opera como una escala de corrección para las escalas clínicas 1 (Hs), 4 (Dp), 7 (Pt), 8 (Es), 9 (Ma), y también como índice de ciertas características de la personalidad. Esta escala no estaba incluida en las primeras versiones del MMPI, se desarrolló para resolver dificultades en la diferenciación de pacientes. Esta escala es bastante independiente de las otras escalas, más bien se relaciona con características de la personalidad como exhibicionismo psicológico y actitud defensiva. Para poder observar la diferencia a veces es necesario hacer dos trazos del perfil, uno con la K agregada y otro sin ella. Para la interpretación

de perfiles de personas que buscan ayuda voluntariamente, esta escala es muy útil. Esta escala indica la actitud de la persona ante la prueba, la actitud que la persona tiene ante sí misma y los mecanismos de defensa. Está integrada por un total de 30 frases.

ESCALAS CLINICAS

- | | |
|---------------------------|------|
| 1. Hipocondriasis | (Hs) |
| 2. Depresión | (D) |
| 3. Histeria | (Hi) |
| 4. Desviación psicopática | (Dp) |
| 5. Masculino femenino | (Mf) |
| 6. Paranoia | (Pa) |
| 7. Psicastenia | (Pt) |
| 8. Esquizofrenia | (Es) |
| 9. Manía | (Ma) |
| 0. Social | (Si) |

PRIMERA ESCALA CLINICA

Escala 1 (Hs). Para la formación de la llamada triada neurótica esta escala es importante; la triada neurótica está formada por las escalas 1, 2 y 3; esta escala sirve para medir los conflictos psicológicos y emocionales que las personas expresan por medio de una canalización somática, son personas que manifiestan en forma extrema sus preocupaciones acerca de su salud física, además de que no aceptan que sus enfermedades tengan una sintomatología de origen psicológico; necesitan

psicoterapia pues son personas que presentan cansancio, tienden a la inactividad, se sienten enfermas, insatisfechas, pesimistas. Esta escala está integrada por 33 frases en total.

SEGUNDA ESCALA CLINICA

Escala 2 (D). Esta escala sirve para medir el grado de depresión de las personas; también se le conoce como la escala del "estado de ánimo". Varía esta escala según el estado de ánimo y el estado emocional de las personas. La persona deprimida expresa sentimientos de desesperanza y tristeza. Esta escala es característica en cuadros de pacientes psiquiátricos, pues esta suele ser la que con mayor frecuencia se encuentra elevada en el perfil. El tono afectivo basado en un sentimiento de tristeza; puede variar desde un abatimiento ligero hasta una desesperación en grado extremo. Otros aspectos de la depresión son los sentimientos de inferioridad, la autocrítica, el autocastigo y la autocensura, sentimientos de tristeza, pesimismo hacia el futuro, baja autoestima, falta de motivación. El interés en el suicidio aumenta al aumentar la elevación de esta escala. Esta escala está integrada por un total de 60 frases.

TERCERA ESCALA CLINICA

Escala 3 (Hi). En esta escala existen dos componentes. Uno consiste en molestias somáticas que presenta la persona y que está cercanamente asociado con la escala uno y por otro lado, un componente que parece expresar que la persona es capaz de controlarse y mantenerse adecuadamente, pues estas

personas manifiestan que no se deprimen, sienten que nada les pasa y que todo va muy bien. La triada neurótica se forma también con esta escala que suele ser alta, cuando la persona se siente mal, o cuando presenta un cuadro de histeria. Esta escala se presenta con más frecuencia en las mujeres que en los hombres; en cuyos perfiles raramente se observa. Esta se presenta elevada en adolescentes que presentan neurósis de tipo histérico. Esta escala se diseñó con el fin de identificar a aquellas personas, que para quitar responsabilidades y resolver sus conflictos utilizan una sintomatología conversiva. Por medio de ella se puede identificar a personas que padecen histeria de conversión. La histeria es una disposición mental a veces constitucional y permanente, o pasajera y accidental, que mueve a los sujetos a aparentar enfermedades físicas. Está integrada por un total de 60 frases.

CUARTA ESCALA CLINICA

Escala 4 (Dp). Esta escala sirve para medir la depresión psicopática; que se presenta en personas que padecen breves períodos de excitación psicopática o depresión que se les presentan después del surgimiento de una serie de actos antisociales. De los autores que se han dedicado a estudiar este tipo de pacientes, con la escala elevada, dicen que ninguna psicoterapia es efectiva con este tipo de pacientes; pues se necesita de mucho tiempo, de mucho cuidado y de una orientación muy hábil para que este tipo de persona logre una buena

adaptación o una adecuada adaptación a la sociedad. Cuando esta escala se presenta elevada en universitarios, éstos son personas que se muestran muy hostiles con sus padres a los que culpan de sus problemas, y se rebelan ante su autoridad; se resisten a la psicoterapia, pues tienden a intelectualizar. Los adolescentes también presentan problemas escolares y de rebeldía, se les dificulta la adaptación social. Una de las principales características que presentan los adolescentes cuando esta escala es elevada es su rebeldía. Otros rasgos de la personalidad que caracterizan a estas personas es que son sujetos que van contra las costumbres sociales y morales, no se benefician con la experiencia pasada, no se relacionan afectivamente con los demás, no sienten ansiedad, conflicto, ni culpa. Esta escala está integrada por un total de 50 frases

QUINTA ESCALA CLINICA

Escala 5 (Mf). Tanto para hombres como para mujeres, en esta escala se indica que se tienen características contrarias a las de su sexo, como por ejemplo, en hombres pasividad y dependencia. Los hombres presentan también características como sociabilidad, idealismo y sensibilidad. El principal objetivo de esta escala es obtener respuestas relacionadas con intereses que pueden definirse como intereses propios de los hombres e intereses propios de las mujeres. Una alta puntuación en esta escala no implica homosexualidad, sino acentuación de intereses pertinentes al sexo opuesto.

En algunos casos se puede pensar en homosexualidad, pues en estudios que se han hecho de homosexuales obtienen una puntuación elevada en esta escala. Pero para que no haya lugar a dudas, los resultados de esta prueba se pueden relacionar con los resultados de otras pruebas de la personalidad o proyectivas. Los sujetos normales en esta escala son personas inteligentes, caballerosos, maduros y con diversidad de intereses. Esta escala está integrada por un total de 60 frases.

SEXTA ESCALA CLINICA

Escala 6 (Pa). El objetivo de esta escala es encontrar rasgos paranoides, principalmente pensamiento o ideas paranoides; en todas las clasificaciones paranoides los síntomas que con mayor frecuencia se presentan son: Sentimientos o ideas de persecución, ideas de referencia, sensibilidad en las relaciones interpersonales, actitudes sospechosas, adherencia inflexible a ideas y actitudes. Algunas veces suelen encontrarse rasgos paranoides en personas que aparentemente están bien orientadas en tiempo y espacio. En esquizofrénicos, en reacciones depresivas pueden aparecer estas características paranoides. En la esquizofrenia pura tipo paranoide se tiene alucinaciones auditivas y visuales. Esta es la primera escala de la téttrada psicótica. Sirve para evaluar el cuadro clínico de la conducta paranoide. Esta escala está integrada por un total de 40 frases.

SEPTIMA ESCALA CLINICA

Escala 7 (Pt). Esta escala es la segunda de la téttrada psicótica; su objetivo es hallar características de la personalidad como reacciones fóbicas y obsesivo compulsivas, estas características quedan clasificadas dentro del término psicastenia. Se puede presentar tanto la fobia como la conducta compulsiva en una persona sin que esta, esté incapacitada por la perturbación. Las características más comunes son las excesivas dudas, miedos y temores, preocupación obsesiva, dificultad para tomar decisiones, perfeccionismo, angustia, inseguridad, desconfianza en sí mismo, sentimientos de culpa y dificultad para concentrarse. Es raro que una persona obsesivo-compulsiva llegue a buscar ayuda psicológica en hospitales pero si se le encuentra frecuentemente en consultorios privados. La personalidad latente de los pacientes es la que se ve reflejada en el contenido de las frases según la mayoría de los autores. Las fobias pocas veces conducen al individuo a buscar ayuda psicoterapéutica. Un aspecto interesante del cuadro obsesivo-compulsivo es que aunque la persona tiende a ser exacta y rígida en algunos aspectos de su conducta, puede ser totalmente opuesta en otros, pues es inconsistente en su manera de comportarse. Esta escala está integrada por un total de 48 frases.

OCTAVA ESCALA CLINICA

Escala 8 (Es). Esta escala es la tercera de la téttrada

psicótica, su objetivo es medir esquizofrenia, esta enfermedad puede diagnosticarse cuando sus síntomas se vuelven muy intensos y de esta manera se puede apreciar la enfermedad definida. Personas que a veces son conocidas como raras, aisladas, extrañas, pueden trabajar y llevar una vida relativamente normal; pues sus síntomas no son tan seguros para ocasionarle problemas con su medio ambiente. Las características más importantes de esta enfermedad son: El fraccionamiento en el proceso del pensamiento y lo extraño de su contenido; su incongruencia de afecto, además de que estas personas no tienen interés en su medio ambiente, y dan la impresión de encerrarse en sí mismos, pueden mantenerse fuera de cualquier contacto con el mundo. Siendo esta escala la que contiene el mayor número de frases dentro de las escalas clínicas, es una de las escalas más débiles que constituyen esta prueba. Las frases que componen esta escala reflejan proceso del pensamiento inusual, apatía, pobres relaciones interfamiliares, reducida eficiencia. Es importante tomar en cuenta que cuando la escala 8 es la más elevada del perfil debe tenerse en cuenta la elevación alta que presenten otras escalas, pues para el psicólogo es importante considerar el perfil en su totalidad. Esta escala está integrada por un total de 78 frases.

NOVENA ESCALA CLINICA

Escala 9 (Ma). Es la cuarta escala de la tétrada psicótica tiene como objetivo diagnosticar los estados de ánimo de las personas que presentan características maniaco-depresivas.

Las características principales de este cuadro clínico son: Gran distracción, elación inestable, actividad intensa, son personas incansables que padecen insomnio, con actitud de desconfianza, su lenguaje rápido refleja pensamiento bajo gran tensión. Este estado es considerado por algunos clínicos como una defensa en contra de la depresión. El cuadro maniaco se divide en tres partes que son: La hipomanía, la manía aguda y la delirante. El hipomaniaco se siente enormemente irritado ante la frustración más insignificante. Mientras que el paciente con manía aguda se exalta, muestra un lenguaje y pensamiento acelerado, así como elación, excitación motora, delirios de grandeza que expresa con ideas irreales de poder.

Por otra parte, la manía delirante presenta características como excitación furiosa, la persona se ríe y grita constantemente, es tan rápido su lenguaje que no se comprende lo que dice, rompe su ropa y desordena los muebles, presenta ideas de persecución y de grandeza. Esta escala está integrada por un total de 46 frases.

DECIMA ESCALA CLINICA

Escala 0 (Si). El objetivo de esta escala es buscar la tendencia a la introversión o a la extroversión social. Las personas apáticas, tímida, inseguras, incapaces de hacer decisiones, lentas, rígidas, extremadamente controladas e

inhibidas por lo general aparecen con esta escala alta. Mientras que las personas que carecen de presencia social y que se sienten incómodas cuando están en cualquier situación social suelen obtener una puntuación elevada en esta escala; además estas personas son frías y distantes y suelen sentirse bien cuando están solas. Estas mismas personas de puntuación elevada en la escala 0, en relación con la autoridad tienden a ser sumisas, complacientes y tratan de evitar todas las situaciones que puedan ser molestas. Son personas muy respetuosas. Su finalidad es detectar la tendencia de las personas a aislarse del contacto social. Esta escala está integrada por un total de 60 frases.

5.4 Aplicación de la Prueba

Hay dos maneras para la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad; aquí sólo mencionaremos una que es la que empleamos para ésta investigación y que consiste en un folleto y una hoja de respuestas en la que el examinado escribe con lápiz, si la respuesta es cierta o falsa. Esta forma de aplicación de la prueba requiere que la persona que va a realizar el examen esté familiarizada con la aplicación de pruebas de este tipo, por lo que se requiere explicar claramente la prueba a todas las personas que tengan dificultad para entender.

Para la aplicación de este tipo de prueba se necesita

menos habilidad profesional que la que se necesita en otras pruebas utilizadas en la evaluación de la personalidad. Hay que tener presente que el empleo de cualquier método de investigación de la personalidad necesita de un entrenamiento profesional, un trato amable hacia las personas y respeto. Un psicólogo o un psicómetra es la persona más adecuada para aplicar esta prueba, o en su lugar puede estar otra persona que ya haya sido entrenada para desempeñar este papel, la cual debe estar supervisada por el psicólogo, por si llegara a presentarse alguna duda.

Es fácil para una persona que haya terminado de estudiar en la escuela primaria resolver esta prueba, pues lo indispensable es que sepa leer y comprender lo que lee. Con las primeras frases de la prueba, la persona que aplica el examen debe darse cuenta si el examinado comprende las instrucciones y no tendrá dificultad para contestar la prueba. Cuando el examinado tiene duda sobre alguna palabra, como por ejemplo - "náuseas", se le explica y puede seguir contestando la prueba. Por otra parte cuando se presentan problemas en alguna pregunta como "mi madre fue una buena mujer" se les dice a las personas que las pueden contestar en presente; pues de esta manera se evita la confusión que tienen algunos examinados sobre si contestan a esta pregunta como falso están implicando que no fue una buena mujer y si contestan como cierto están implicando que ya no es una buena mujer.



El psicólogo debe poner empeño en que todas las frases sean contestadas por el sujeto; aunque también puede solicitarle en el momento en que éste entregue su prueba y el examinador verifique que faltan muchas frases sin contestar, que trate de contestar las frases que dejó en blanco; pero si aún así después de insistirle, la persona llegará a dejar frases sin contestar, todas estas frases serán eliminadas.

Una hora y media es el tiempo aproximado que requieren las personas para contestar esta prueba. Al examinado se le entregará un folleto, en el cual ya están escritas las instrucciones y las frases. Las instrucciones del folleto se les lee al (los) sujetos y al mismo tiempo el (ellos) van siguiendo la lectura en su folleto.

Esta prueba puede aplicarse colectiva o individualmente y debe revisarse el folleto antes de entregarlo al examinado, para verificar que no tenga anotaciones hechas por otros examinados, así como también verificar que no le falten hojas al folleto y que esté en orden la numeración de sus hojas.

Esta prueba se debe contestar con lápiz, para así tener la facilidad de poder borrar. La hoja de respuesta se le anexa en la primera página al folleto, en esta hoja de respuestas es donde el sujeto escribirá sus datos personales y en donde contestará, pues se le darán instrucciones de que en el folleto no debe hacer ninguna anotación.

Antes de que los sujetos empiecen a contestar, se les

puede explicar en el pizarrón la forma en que llenarán el espacio de cierto (c) o el espacio de falso (f) llenando el espacio correspondiente; o también se les puede mostrar una hoja de respuestas ya contestada. Aunque por lo regular con la lectura de las instrucciones que vienen escritas en el folleto son suficientes para que el sujeto entienda cual es la forma en la que tiene que contestar la prueba. Cuando el psicólogo va a realizar una aplicación colectiva de esta prueba y tiene muchos examinados, debe tener cuando menos un ayudante por cada 25 personas que vaya a examinar.

5.5 La Calificación y el Trazo del Perfil

Cuando ya se tiene contestada la hoja de respuestas, se procede a calificar. Para esto es necesario contar todas las frases que la persona dejó sin contestar; las cuales se van marcando en la misma hoja de respuestas, tomando en cuenta tanto las no contestadas como las contestadas a la vez como ciertas y falsas; después se anota el número total de estas respuestas en el espacio indicado con (?).

Existen unas plantillas especiales para calificar cada una de las escalas del MMPI. Estas plantillas son unas hojas de cartulina de color, del mismo tamaño de la hoja de respuestas, que se coloca una por una sobre la hoja de respuestas y se obtiene el total de respuestas marcadas por el sujeto en cada escala. Estas marcas se pueden ver a través de unas

perforaciones que tienen hechas cada una de las plantillas. Por lo que el psicólogo nada más procede a contar cada una de las respuestas que aparecen a través de las perforaciones y ya tiene el total de calificación por cada escala. Este número lo debe anotar en el espacio correspondiente a cada escala que se encuentra en la parte inferior de la hoja de calificación; este total de calificación va a corresponder a la calificación llamada puntaje bruto. Tanto para hombres como para mujeres son las mismas escalas, con excepción de la escala 5 (Mf) que tiene una plantilla para hombres y otra para mujeres.

Para el trazo del perfil, también existen dos tipos de gráficas: Una en la cual se realiza el perfil femenino y otra para el perfil masculino.

Cuando ya se tienen hechas todas las anotaciones de puntaje bruto en el perfil, se procede a agregar el factor K, que por lo general se encuentra en la misma hoja, y que va a dar como resultado un puntaje corregido en las escalas 1, 4, 7, 8, y 9; ya que se tienen estas puntuaciones, se convierten éstas a una puntuación T. A las otras escalas no se les agraga ninguna puntuación y el puntaje que se convierte en puntaje T es el puntaje bruto. Con todos estos valores ya convertidos, se procede a realizar la gráfica. La cual se hará uniando entre sí los puntos correspondientes a las escalas de validez,

y por otra parte se unirán los puntos correspondientes a las escalas clínicas. Cuando ya se ha hecho esto, ya se tiene preparado el trazo del perfil.

5.6 Representación del Perfil

Existe una representación numérica por medio de la cual puede ser expresada la clave del perfil. Esta clave del perfil se realiza mediante la asignación de un número específico que se le dá a cada una de las escalas del perfil. O sea, que en el momento de realizar la clave del perfil, la escala Hs tomará el número 1, la D el número 2, la Hi el número 3, la Dp el número 4, la Mf el número 5, la Pa el número 6, la Pt el número 7, la Es el número 8, la Ma el número 9 y la última escala Si tomará el número 0. Esta clave se realiza por medio de números porque muchos investigadores han considerado que esta es la manera más conveniente. Ya en la práctica el psicólogo debe usar la elevación de las escalas como un conjunto, y no aisladamente cada una de ellas. Pues al tomarlas todas integradas tiene la posibilidad de dar un diagnóstico más acertado. Ha de tener presente para este diagnóstico tanto las escalas de validez, como las frases no contestadas y las escalas clínicas.

Para la construcción de la expresión numérica del MMPI que se coloca en la hoja del perfil en la parte donde dice notas; existen dos sistemas diferentes que son: El sistema

Hathaway realizado en 1947 y el sistema Welsh realizado en 1948. En el presente trabajo solo mencionaremos uno, que es el sistema de Hathaway, pues este es el sistema que se utilizó para la representación numérica del perfil.

5.7 Sistema de Codificación Hathaway

A continuación se mencionan los pasos necesarios para realizar la codificación Hathaway.

Primero, se escribe el número de la escala que obtuvo la mayor puntuación T.

Segundo, se anotan en un orden descendiente uno por uno todos los números de las escalas que obtengan una puntuación T que sea mayor de 54.

Tercero, se escribirá el signo (') después de escribir el número de las escalas que pasen de T 70 con esto ya queda indicado que todos los números que estén antes del signo (') están por encima de una puntuación de T 70.

Cuarto, se escribirán cuatro signos prima (''') después del número de la escala, cuando la puntuación T sea de 100 o más; se escribirán tres signos prima (''') después del número de la escala cuando la puntuación T está localizada entre 90 y 99; se escribirán dos signos prima (') después del número

de la escala cuya puntuación esté entre 80 y 89; se escribirá un signo prima a continuación del número de la escala que haya obtenido una puntuación entre 70 y 79; cuando al realizar este trabajo se observa que no existen en las escalas puntuaciones superiores a T 69, la clave no deberá marcarse con prima después de las escalas; y para indicar en la codificación que no existen puntuaciones superiores a T 70, se escribirá un signo prima (') antes de los números de las escalas.

Para dividir la parte alta de la clave, de la parte baja se utiliza un guión; la parte baja de la clave está formada por puntuaciones de T 45 o menores. Aquí se comienza por escribir la puntuación T menor, escribiendo tres símbolos prima (''''), preceden los números de la escala con puntuaciones entre T 20 y 29, dos símbolos prima (') preceden a las puntuaciones entre T 30 y 39 y por último un símbolo prima precede a puntuaciones que se encuentran entre 40 y 45. Cuando en el perfil no hay puntuaciones bajas, esto se indica escribiendo un símbolo prima (') después del guión (-). Ejemplo -'. La puntuación de la escala 5 (Mf) se escribe después de las escalas clínicas y debe escribirse entre paréntesis, el número de frases que la persona dejó sin contestar se escribe después de la puntuación de la escala cinco, como si fuera exponente de ese número; a continuación se escribe la puntuación bruta obtenida en las escalas L, F y K, cada una de estas puntuaciones va separada por dos puntos (:).

VI. INVESTIGACION

6.1. Problema

El propósito de la siguiente investigación es buscar si existen diferencias significativas en los puntajes obtenidos de las 13 escalas del MMPI y la edad, el estado civil, el sueldo, la escolaridad, la profesión y el puesto de la muestra formada por 584 sujetos?

6.2. Hipótesis Nulas

1.- No existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y la edad de los sujetos, en ambos sexos.

2.- No existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y el estado civil de los sujetos, en ambos sexos.

3.- No existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y el sueldo de los sujetos, en ambos sexos.

4.- No existen diferencias significativas en los puntajes y las trece escalas del MMPI y la escolaridad de los sujetos, en ambos sexos.

5.- No existen diferencias significativas en los puntajes y las trece escalas del MMPI y la profesión de los sujetos, en ambos sexos.

6.- No existen diferencias significativas en los puntajes y las trece escalas del MMPI y el puesto de los sujetos, en ambos sexos.

Hipótesis Alternas

1.- Existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y la edad de los sujetos, en ambos sexos.

2.- Existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y el estado civil de los sujetos, en ambos sexos.

3.- Existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y el sueldo de los sujetos, en ambos sexos.

4.- Existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y la escolaridad de los sujetos, en ambos sexos.

5.- Existen diferencias significativas en los puntajes

de las trece escalas del MMPI y la profesión de los sujetos, en ambos sexos.

6.-' Existen diferencias significativas en los puntajes de las trece escalas del MMPI y el puesto de los sujetos, en ambos sexos.

6.3 Variables

Edad (01). Sexo (02), Estado Civil (03), Sueldo (04), Escolaridad (05), Profesión (06), Puesto (07).

Variables Dependientes

Escalas del MMPI. Puntaje total obtenido en cada una de las trece escalas, en la aplicación del MMPI y graficado en la hoja de perfil.

Variables Independientes

Edad (01) número de años cumplidos a la fecha de la prueba, con un rango que comprende de 18 a 60 años se elaboraron 6 intervalos.

- a) 18 a 22 años
- b) 23 a 27 años
- c) 28 a 32 años
- d) 33 a 37 años
- e) 38 a 42 años

f) 43 a más

Sexo (02) (condición orgánica que distingue al hombre de la mujer), de 584 sujetos, hubo 206 mujeres y 378 hombres.

Estado civil (03) de los sujetos estudiados se dividió en tres grupos, casados, solteros y otros que incluía divorciados, viudos y unión libre, a estos se les agrupó en un solo grupo ya que eran muy pocos sujetos los que formaban este grupo.

Sueldo (04) Monto total del sueldo que perciben los sujetos de la muestra (obtenidos por medio del talón de cheques de la tesorería) este se dividió en dos intervalos.

- a) Una vez el salario mínimo
- b) De dos a cuatro veces el salario mínimo

Escolaridad (05) Número de años cursados y acreditados se dividió en nueve grupos.

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Comercio
- d) Secundaria y comercio
- e) Técnicos

- f) Preparatoria y Vocacional
- g) Normal
- h) Normal Superior
- i) Profesionistas

Profesión (06) Sujetos con estudios a nivel licenciatura o equivalente en el número de años estudiados, como el caso de normal superior, la variable fué dividida en cuatro grupos.

- a) Licenciados
- b) Ingenieros
- c) Médicos Veterinarios Zootecnistas
- d) Normal Superior

En el grupo a) se agrupó a todas las licenciaturas por ejemplo: Licenciado en Relaciones Comerciales, Lic. en Administración de empresas, Lic. en Pedagogía y Lic. en Psicología.

En el grupo b) se agruparon carreras de ingeniería, en su gran mayoría ingenieros agrónomos.

En el grupo c) se colocaron todos los médicos veterinarios zootecnistas.

En el grupo d) se colocaron todas las personas con estudios de normal superior con especialidad en: Psicología,

Geografía, Licenciatura, Biología, Pedagogía e Historia.

Puesto (07) se dividió en cuatro grupos de acuerdo a la actividad que realizaban los sujetos en su centro de trabajo y de acuerdo a un análisis de puestos que se practicó.

- a) Nivel supervisión
- b) Nivel administrativo
- c) Nivel secretarial
- d) Nivel servicios

6.4 Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico ya que era un requisito necesario responder a la prueba. Los sujetos del estudio fueron 584 personas 206 mujeres y 378 hombres que trabajan en la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (D.G.E.T.A.) con edad de 18 a 60 años con un nivel educativo de primaria a profesional, esta investigación surgió de un inventario de recursos humanos que se realizó en la D.G.E.T.A. hubo la necesidad de contratar en forma temporal a 26 pasantes de la licenciatura de Psicología del trabajo para realizar entrevistas y aplicar análisis de puestos, calificación de las pruebas que se aplicaron y realizar un reporte psicológico de los sujetos a los que entrevistaron, se les capacitó para realizar el trabajo y homogenizar criterios, tanto para la entrevista como para la calificación, evaluación,

reporte psicológico y análisis de puestos.

6.5 Instrumentos

Se utilizó el formato original de la prueba del MMPI que consiste en un folleto con 566 preguntas e instrucciones para contestarlas y una hoja de respuestas.

6.6 Materiales

El MMPI formó parte de 4 baterías de pruebas que se aplicaron al personal de la (D.G.E.T.A.) al hacer el inventario de recursos humanos y estas fueron elaboradas de acuerdo a la escolaridad y actividad laboral desarrolladas por los sujetos.

A nivel ejecutivo fueron estructuradas 2 baterías la de jefes y la de profesionistas.

a) Batería de jefes comprendía: Wais, Dominó, Bender Rorschach, Machover, T.A.T., McClelland, MMPI, curriculum y entrevista.

b) Batería de profesionistas comprendía: Beta, Dominó Machover, frases incompletas (Grados), McClelland, MMPI, curriculum y entrevista.

c) Batería de nivel medio la formaban: Beta, Machover, McClelland, frases incompletas (Grados), MMPI, Raven, S.T.P.

(prueba que se aplicó a secretarias), curriculum y entrevista.

d) La batería a nivel operario la formaban 6 pruebas como máximo y variaban en su aplicación de acuerdo con la actividad que realizaba el sujeto, la formaban los siguientes: test no verbal, Beta, Precisión y destreza (batería de King), McClelland, Frases incompletas (Grados), MMPI, Barsit, Bender y entrevista.

Se utilizaron hojas blancas para pruebas de papel y lápiz así como para entrevistas, lápices, folders, listas de personal y cronómetros.

6.7 Escenario

Los lugares donde se llevaron a cabo las aplicaciones fueron cuatro sitios diferentes. El primer lugar donde se aplicaron las pruebas fué un local prestado por la Secretaría de Educación Pública, en un salón grande y con suficiente luz, se aplicaron exámenes colectivos y en cinco cubículos diferentes se aplicaron pruebas como Rorschach, Bender y la entrevista.

El segundo sitio donde se aplicaron los tests, fue un local de cinco por seis metros, con buena iluminación aunque un poco restringido en espacio y confort.

Por último se llevaron a cabo exámenes en un local de la guardería de la institución, con buena iluminación, mesas-bancos, y aún cuando no era un lugar apropiado se acondicionó en forma aceptable para realizarlos.

6.8 Análisis Estadístico

Los análisis estadísticos utilizados fueron: frecuencias, análisis de varianza y χ^2 .

Se utilizó el paquete S.P.S.S. (Statistical Package for the Social Sciences) second editions, para analizar los resultados estadísticos en la computadora del centro de cómputo de la U.N.A.M.

6.9 Resultados

Se utilizó la distribución de frecuencia para ver como se distribuían los puntajes de los sujetos en el perfil del MMPI en cada grupo, obteniéndose 66 perfiles y 11 tablas las cuales se mostrarán posteriormente.

Se utilizó un análisis de varianza para ver si había diferencias significativas entre las medias, se estableció el nivel de significancia de 0.05 mínimo.* Las variables que

* Sólo se procesaron dos decimales, resultando algunos elementos significativos a más de 0.01 pero no se estableció la significancia máxima, que sea del nivel de milésimos, diezmilésimos, cienmilésimos o más.

se analizaron fueron: edad, estado civil, sueldo, escolaridad, profesión, puesto y las 13 escalas del MMPI.

A continuación se mencionan los resultados del análisis de varianza.

Edad

Edad en hombres:

Con la escala L resultó significativa al 0.01 con 5 grados de libertad (gl*.)

