

122
29



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS RASGOS DE
PERSONALIDAD DE EMPLEADOS DE DOS
INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO:
COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD E
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
(PGJDF). A TRAVES DEL MMPI.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

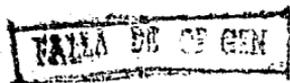
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MORENO ARAMBULA TELMA GUILLERMINA

México, D. F.

1989





UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGS.
1. INTRODUCCION	1
1.1 ALGUNOS ESTUDIOS REALIZADOS CON EL MMPI	3
2. BUROCRACIA	6
2.1 ORIGEN Y DEFINICION DE BUROCRACIA	7
2.2 EVOLUCION DEL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL	19
2.3 COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD	25
3. ENFOQUE TEORICO DE LA PERSONALIDAD	27
3.1 DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD	28
3.2 ENFOQUES EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD	38
3.3 TEORIA DE LOS RASGOS	41

PAGS.

4.	METODOLOGIA	50
4.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	52
4.2	OBJETIVO GENERAL	52
4.3	ESCENARIO Y TIPO DE ESTUDIO	52
4.4	SELECCION DE LA MUESTRA Y DESCRIPCION DE SUJETOS	53
4.5	DEFINICION DE VARIABLES	54
4.6	PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS	54
4.7	INSTRUMENTO	56
4.8	TRATAMIENTO ESTADISTICO	70
5.	RESULTADOS	72
5.1	CODIFICACION DE LOS PERFILES ESTUDIADOS	73
5.2	INTERPRETACION DE LOS PERFILES	75
6.	CONCLUSIONES	118

PAGS.

7. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS	121
8. APORTACIONES	123
9. ANEXOS	126
10. BIBLIOGRAFIA	134

1 INTRODUCCION

La Psicología como ciencia, constituye el estudio de la conducta humana, y como parte de ésta conducta, se encuentra la personalidad humana. La personalidad es mucho más que la -- suma de funciones cognoscitivas, emocionales y apetitivas; la combinación y la integración de éstas funciones, dá la pauta que marca a cada hombre con un sello distintivo entre todos los demás.

La Ciencia de la Conducta Humana, requiere el análisis, estudio y comprensión mayor que las demás ciencias, no puede reducirse a fórmulas simples. Poco conoceríamos a un -- hombre, si entendiéramos únicamente cómo funciona su inteligencia. Existen diversos tipos de pruebas que se emplean para medir y estudiar las características y rasgos que definen a cada ser humano. La medición en Psicología, es una especialidad que requiere un conocimiento altamente desarrollado, -- de todos aquellos medios para que ésta se lleve a cabo.

En éste estudio me avocaré a analizar algunos rasgos de la personalidad. La muestra estará conformada por empleados de dos instituciones del Sector Público, pretendo encontrar diferencias en ciertos rasgos de los participantes, --- utilizando la prueba del MMPI, que ya anteriormente ha sido empleada en otras investigaciones, tanto en México, como en el Extranjero.

Se eligió ésta prueba, debido a que se manifiestan --

rasgos de personalidad, en sujetos tanto normales, como en -
sujetos que tienen alguna clase de patología. Además de la -
posibilidad que existe de observar claramente las diferen --
cias o similitudes en los perfiles. Así mismo, debido a que-
posee un grado mínimo de manipulación por parte de los exami
nados y mínima intervención por parte del instructor. Y, fi-
nalmente, porque cuenta con el apoyo de un importante número
de investigaciones anteriormente realizadas.

1.1 ALGUNOS ESTUDIOS REALIZADOS CON EL MMPI

El Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota - (MMPI) es un instrumento que se utiliza frecuentemente, en muy diversos estudios y en las diferentes áreas de la Psicología.

Entre la variedad de investigaciones llevadas a cabo se exponen brevemente las siguientes:

En el año de 1975, las pasantes Bautista Santiago Ma de la Luz y Muñoz Cebada Ma del Rosario, realizaron una investigación con el fin de conocer, los perfiles de personalidad de alumnos en un internado militarizado.

Sugirieron que la forma más conveniente de interpretar los perfiles, es, tomando en cuenta las escalas significativamente más elevadas.

En 1976, Pineda Vargas Leticia, realizó un estudio sobre -- diferencias de personalidad en dos grupos de profesionistas (Ingenieros y Arquitectos) con el MMPI.

Teniendo en cuenta que las bases que sustentan ambas carreras, difieren entre sí, pero cuyas actividades cotidianas parecen ser afines.

A través de éste estudio, se intentó analizar los -

rasgos de personalidad típicos en una y otra carrera, esperando que éstos estuvieran en función de la elección y la actividad de la profesión.

Encontrándose que no existen diferencias en los rasgos de personalidad en Ingenieros y Arquitectos en base al MMPI.

En 1985, Elizabeth, Ma de Lourdes y Ma Goe Trejo Ruiz, realizaron un estudio de burócratas, con el MMPI.

Siendo su objetivo, el aplicar a nuestra sociedad un instrumento que ha sido ampliamente desarrollado con resultados positivos en E.U.; así como encontrar la posibilidad de efectuar una normalización del MMPI, para los Burócratas del Gobierno del Estado de México.

Propusieron, la importancia de no utilizar indiscriminadamente instrumentos extranjeros, siempre y cuando prueben su eficacia en nuestro medio y de acuerdo a la población que vaya dirigida.

En el año de 1985, Margarita Isabel Ruz Sosa, llevó a cabo una investigación para ver cuáles eran los perfiles de personalidad de los trabajadores de una empresa descentralizada y estudiar si existía una relación entre las variables (edad, sexo, Edo civil, escuela de procedencia, dependencia de adscripción) y las escalas que integran el MMPI.

Si se conocen los rasgos de personalidad de los trabajadores que integran la empresa, entonces se podrá ubicar a los de nuevo ingreso para obtener un mejor ambiente y mayor productividad.

Se encontró, que las características del personal -- que integra la empresa, fueron las mismas que se obtuvieron en el de nuevo ingreso. Sugiriendo así, que se debería aplicar la prueba al personal existente.

2. BUROCRACIA

2.1 ORIGEN Y DEFINICION DE BUROCRACIA

A continuación, presento un breve resumen acerca del término BUROCRACIA, como parte integrativa del Sector Público y el tipo de organismos que pertenecen al mismo, área muy importante para el psicólogo del trabajo, ya que es útil tener el conocimiento de los diferentes tipos de Instituciones Públicas existentes; además, se plantea la necesidad de conocer las diversas jerarquías, para saber hasta que punto puede desarrollarse un psicólogo y conocer sus limitantes; área en la cual se llevará a cabo el presente estudio.

Desde los principios de la antigüedad, el hombre se ha reunido en grandes grupos, con el propósito de resolver ciertos problemas, para lo cual se han fijado objetivos colectivos, los que acarrearán problemas de organización, cómo solución a éstos problemas aparece la BUROCRACIA.

La burocracia en forma rudimentaria, se originó en países viejos como: Egipto, Roma, Babilonia, China, India, etc. Por otro lado, en el Estado Monárquico, el cual sucedió al Feudalismo, el poder se centralizó en torno al Rey; al incrementarse las funciones del Rey, éste se sintió con la necesidad de delegar su autoridad y responsabilidad a sus colaboradores, apareciendo de ésta manera, el concepto de: Jerarquía.

Max Weber, sociólogo alemán, fué el primero en acuñar el término burocracia, para caracterizar a las organizaciones en gran escala, postuló un modelo de organización formal, cuyo rasgo principal fué la descripción de un tipo ideal de estructura burocrática, obtenido por la abstracción de los aspectos burocráticos sobresalientes, de las sociedades más importantes en la Historia del mundo.

La burocracia no es exclusiva del sector público, sino que es una característica de las grandes organizaciones contemporáneas, puesto que la mayoría de éstas organizaciones se enfrentan con problemas administrativos, se encuentra también la burocracia en los comercios, sindicatos, ejércitos, iglesias, universidades, etc. Sin embargo, como el sector público es una de las organizaciones más grandes en cualquier país y especialmente en aquellos en donde existe un mayor grado de participación estatal, los síntomas de la

burocracia son más notorios para la opinión pública. Por lo tanto se señala que:

" La burocracia o estructura burocrática, lleva aparejada la concentración de los medios materiales de administración en manos del jefe. Esta concentración es característica del Capitalismo y así el estado burocrático, maneja el presupuesto y decide las actividades, y el empleado no es dueño de sus implementos de trabajo y de los medios de producción ".

(1).

Para Max Weber:

" La burocracia es un sistema de gestión y administración altamente racionalizado y de máxima eficiencia técnica, caracterizado por un sistema de reglas impersonales, tanto a lo que se refiere a la definición de funciones, como a la distribución de responsabilidades ".

A partir de Max Weber, estudiosos de la burocracia, han enumerado las características de éste término o fenómeno, presentando éstas pequeñas diferencias, tanto en el contenido como en el análisis de las dimensiones propuestas por Weber. Entre los sucesores de Max Weber, se encuentra Robert K. Merton, quien define la burocracia como:

" Una estructura social formal, racional -

(1). Trejo Ruiz Elizabeth. " UN ESTUDIO DE BUROCRATAS " Tesis. 1985. pp. 20-26.

mente organizada, la que implica normas de actividad definidas con claridad, y en las que idealmente, cada serie de acciones está funcionalmente relacionada con los propósitos de la organización".

De esta manera, surge un nuevo concepto del término burocracia, no en sentido descriptivo como Max Weber la utilizó, sino más bien en un sentido crítico. En así como la palabra -- burocracia, para unos, es un sistema de gobierno, cuyo control está o depende de manos de altos funcionarios, lo cuales dá un poder de decisión y actuación que pone en peligro los derechos de los ciudadanos. Para otros, la burocracia se convierte en una casta de privilegio, que maneja los asuntos del gobierno para su único provecho.

Otras personas opinan que es un grupo carente de -- responsabilidad para con sus superiores y para con el público, prácticamente de un legalismo excesivo que trae como consecuencia un bajo nivel de moral y actuación.