Con la escala 9 resultó significativa al 0.02 con 5 gl.*

Edad en mujeres:

Con la escala 2 resultó significativa al 0.01 con 5 gl.*

Con la escala 0 resultó significativa al 0.03 con 5 gl.*

Estado Civil

Estado civil en hombres:

Con escala L resultó significativa al 0.05 con 2 gl.*

Con la escala K resultó significativa al 0.05 con 2 gl.*

Estado civil en mujeres:

Con la escala 4 resultó significativa al 0.01 con 2 gl.*

Con la escala 9 resultó significativa al 0.02 con 2 gl.*

Sueldo

Sueldo en hombres:

Con la escala f resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala k resultó significativa al 0.04 con 1 gl.*

Con la escala l resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala 2 resultó significativa al 0.01 con 1 gl.*

Con la escala 4 resultó significativa al 0.02 con 1 gl.*

Con la escala 5 resultó significativa al 0.04 con 1 gl.*

Con la escala 6 resultó significativa al 0.01 con 1 gl.*

Con la escala 7 resultó significativa al 0.02 con 1 gl.*

Con la escala 8 resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala 0 resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Sueldo en mujeres:

Con la escala f resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala 1 resultó significativa al 0.03 con 1 gl.*

Con la escala 2 resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala 4 resultó significativa al 0.05 con 1 gl.*

Con la escala 7 resultó significativa al 0.01 con 1 gl.*

Con la escala 8 resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Con la escala 0 resultó significativa al 0.00 con 1 gl.**

Escolaridad

Escolaridad en hombres:

Con la escala f resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala k resultó significativa al 0.02 con 8 gl.*

Con la escala l resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 2 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 4 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 7 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 8 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Escolaridad en mujeres:

Con la escala f resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 6 resultó significativa al 0.01 con 8 gl.*

Con la escala 8 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Con la escala 0 resultó significativa al 0.00 con 8 gl.**

Profesión

Profesión en hombres:

Con la escala L resultó significativa al 0.00 con 3 gl.**

Con la escala k resultó significativa al 0.00 con 3 gl.**

Con la escala 8 resultó significativa al 0.05 con 3 gl.*

Profesión en mujeres:

Con la escala f resultó significativa al 0.05 con 3 gl.*

Puesto

Puesto en hombres:

Con la escala L resultó significativa al 0.01 con 3 gl.*

Con la escala 2 resultó significativa al 0.02 con 3 gl.*

Con la escala 4 resultó significativa al 0.02 con 3 gl.*

Con la escala 5 resultó significativa al 0.01 con 3 gl.*

Con la escala 8 resultó significativa al 0.01 con 3 gl.*

Con la escala 9 resultó significativa al 0.03 con 3 gl.*

Puesto en mujeres no se encontró nivel de significancia en ninguna de las escalas.

Los resultados que se obtuvieron al aplicar la X^2 se irán mencionando de acuerdo al orden de las siguientes variables que son edad, estado civil, sueldo, escolaridad, profesión y puesto en relación con las escalas del MMPI así como el nivel de significancia que se estableció al 0.05 y que se obtuvo en el cruce de las variables, se mencionará primero los resultados en hombres y después el de mujeres.

La interpretación que se hizo de X^2 fué en la forma si-

guiente, se mencionan las características que presentan los sujetos que obtuvieron un puntaje bajo (t44 a menos), después los puntajes medios o normales (de t45 a t55), posteriormente el puntaje alto (de t56 a t70), y por último el puntaje elevado (de t71 a más).

La X^2 de la variable Edad con las trece escalas del MMPI. En hombres no se encontró diferencias significativas en la edad, con las escalas del MMPI.

En mujeres en edad, la escala 2 resultó significativa al 0.03.* El 3% presenta características como entusiasmo, optimismo, sociabilidad y son activas en su forma de actuar esta característica se da más en personas jóvenes, el 36% son personas que guardan cierto equilibrio entre optimismo y pesimismo, tienen energía y entusiasmo estas características las presentan más las personas de menor edad. El 49% presenta características de preocupación, pesimismo y levemente deprimidas, estas características se presentan más en mujeres de menor edad. El 12% presenta depresión significativa, se presentan más estas características en personas de menor edad. Por lo que podemos ver que la edad, parece estar influyendo en los puntajes obtenidos en la escala 2 del MMPI que mide, depresión.

En la escala 0 en mujeres se encontró un nivel de significancia del 0.02.* El 11% de las mujeres se encuentran afectuo-

sas, sociables y amistosas, estas características se manifiestan más en las personas de menor edad ya que en las mujeres de mayor edad no se encontró una sola, mayor de 38 años. El 44% muestra características de personas normales que establecen relaciones sociales de naturaleza satisfactoria, el 40% son personas reservadas, difíciles de conocer, aparentemente tímidas en situaciones sociales, el 5% son personas introvertidas, solas, ansiosas en sus relaciones sociales, se preocupan demasiado y se tienen poca confianza. Por lo que podemos observar que la edad está influyendo en la escala 0 que mide introversión y extroversión social.

La χ^2 de la variable Estado Civil con las trece escalas del MMPI.

En hombres no se encontró diferencias significativas del estado civil con las escalas.

En mujeres la escala 4 resultó significativa al 0.02.* El 7% se caracterizan por ser convencionales, conformistas, pasivas, reservadas, moralistas y con pocos intereses, aquí ninguna mujer viuda, divorciada o en unión libre presenta estas características. El 37% personas con un grado aceptable de conformismo hacia las reglas sociales, aquí cabe hacer notar que tampoco hubo ninguna viuda, divorciada o en unión libre, el 38% son independientes e inconformes, activas y con ciertas

dificultades en la aceptación de las normas sociales, el 18% presenta características de rebeldía, son inconformes, resentidas, con poca tolerancia a la frustración, insatisfechas e inadaptadas a la sociedad. Estas características se presentan más en solteras que en casadas. Parece ser por los resultados encontrados, que el estado civil de la mujer está influyendo en los puntajes del MMPI de la escala 4 que mide desviación psicopática.

La χ^2 de la variables sueldo con las trece escalas del MMPI.

En hombres la escala F resultó significativa al 0.00.** El 50% son personas libres de tensión y mantienen buena adaptación estas características se presentan más en personas con mayor sueldo. El 38% de los hombres muestran mal humor, negativismo; son temperamentales, insatisfechos, obstinados en sus opiniones e inestables. El 12% muestra falta de interés, falta de cooperación y mal funcionamiento del ego, presentándose más estas características en personas con menos sueldo, por lo visto parece que el sueldo está influyendo, en la escala 0 del MMPI que mide introversión y extroversión social.

La escala 5 en hombres tuvo un nivel de significancia de 0.01.* El 25% hace énfasis en la masculinidad, personas

que prefieren la acción a la contemplación, poco originales, pocos intereses en la vida, descuidados y aventureros. El 66% se inclinan por intereses estéticos, son imaginativos y presentan sensibilidad y tendencia a apartarse de los intereses masculinos estereotipados de la cultura. El 9% presenta características como inteligentes, imaginativos, sensibles, tendientes a preocuparse, con amplios intereses y pasividad básica, al igual que en la anterior escala el sueldo parece estar influyendo en la escala 5 del MMPI que mide masculinidad y feminidad.

En la escala 7 en hombres se encontró un nivel de significancia de 0.02.* El 46% son personas con capacidad elevada para organizar su trabajo, no presentan dudas en sus actitudes como tampoco preocupaciones indebidas. El 44% son personas perfeccionistas, ordenadas, responsables, autocríticos presentan preocupación por problemas insignificantes, presentan también indecisión y cierta tensión. El 10% son personas preocupadas, moralistas, aprensivas, rígidas, meticulosas, insatisfechas con sus vidas y especialmente con sus relaciones sociales, hay ansiedad, tensión en sus actitudes, lo cual hace la vida difícil estas características se manifiestan en hombres con menor sueldo, el sueldo parece influir, en la escala 7 del MMPI, que mide psicastenia.

En la escala 8 en hombres se obtuvo un nivel de signifi-

cancia de 0.00.^{**} El 8 son personas convencionales, aceptan la autoridad, tienen control de si mismo, poco imaginativos, interesados en la gente y en asuntos prácticos. El 25% estas personas ofrecen una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 46% presentan características como el sentirse atraídos hacia intereses abstractos y abandonan el interés hacia las personas, se les percibe solitarios y sin involucrarse con la gente. Hay 21% que presentan mentalidad esquizoide, son introvertidos, se relacionan poco con la gente, siendo más las personas de bajo sueldo las que presentan estas características, la escala 8 del MMPI que mide esquizofrenia, parece estar, siendo influenciada por el sueldo.

En la escala 0 en hombres se obtuvo un nivel de significancia de 0,00.^{**} El 25% muestra conductas afectuosas, sociales y amistosas, tienden a relacionarse superficialmente con las demás, gran necesidad de aprobación social estas características se presentan más marcadamente en hombres con sueldo alto. El 52% personas normales con capacidad para establecer relaciones sociables de naturaleza satisfactoria. El 22% son personas bastante reservadas, difíciles de conocer, tímidas aisladas y cohibidas, este rasgo es más marcado en sueldo bajo. El 1% son personas socialmente inadaptadas, introvertidas, solas, ansiosas en sus relaciones sociales y carencia de confianza en sí mismas. Al igual que en las anteriores escalas el sueldo, parece influir en la escala 0 del MMPI que mide

introversión y extroversión social.

En mujeres la escala F resultó significativa al nivel de 0.00.^{**} El 83% de las mujeres están comprendidas dentro de un sueldo bajo, mientras que solo el 17% tienen un sueldo alto. El 43% de las mujeres presentan una adecuada adaptación, son convencionales y de pocos intereses, con poca tensión. Un 38% muestran características como independencia de pensamiento y negativismo, temperamentales, insatisfechas, inquietas y malhumoradas. El 19% presenta características como falta de interés, falta de cooperación y mal funcionamiento del ego; dentro de este cruce el 97% es de bajo sueldo y el 13% de sueldo alto, a menor sueldo se presentan más las características mencionadas, parece que el sueldo está influyendo en los puntajes de la escala F del MMPI.

En las escala 2 se encontró un nivel designificancia de 0.00.^{**} El 3% de mujeres son optimistas, activas y sociables. El 36% presenta un equilibrio de optimismo y pesimismo se caracterizan también por tener mucha energía y entusiasmo. El 40% presenta características de preocupación, pesimismo y depresión. El 13% son personas que se preocupan por minuciosidades y tienen niveles de depresión significativos, estas características las presentan más las mujeres con bajo sueldo. Los puntajes obtenidos en la escala 2 del MMPI que mide depresión parecen estar siendo influidos por el sueldo.

En la escala 7 se encontró un nivel de significancia de 0.04.** El 68% presenta una capacidad adecuada para organizar su trabajo y no presenta dudas en sus actitudes, como tampoco preocupaciones indebidas. El 27% son personas que tienden al perfeccionismo, al orden, la responsabilidad, la autocrítica, preocupación por los problemas más insignificantes, son indecisas, ansiosas y tensas. El 5% son mujeres religiosas en extremo, preocupadas, moralistas, aprensivas, rígidas, insatisfechas con sus vidas y con sus relaciones sociales, existe ansiedad, tensión en todas sus actividades, lo cual hace difícil su vida, aquí en su mayoría son mujeres de bajo sueldo, ya que sólo una mujer con sueldo alto presenta estas características. Al igual que en la escala anterior el sueldo parece estar influyendo en la escala 7 del MMPI que mide psicastenia.

En la escala 8 se encontró un nivel de significancia de 0.00.** El 6% de las mujeres tienen intereses en la gente, en asuntos prácticos, son convencionales, aceptan la autoridad, tienen control de sí mismas y son poco imaginativas. El 31% presenta una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 41% presentan intereses hacia aspectos abstractos, abandonando el interés en las personas y en los asuntos prácticos, se les percibe solitarias, sin involucrarse con la gente. El 22% presentan mentalidad esquizoide introvertidos, se relacionan pobremente con la gente y tienden a evitar la realidad

o las presiones de la realidad, aquí en este grupo de 45 personas, 44 son mujeres de sueldo bajo y una de sueldo alto, aquí el sueldo también parece influir en la escala 8 del MMPI que mide características de esquizofrenia.

En la escala 0 se encontró un nivel de significancia de 0.00.** El 11% son mujeres afectuosas, sociables y amistosas que tienden a relacionarse superficialmente con la gente, estas características se acentúan en personas con alto sueldo. El 44% se caracteriza por mantener relaciones sociales satisfactorias. El 40% de las mujeres presenta timidez en situaciones sociales, se aíslan, se cohiben con facilidad. El 5% fué cubierto por las mujeres de sueldo bajo y presentan estas características, dificultad para relacionarse con la gente, son introvertidas, solas y ansiosas, se preocupan mucho y tienen poca confianza, ninguna mujer con sueldo alto presentó estas características. Aquí el sueldo probablemente está influyendo en la escala 0 del MMPI que mide introversión y extroversión social.

La X^2 de la variable escolaridad con las trece escalas del MMPI.

En hombres la escala F resultó significativa a un nivel de 0.00.** El 50% son sujetos que presentan características de mantener una buena adaptación, libres de tensión, son con-

vencionales, de pocos intereses, defensivos. El 38% indica que tienen independencia de pensamiento presentan negativismo, son temperamentales insatisfechos, inquietos y mal humorados. El 11% presenta falta de cooperación, de intereses y probablemente mal funcionamiento del ego, las personas con escolaridad de comercio no presentan estas características y un número reducido de los profesionistas. La variable escolaridad probablemente esté influyendo en la escala F del MMPI, es una escala de validez de la prueba y que también sugiere cierta perturbación mental.

En la escala K en hombres se encontró un nivel de significancia de 0.04.* El 13% de los hombres tienen un concepto inadecuado de sí mismos, empobrecidos y llenos de insatisfacción, en el grupo de comercio no hubo personas que presentaran estas características. El 30% son libres y abiertos en sus autodescripciones. El 48% personas que tienden a disminuir o a no darles valor a sus faltas o a las de sus familiares, defensivos leves y falta de comprensión de sus problemas. El 9% presentan características muy defensivas, resistencia a la evaluación psicológica y falta de comprensión de sus problemas aquí se presenta con mayor frecuencia en personas de mayor escolaridad como es el caso de normal superior y profesional.

En la escala 2 en hombres resultó significativa al 0.02.*

El 1% presenta características de entusiasmo, optimismo, son personas activas y sociables siendo un rasgo característico de los hombres con escolaridad de preparatoria o vocacional y de profesionistas. El 12% tienen un concepto de la vida equilibrado, con mucha energía y entusiasmo. El 53% se encuentra en personas levemente depresivas, preocupadas y pesimistas. En el 34% se encuentran sujetos con niveles de depresión importantes, se preocupan por minuciosidades, hay pesimismo y sentimientos inadecuados. La escolaridad posiblemente está influyendo en la escala 2 del MMPI que mide depresión.

En la escala 7 en hombres el nivel de significancia fué de 0.02.* El 12% de los sujetos presentan una adecuada capacidad para organizar su trabajo, no presentan dudas ni preocupaciones indebidas, cabe señalar que en este grupo no hubo ninguna persona con primaria. El 34% presenta una conducta equilibrada en relación a su vida, su trabajo y sus relaciones interpersonales. El 44% presenta características como perfeccionismo, orden, responsabilidad, autocrítica, preocupación por problemas insignificantes, ansiosos indecisos y tensos. El 10% son ordenados, críticos, ansiosos, indecisos, tensos, religiosos en extremo, preocupados, rígidos, meticulosos e insatisfechos con sus vidas y especialmente con sus relaciones sociales, es importante señalar que aquí se presenta con mayor frecuencia en sujetos con escolaridad baja, disminuyendo estas características conforme aumenta la escolari-

dad.

Aquí podemos observar que la variable escolaridad posiblemente esté influyendo en la escala 7 del MMPI que mide psicastenia.

En la escala 8 en hombres el nivel de significancia fué de 0.00.** El 9% son personas interesadas en los demás y en asuntos prácticos, son convencionales, aceptan la autoridad tienen control de sí mismas y son poco imaginativas, aquí en este grupo no hubo personas de primaria y de normal. El 25% presentan una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 45% presenta características de intereses abstractos, abandonando un tanto el interés hacia las personas y en asuntos prácticos, son creativos, imaginativos y solitarios, no se involucran en actividades sociales. El 21% son personas con mentalidad esquizoide, socialmente introvertidas, se relacionan muy pobremente y tienden a evitar la realidad o las presiones de la vida, aquí la mayoría son personas con estudios de primaria, secundaria y técnicos. Como podemos observar probablemente la escolaridad esta influyendo en los puntajes obtenidos en la escala 8 del MMPI que mide características de esquizofrenia.

En la escala 0 en hombres el nivel de significancia que se obtuvo fué de 0.00.** El 25% de las personas son afectuosas,

sociables y amistosas, se relacionan superficialmente con los demás y son poco sinceros, a mayor escolaridad estas características aumentan. El 52% tiene capacidad para establecer relaciones sociales adecuadas. El 22% son personas reservadas, difíciles de conocer, tímidas, aisladas y cohibidas. El 1% son sujetos introvertidos, socialmente inadaptados y ansiosos en sus relaciones sociales.

Parece ser que la escolaridad influye en los puntajes obtenidos en la escala 0 del MMPI que mide introversión y extroversión social.

En mujeres la escala F resultó con nivel de significancia del 0.00.** El 43% son mujeres libres de tensión, que mantienen buena adaptación, convencionales y de pocos intereses las personas con secundaria-comercio, normal superior y profesional son en las que se presentaron con mayor frecuencia. El 38% presenta negativismo, son temperamentales, insatisfechas, inquietas y mal humoradas, obstinadas e inestables. El 19% presenta falta de interés y de cooperación, la mayor frecuencia se encontró en personas con escolaridad de primaria, comercio y secundaria-comercio, no encontrándose personas de secundaria, normal y normal superior. Posiblemente la escolaridad en mujeres está influyendo en los puntajes, de la escala F del MMPI.

En la escala 6 en mujeres el nivel de significancia fué de 0.03* el 12% son mujeres sensibles, emotivas, bondadosas, tienden a preocuparse mucho, estas características se acentúan en personas con profesión, no encontrándose personas con escolaridad de preparatoria o vocacional. El 24% son personas con adecuada flexibilidad y sensibilidad. El 51% se caracteriza por su hipersensibilidad, rigidez y sentimientos de limitaciones, presiones ante los aspectos sociales y vocacionales de su vida, desconfiados, resentidos se acentúan estas características, en las personas con escolaridad de comercio, secundaria-comercio, preparatoria o vocacional, normal, normal superior y profesional. El 13% se caracteriza por sentimientos de culpa, hostilidad, son rígidas, extremadamente sensibles, muy obstinadas, difícilmente se entienden y las entienden, presentan rasgos paranoides, aquí se acentúan las personas con escolaridad de comercio y secundaria-comercio no encontrándose personas con estas características en secundaria, preparatoria o vocacional, normal y normal superior. Probablemente la escolaridad está afectando a los puntajes de la escala 6 del MMPI que mide paranoia.

La escala 8 en mujeres, el nivel de significancia fué de 0.02,* El 6% muestra interés en las personas y en asuntos prácticos, son convencionales, aceptan la autoridad, tienen control

de sí mismas y son poco imaginativas, aquí no se encontraron personas con normal y normal superior. El 31% son personas que ofrecen una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 41% de las mujeres tienden hacia intereses abstractos, abandonando el interés en las personas y en asuntos prácticos, se les percibe, solitarias, son creativas y algo imaginativas. El 22% presentan mentalidad esquizoide, introvertidos, se relacionan muy pobremente con la gente, tienden a evitar la realidad o las presiones de la realidad, la mayor frecuencia se encuentra en personas con escolaridad de primaria, comercio y secundaria-comercio, no encontrándose personas con normal y con normal superior. Parece ser que la escolaridad está influyendo en los puntajes obtenidos de la escala 8 del MMPI que mide rasgos esquizofrénicos.

En la escala 0 en mujeres el nivel de significancia fue de 0.00.** El 11% son personas afectivas, sociables y amistosas, se relacionan superficialmente con los demás y se caracterizan por la carencia de sinceridad en su vida social, aquí no se observan estas características en personas con primaria. El 44% son personas con capacidad para establecer relaciones sociales adecuadas, no se observan personas con primaria y normal. El 40% son personas reservadas, difíciles de conocer, tímidas. El 5% de las mujeres son introvertidas socialmente inadaptadas, solas, ansiosas en sus relaciones sociales, poca confianza en ellas y se preocupan en forma intensa, no se

encontraron en este grupo personas con escolaridad en técnicos, normal, normal superior y profesionistas. Posiblemente la variable escolaridad esté influyendo en la escala 0 del MMPI que mide introversión y extroversión social.

La X^2 de la variable profesión y las trece escalas del MMPI.

En hombres la escala K resultó significativa al nivel del 0.00.^{**} El 8% son personas con inadecuado concepto de sí mismas demasiado críticos y toscos en sus maneras y su lenguaje. El 32% son personas libres y abiertas en sus autodescripciones, admiten sus limitaciones. El 49% tienden a no darle valor a sus faltas y a las de sus familiares y a las circunstancias, defensivas y falta de comprensión de sus problemas. El 11% son personas muy defensivas, resistencia a la evaluación psicológica y falta de comprensión de sus problemas, aquí los médicos veterinarios y zootécnicos no presentaron estas características. Parece ser que la variable profesión está influyendo en la escala K del MMPI.

En la escala 8 en hombres el nivel de significancia fué de 0.00.^{**} El 11% presenta interés en las personas y asuntos prácticos, son convencionales, aceptan la autoridad y son poco imaginativos. El 30% presentan una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 48% de las personas tienden hacia

intereses abstractos y abandonan el interés por las personas y asuntos prácticos, son creativos e imaginativos, solitarios y no se involucran con la gente. El 11% personas con mentalidad esquizoide, no pueden mantener una adaptación social y vocacional, son introvertidas, se relacionan muy poco socialmente y tienden a evitar la realidad o las presiones de la realidad. Posiblemente la profesión está influyendo, en la escala 8 del MMPI que mide rasgos esquizofrénicos.

En mujeres la escala F resultó significativa el 0.00.** El 71% de ellas mantienen buena adaptación, son convencionales y de pocos intereses. El 22% son temperamentales, insatisfechas, inquietas, mal humoradas, obstinadas en sus opiniones e inestables, aquí las mujeres ingenieras no presentan estas características. El 7% presentan falta de cooperación e interés, personas rebeldes, solitarias, un poco antisociables, el grupo de licenciadas y de normal superior no presentan esta características. Por lo que se ve, parece ser que la profesión está influyendo en la escala F del MMPI. Esta escala de validez sugiere cierta perturbación mental.

La X^2 de la variable puesto con las trece escalas del MMPI.

En hombres, en la escala 2 se encontró un nivel de significancia del 0.00.** El 1% son personas entusiastas, optimistas, activas, sociables, aquí en este grupo no hubo personas en los niveles de supervisión y operarios. El 12% son personas que presentan un equilibrio entre pesimismo y optimismo, tienen mucha energía y entusiasmo en las cosas que realizan. El 53% se muestran levemente deprimidas, preocupadas y pesimistas. El 34% son personas con depresión significativa, se preocupan por todo, pesimistas. Posiblemente la variable puesto está influyendo en la escala 2 del MMPI que mide depresión.

En la escala 4 en hombres se encontró un nivel de significancia del 0.00.** El 10% son personas convencionales y conformistas pasivas reservadas, moralistas y con pocos intereses, presentan estas características muy pocas personas con el puesto secretarial y operario. El 28% presenta un grado aceptable de conformismo a las reglas sociales, menos personas del puesto secretarial y administrativo presentan estas características. El 51% son personas independientes, inconformes, enérgicas, activas con ciertas reservas hacia la aceptación de las reglas sociales. El 11% son personas rebeldes, resentidas, inconformes, con poca tolerancia a la frustración, insatisfechas e inadaptadas a la sociedad, impulsivas y presentan conflictos con el grupo social. Posiblemente el puesto esté influyendo en las características que mide la escala 4 del MMPI que es desviación psicopática.

En la escala 5 en hombres se encontró un nivel de significancia de 0.04.* El 25% son personas que prefieren la acción a la contemplación, carecen de originalidad, hacen énfasis en la masculinidad, tienen pocos intereses, aventureros y de modales toscos se presentan con mayor frecuencia en puestos a nivel supervisión y administrativos. El 66% se inclinan por aspectos estéticos, son imaginativos, presentan sensibilidad y tendencia a apartarse de los intereses masculinos estereotipados, son pasivos. El 9% son personas inteligentes, imaginativas, sociables, tendientes a preocuparse, con amplios intereses y una pasividad básica. Parece ser por lo visto anteriormente que la variable puesto está influyendo en la escala 5 del MMPI que mide aspectos de masculinidad y feminidad.

En la escala 8 en hombres se encontró un nivel de significancia del 0.00.** El 8% presenta interés en las personas y en asuntos prácticos, son convencionales, aceptan la autoridad y son poco imaginativos, en el puesto a nivel secretarial no hubo personas con estas características. El 25% presenta una combinación de intereses prácticos y teóricos. El 46% tienden hacia intereses abstractos, abandonando el interés por las personas y los asuntos prácticos, son creativos, imaginativos, solitarios y un tanto aislados del medio que los rodea. El 21% son personas introvertidas, se relacionan poco socialmente evitan la realidad o las presiones de la realidad, con mentalidad esquizoide. Probablemente la variable puesto

está influyendo en los puntajes obtenidos en la escala 8 del MMPI que mide rasgos esquizofrénicos.

En las mujeres no se encontró diferencias significativas de puesto con las escalas del MMPI.

En hombres la hipótesis 1 (Edad), se acepta la hipótesis alterna (H1) con el análisis de varianza, en la escala L (Validez) con un nivel de significancia de 0.01 en la escala 9 (Mania) con un nivel de significancia de 0.02. Con la X^2 se acepta la hipótesis nula (H0) en las trece escalas.

En mujeres la hipótesis 1 (Edad), se acepta la H1 con el análisis de varianza, con las escalas 2 (Depresión) con un nivel de significancia 0.01 y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia 0.00. Con la X^2 se acepta la H1 con las mismas escalas, 2 (Depresión) con un nivel de significancia 0.03 y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.02.

En hombres la hipótesis 2 (Estado civil) se acepta la H1 en dos escalas con el análisis de varianza, la escala L (Validez) con un nivel de significancia de 0.05 y la escala K (Validez) con un nivel de significancia de 0.05. Con la X^2 se acepta la H0 en todas las escalas.

En mujeres la hipótesis 2 (Estado civil) se acepta la H1 en dos escalas, con el análisis de varianza, la escala 4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.01* y la escala 9 (Manía) con un nivel de significancia de 0.02*. Con la X^2 se acepta la H1 en una escala, la 4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.02.*

En hombres la hipótesis 3 (Sueldo) se acepta la H1 en diez escalas con el análisis de varianza, la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala K (Validez) con un nivel de significancia de 0.04,* la escala l (Hipocondriasis) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.01,* la escala 4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.02,* la escala 5 (Masculino-Femenino) con un nivel de significancia de 0.04* la escala 6 (Paranoia) con un nivel de significancia de 0.01* la escala 7 (Psicastenia) con un nivel de significancia de 0.02,* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00** y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00.** Con la X^2 en cinco escalas F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala 5 (masculino-femenino) con un nivel de significancia 0.01,* la escala 7 (Psicastenia) con un nivel de significancia de 0.02,* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00,** y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00.**

En mujeres la hipótesis 3 (Sueldo) se acepta la H1 en siete escalas y con el análisis de varianza, la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00**, la escala 1 (Hipcondriasis) con un nivel de significancia de 0.03*, la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.00**, la escala 4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.05%, la escala 7 (Psicastenia) con un nivel de significancia de 0.01,* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00** y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00.** Con la X^2 se acepta H1 en cinco escalas, la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00** la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala 7 (Psicastenia con un nivel de significancia de 0.04.* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00** y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00.**

En hombres la hipótesis 4 (Escolaridad) se acepta la H1 en ocho escalas con el análisis de varianza, la escala F (Validez) con un nivel de significación de 0.00,** la escala K (Validez) con un nivel de significancia de 0.02,* la escala 1 (Hipcondriasis) con un nivel de significancia de 0.00** la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.00** la escala

4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala 7 (Psicastenia) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00. ** Con la χ^2 se acepta la H1 en seis escalas; la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala K (Validez) con un nivel de significancia de 0.04* la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.02* la escala 7 (Psicastenia) con un nivel de significancia de 0.02,* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00**

En mujeres la hipótesis 4 (Escolaridad) se acepta la H1 en cuatro escalas, con el análisis de varianza, la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00, ** la escala 6 (Paranoia) con un nivel de significancia de 0.01* la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00** y la escala 0 (Introversión social) con un nivel de significancia de 0.00. ** Con la χ^2 la H1 se acepta en cuatro escalas,

la escala F (Validez) con un nivel de significancia de 0.00.**
 la escala 6 (Paraoia) con un nivel de significancia de 0.03,*
 la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia
 de 0.02* y la escala 0 (Introversión social) con un nivel
 de significancia de 0.00.**

En hombres la hipótesis 5 (Profesión) se acepta la H1
 en cuatro escalas con el análisis de varianza, la escala L
 (Validez) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala
 K (Validez) con un nivel de significancia de 0.00,** la escala
 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.05* y
 la escala 9 (Manía) con un nivel de significancia de 0.03.*
 Con la χ^2 se acepta la H1 en dos escalas, la escala K (Validez)
 con un nivel de significancia de 0.00,** la escala 8 (Esquizo-
 frenia) con un nivel de significancia de 0.00.**

En mujeres la hipótesis 5 (Profesión) se acepta la H1
 en una escala, con el análisis de varianza, la escala F (Vali-
 dez) con un nivel de significancia de 0.05.* Con la χ^2 se
 acepta la H1 en una escala, la escala F (Validez) con un nivel
 de significancia de 0.00.**

En hombres la hipótesis 6 (Puesto) se acepta la H1 en
 cinco escalas con el análisis de varianza, la escala L (Vali-

des) con un nivel de significancia de 0.01^* la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.02^* la escala 4 (Desviación psicopática) con un nivel de significancia de 0.02^* la escala 5 (Masculino-Femenino) con un nivel de significancia de 0.01^* y la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.01^* . Con la χ^2 se acepta la H1 en cuatro escalas, la escala 2 (Depresión) con un nivel de significancia de 0.00^{**} la escala 4 (Desviación Psicopática) con un nivel de significancia de 0.00^{**} la escala 5 (masculino-femenino) con un nivel de significancia de 0.04^* y la escala 8 (Esquizofrenia) con un nivel de significancia de 0.00^{**} .