En otro aspecto, el término burocracia se ha definido en función de las características conductuales, el resultado de ello ha sido, que ciertos patrones conductuales se presumen que son burocráticos. Las opiniones de los investigadores varían en relación a qué tipo de conducta parece -- recibir que se le etiquete de esa forma.

Warren Bennis, afirma que en realidad la burocracia, es una invención social perfeccionada durante la Revolución Industrial, para organizar y dirigir las actividades de las organizaciones.

En la sociedad contemporánea, la burocracia constitu

ye un fenómeno, el cual es un ingrediente importante y necesario, acorde con la Era actual. Bennis, la percibe de la -- siguiente manera:

" Actualmente, la mayoría de las personas, pasan sus días no laborables, en un estado de bienestar social único y extremadamente durable, denominado: Burocracia ".

Bajo tales circunstancias, no es posible concebir, la estructura y funcionamiento de las sociedades contemporáneas, si se excluye el análisis de esta forma organizacional.

Finalmente, cuando hablamos de burocracia, generalmente mencionamos conceptos como : " rutina ", " lentitud " y " complicación de procedimientos ", que poseen las diferentes instituciones gubernamentales, sin pensar que todos éstos atributos, obedecen a toda una serie de determinantes que han surgido con la evolución histórica de la sociedad, y se reflejan específicamente en la vida cotidiana, mostrándose en formas objetivas muy particulares.

Hablar de burocracia, significa referirse implícitamente a una cierta etapa de desarrollo de la sociedad, en donde enmarcada e inserta en la totalidad, nos muestra toda una serie de características derivadas, que en su conjunto, forman parte de un tipo de vida social específica.

En México, como en el resto de los países del orbe, las organizaciones requeridas por el sector público para su funcionamiento, son identificadas con el término de burocracia y a los individuos que integran éstas, como: BUROCRATAS.

Para entender la burocracia en el proceso mexicano, es necesario ubicarla en el marco histórico donde se manifiesta; es decir, la sociedad capitalista. La burocracia en México, posee características específicas que serían incomprensibles al dejar de atender la forma en que el Estado ha orientado su poder, con el único fin de mantener vigente el sistema -- capitalista.

Para garantizar el abierto proceso capitalista en -- México, la Dictadura Porfiriana, no sólo perfeccionó su aparato de coacción directa (el ejército), sino también el de coacción indirecta (la burocracia) que le permitió consolidar y afianzar su aparato represivo.

De esta forma, se institucionalizó el modelo Francés de Administración Pública en México, el cual había sido organizado, en base a los viejos criterios Weberianos (modelo -- ideal de organización) que establecían la administración -- racional de las políticas de una organización, y habían sido probadas en la primera República Democrática, formada a partir de la Revolución Burguesa del Siglo XVIII (1789).

Este modelo administrativo, facilitó la formación -- integral de las instituciones gubernamentales, como organizaciones reglamentadas por una estructura formal.

Estas nuevas organizaciones tenían normas como por -- ejemplo: selección de los trabajadores en base a sistemas de oposición, disciplina estricta de trabajos, dirigida por -- autoridades correspondientes establecidas en forma jerárquica, reconocimiento de méritos, etc. En pocas palabras, se -- formaban organizaciones que pretendían lograr un modelo --

ideal de burocracia, a través de establecerlo bajo sistemas racionales de ejecución. Esta racionalización, no obedecía más que a la influencia global que ejercía la estructura de poder (dictadura). Lo que determinaba que en aquél entonces, operara con "altos grados de eficiencia"; es decir, no cayera aún en la: BUROCRATIZACION.

Dentro del sector público, que incluye desde la Presidencia, hasta la Procuraduría General de la República, --- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, y las diversas Secretarías de Estado existentes y Departamentos -- Administrativos, (Departamento del Distrito Federal y Departamento de Pesca) se encuentra lo que conocemos como Empresas Públicas.

Las actividades de las dependencias y entidades de la administración pública centralizada, estarán regidas en base a políticas y lineamientos establecidos por el Presidente de la República, ya sea directamente o a través de dependencias competentes.

El rango de los integrantes de la administración pública centralizada, es igual para todos y no hay prominencia entre ellos.

Al frente de las Secretarías de Estado, habrá un secretario que estará auxiliado por subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefe y subjefe de departamento, oficina, sección, mesa.

Al frente de cada departamento administrativo, estará un jefe de departamento, que estará auxiliado por un secretario general, oficial mayor, director, subdirector, --

jefe, subjefe de oficina, sección y mesa.

Existen varios tipos legales de empresas públicas,-- las cuales derivan su existencia a disposiciones jurídicas,-- que dan lugar a distintos modelos de organizaciones internas. Nuestra legislación dá cabida a entidades desconcentradas -- (directamente dependientes de la administración central). A organismos descentralizados. A instituciones u organismos -- auxiliares nacionales de crédito; a empresas de participa -- ción estatal mayoritaria o minoritaria; a sociedades asimila das a las empresas de participación estatal y, finalmente, a los fideicomisos constituidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, como fideicomitante único del Gobierno -- Federal.

A continuación se describen los diferentes tipos de organismos:

A. ORGANISMOS DESCONCENTRADOS.

Son aquellos que tienen la misma personalidad jurídica que -- las dependencias centrales (Secretarías de Estado) a las cua les están vinculados.

Por esta razón, están sujetos a un control de tipo -- jerárquico a las secretarías que dependan; su autoridad es -- delegada y su responsabilidad compartida, sin embargo, pue -- den manejarse con relativa libertad para ejecutar cierto --- tipo de actividades, ya que cuentan con una amplia direccio -- nalidad, con facultades para tomar decisiones. Como ejemplo -- tenemos: La Comisión Constructora y de Ingeniería Sanitaria,

dependiente de la Secretaría de Salubridad y Asistencia ---
Pública; CEMFAS, dependiente de la Secretaría de Educación -
Pública.

B. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS.

Personas morales, creadas por la Ley del Congreso de la ---
Unión o Decreto del Ejecutivo Federal, y que reuna los si ---
guientes requisitos:

1. Que su patrimonio esté formado total o parcialmen
te con bienes federales o de organismos descentralizados, --
asignaciones, subsidios, concesiones o derechos que otorgue-
el Gobierno Federal.

2. Que sus fines sean la prestación de un servicio -
público o social (Comisión Federal de Electricidad, Aeromé -
xico, Servicio de Transporte Colectivo). La explotación de -
bienes y recursos, propiedad de la nación (Petróleos Mexica-
nos). La investigación científica y tecnológica (Instituto -
Mexicano del Petróleo, Instituto Nacional de Óptica, Astro -
física y Electrónica). La obtención y aplicación de recursos
para fines de asistencia o seguridad social (I.M.S.S. I.S.S.
S.T.E).

C. EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MAYORITARIA.

Son aquellas en las que el Gobierno Federal, aporta o es ---
propietario de por lo menos el 50% más uno de las acciones -

de la empresa. Los directores de los organismos descentralizados y de las empresas de participación mayoritaria darán cuenta al Congreso de la Unión y deberán informar a cualquier una de las cámaras, cuando una de éstas así lo requiera.

Como ejemplo de éstas tenemos: Ayotla Textil, S.A. - Abastecedora Conasupo, S.A., de C.V., Aeronaves de México, S.A., Altos Hornos de México, S.A., Bicicletas Cóndor, S.A., SOMEX, S.A., Teléfonos de México, S.A., Siderúrgica Lázaro Cárdenas, S.A., etc.

D. EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL MINORITARIA.

Son aquellas sociedades mercantiles en las que una o varias Instituciones Nacionales de Crédito, uno o más organismos -- descentralizados, una o más empresas de participación estatal mayoritaria, poseen acciones o partes que representan -- menos del 50% y hasta el 25% de su capital.

Algunos ejemplos de éstas son: Fundidora Monterrey, S.A., Tubos de Acero de México, S.A., Celanese Mexicana, S.A., Compañía Mexicana de Aviación, S.A., etc.

E. SOCIEDADES ASIMILADAS A LAS EMPRESAS DE PARTICIPACION ESTATAL.

Son aquellas en las que una o varias Instituciones Nacionales de Crédito, uno o varios organismos descentralizados, u otras empresas de participación estatal, consideradas conjun

ta o separadamente, poseen acciones de capital, que representan el 50% de éste o más. Ejemplo de lo anterior son: El grupo de empresas de Nacional Financiera, S.A., y el grupo Financiero Sociedad Mexicana de Inversión (SOMEX - BANCO MEXICANO S.A.).

F. FIDEICOMISOS.

Un Fideicomiso es el acto mediante el cual, una persona física o moral, entrega determinados bienes a un banco, para que éste los administre de acuerdo a las condiciones que establece quien hace la entrega de bienes. Esta operación se constituye en un contrato del fideicomiso.

Los sujetos que intervienen en un fideicomiso son tres:

- a. FIDEICOMITANTE: Persona física o moral que toma la decisión de entregar sus bienes a un banco, para construir el fideicomiso; a éstos bienes se les llama: Bienes Fideicomitados.
- b. FIDUCIARIA: Institución de crédito que debe estar autorizada como tal. Recibe el fideicomitante bienes y derechos, adquiriendo su titularidad con el objeto de lograr determinada finalidad; cuando se avoca a la administración de bienes fideicomitados, debe rendir cuentas al fideicomiso y al fideicomisario.

c. FIDEICOMISARIO: Persona que tiene derecho a recibir los beneficios del fideicomiso, es por lo -- tanto, persona en favor de quien se constituye el fideicomiso.

Como algunos ejemplos de fideicomisos tenemos: Asociación Hipotecaria Mexicana, S.A., Banco Agrario de la Laguna, S.A., Banco de México, S.A etc. (2).

(2). Grados Espinosa Jaime. " RECLUTAMIENTO, SELECCION, -
CONTRATACION E INDUCCION DE PERSONAL ".