En mujeres la hipótesis 6 (Puesto) se acepta la H_0 tanto en el análisis de varianza como en χ^2 .

Merton K (1957) dice que los burócratas presentan algunas características como: metódico, prudente, disciplinado, conformista con las reglas establecidas y que en esta investigación se confirman en un considerable porcentaje, no en todas las variables, ni en toda la población estudiada, algunas escalas, donde se pueden observar algunas características

de las que menciona este autor son las siguientes:

Las escalas F (Validez) y la escala 8 (Paranoia) en su interpretación de puntaje bajo y las escalas 4 (Desviación psicopática) y la escala 7 (Psicastenia) en su interpretación baja y media. El estado civil en mujeres, presentó un 44% en la escala 4, en su interpretación baja. El sueldo en hombres en la escala F se presentó un 50%, en su interpretación media, en la escala 7 se presentó un 90%, en la escala 8 se presentó un 8%. El sueldo en mujeres en la escala F se presentó un 43%, con la escala 7 se presentó el 95%, y con la escala 8 se presentó el 6%. La escolaridad en hombres en la escala F se presentó el 50%, con la escala 7 se presentó el 46%, con la escala 8 se presentó el 9%. La escolaridad en mujeres en la escala F se presentó el 43%, con la escala 8 se presentó el 6%. La profesión en hombres en la escala 8 presentó el 11%. La profesión en mujeres en la escala F presentó el 71%.

El puesto en hombres en la escala 6 presentó el 38% con la escala 8 presentó el 8%.

En la tesis "La burocracia en México" 1978. Mota Botello Aurora señala algunas características muy generales de los ambientes burocráticos, dentro de los cuales la especialización del trabajo determina que los empleados, no tengan la costumbre de colaborar más ampliamente en la realización de funciones

atribuidas a otras personas, esto se trató de observar en las escalas del MMPI y solo encontramos que la escala F con puntaje elevado media esta característica en las variables; sueldo, escolaridad y profesión.

El sueldo en hombres con la escala F se encontró el 12%. El sueldo en mujeres con la escala F se encontró el 19%. La escolaridad en hombres con la escala F se encontró el 12%. La escolaridad en mujeres con la escala F se encontró el 19%. La profesión en mujeres en la escala F se encontró el 7%.

Lo que podemos observar, es que estas variables están influyendo en el desempeño del trabajo.

En la tesis "La burocracia en México un caso real" 1977. Verónica Orozco y Judith Sánchez mencionan características como las que describe Merton, las cuales ya fueron analizadas anteriormente.

La limitación que encontramos principalmente es que en la investigación que se realizó y los resultados no se pueden generalizar a la burocracia, debido al muestreo utilizado, dentro de las aplicaciones que tiene está conocer más las características, del burócrata, para poder provocar cambios en él ya que uno de los objetivos principales del psicólogo es ese, encontrar la forma en la que el burócrata sea más

eficiente en su trabajo, tenga un mejor trato con el público;
sea más responsable, etc.

VII CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Como se puede observar la muestra estudiada está integrada por personas jóvenes, ya que el 72% tiene una edad menor a 33 años; del total estudiado un 65% son hombres y un 35% son mujeres, de éste el 60% de las personas son casadas y un 37% solteras, el 54% ganaba el mínimo mientras que el 46% tenía un sueldo de 3 a 6 veces más que el salario mínimo que en 1977 era de aproximadamente tres mil pesos, el 47% tenía una escolaridad de primaria, secundaria, comercio y técnica; el 53% tenían una escolaridad de preparatoria, vocacional, normal, normal superior y profesional. En profesional encontramos que las personas con licenciatura eran el 32%; los ingenieros un 32%, los médicos veterinarios zootecnistas un 14% y el 22% eran personas con estudios de normal superior. Los profesionistas son un 41% de la muestra y los no profesionistas un 59%. En puesto a nivel supervisión encontramos un 22%, a nivel administrativo un 31%, a nivel secretarial un 31% y al nivel operario un 16%.

Se observó que si existen diferencias significativas en las variables estudiadas y se muestra como se formaron los perfiles de acuerdo a las variables que se estudiaron y que pueden servir para obtener un mayor conocimiento del empleado que trabaja en la D.G.E.T.A. y para poder realizar un mejor

reclutamiento y selección de personal, capacitación y promoción, etc.

Las variables que en esta investigación se manejaron, dan un perfil de como es el empleado de esta Dirección y que las mismas parecen estar influyendo en algunas características de un grupo de empleados de la Dirección, (estas características son semejantes a las que) en su Tesis Verónica Orozco y Judith Sánchez (1977) La burocracia en México un caso real, se acusa al burócrata mexicano de ser lento, incompetente, apático, petulante e ineficiente, no podríamos asegurar que todo el empleado de esta Dirección presenta estas características, por los resultados que encontramos; aunque es muy generalizada ese tipo de opinión entre la gente, consideramos que para poder decir que el burócrata en general presenta tal conducta lo tiene que respaldar los resultados y en este estudio, los resultados hablan.

Recomendaciones. Sería interesante investigar si es el aparato burocrático el que crea este tipo de conducta en el burócrata, en los empleados o es el individuo el que busca este tipo de organizaciones, por tener este tipo de características, ya que el burócrata en general, si requiere de una mentalidad de servicio y que en el trato con el público no la exhibe, por lo que nos vemos afectados todos, siendo un deseo justificado, un mejor servicio por parte de estas personas,

buscando la causa y darle una solución adecuada, sería recomendable en futuros estudios, utilizar menos variables y un mejor control de estas, para ver cuales son las variables que influyen en esas conductas del burócrata. El psicólogo en este ambiente burocrático tiene mucho campo de acción y que a veces se ve limitado por cuestión de tiempo. Para poder generalizar, sobre el comportamiento del burócrata en general, sería recomendable otro tipo de muestreo. Para poder generalizar los resultados del mismo y hablar de características del burócrata mexicano en general.

VIII TABLAS Y GRAFICAS

TABLA I

NIVELES DE SIGNIFICANCIA DEL ANALISIS DE VARIANZA

VARIABLES	ESCALAS DEL MMPI												
	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Edad Hombres	*											*	
	0.01											0.02	
Edad Mujeres					*								**
					0.01								0.00
Estado Civil Hombres	*		*										
	0.05		0.05										
Estado Civil Mujeres							*					*	
							0.01					0.02	
Sueldo Hombres		**	*	**	*		*	*	*	*	**		**
		0.00	0.04	0.00	0.01		0.02	0.04	0.01	0.02	0.00		0.00
Sueldo Mujeres		**		**	**		*			*	**		**
		0.00		0.03	0.00		0.05			0.01	0.00		0.00
Escolaridad Hombres		**	*	**	**		**			**	**		**
		0.00	0.02	0.00	0.00		0.00			0.00	0.00		0.00
Escolaridad Mujeres		**							*		**		**
		0.00							0.01		0.00		0.00
Profesión Hombres		**	**								*	*	
		0.00	0.00								0.05	0.03	
Profesión Mujeres		*											
		0.05											
Puesto Hombres		*			*		*	*			*	*	
		0.01			0.02		0.02	0.01			0.01	0.03	
Puesto Mujeres													

* De 0.05 a 0.01 nivel de significancia

** De 0.01 o más nivel de significancia

(Cuadro en Blanco). A. Ho. Aceptación de Hipótesis Nula.

TABLA 1 A
NIVELES DE SIGNIFICANCIA DE LA χ^2

VARIABLES	ESCALAS DEL MMPI												
	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Edad Hombres													
Edad Mujeres					* 0.03								* 0.02
Estado Civil Hombres													
Estado Civil Mujeres							* 0.02						
Sueldo Hombres		** 0.00						* 0.01		* 0.02	** 0.00		** 0.00
Sueldo Mujeres		** 0.00			** 0.00					* 0.04	** 0.00		** 0.00
Escolaridad Hombres		** 0.00	* 0.04		* 0.02					* 0.02	** 0.00		** 0.00
Escolaridad Mujeres		** 0.00							* 0.03		* 0.02		** 0.00
Profesión Hombres			** 0.00								** 0.00		
Profesión Mujeres		** 0.00											
Puesto Hombres					** 0.00		** 0.00	* 0.04			** 0.00		
Puesto Mujeres													

* 0.05 a 0.01 nivel de significancia

** De 0.01 a más nivel de significancia

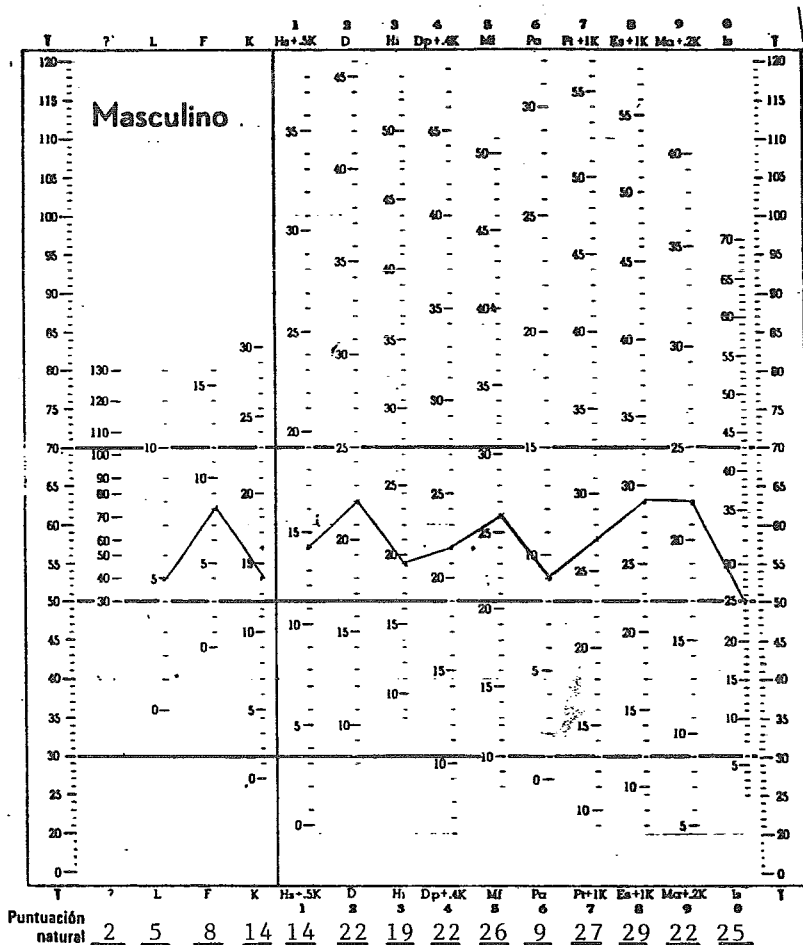
(Cuadro en blanco) A. Ho. Aceptación de Hipótesis Nula.

TABLA 2

EDAD

EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
18 a 22 años	36	69	105	17.97%
23 a 27 años	108	62	170	29.10%
28 a 32 años	111	33	144	24.65%
33 a 37 años	52	19	71	12.15%
38 a 42 años	32	8	40	6.89%
43 a más años	39	15	54	9.24%
TOTAL	378	206	584	100.00%

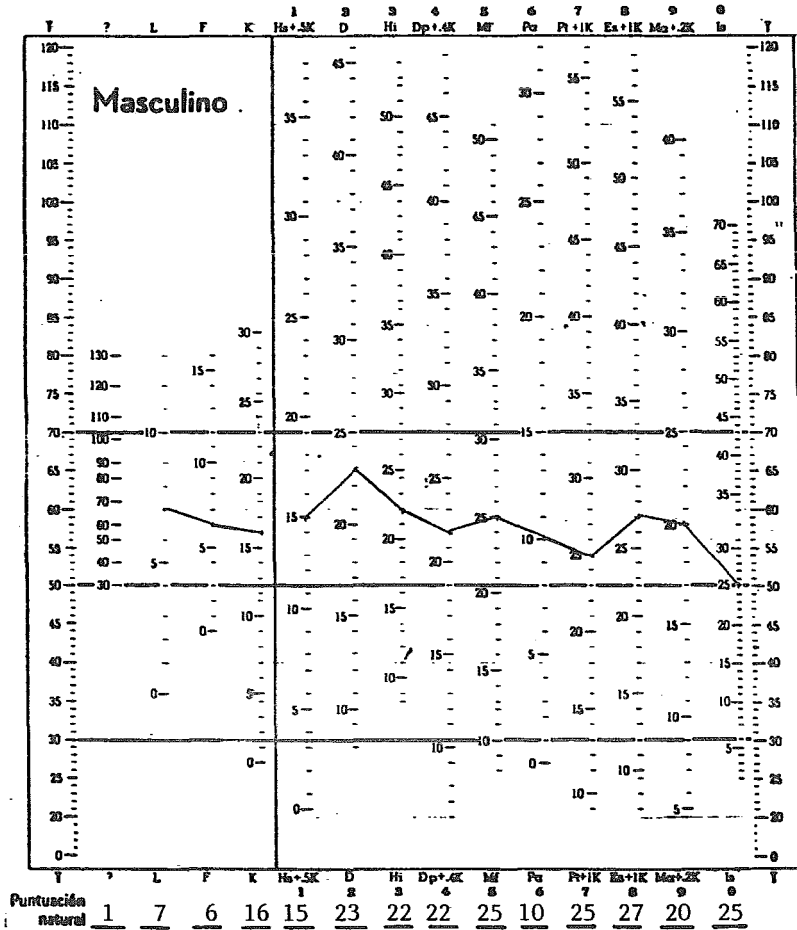
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 18 a 22 años.

SEXO Masculino, 36 personas.

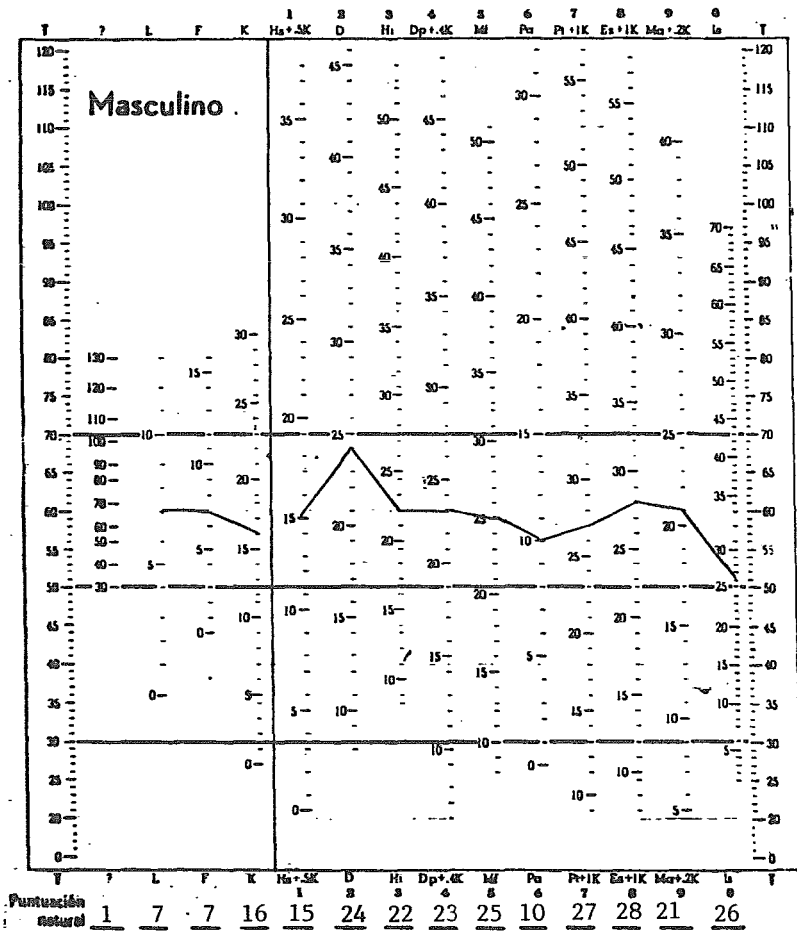
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 28 a 32 años.

SEXO Masculino, 111 personas.

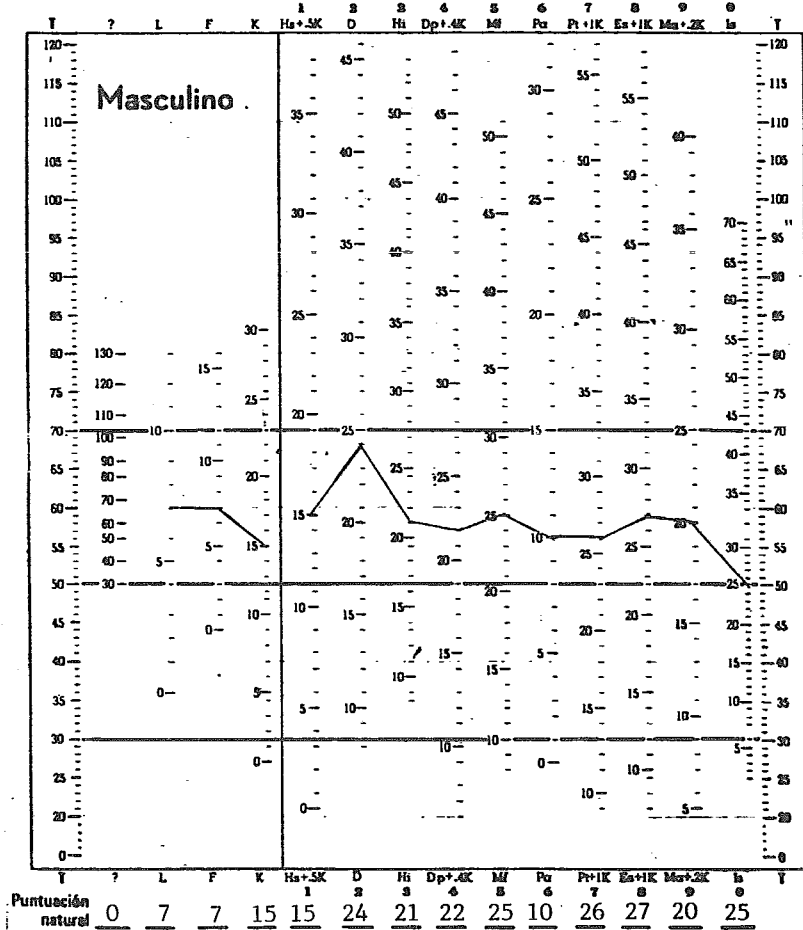
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 33 a 37 años.

SEXO Masculino, 52 personas.

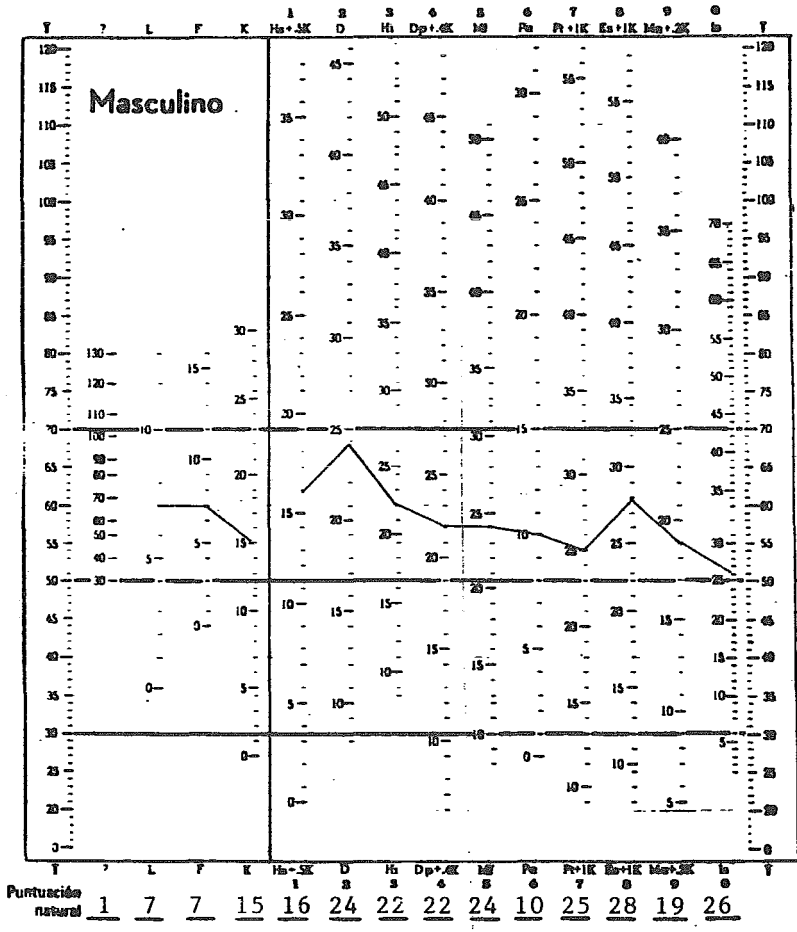
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 38 a 42 años.

SEXO Masculino, 32 personas.

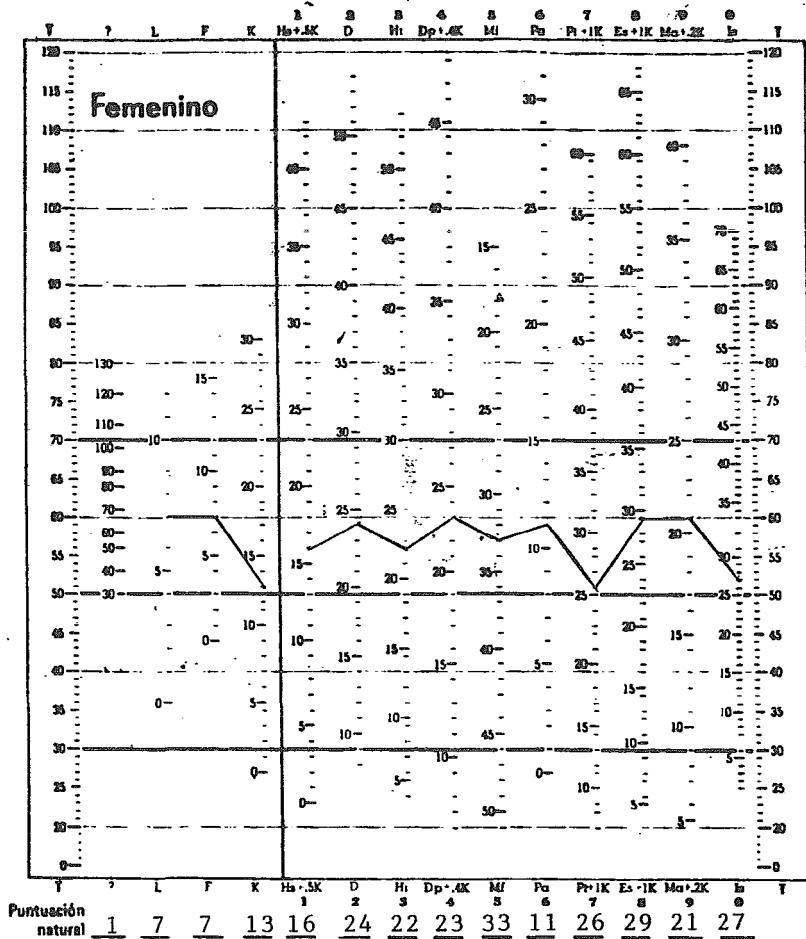
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD: 43 a más años

SEXO: masculino, 39 personas

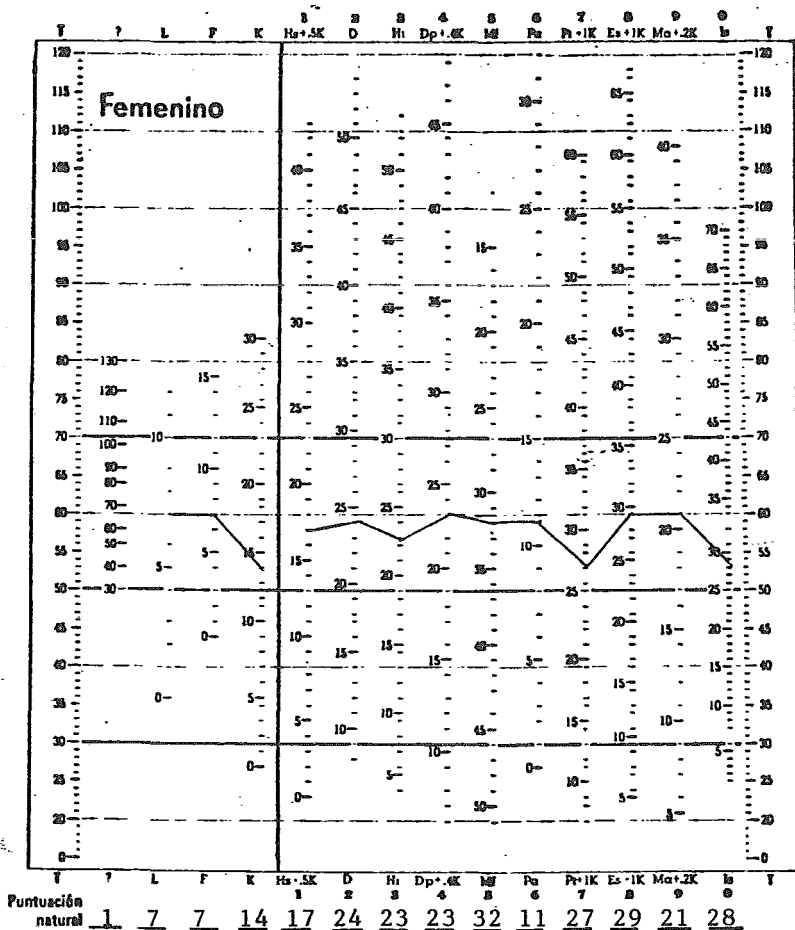
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 18 a 22 años.

SEXO Femenino, 69 personas.

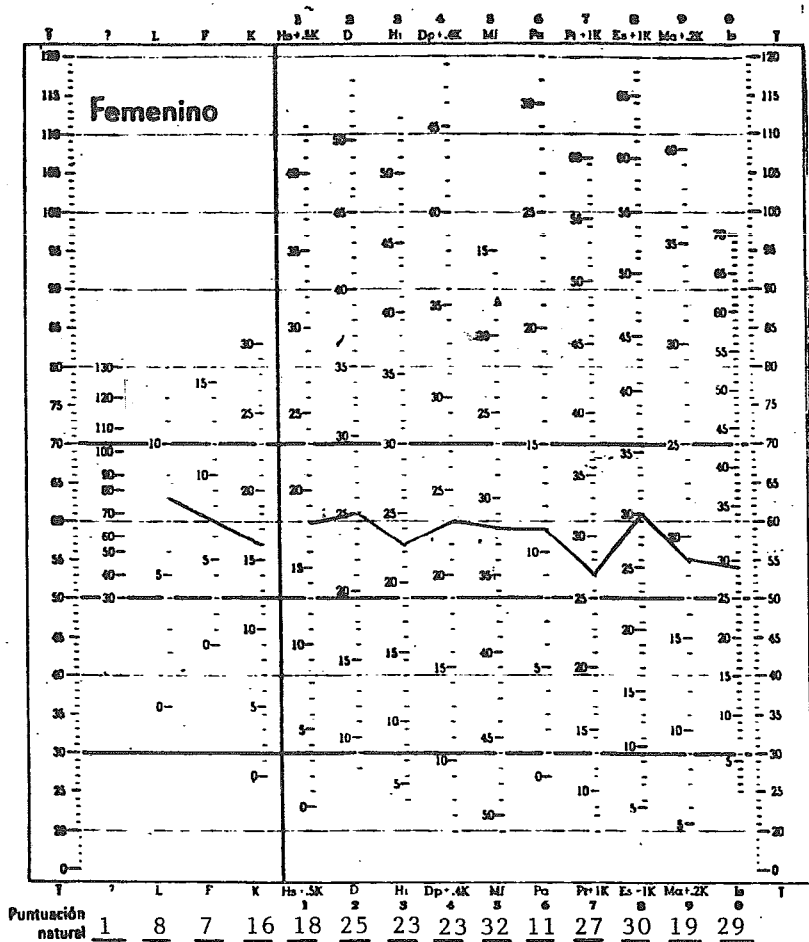
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD: 23 a 27 años

SEXO: femenino, 62 personas.