2.2 EVOLUCION DEL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

Por primera vez en la administración del Distrito Federal, - la Policía Judicial, cuenta ya con una Institución docente - en la que sus componentes habrán de perfeccionarse en los -- conocimientos necesarios para el buen desempeño de su misión el Policía Judicial debe ser un profesionista que tenga amor a su trabajo, a fin de desempeñarlo con toda buena voluntad, superándose cada día a sí mismo, en beneficio tanto de su -- cultura general, como de la misma sociedad.

Debido a la iniciativa del Sr. Procurador de Justi - cia del Distrito y Territorios Federales, Licenciado Amador- Coutiño, se estableció ya como parte de la Procuraduría, con la aprobación del Sr. Presidente de la República, General -- Lázaro Cárdenas, la primera Escuela Científica de la Policía Judicial, en el año de 1938 surgió dicha institución, origi- nada con dos motivos: el primero de carácter espiritual y el segundo de carácter material, iniciando sus actividades el - Sr. profesor Don Fernando Beltrán Márquez y Don Crispín de - Aguilar.

En la nueva Escuela Científica de la Policía Judi -- cial, se adiestran a los alumnos en el conocimiento de las - Garantías Constitucionales, se les enseña Derecho Penal y -- Procedimientos Penales, Psicología Criminal, que permite co- nocer al enemigo de la Ley, laboratorio de Criminalística, -

cuyos microscopios penetran hasta lo más recóndito de los --
elementos materiales de prueba; los Casilleros de Identifi --
cación,, que constituyen el libro abierto de la Historia de --
los criminales, el Conocimiento de las Leyes, que dá a la --
Policía la seguridad en su acción, Defensa Personal, Métodos
de Identificación, etc.

El Instituto ha tenido el apoyo de sucesivos Señores
Procuradores, entre ellos, el del Licenciado Don Guillermo --
Aguilar y Maya, quien ha seguido la tradición de progreso --
del Ministerio Público.

El Ministerio Público, tiene como misión, dar diaria
mente la batalla en contra de los enemigos de la sociedad, y
como en el batallar radica su principal atributo, ha de bus-
car que sus huestes se encuentren armados del conocimiento,--
de la disciplina y de la abnegación.

El Sr. Licenciado Don Guillermo Aguilar y Maya, du --
rante el lapso que tuvo a su cargo la Procuraduría, puso --
especial interés en la Formación Científica de nuestra Po --
licía Judicial y en el año de 1955, a través de la Escuela --
Técnica de la Policía, organizó una serie de cursos y un --
ciclo de conferencias sobre las materias que precisamente --
debe conocer el Agente de la Policía Judicial, como son: el
Derecho Procesal Probatorio, La Criminología, La Medicina --
Legal, La Policiología y otras disciplinas.

Los cursos y conferencias se desarrollaron con la --
asistencia de numerosos Agentes de la Policía Judicial del --
Distrito y Territorios Federales y de los diversos Estados --
de la República, que fueron invitados por el conducto legal-

de la Secretaría de Gobernación.

El Sr. Procurador Licenciado. Don Fernando Román --- Lugo, organizó durante el mes de julio de 1959, un cursillo de ilustración Médico - Forense, dicho cursillo estuvo forma do por dieciseis conferencias dedicadas a los Señores Agen - tes del Ministerio Público, las cuales versaron sobre genera lidades de Medicina Forense, Traumatología, Sexología, Psi - quiatría y Criminalística, habiendo estado las pláticas rela tivas a cargo de los Doctores Arturo Baledón Gil, Raúl ---- Fournier Villada, Salvador Iturbe Alvérez, entre otros.

En 1960, se organizó un curso de mayor amplitud en - duración y de mayor nivel informativo, agregándose sesiones - prácticas a las versiones orales y fue destinado conjuntamen te a los Señores Agentes del Ministerio Público y Agentes de la Policía Judicial. Las conferencias trataron temas de ---- Psicología Médica, Psicología Jurídica; de Criminalística, -- de Evidencia Delictiva; de Derecho Penal, Derecho Procesal - Penal y Derecho Constitucional, entre otras.

Cólaboraron en el curso los Doctores: Alfonso Millán Arturo Higareda, Alfonso Quiróz Cuarón, Salvador Iturbe ---- Alvérez, entre otros.

En diciembre de 1961, se iniciaron los trabajos pre - paratorios, formulándose el Programa General de Acción, el - Organigrama Institucional y Funcional y el Curriculum, para los cursos respectivos, así como también, el Calendario Esco lar y los Programas Individuales de las distintas materias.

En diciembre de 1961 y enero de 1962, se prepararon las formas respectivas que debían utilizarse para integrar -

los expedientes de los alumnos, los impresos para los registros escolares, las listas de asistencia, las credenciales y demás documentos.

El Artículo 33 de la Ley Orgánica del Ministerio Público del Fuero Común, creó el Instituto De Capacitación Criminalística, colocándose bajo la dependencia directa del Sr. Procurador, y en el organograma se señalaron como asesores a los Señores Subprocuradores, Directores de Investigaciones y Servicios Periciales. Como colaboradores figuraron, el Director de la Policía Judicial, del Servicio Médico Forense y el Departamento de Investigaciones del Banco de México, entre otros.