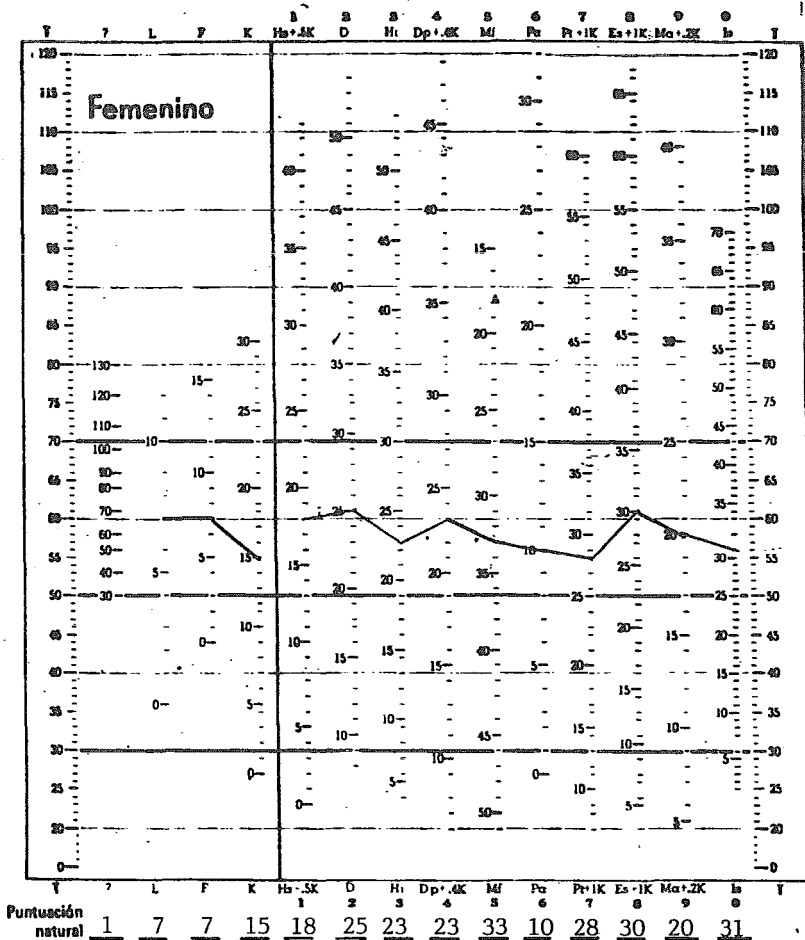
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 28 a 32 años

SEXO Femenino, 33 personas.

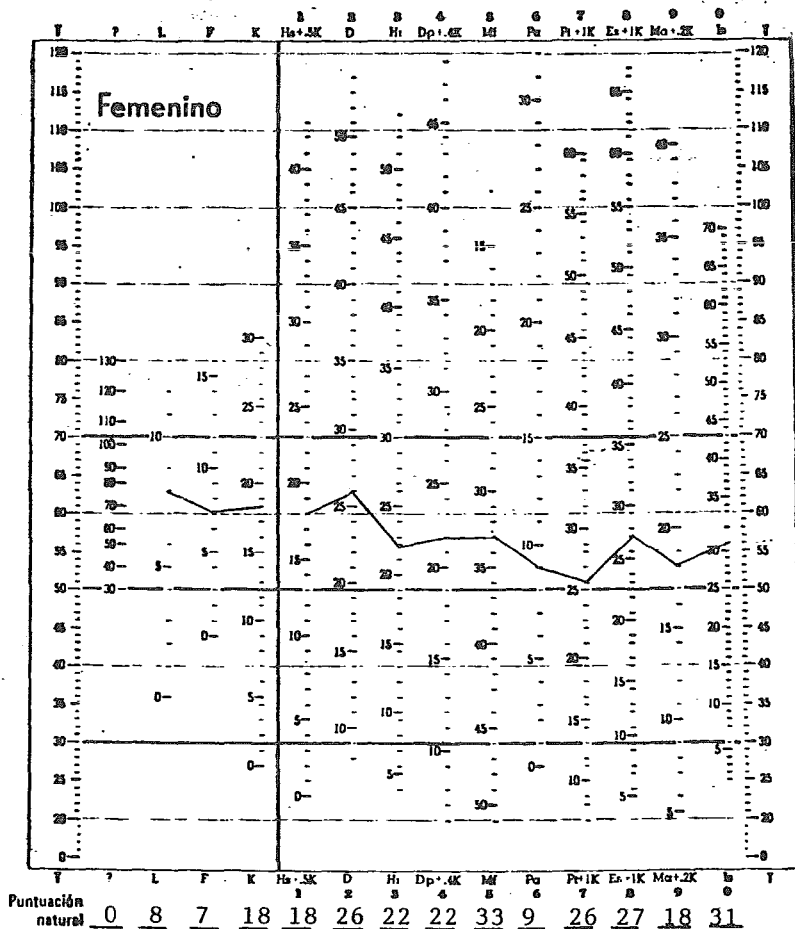
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 33 a 37 años

SEXO Femenino, 19 personas.

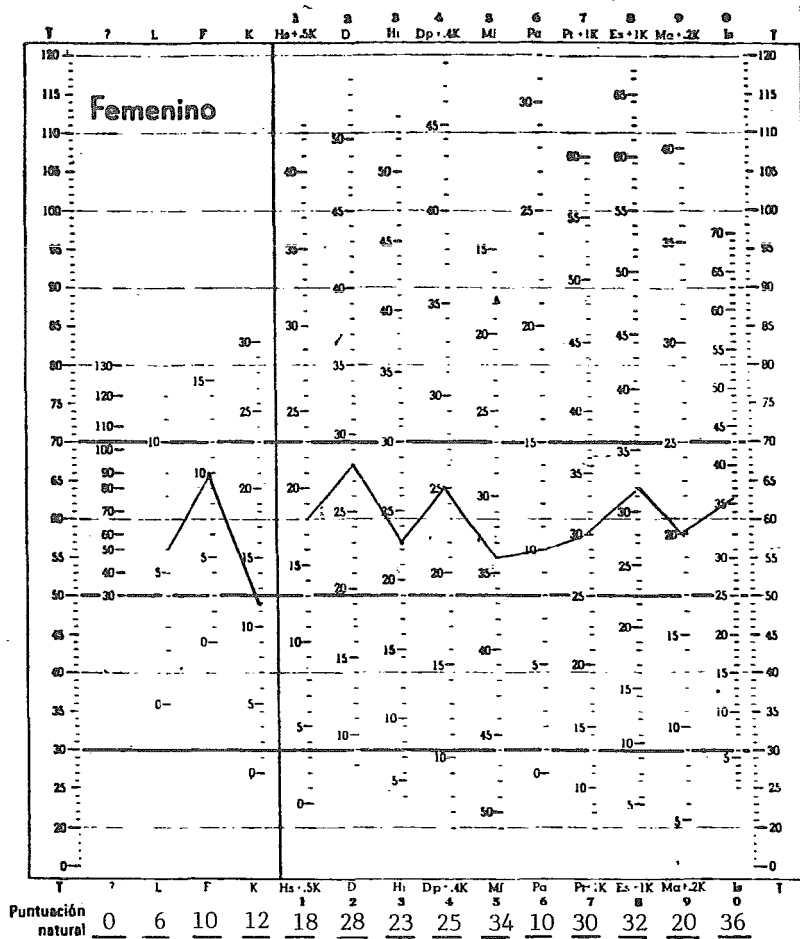
GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD: 38 a 42 años

SEXO: femenino, 8 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE EDAD



EDAD 43 a más años.

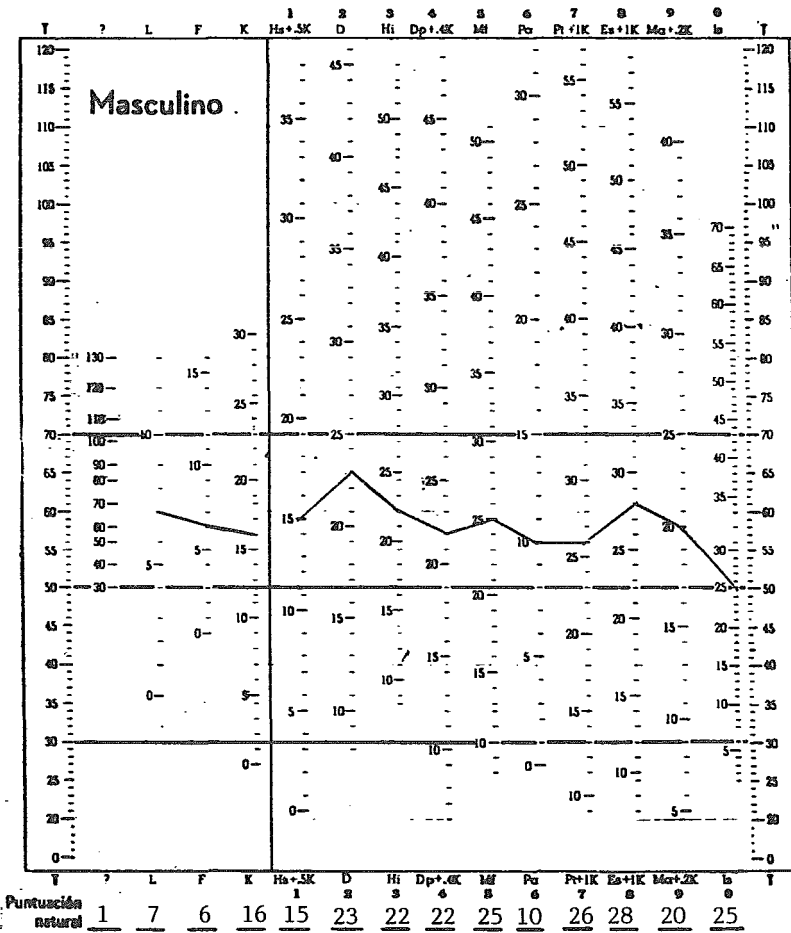
SEXO Femenino, 15 personas.

T A B L A 3

SEXO

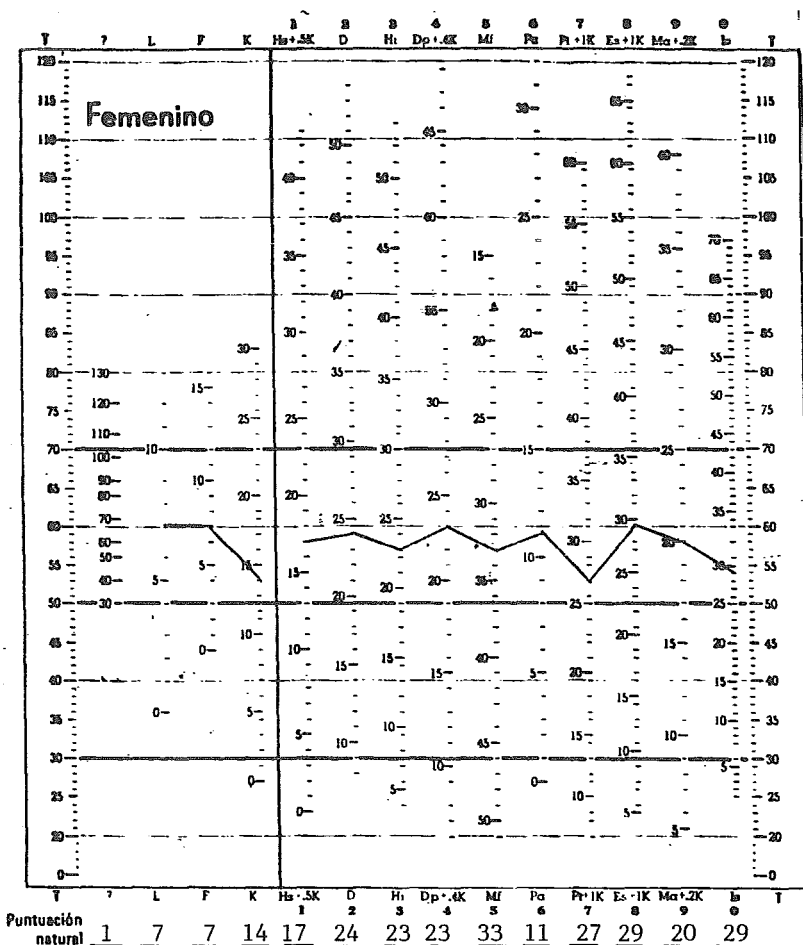
SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
Hombres	378	64.72%
Mujeres	206	35.28%
TOTAL	584	100.00%

GRAFICA DEL PERFIL DE SEXO



SEXO Masculino
378 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE SEXO



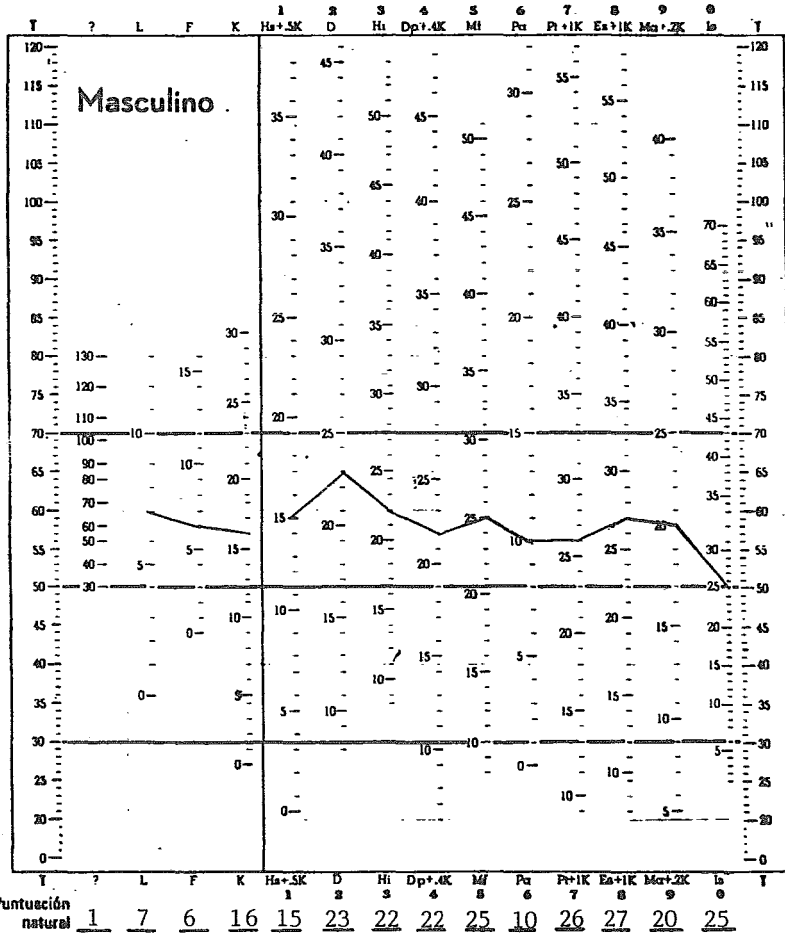
SEXO Femenino

206 personas.

TABLA 4
ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Casado	264	86	350	59.93%
Solteros	109	107	216	37.00%
Divorciados, Viudos Unión Libre	5	13	18	3.07%
TOTAL	378	206	584	100.00%

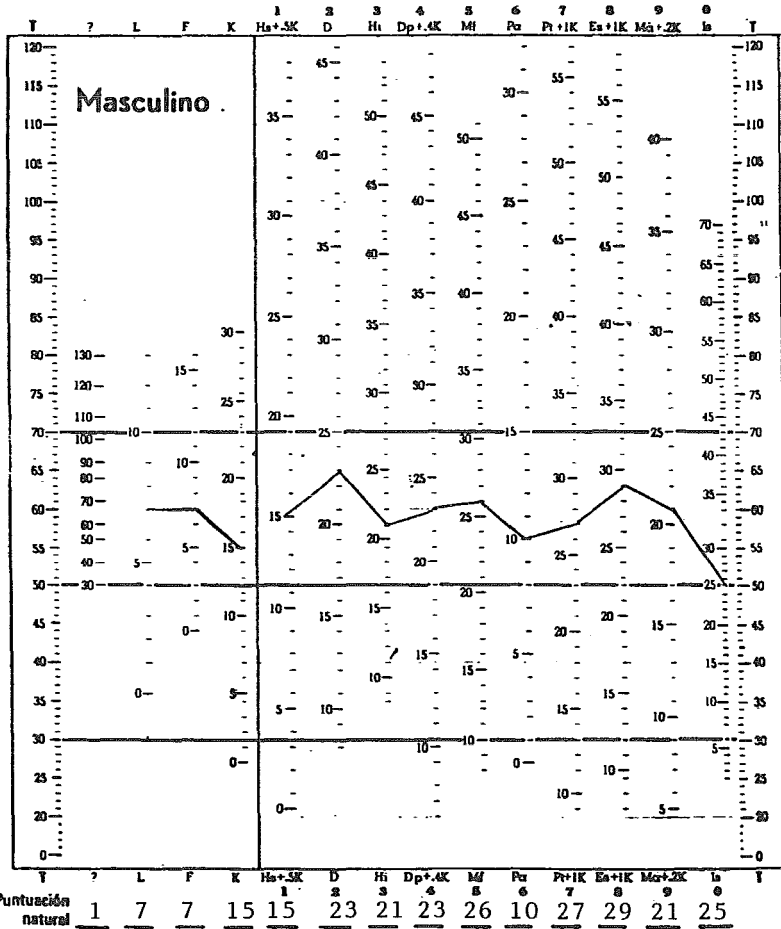
GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Casados

SEXO Masculino, 264 personas.

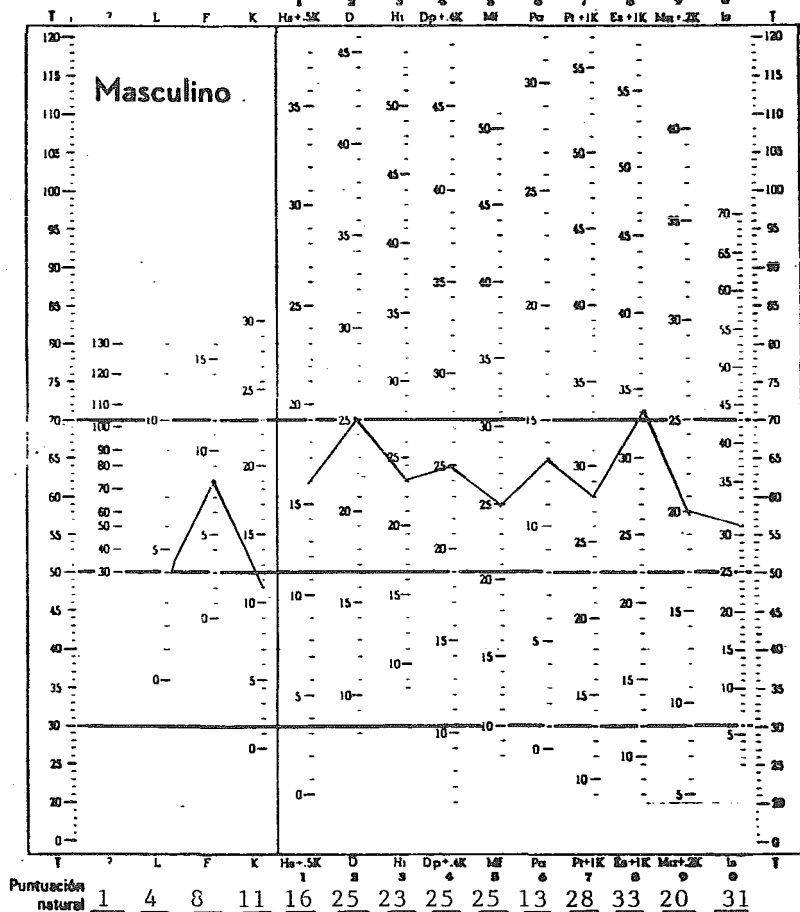
GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Solteros

SEXO Masculino, 109 personas.

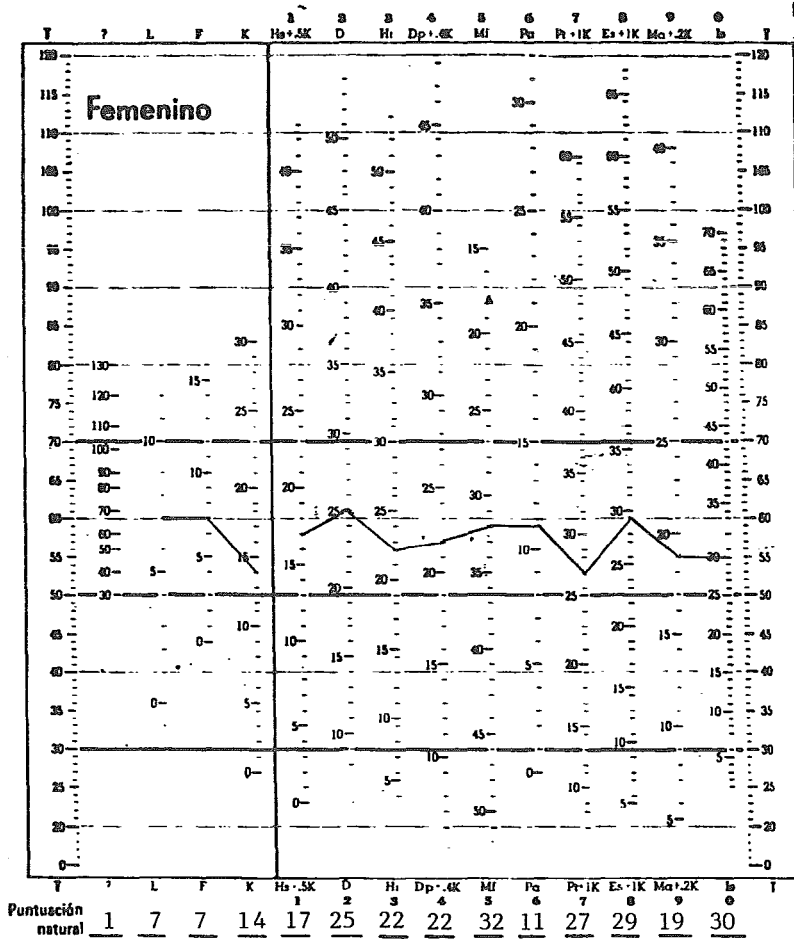
GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Otros (divorciados, unión libre y viudos)

SEXO: Masculino, 5 personas.

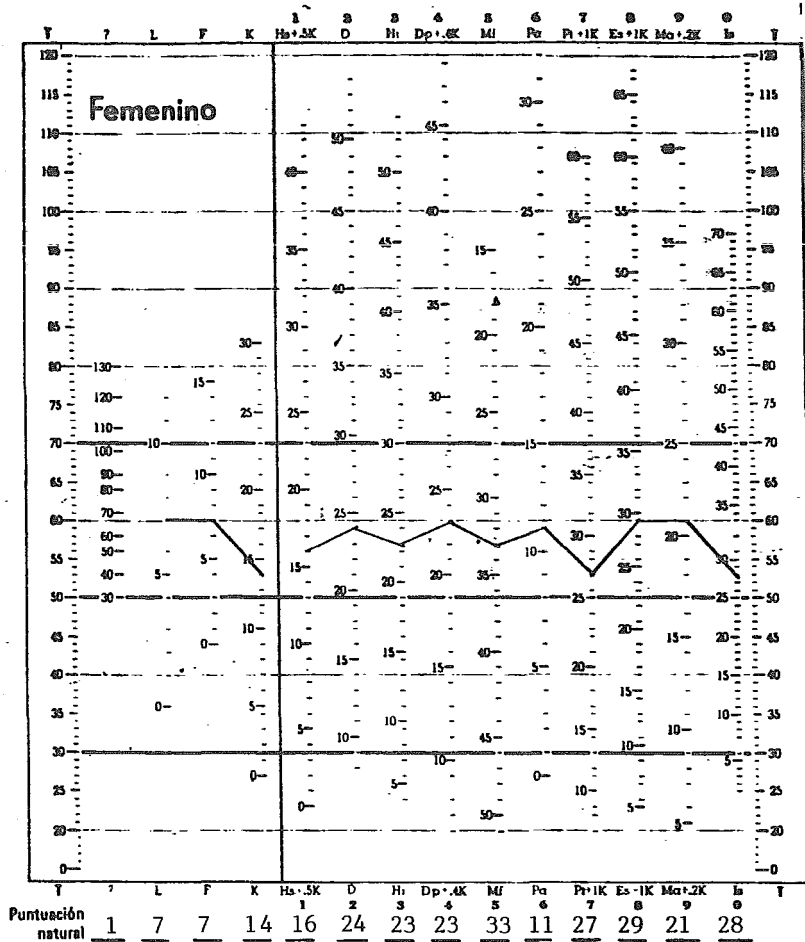
GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Casadas

SEXO Femenino, 86 personas.

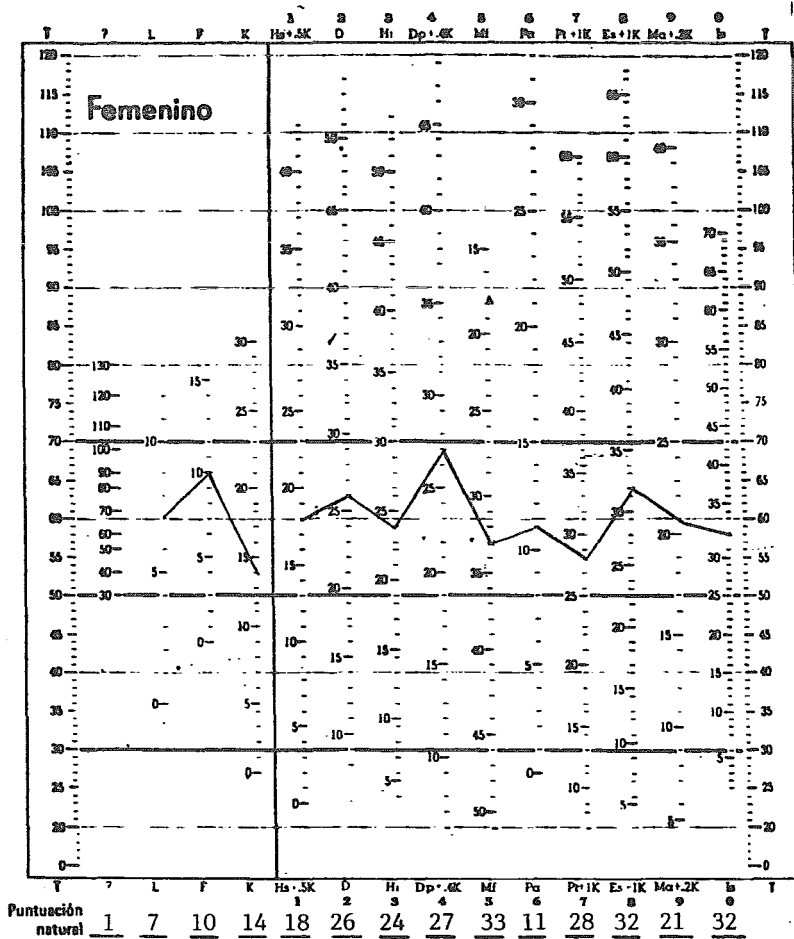
GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Solteras.

SEXO Femenino, 107 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE ESTADO CIVIL



ESTADO CIVIL Otros (divorciadas, unión libre, viudas).

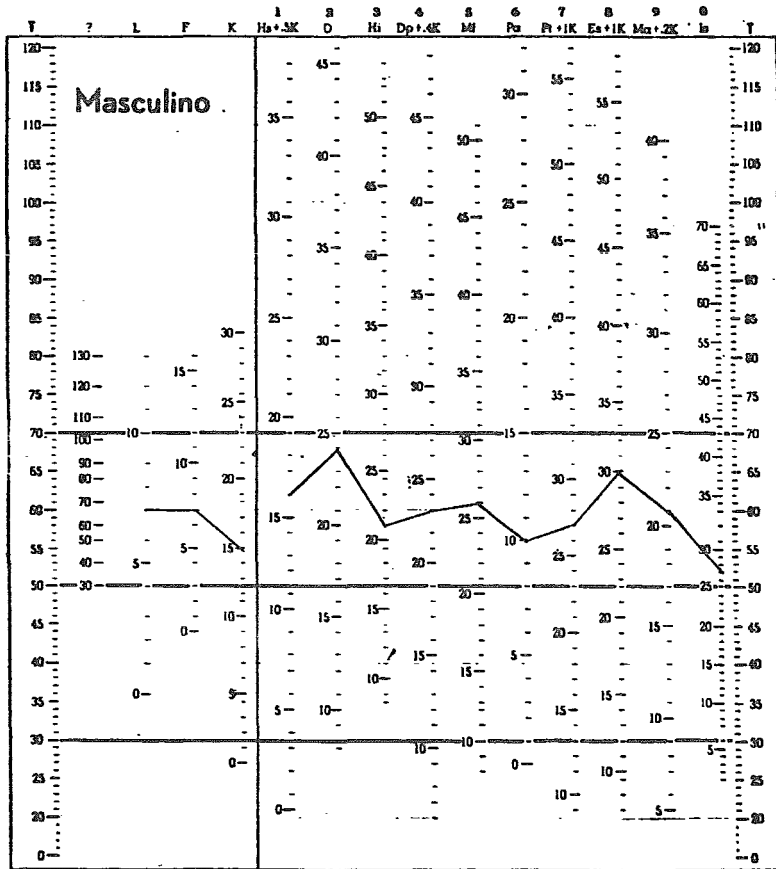
SEXO Femenino, 13 personas.

TABLA 5

SUELDO

SUELDO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
\$3,000.00 A \$6,000.00	144	171	315	53.93%
\$6,000.00 A MAS	234	35	269	46.07%
TOTAL	378	206	584	100.00%

GRAFICA DEL PERFIL DE SUELDO

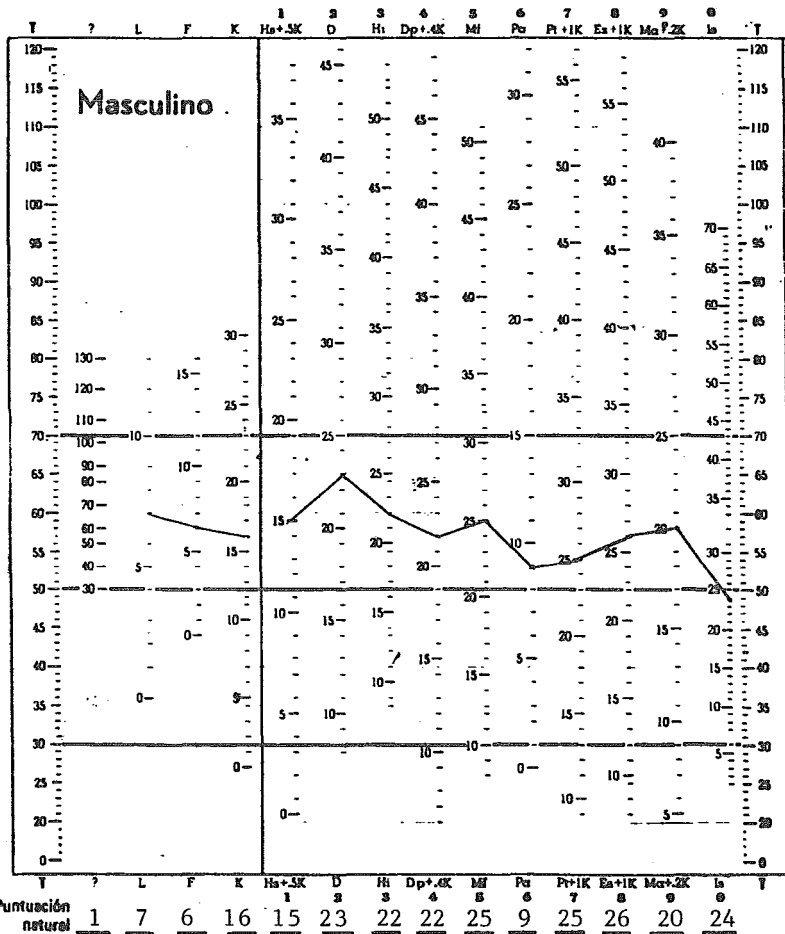


Puntuación natural 1 7 7 15 16 24 21 23 26 10 27 30 21 27

SUELDO \$ 3,000.00 a \$ 6,000.00.

SEXO Masculino, 144 personas.

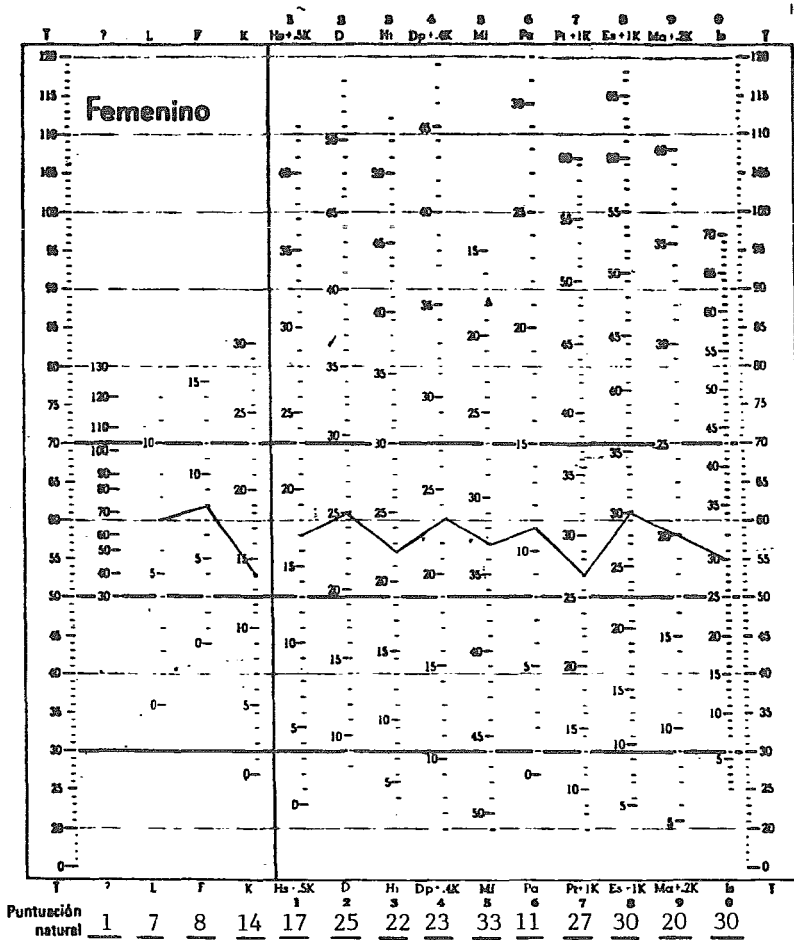
GRAFICA DEL PERFIL DE SUELDO



SUELDO \$ 6,000.00 a más.

SEXO Masculino, 234 personas.

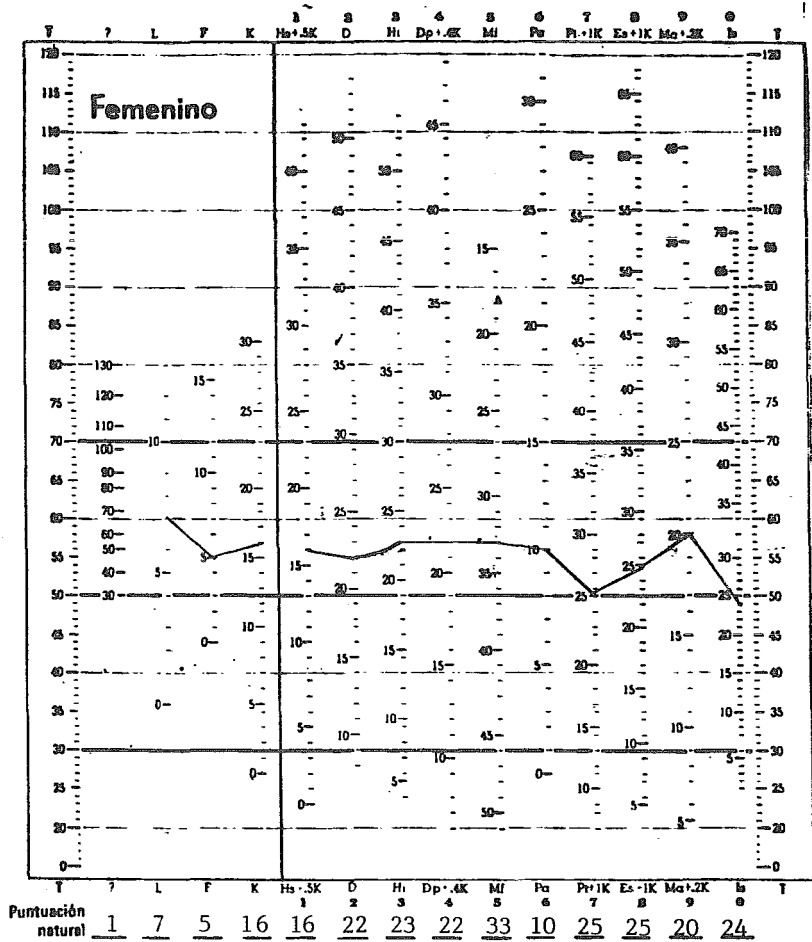
GRAFICA DEL PERFIL DE SUELDO



SUELDO \$ 3,000.00 a \$ 6,000.00

SEXO Femenino, 171 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE SUELDO



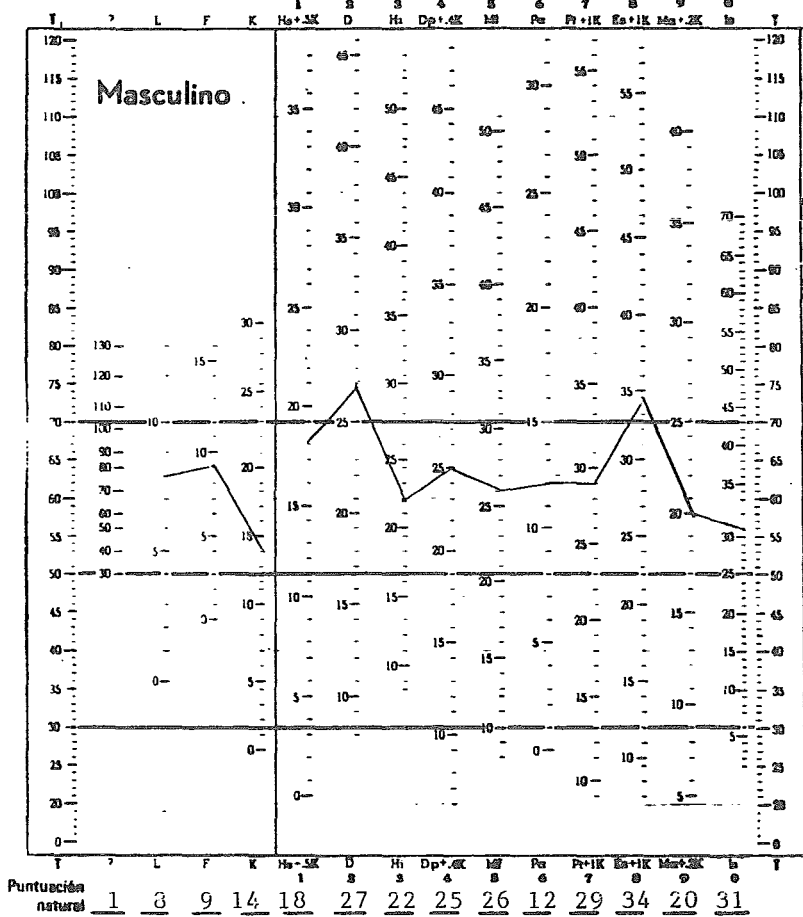
SUELDO \$ 6,000.00 a más.

SEXO Femenino, 35 personas

TABLA 6
ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Primaria	28	10	38	6.50%
Secundaria	33	10	43	7.36%
Comercio	8	53	61	10.47%
Secundaria y Comercio	14	65	79	13.52%
Técnicos	46	9	55	9.43%
Preparatoria o Vocacional	26	14	40	6.84%
Normal	23	4	27	4.62%
Normal	47	6	53	9.07%
Superior				
Profesional	153	35	188	32.19%
TOTAL	378	206	584	100.00%

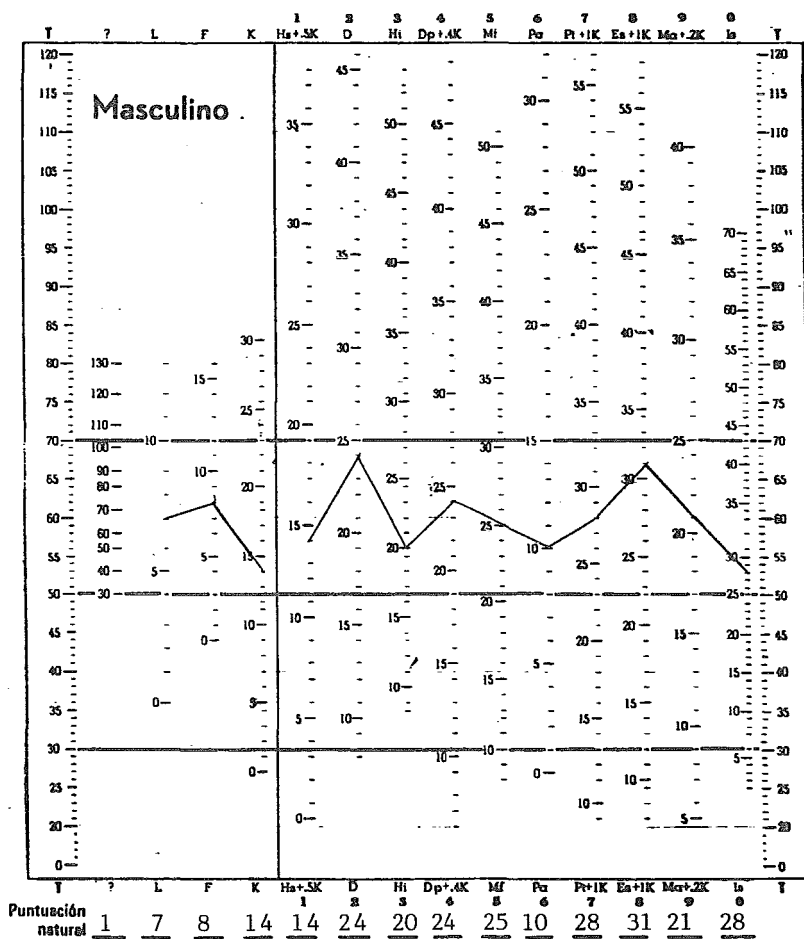
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD primaria

SEXO masculino, 28 personas

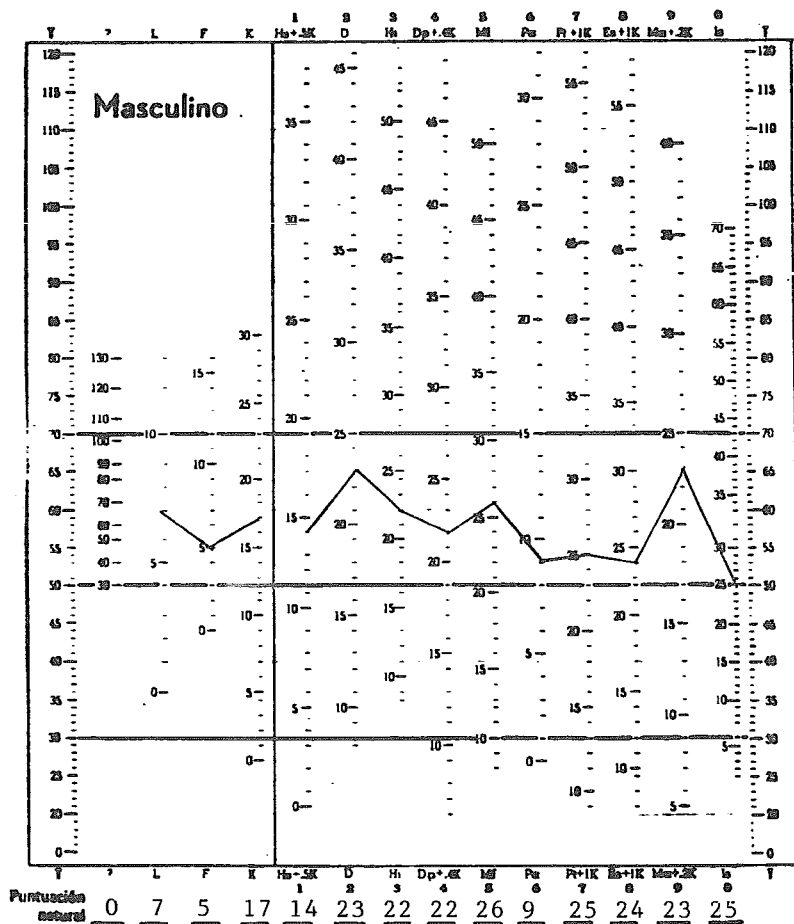
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Secundaria.

SEXO Masculino, 33 personas.

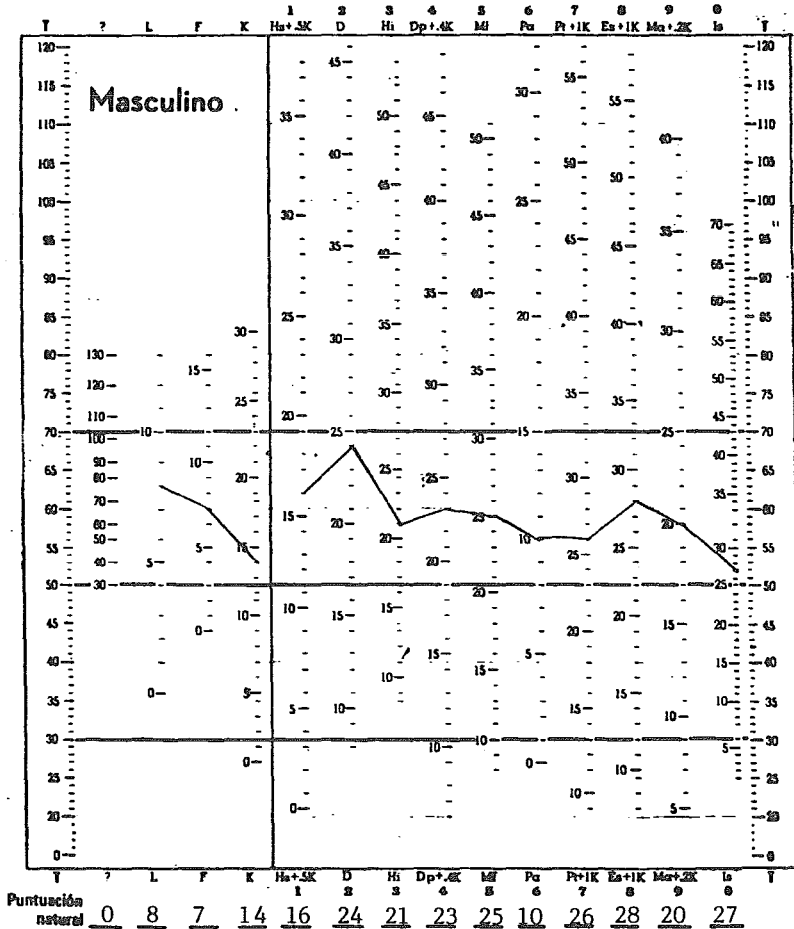
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD comercio

SEXO masculino, 8 personas.

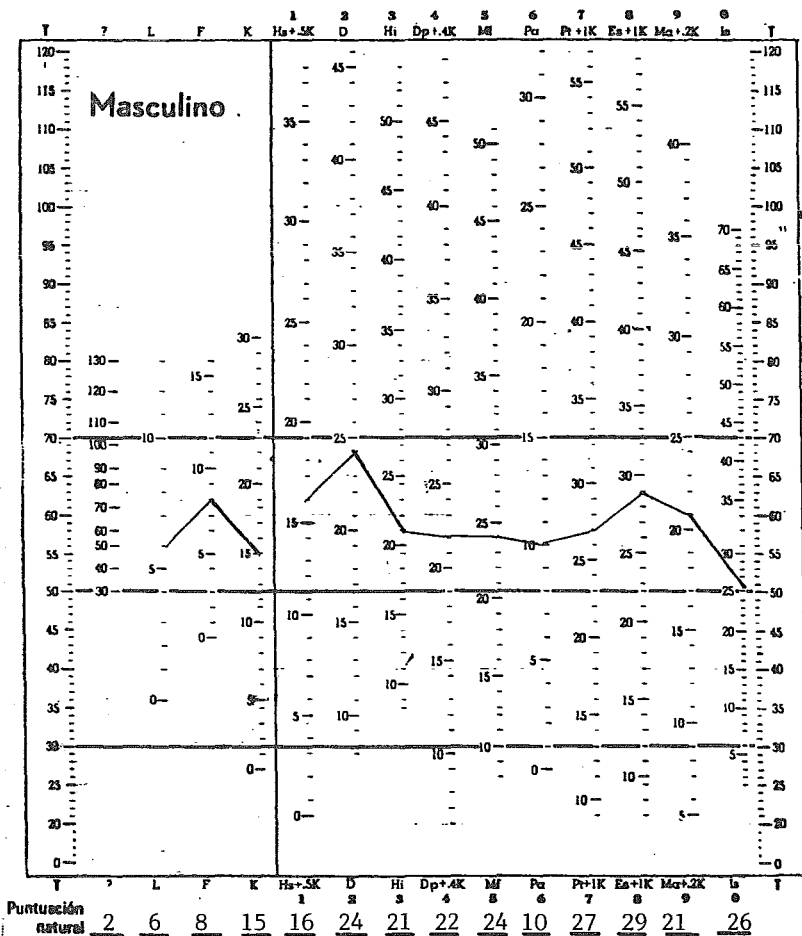
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Secundaria y Comercio.

SEXO Masculino, 14 personas.

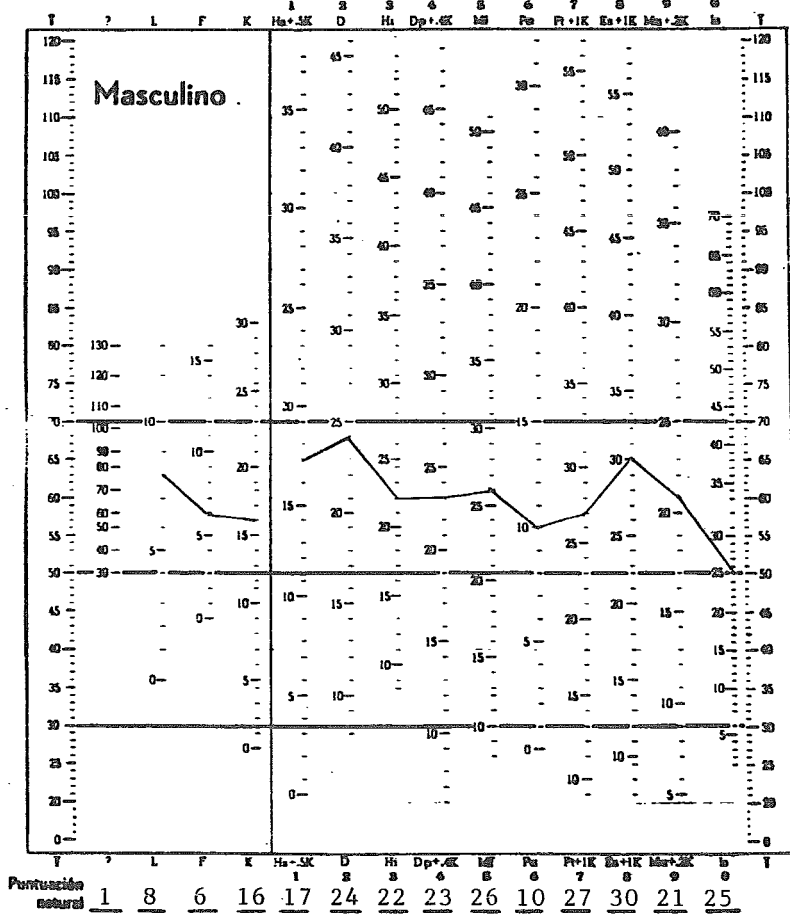
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Técnicos.

SEXO Masculino, 46 personas.

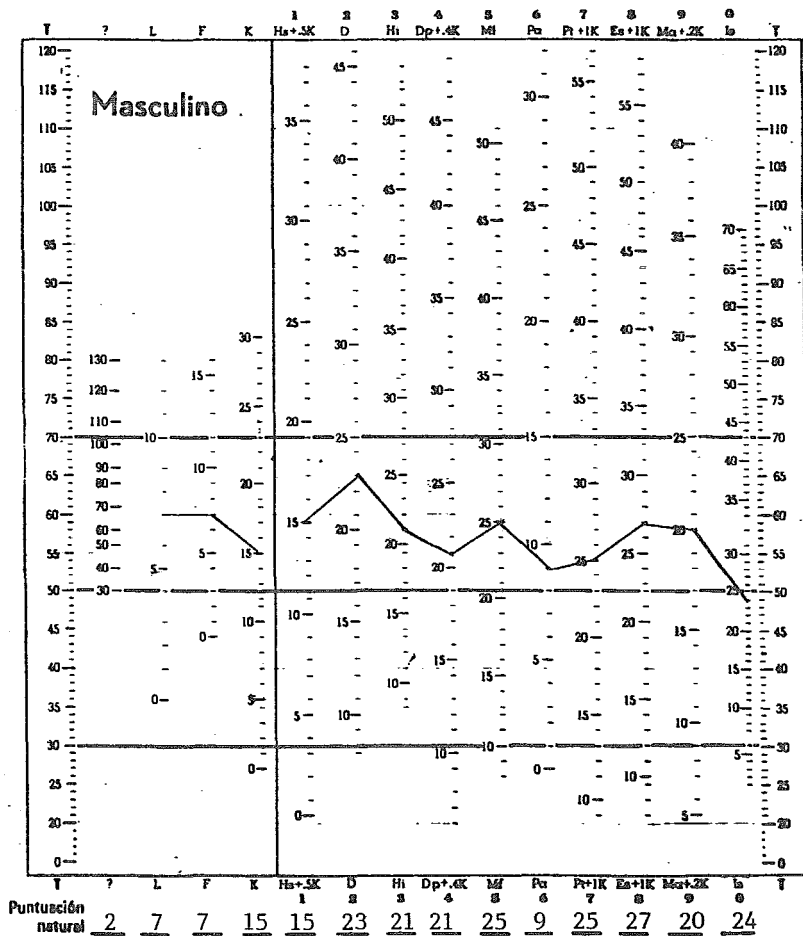
GRAFICA DE PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD preparatoria, vocacional.

SEXO masculino, 26 personas.

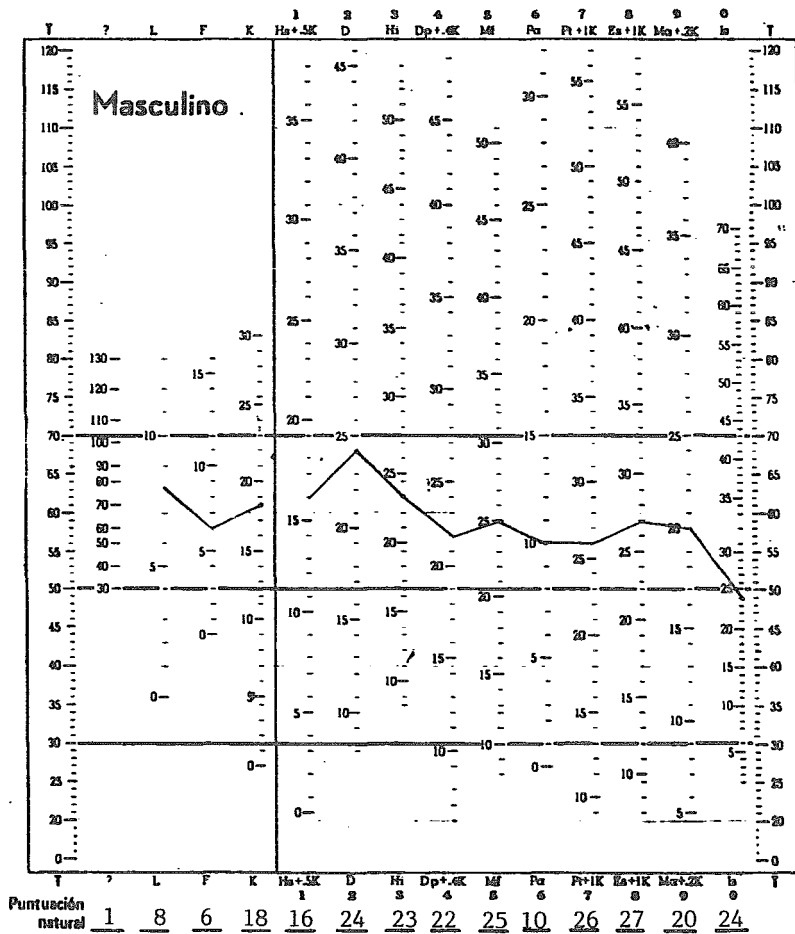
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Normal

SEXO Masculino, 23 personas.