Empezó a funcionar a partir del 9 de febrero de 1962 El Instituto se estableció con el objetivo fundamental de preparar a los Agentes de la Policía Judicial del Distrito, Servicio Secreto y de capacitar a nuevos elementos que en su oportunidad pudieran ingresar a la Corporación. El Instituto se divide en tres secciones: Docente, Técnica y Administrativa, y prepara la instalación del Museo, de una Biblioteca y el Archivo Criminológico.

Antes de la apertura del Instituto, se formuló su reglamento, así como su plan de estudios, que aprobados por el titular de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales del sexenio pasado, fueron referendados por el Procurador, Licenciado Gilberto Suárez Torres.

El plan de estudios comprende tres ciclos o cursos integrados:

El primero con nociones de Civismo, Psicología, -

Sociología, Criminalística, Criminología, Medicina Forense, -
Derecho Penal.

El segundo ciclo, constituido por los segundos cursos de las mismas materias, excepto, Psicología, substituida por Psicopatología.

El tercer ciclo lo forman: Investigación Criminal, - Laboratorio de Criminalística, Psicología Aplicada, Prácticas de Campo y Balística.

El calendario escolar señala un semestre para cada ciclo, aún cuando no ha sido posible sujetarse a el, por el tropiezo de los periodos vacacionales y por la concentración de los Agentes para atender diversas comisiones especiales.

La admisión de alumnos se hace mediante solicitud de inscripción y cumpliéndose los siguientes requisitos:

1. Constancia de estar en servicio en la Policía Judicial o en otras Policías Oficiales.
2. Para el caso de aspirantes, acreditar una edad entre los 18 y 30 años, cartas de buena conducta y certificado que compruebe una instrucción al menos, de secundaria completa.

Acto continuo, pasan por el proceso de Selección que comprende: Exámenes Psicológicos, Entrevista, Prueba aplicada exclusiva del Instituto para corroborar datos; la canalización de los aspirantes en caso necesario, etc.

Todo esto permite, tener una apreciación completa del examinado y realizar una selección adecuada.

Con todo lo anotado se integra un expediente individual, al cual se van agregando los documentos o constancias-

relativas a escolaridad y aprovechamiento.

Al término de cada ciclo, y estando todas las materias aprobadas, se expide un certificado, que tal cosa acredita; al término de los tres ciclos, se expide un diploma, con la firma y retrato del interesado.

El Instituto, se ha relacionado con los Institutos Criminológicos de Israel y de Santiago de Chile; con el FBI, con los Departamentos de Policía de los Agentes y de Chicago y está pendiente de recibir respuestas de notas dirigidas a Scotland Yard, de la Surete Francaise y del Departamento de Policía de Nueva York; todo ello, como fase inicial de provechoso intercambio.

Administrativamente, el propio Instituto, tiene organizados un Archivo de Protocolos de su alumnado y el Registro Escolar Integral; cuenta, además, con un Organograma Institucional y Funcional y Disposiciones Normativas de Acción y Organización. Ha formado un emblema que objetiviza normas y propósitos, y se rige por un conciso reglamento en vigor desde octubre de 1962.

Tal es, en forma suscita y en visión panorámica, la organización y la marcha del Instituto de Capacitación Criminológica, llamado actualmente: Instituto de Formación Profesional; dependiente de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales. (3). Ver Anexo 1.

(3). P.G.J.D.F. " HISTORIA DEL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL ". México, D.F. 1964.

2.3 COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

La Comisión Federal de Electricidad (CFE), se creó el 14 de Agosto de 1937, clasificándose dentro del tipo de Empresas de Servicio, siendo ésta el tipo de organización que se dedica a la venta de intangibles o a la prestación de servicios.

El área de mayor relevancia en las empresas de servicios son los recursos humanos, ya que de la inteligencia y de la experiencia laboral de éstos, va a depender la fuerza de la empresa, llamada ésta: Área Técnica, en ella se encuentran los elementos que aportan su experiencia ocupacional -- para justificar la existencia éste tipo de empresas.

El éxito de éstas organizaciones, estará determinado por la riqueza que se tenga en los recursos humanos de éste tipo de organización; en la mayoría de las empresas de servicio, la mayor inversión va a ser en recursos humanos y no en equipo material.

Dentro de la estructura de la Comisión Federal de Electricidad, se encuentra el Departamento de Proyectos, lugar en el cuál se llevó a cabo el estudio.

Este departamento tiene como objetivo la elaboración de estudios, tendientes a definir los proyectos para la construcción de obras, en las ramas de Ingeniería Civil, Eléctrica y Mecánica y llevar a cabo la realización de éstas obras.

Siendo éstas actividades, supervisadas y coordinadas por la Gerencia General de Construcción, la cuál tiene bajo-

su responsabilidad éste departamento; actualmente ocupando - la Jefatura de Proyecto, el Ing. Sergio Frias Gzez.

En éste departamento, encontramos Ingenieros especializados, principalmente, en áreas de materia Mecánica, Civil y Eléctrica.