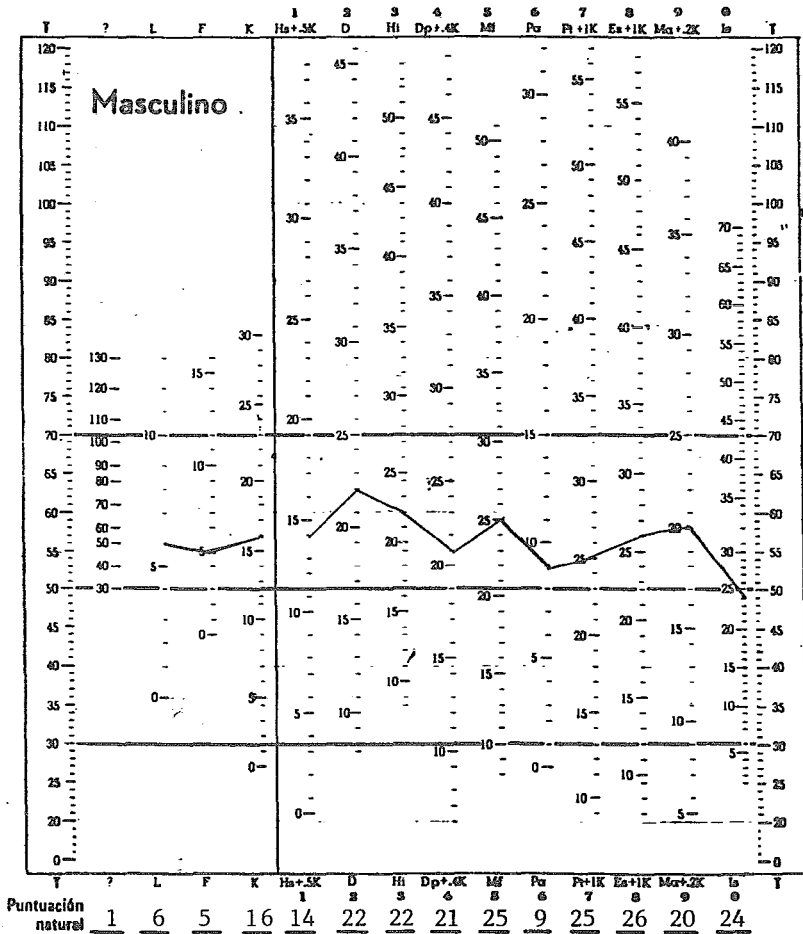
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Normal Superior.

SEXO Masculino, 47 personas.

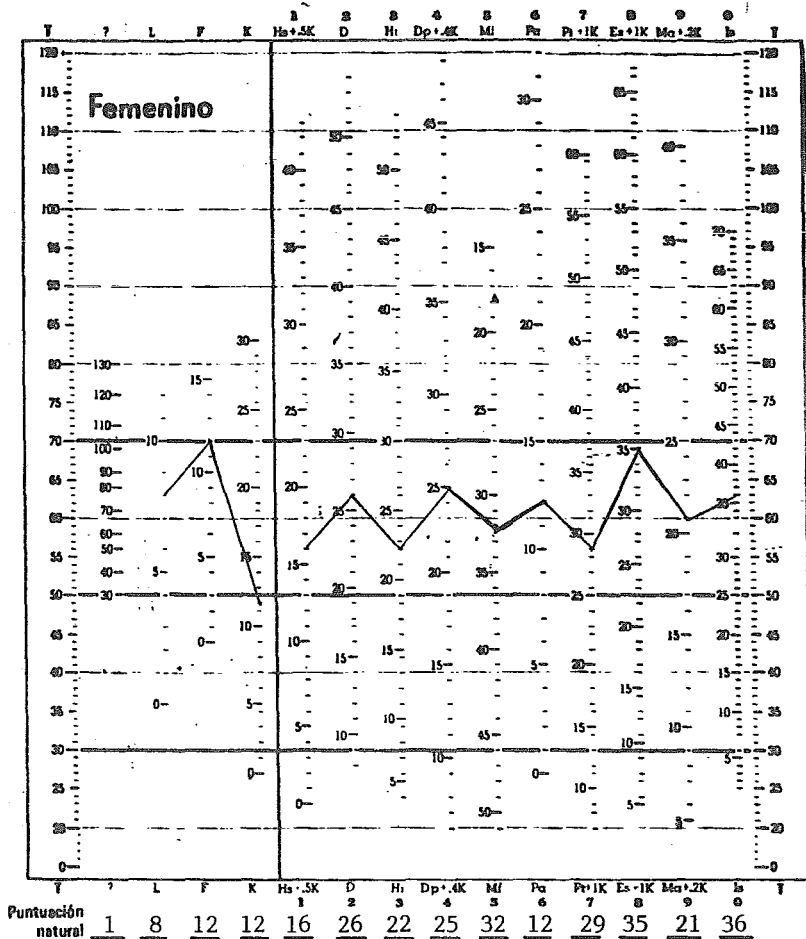
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Profesional.

SEXO Masculino, 153 personas.

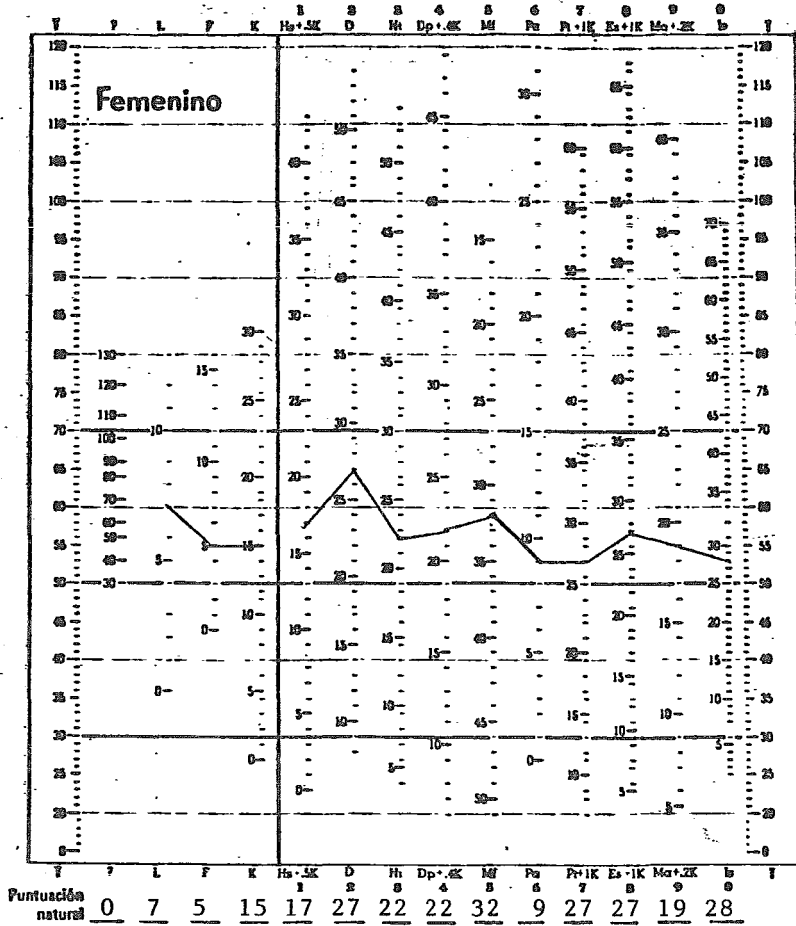
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Primaria.

SEXO Femenino, 10 personas.

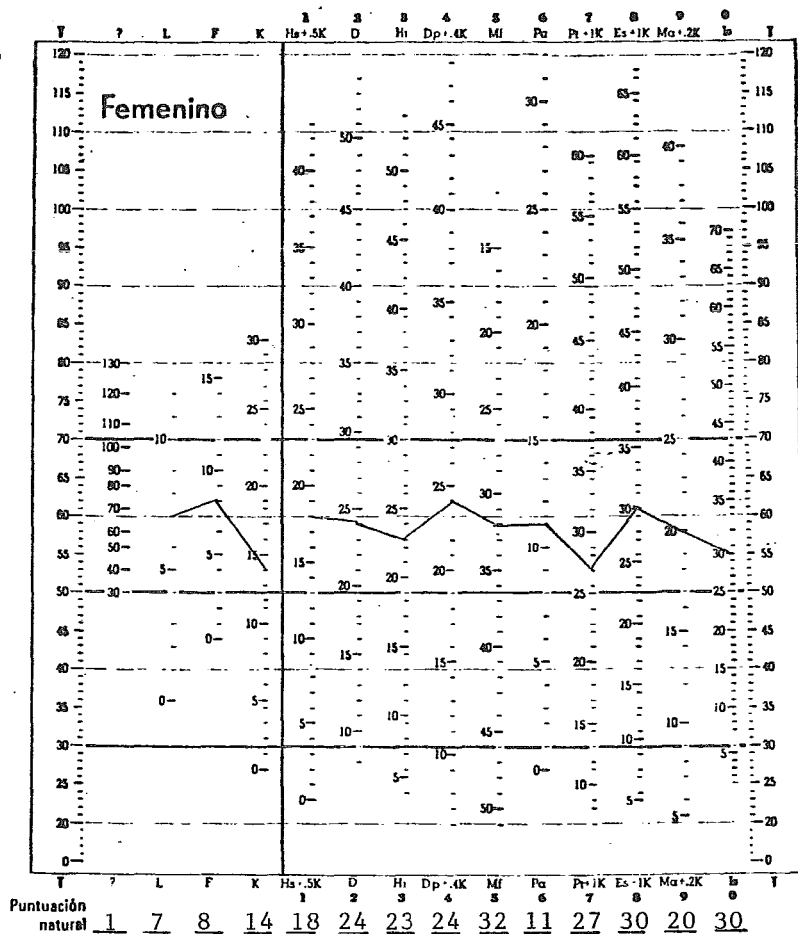
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD secundaria

SEXO femenino, 10 personas

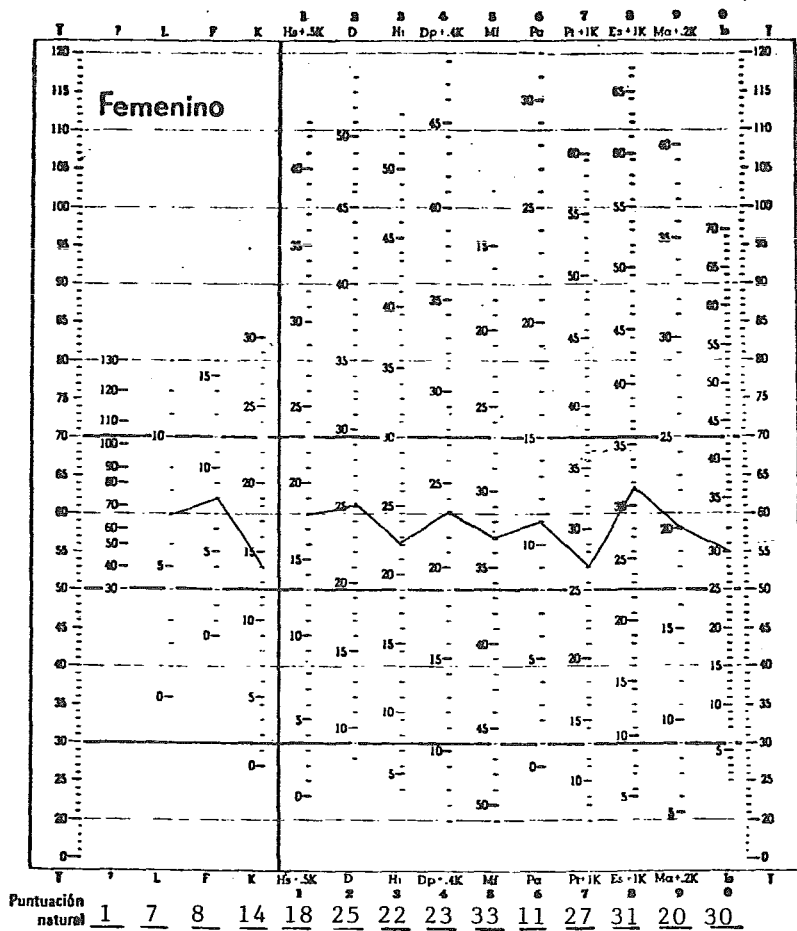
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD comercio

SEXO femenino, 53 personas

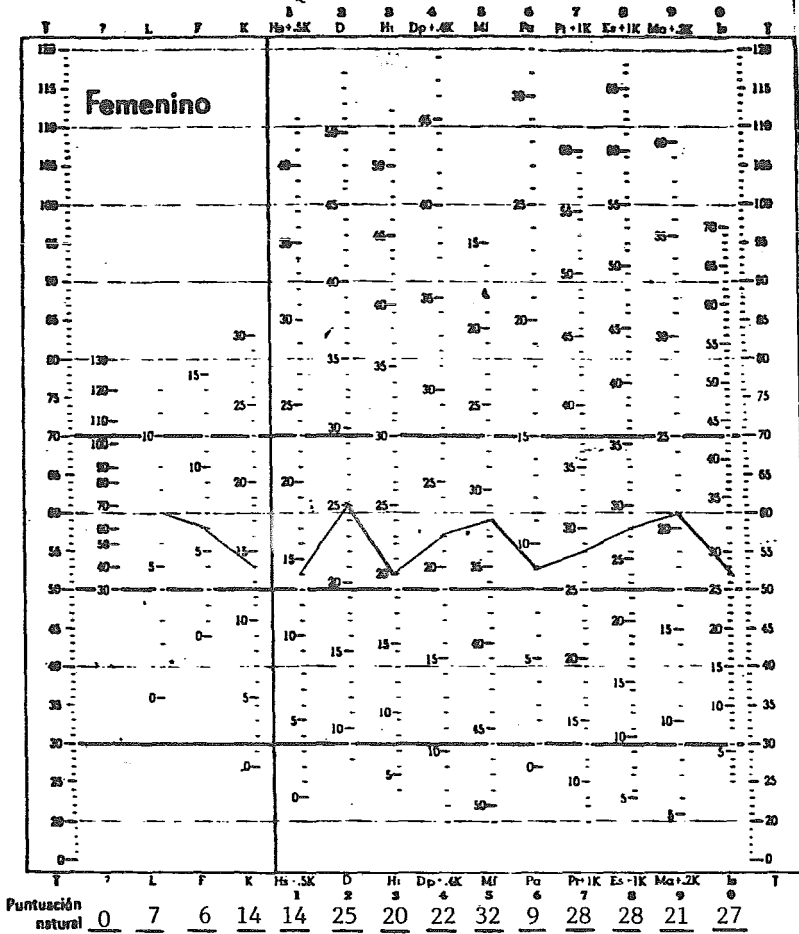
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD secundaria y comercio

SEXO femenino, 65 personas.

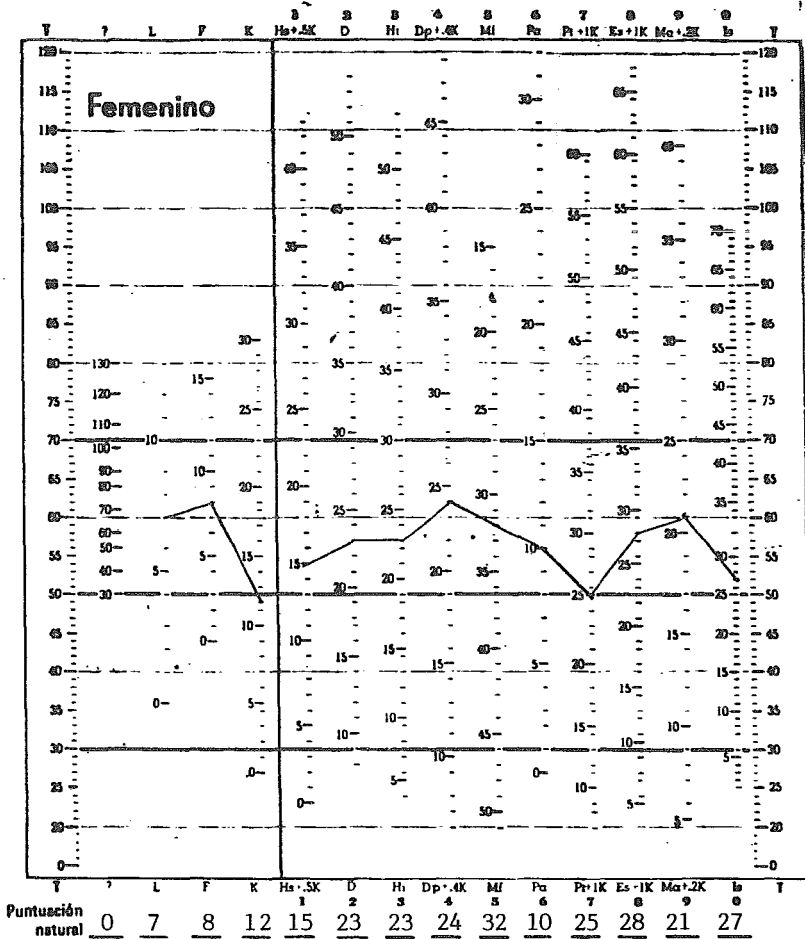
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Técnicos.

SEXO Femenino, 9 personas.

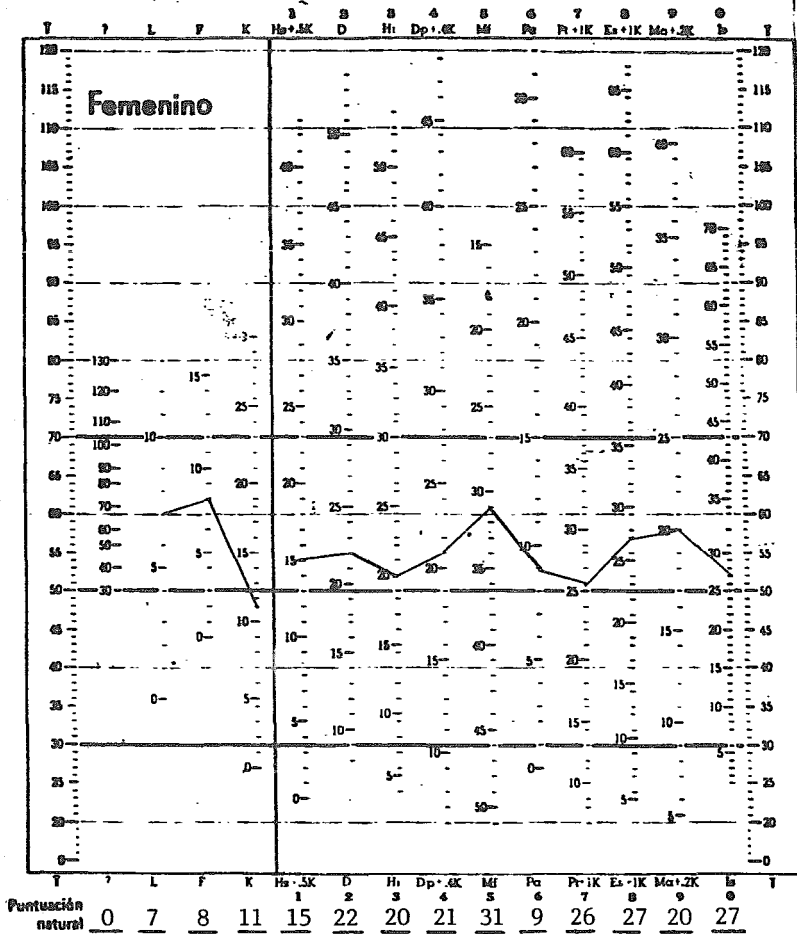
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Preparatoria, Vocacional.

SEXO Femenino, 14 personas.

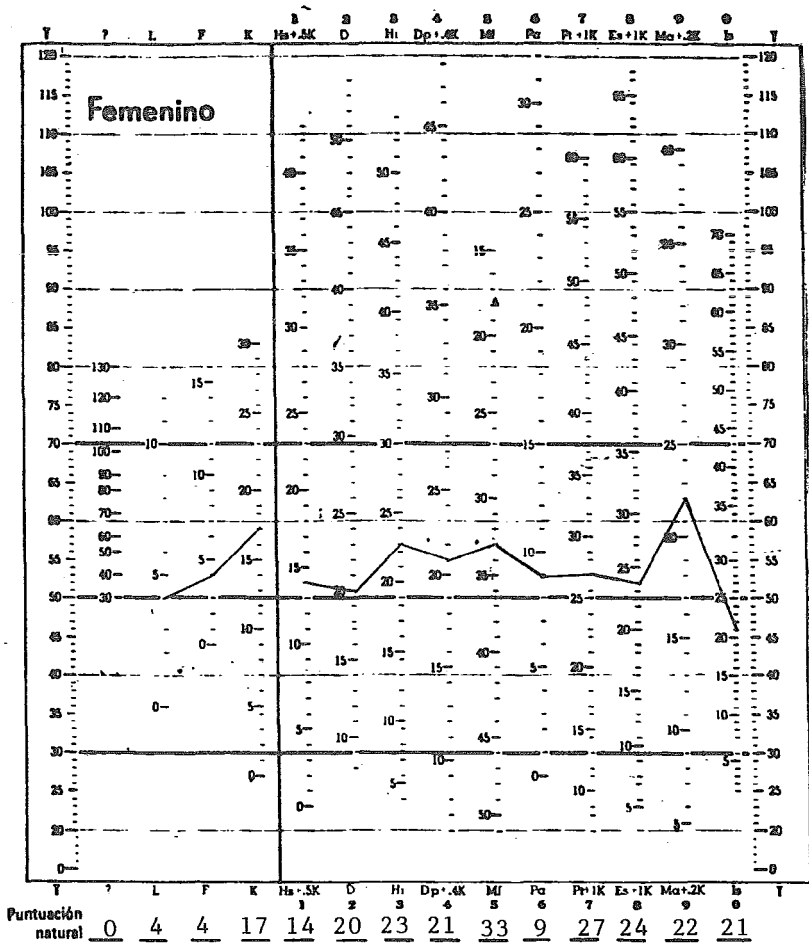
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Normal.

SEXO Femenino, 4 personas.

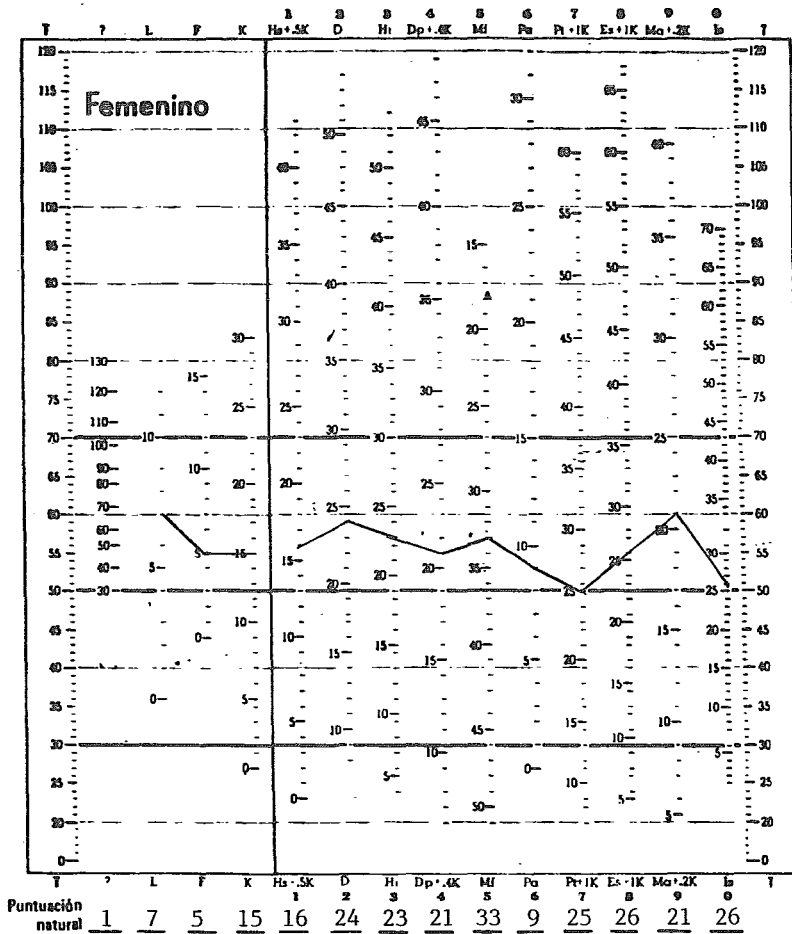
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Normal Superior

SEXO Femenino, 6 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



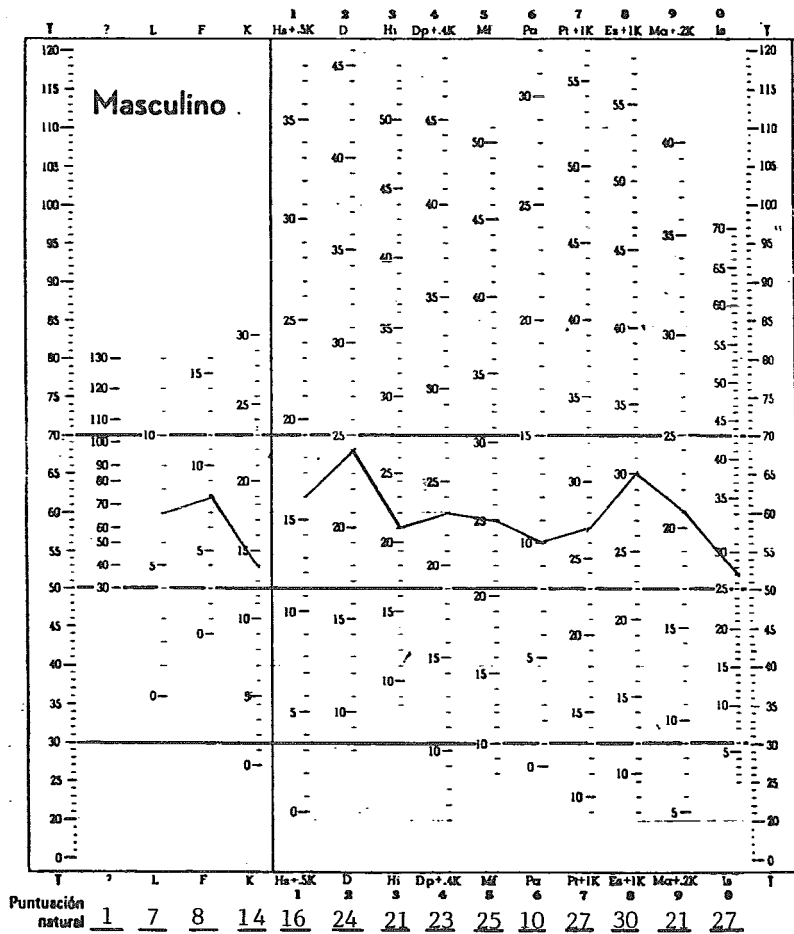
ESCOLARIDAD Profesional.

SEXO Femenino, 35 personas.

TABLA 6A
ESCOLARIDAD

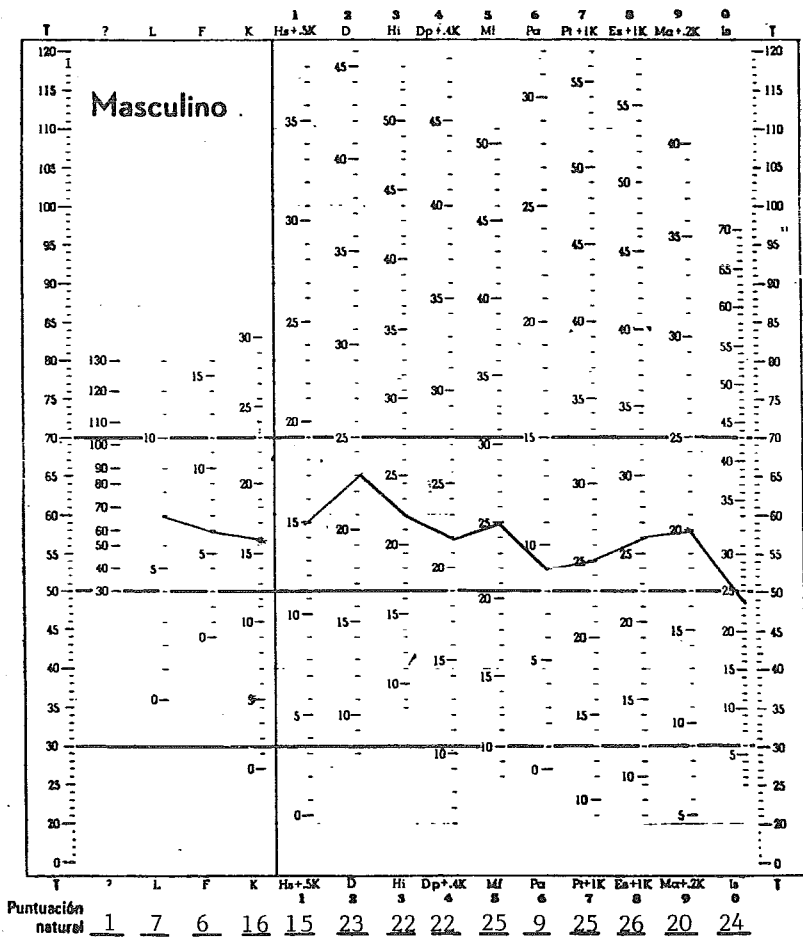
ESCOLARIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Baja (Primaria, Secundaria, Comercio, Secundaria y Técnicos)	129	147	276	47.26%
Alta (Preparatoria, Vocacional, Normal, Normal Supe- rior, Profesional)	249	59	308	52.74%
TOTAL	378	206	584	100.00%

GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Baja (primaria, secundaria, comercio, técnicos)
SEXO Masculino, 129 personas.

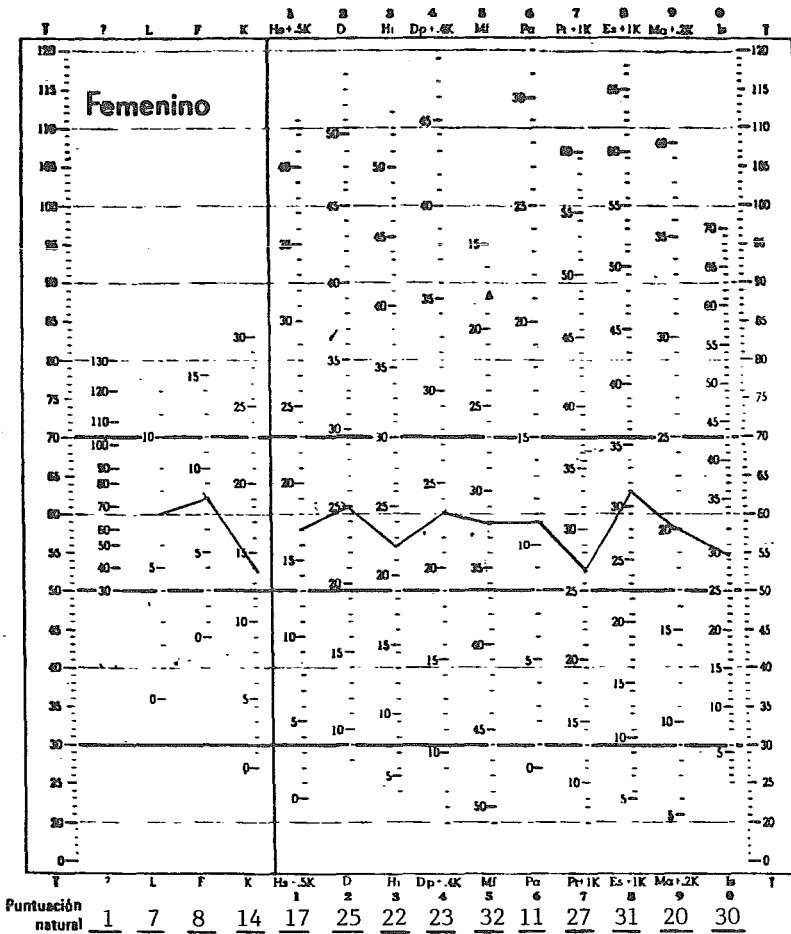
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Alta (preparatoria, vocacional, normal, normal superior y profesional).

SEXO Masculino, 249 personas.

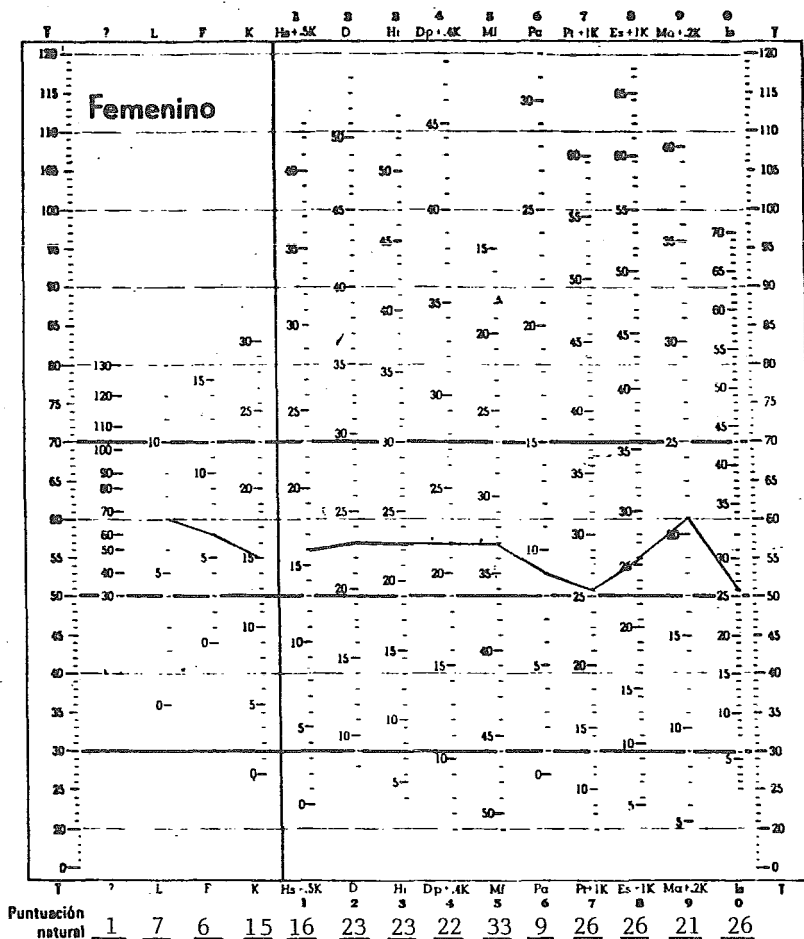
GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



ESCOLARIDAD Baja (primaria, secundaria, comercio y técnicos).

SEXO Femenino, 147 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE ESCOLARIDAD



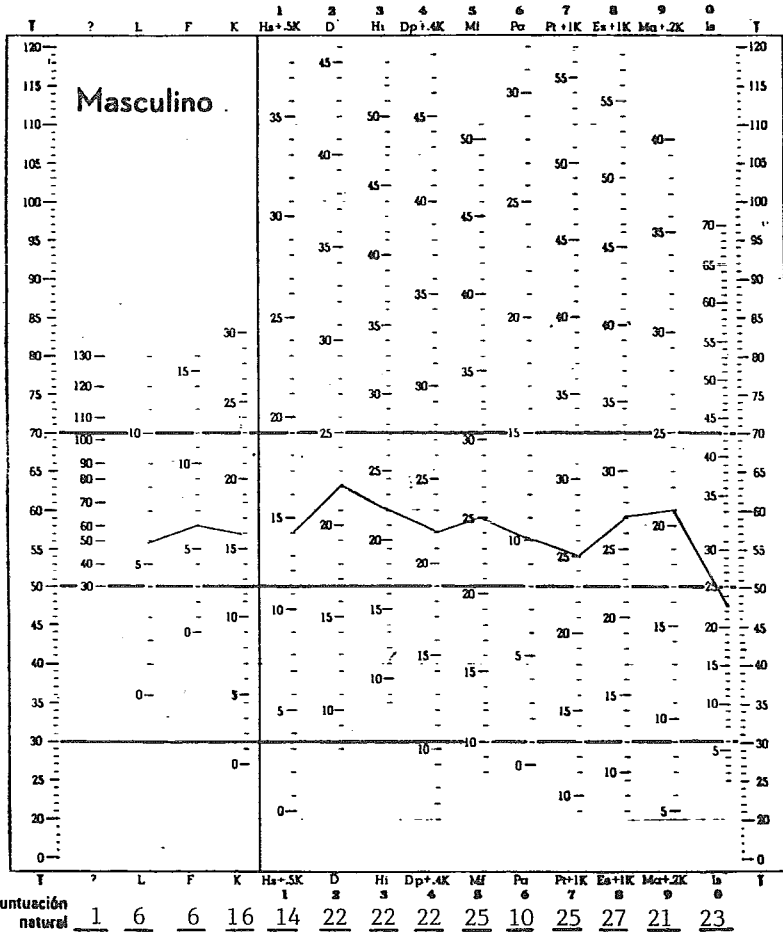
ESCOLARIDAD Alta (preparatoria, vocacional, normal, normal superior, profesional).

SEXO Femenino, 59 personas.

TABLA 7
PROFESION

PROFESION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Licenciados	55	23	78	32.36%
Ingenieros	70	7	77	31.96%
M.V.Z.	28	5	33	13.69%
Normal Superior	47	6	53	21.99%
TOTAL	200	41	241	100.00%

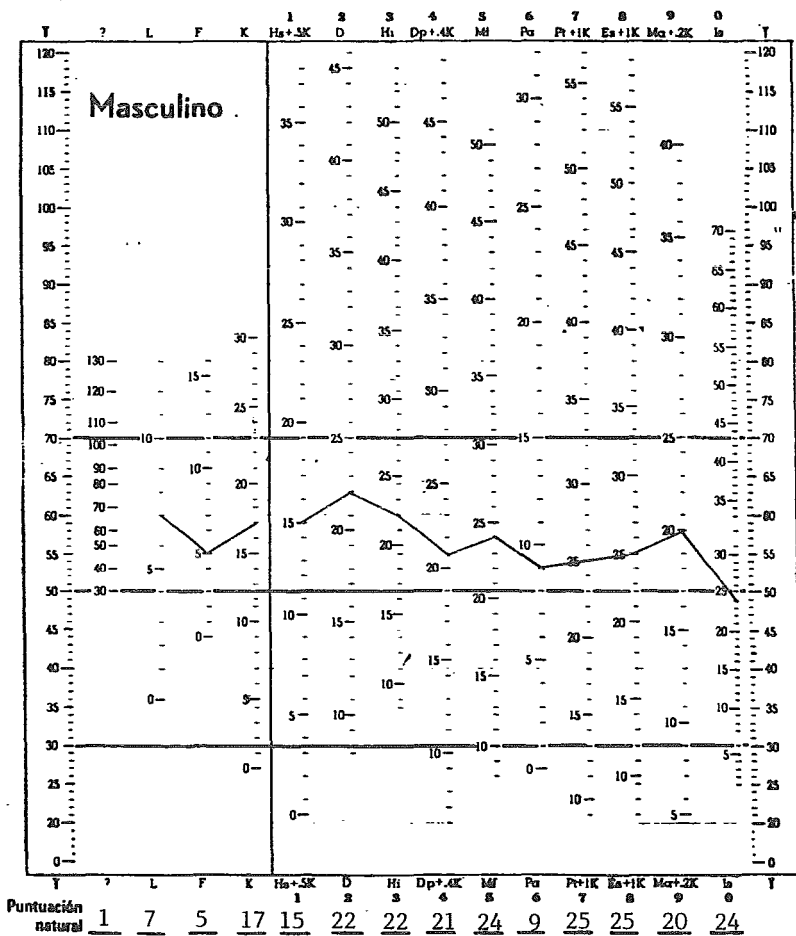
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Licenciados.

SEXO Masculino, 55 personas.

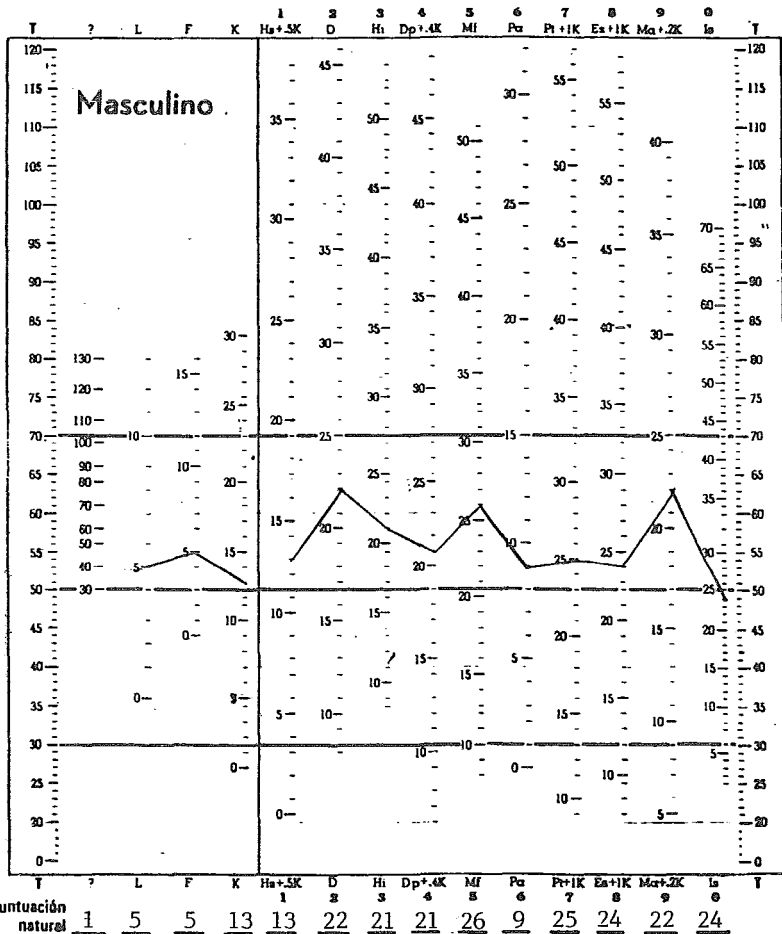
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Ingenieros.

SEXO Masculino, 70 personas.

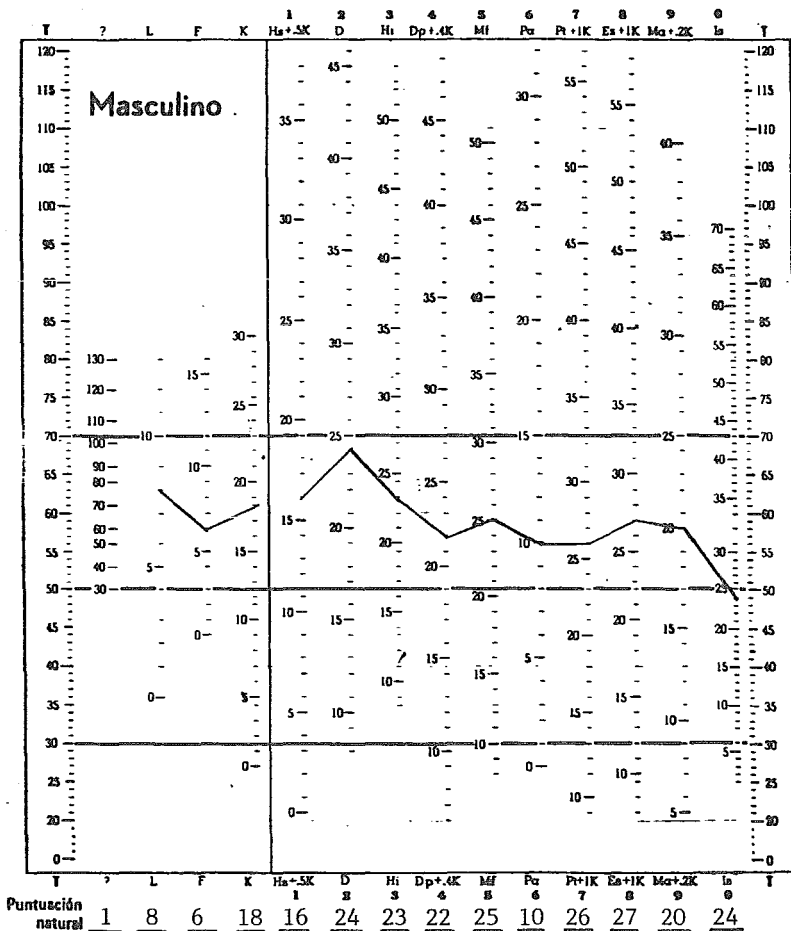
GRAFICA DEL PERFIL PROFESION



PROFESION Médico veterinario zootecnistas.

SEXO Masculino, 28 personas.

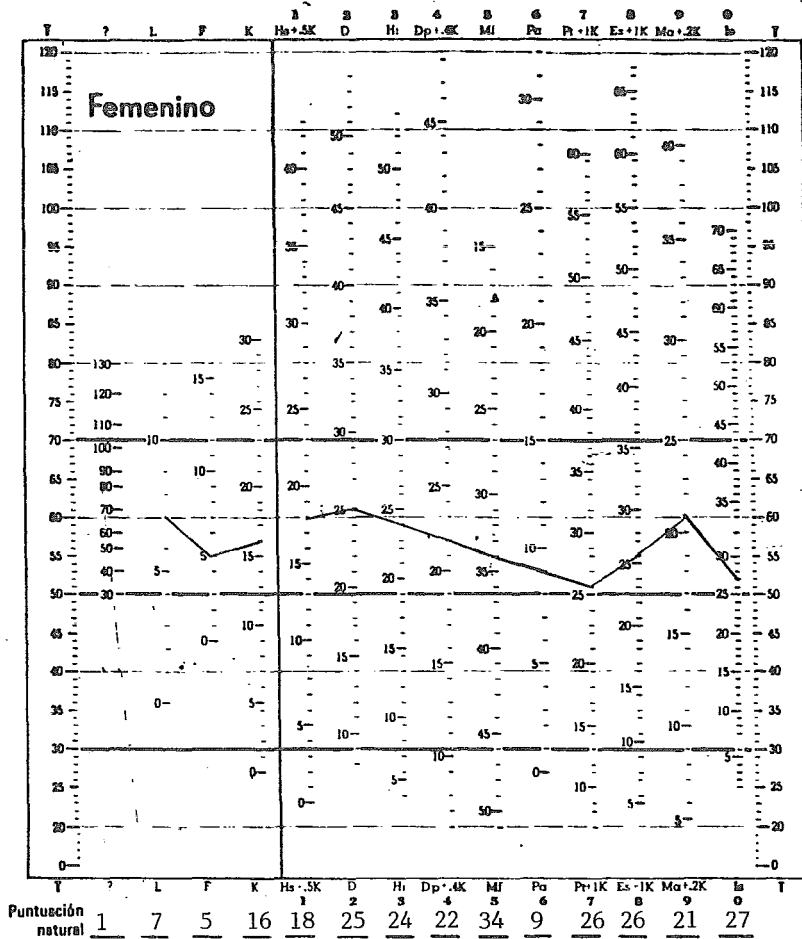
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Normal superior.

SEXO Masculino, 47 personas.

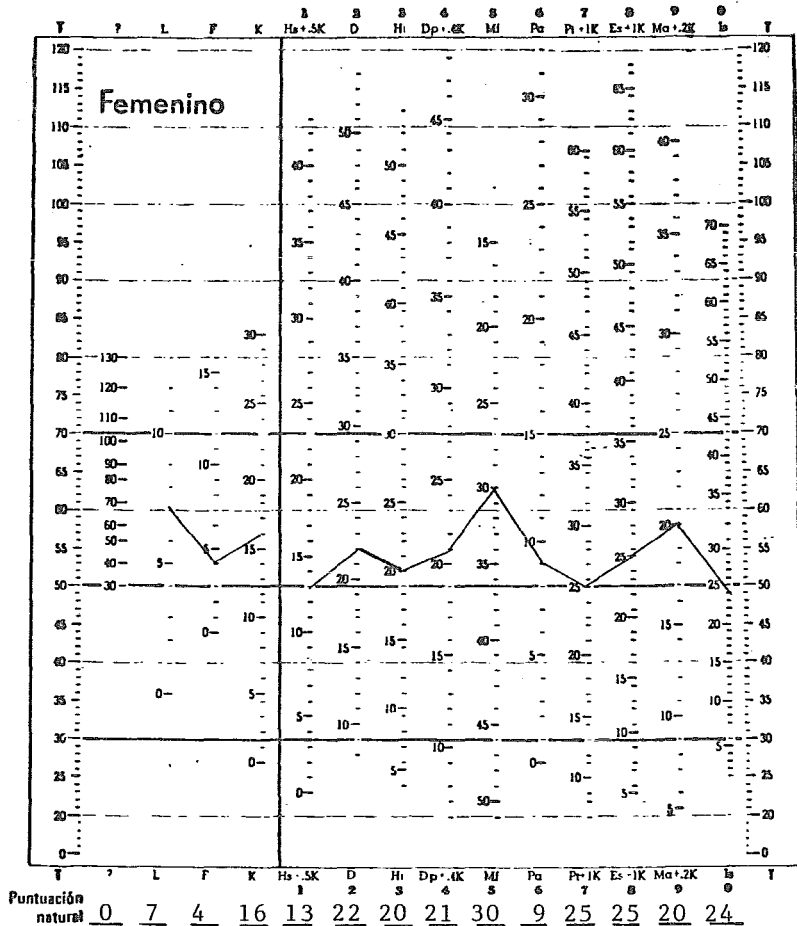
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Licenciatura.

SEXO Femenino, 23 personas.

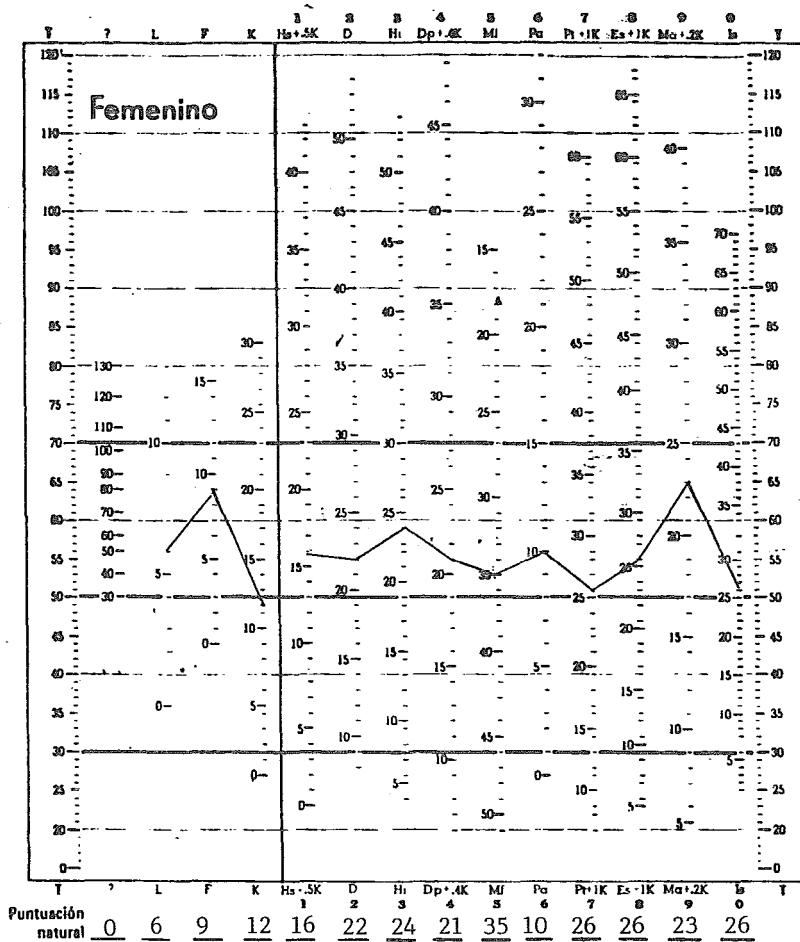
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION ingenieros

SEXO femenino, 7 personas

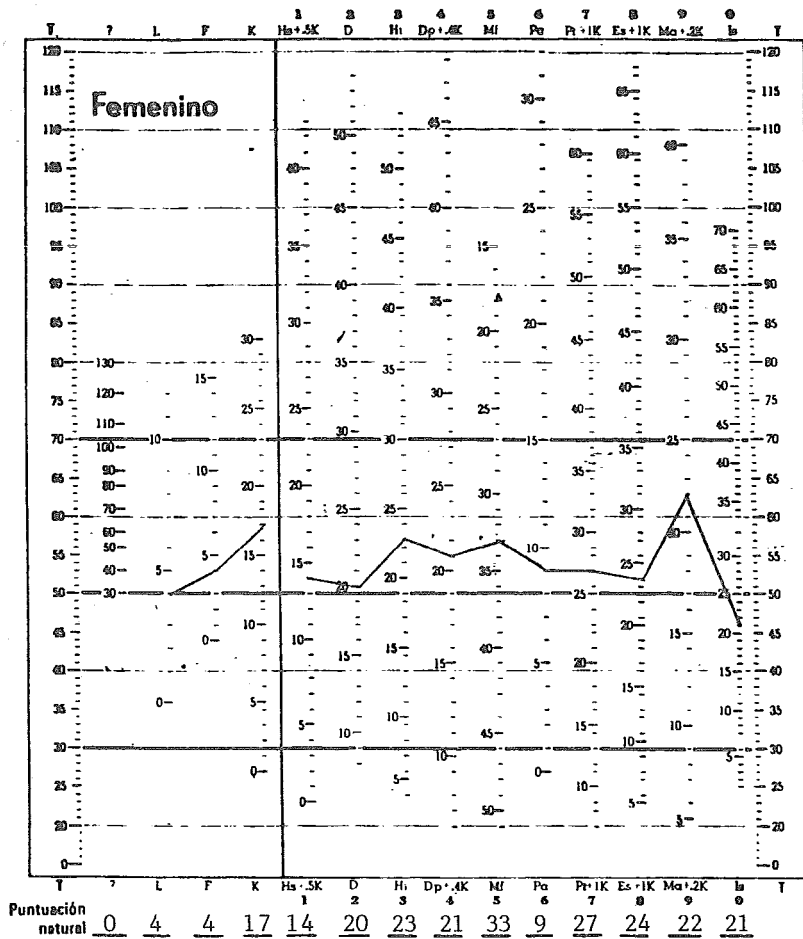
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Médicos veterinarios zootécnicos

SEXO Femenino, 5 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



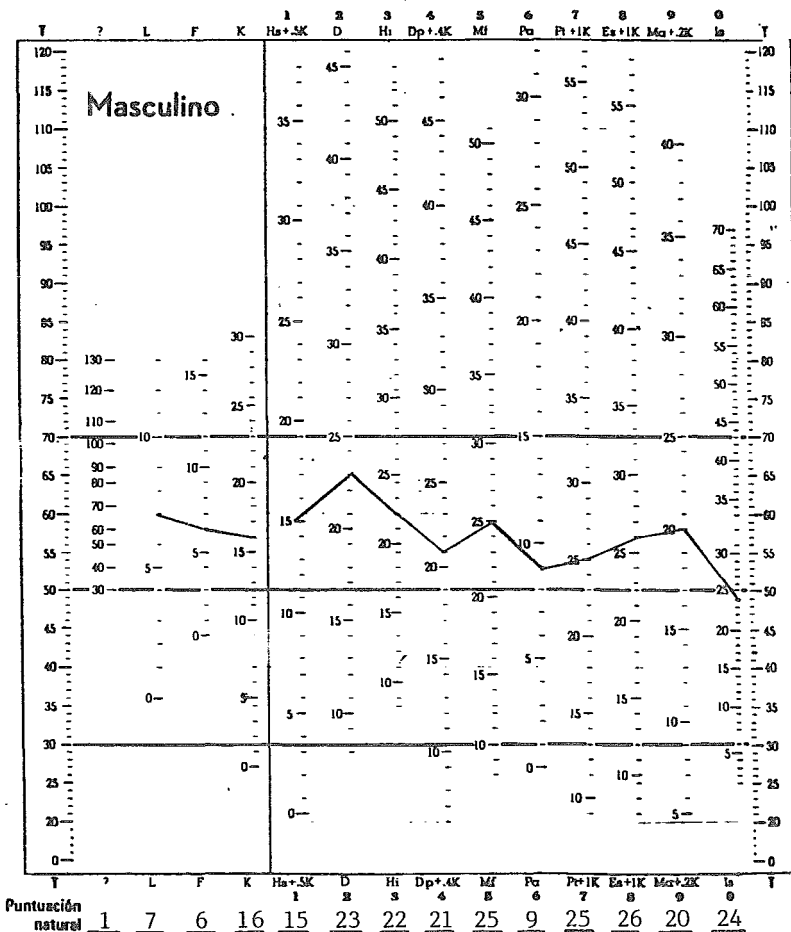
PROFESION Normal superior

SEXO Femenino, 6 personas.

TABLA 7A
PROFESION

PROFESION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Profesionistas	200	41	241	41.26%
No Profesionistas	178	165	343	58.74%
TOTAL	378	206	584	100.00%

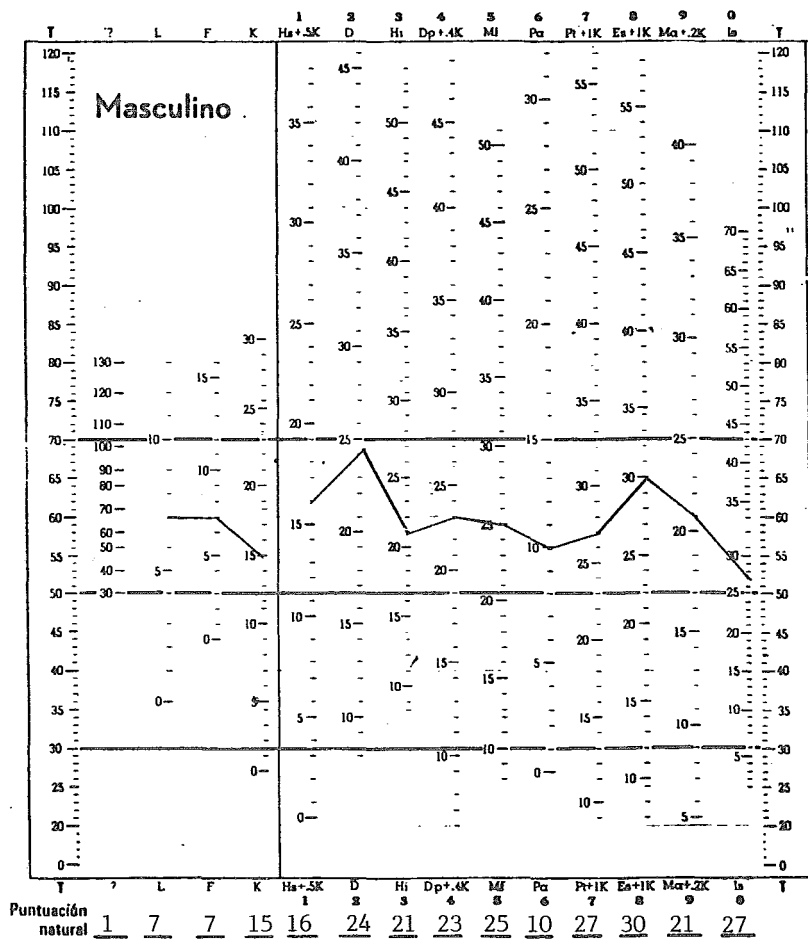
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Profesionistas (licenciados, ingenieros, médicos, veterinarios zootecnistas, normal superior).