En el Departamento de Proyectos, se planean, proyectan, estudian, analizan, crean y se llevan a cabo muy diversas actividades; siendo las más importantes, las siguientes:

Se proyectan edificios, puentes, torres de transmisión, depósitos de almacenamiento, etc.

Así mismo, se diseñan y construyen sistemas de suministro de Agua. Proveen sistemas sanitarios para recoger, -- tratar y eliminar los desechos domésticos e industriales.

Por otro lado, diseñan el equipo necesario para la - generación y transmisión de energía; como interruptores, conductores. Tienen que resolver el problema de suministrar más electricidad a menor costo. También diseñan proyectos para - aeropuertos y zonas de recreación, iluminación especial para calles y carreteras, etc.

Finalmente, diseñan y fabrican toda clase de máquinas - nas; así como operación de unidades industriales, como centrales eléctricas. (4).

Ver Anexo 2.

3. ENFOQUE TEORICO
DE LA PERSONALIDAD

3.1 DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD

Cuál es el origen de la Personalidad, se hereda o se determina por las experiencias vitales de un individuo y su interacción con los demás. Los resultados de investigaciones indican que tanto la herencia como el medio, desempeñan papeles muy importantes.

Toda madre sabe que los bebés se diferencian entre sí desde que nacen. Estas diferencias parecen deberse a la herencia, pero también a factores como la alimentación de la madre antes del nacimiento, pueden ser importantes.

Entre las niñas y los niños existe una evidente diferencia biológica; luego, a medida que éstos crecen y se desarrollan, las diferencias de sexo se acentúan. Las glándulas endócrinas, ejercen en los varones y en las mujeres distintos aspectos físicos que, a su vez, determinan distintas experiencias psicológicas.

Pero las diferencias de personalidad hombre - mujer no se deben únicamente a la biología. El medio es igualmente importante. La sociedad tiende a tratar, desde edad muy temprana, de modo distinto a los niños y a las niñas. Los testimonios sobre las diferencias individuales en personalidad, tienden a destacar la función de los factores de la experiencia, los cuáles pueden ser igualmente importantes en la determinación de las diferencias sexuales en la conducta, y en el desarrollo posterior de la personalidad. Sigmund

Freud, fundador del Psicoanálisis, sostenía que las experiencias infantiles determinan la personalidad adulta. Sugirió, además, que si se priva a una criatura de corta edad del -- cariño de su madre, esa criatura puede llegar a desarrollar un desorden de personalidad.

Los factores físicos y sociales también afectan tanto positiva como negativamente la personalidad; la pobreza, el hambre, la enfermedad, el dolor y la violencia pueden -- transformar su desarrollo. En relación a esto, se puede afirmar que la forma de crianza de niños en las diferentes culturas, llega a ser determinante en las características de la personalidad adulta, con ciertos rasgos de éstas prácticas. Así, pues, se dice que la conducta del adulto refleja el grado en que sus experiencias infantiles se caracterizaron por la austeridad, rigidez, soledad, irregularidades, resentimiento emocional, etc.

El índice M - F parece depender también del medio -- doméstico en que el individuo se ha criado; ésto es, factores tales como: la muerte de uno de los padres, la excesiva o exclusiva asociación con uno de ellos y la predominancia de varones o mujeres entre los hermanos, están mucho más -- estrechamente relacionados con la puntuación M - F que los rasgos físicos. Además, existe alguna conclusión que sugiere que la desviación hacia las normas del sexo opuesto, en hombres y mujeres, está asociado también, con experiencias de la niñez desagradables o indeseables, con los hogares destruidos y con la inadaptación de los padres. Por otra parte, una niñez risueña y agradable, anima al individuo a aceptar

el modelo apropiado de conducta masculina o femenina que su cultura le presenta.

Resulta patente, de las observaciones de la vida diaria que en nuestra sociedad existen claras diferencias de personalidad entre hombres y mujeres adultos. Un aspecto importante del desarrollo de la personalidad en el que se han manifestado diferencias de sexo tradicionales, incluye los intereses, las preferencias, ideales, actitudes y el sentido personal de los valores. Estas características, a causa de su naturaleza relativamente sutil y persistente, ejercen a menudo una influencia insospechada, no sólo sobre el desarrollo de rasgos emocionales y del carácter, sino también sobre los rendimientos y aptitudes efectivas del individuo.

En cuanto al origen de tales diferencias sexuales de personalidad, existen varios indicios que sugieren una mayor contribución de influencias culturales que biológicas.

Las dos últimas décadas han sido testigos de un rápido desarrollo de los estudios sobre la relación entre la cultura y el desarrollo de la personalidad. Estos estudios se han concentrado, más que en la ordenación jerárquica de las poblaciones existentes con respecto a los modelos de inteligencia o de adaptación personal formulados dentro de una cultura particular, en la descripción de las diferencias multidimensionales entre los grupos. También incluye éste camino, la búsqueda de los factores culturales que pueden dar cuenta de las diferencias de conducta observadas entre los grupos. Se ha concedido la máxima importancia al desarrollo emocional y motivacional, aunque sin dejar de prestar

atención a los efectos indirectos que tales rasgos puedan --
tener sobre el funcionamiento y los logros intelectuales.