SEXO Masculino, 200 personas.

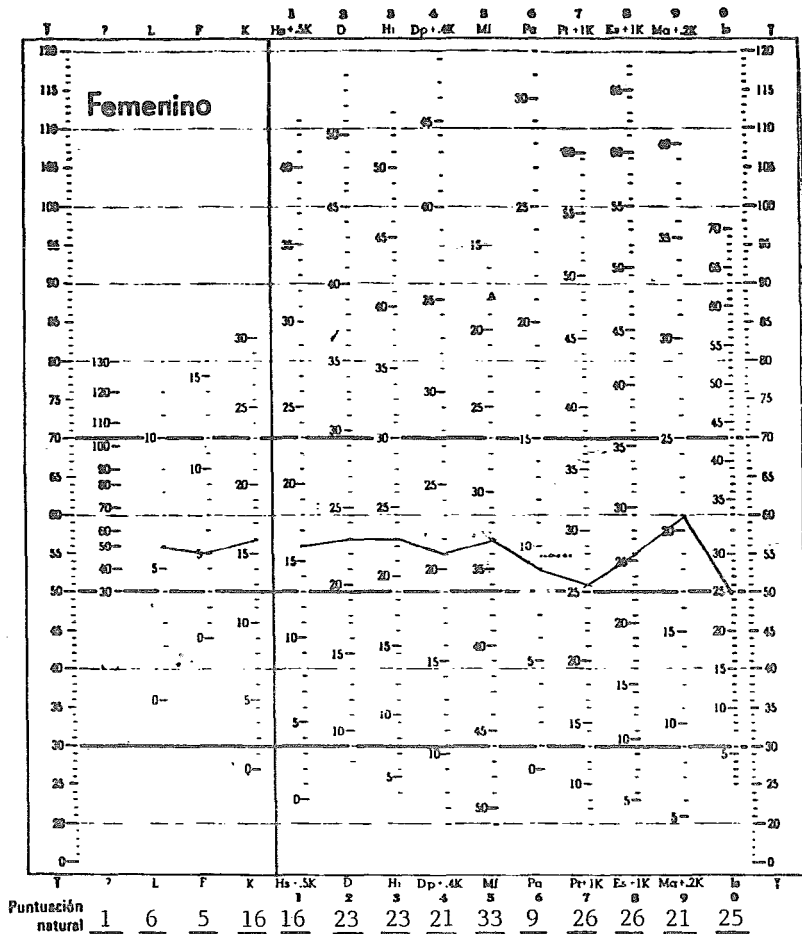
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION No profesionistas (primaria, secundaria, comercio, técnicos, preparatoria, vocacional, normal.)

SEXO Masculino, 178 personas.

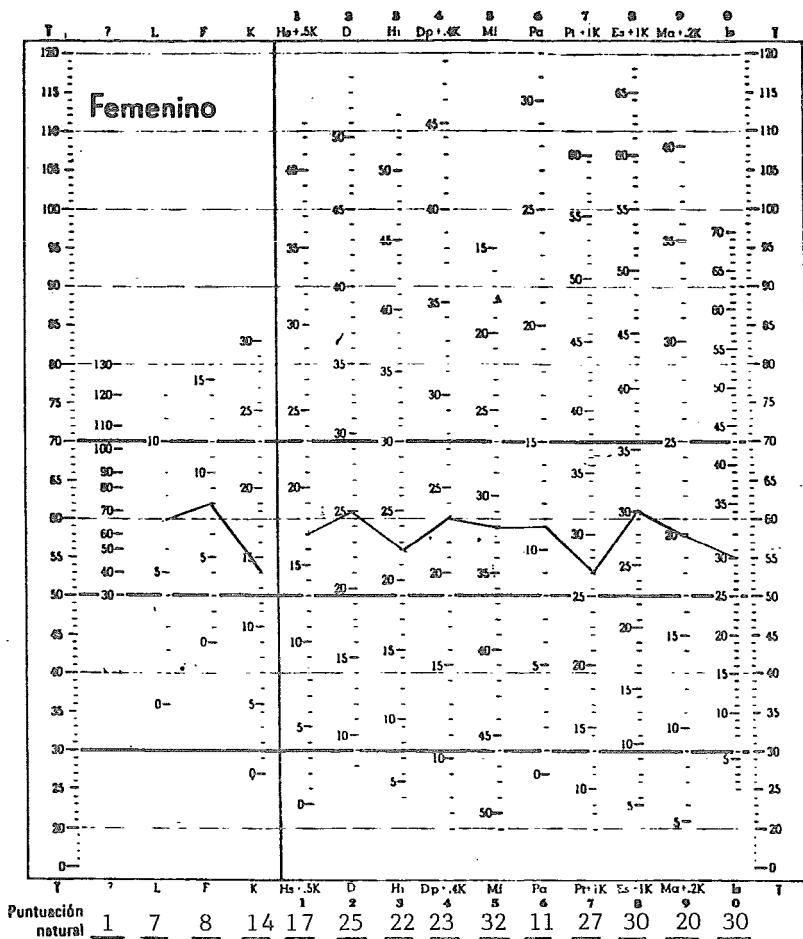
GRAFICA DEL PERFIL DE PROFESION



PROFESION Profesionistas (licenciaturas, ingenierias, médicos veterinarios zootecnistas, normal superior).

SEXO Femenino, 41 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE PROFENIONISTAS



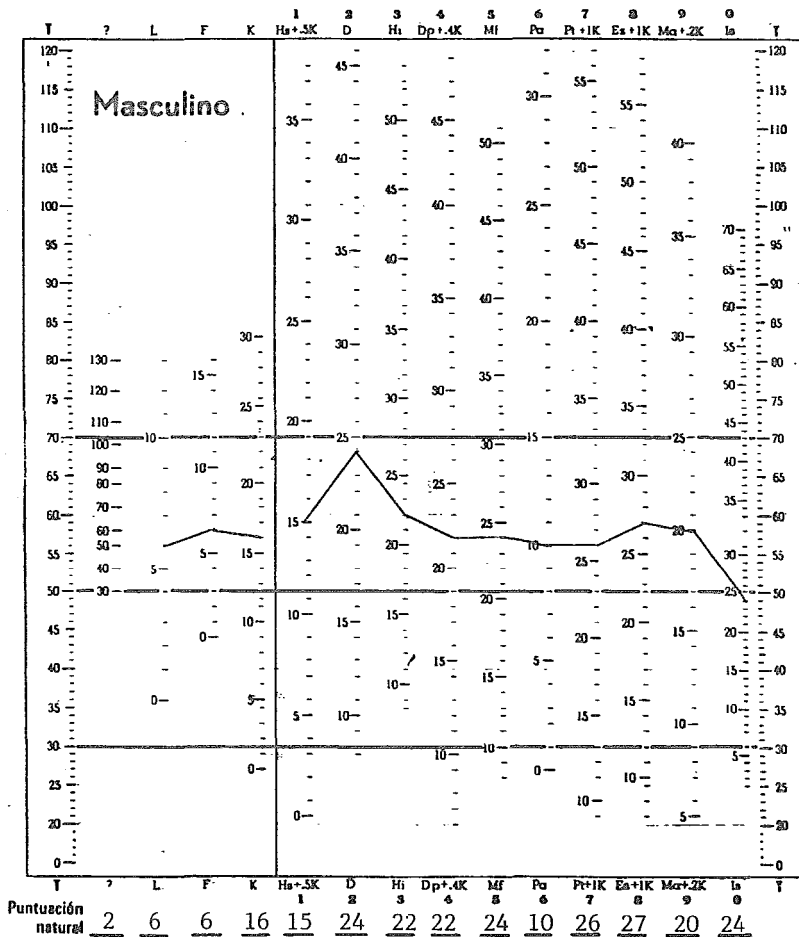
PROFESIONISTAS No profesionistas (primaria, secundaria, comercio, técnicos, preparatoria, vocacional y normal).

SEXO Femenino, 165 personas.

TABLA 8
PUESTO

PUESTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJE
Nivel Supervisión	128	3	131	22.43%
Nivel Administrativo	142	40	182	31.16%
Nivel Secretarial	36	144	180	30.83%
Nivel Operario	72	19	91	15.58%
TOTAL	378	206	584	100.00%

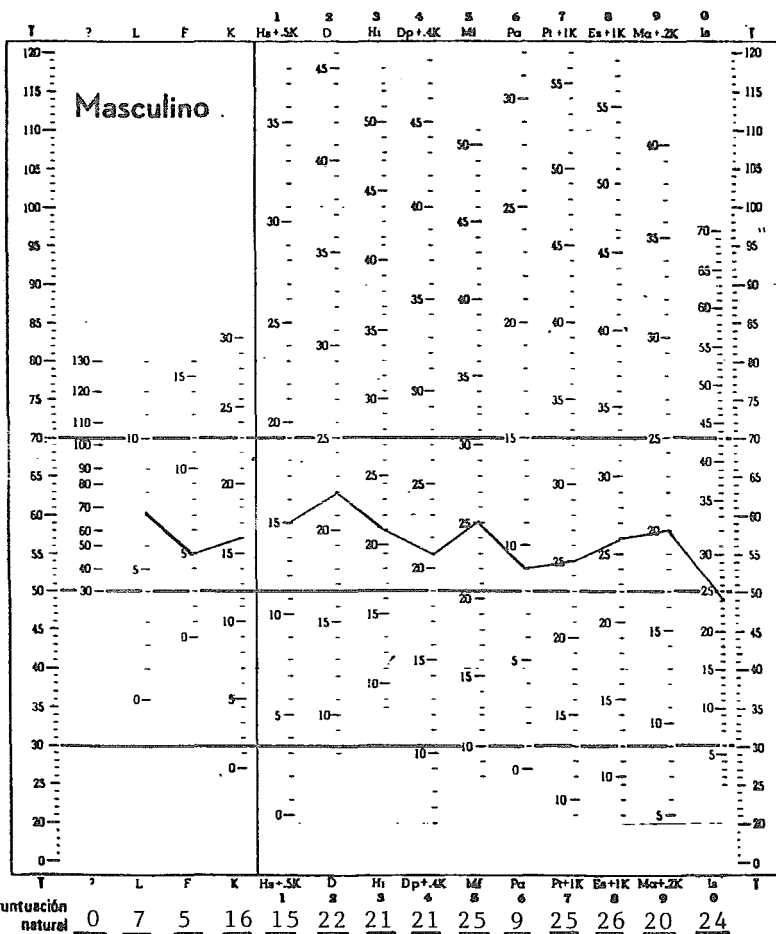
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel supervisión.

SEXO Masculino, 128 personas.

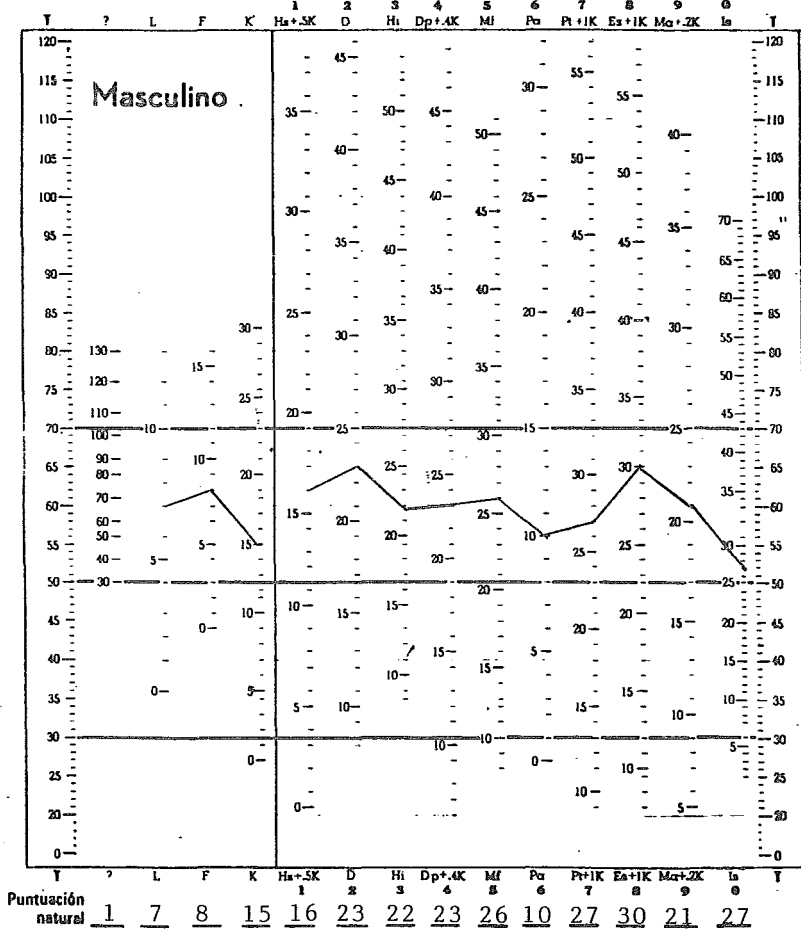
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel administrativo.

SEXO Masculino, 142 personas.

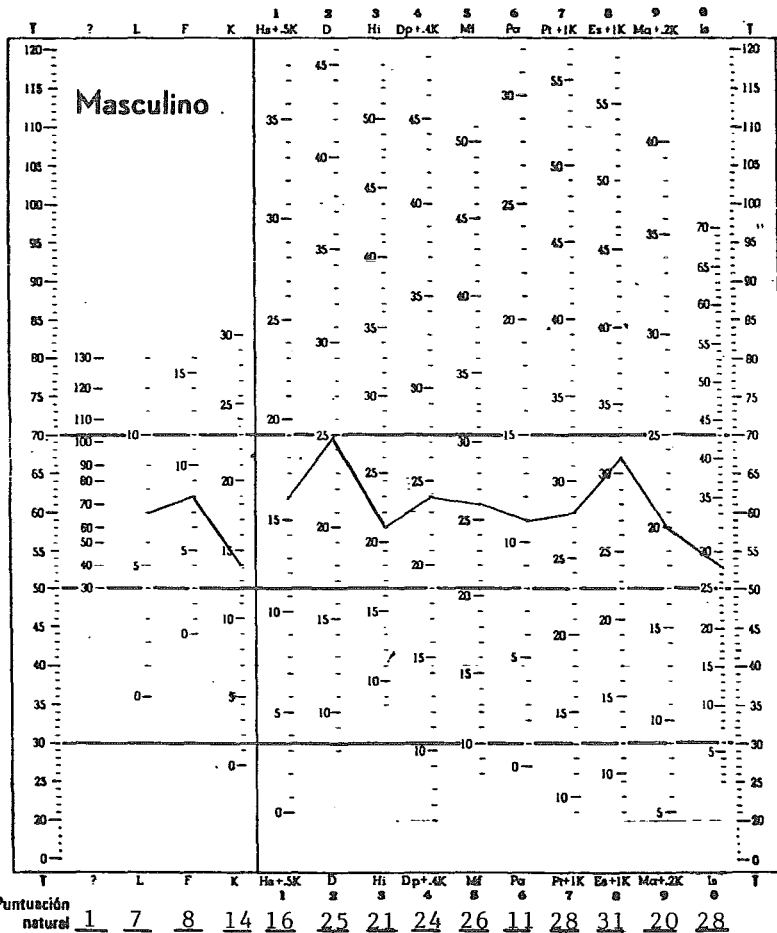
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel secretarial.

SEXO Masculino, 36 personas.

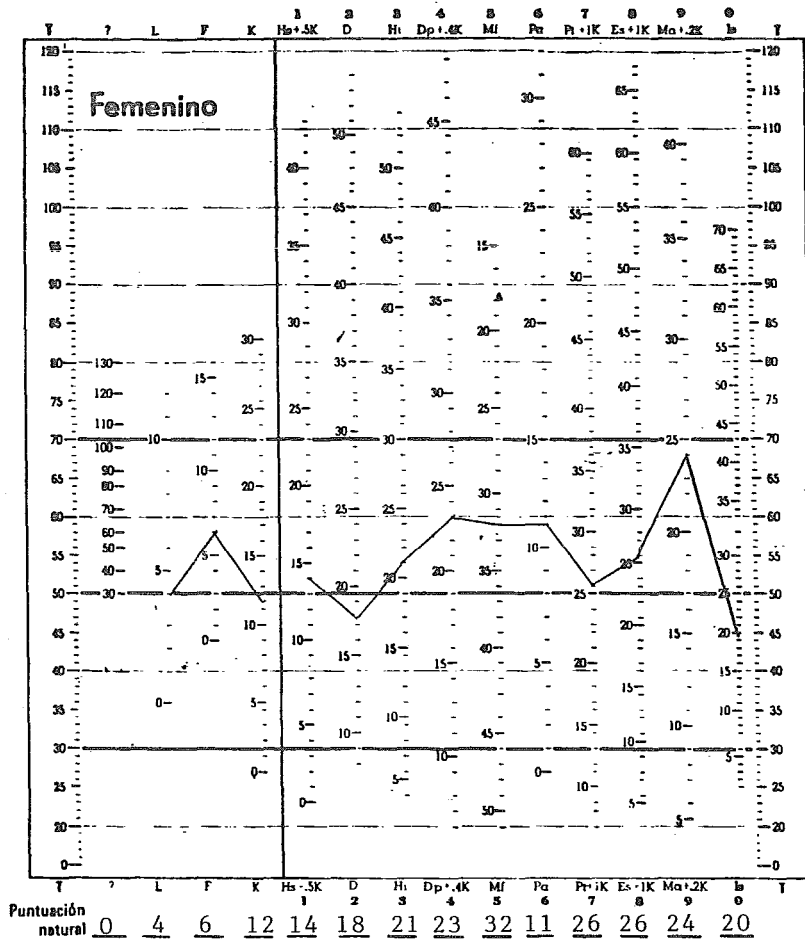
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel operario.

SEXO Masculino, 72 personas.

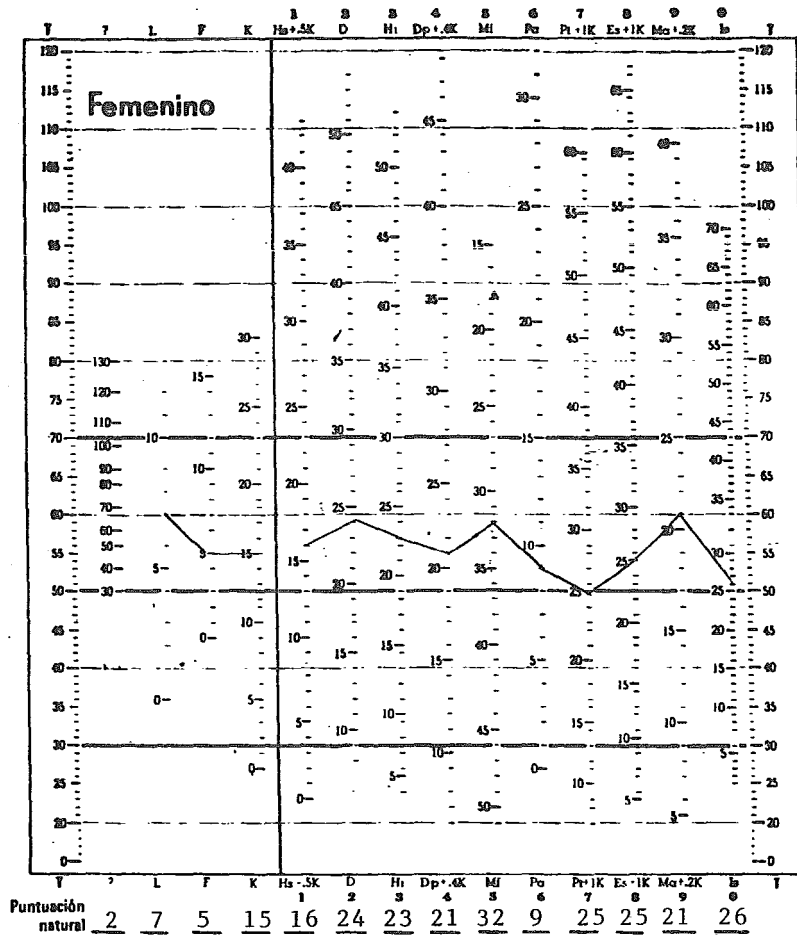
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel supervisión.

SEXO Femenino, 3 personas.

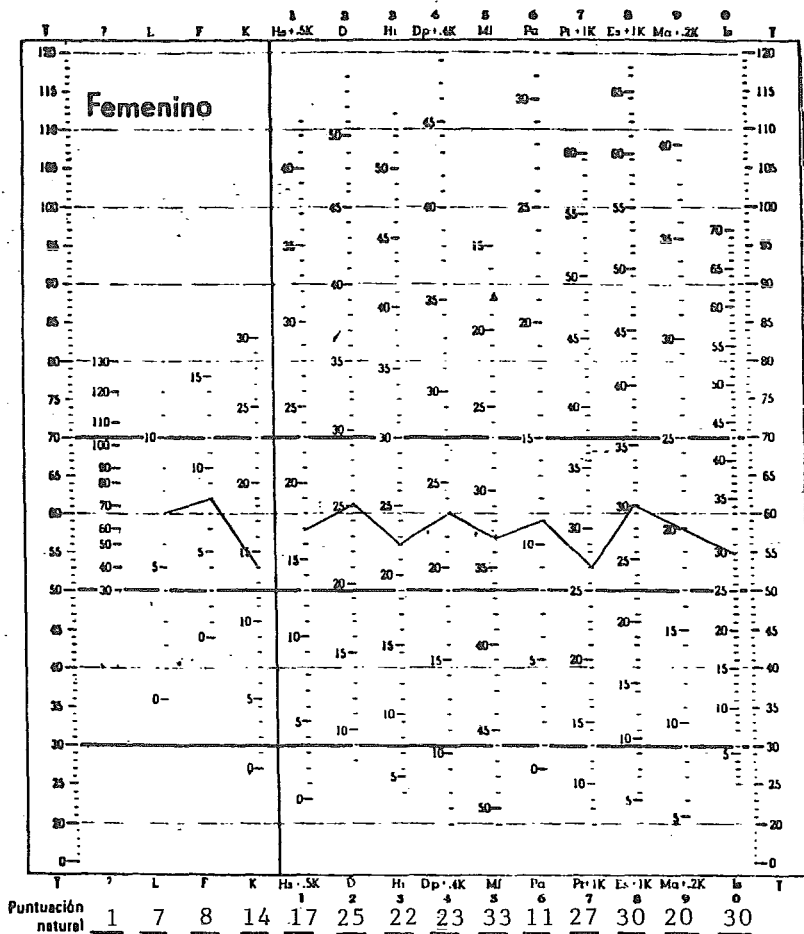
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel administrativo.

SEXO Femenino, 40 personas.

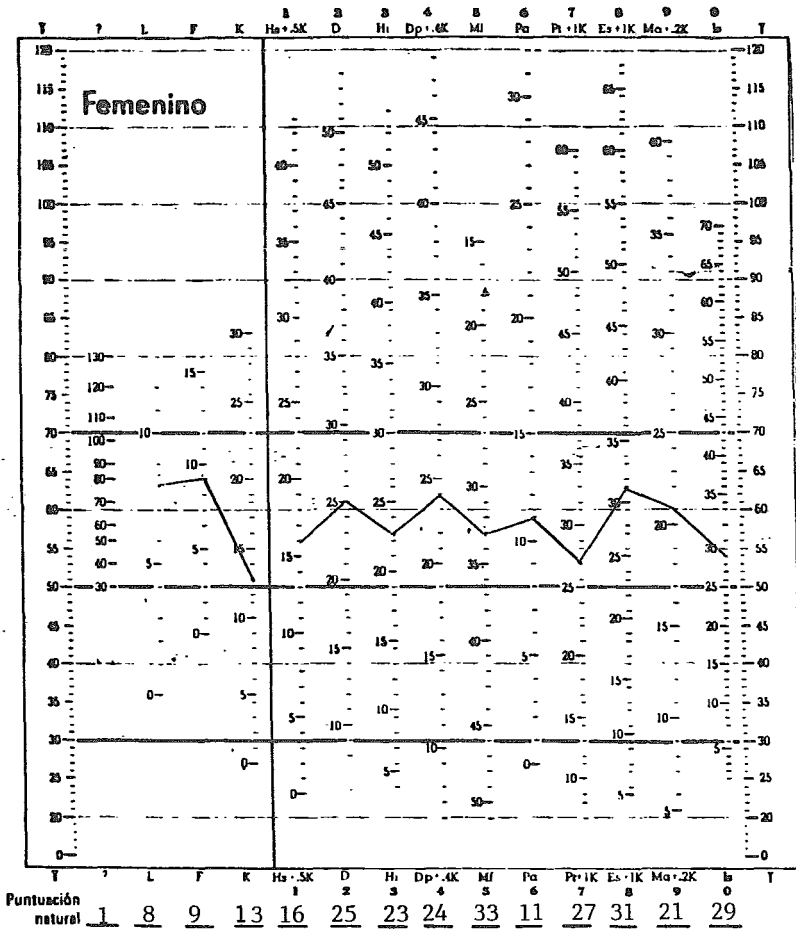
GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel secretarial.

SEXO Femenino, 144 personas.

GRAFICA DEL PERFIL DE PUESTO



PUESTO Nivel operario.

SEXO Femenino, 19 personas.

BIBLIOGRAFIA

- Anastasi, Anne, 1971. Test Psicológico. Madrid: Aguilar.
- Anderson, J., Durston, B. H. y Poole M. 1978. Redacción de Tesis y Trabajos Escolares. México: Trillas.
- Arias, G. Fernando, 1976. Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias Sociales de la Administración y del Comportamiento. México: Trillas.
- Barnouw, Víctor, 1967. Cultura y Personalidad. Buenos Aires: Troquel.
- Cárdenas, Oscoy Leticia, 1984. Perfil Psicológico para el Sistema de Selección a Candidatos a Maestría en Salud Pública. Tesis inédita para Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cueli José y Reidl Lucy, 1982. Teoría de la personalidad. México: Trillas.
- Dunnette, Marvin y Kirchner Wayne, 1976. Psicología Industrial. México: Trillas.
- Edwin, I. Megargee, 1971. Métrica de la Personalidad. México: Trillas.
- Enciso, Gracida J. Cristina, 1976. La motivación al logro. Tesis inédita para el Doctorado en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

- Frazier, S. A. y Can, A. C. 1975. Introducción a la Psicología. Buenos Aires: El Ateneo.
- Guerrero, Eugenio, 1975. Los Burócratas y el desarrollo en México. Tesis inédita para Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hathaway, S. R. y McKinley J. C. 1967. Inventario Multifásico de la Personalidad MMPI. México: El Manual Moderno.
- Kerlinger, Fred, 1984. Investigación del Comportamiento técnicas y Metodología. México: Interamericana.
- Linton, Ralph, 1945. Cultura y Personalidad. México: Trillas.
- Magnusson, David, 1979. Teoría de los Tests. México: Trillas.
- Merton, R. K. 1972. Teoría y Estructuras Sociales. México: Fondo de Cultura Económica.
- Morales, María Luisa, 1975. Psicometría Aplicada. México: Trillas.
- Mota, Botello G. Aurora, 1978. La Burocracia en México Opiniones hacia un Proyecto de Organización Administrativa. Tesis inédita para Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Nadelsticher, M. Abraham, 1983. Técnicas para la construcción de Cuestionarios de Aptitudes y Opción multiple. México: Instituto de Ciencias Penales.
- Nie, N. H., Hull, C.H., Jenkins, J. G. Steinbrenner, K. y Brent, D. H. 1975. Statistical Package for the Social Sciences. second editions. New York: Mc Graw-Hill.

- Nuñez, Rafael, 1979. Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI) a la Psicopatología. México: El Manual Moderno.
- Orozco, García Verónica y Sánchez, Vega María J. 1977. La Burócracia en México un Caso Real. Tesis inédita para Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pardinas, Felipe, 1969. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. México: Siglo XXI.
- Pick de Weis Susan y López, Ana Luisa. 1984. Como Investigar en Ciencias Sociales. México: Trillas.
- Sistema de Educación Tecnológica Agropecuaria. 1977. Secretaría de Educación Pública. Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.
- Taylor, Lee, 1968. Occupational Sociology. New York: Oxford University Press Inc.
- Tiffin, Joseph y Mc Cormick Ernest. 1976. Psicología industrial México: Diana.
- Trejo, Ruiz M. G. Tatiana, M. de Lourdes y Elizabeth Ananea, 1985. Un Estudio de Burócratas (empleados federales) con el MMPI. Tesis inédita para Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Weber, Max, 1972. Ensayos de Sociología Contemporánea. Barcelona: Martínez Roca.

Weber, Max, 1978. Historia Económica General. México: Fondo de Cultura Económica.

Wittaker, James, 1968. Psicología. México: Interamericana.