(5). Anastasi Anne. " PSICOLOGIA DIFERENCIAL " España
Aguilar. 1966. pp. 420, 437 y 540.

3.1.1 LA PERSONALIDAD Y SUS DEFINICIONES

La palabra PERSONALIDAD fué empleada por primera vez entre los antiguos, para designar la máscara que usaban los actores en la Época Clásica. De la máscara pasó a indicar el papel que el actor representaba, y finalmente, se aplicó al mismo actor como un conjunto de cualidades, entrando en uso en inglés en el Siglo XIV.

En seguida se exponen algunas definiciones planteadas por distintos autores acerca de la personalidad:

Hetherington y Muirhead, definen la personalidad como:

" Aquella forma de individualidad... que es posibilitada por la posesión de mente y voluntad. Ser una persona es ser -- uno e indivisible, pero esa unidad no se alcanza por la -- supresión de los instintos, del temperamento y de las capacidades naturales, sino que es algo que se logra en tanto -- éstos datos naturales son penetrados por un espíritu común. El poder de liberarse no de ellos, sino en ellos ". (6).

E.W. Burgess:

" La personalidad es la integración de todos los rasgos que determinan el papel y el status de la persona en la sociedad. La personalidad podría definirse, por lo tanto, como la eficacia social ". (7).

(6) (7). Gordon W. Allport " PSICOLOGIA DE LA PERSONALIDAD " Buenos Aires. Paidós. 1974. pp. 54-55.

McKeachie Doyle opina:

" La personalidad es la organización única de las características psicológicas relativas, poseídas por un individuo -- como se revelan por su interacción con el ambiente ". (8).

Debido a las características del estudio, sobre rasgos de la personalidad, además de ser ésta, la que caracteriza a cada ser humano ante los demás, y la que en un momento dado determina el rol que cada uno desempeña en la sociedad, considero que la definición más apropiada, es la que propone E.W. Burgess, por tal motivo, me inclino por ésta.

Existen también diferentes clasificaciones y significados de personalidad como los que a continuación se mencionan:

3.1.2 SIGNIFICADOS DEL TERMINO PERSONALIDAD

Pese a la multiplicidad de definiciones, es posible clasificarlas en cinco clases básicas:

A. DEFINICIONES ADITIVAS.

Estas definiciones aditivas no rinden absolutamente ningún servicio a la ciencia, son poco consistentes y en el mejor -

de los casos sólo definen por enumeración. Omiten el fenómeno más sobresaliente de toda vida mental, ésto es, la presencia de la Organización Ordenada. Una de las definiciones-aditivas más conocidas es la de Prince:

" La personalidad es la suma de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetitos e instintos biológicos innatos del individuo, más las - disposiciones y tendencias adquiridas por la -- experiencia ".

(8). McKeachie Doyle. " PSICOLOGIA " México. Fondo Educativo Interamericano. 1970. p. 384.

B. DEFINICIONES INTEGRATIVAS CONFIGURACIONALES.

En contraste con las definiciones editivas, esta segunda --- clase, acentúa la organización de los atributos personales. --- Una formulación simple de este tipo, es la de Warren y --- Carmichael:

" La organización total de un ser humano en cualquier estadio de su desarrollo ".

Una definición más compleja que también hace recaer primariamente el énfasis sobre la organización, pero que pone además un acento secundario sobre el carácter distintivo y único -- que posee la personalidad, es la de Mac Curdy:

" Una integración de pautas (intereses) que otorga una dirección individual peculiar a la conducta del organismo ".

C. DEFINICIONES JERARQUICAS.

El prototipo de las concepciones de esta clase se puede encontrar en la clásica teoría de James de los cuatro niveles del YO.

En primer término se dá un YO material, que incluye el cuerpo, las posesiones y la familia del individuo y los amigos por los que tiene aprecio. Luego existe un YO social, determinado por el reconocimiento que el sujeto obtiene de los que lo rodean. En el tercer nivel, se encuentra el YO -- espiritual, que unifica hasta donde es posible, las tenden --

cias discordantes del hombre. Ciertos sistemas filosóficos - requieren un cuarto nivel, el YO puro (el conocedor, el YO - de los YOS). Con este esquema jerárquico como modelo, muchos autores han tratado la personalidad en forma similar, Mac -- Dougall por ejemplo, y también Bridges, Heider, Blondel Mar- tin y muchos otros. Todos ellos presentan su concepción en - términos de:

" Niveles o estratos de disposiciones, acompañadas habitualmente por un principio unificador o inte- grador que ocupa la cúspide ".

D. DEFINICIONES EN TERMINOS DE AJUSTE.

Los biólogos y los conductistas, se inclinan a ver a la --- personalidad como un fenómeno de la evolución, como un modo- de supervivencia. Según ellos, la personalidad es:

" El organismo total - en - acción ".

Kempf, sostiene que la personalidad es:

" La integración de aquellos sistemas de hábitos - que representan los ajustes al medio caracterís- ticos de un individuo ".

E. DEFINICIONES BASADAS EN LA DISTINTIVIDAD.

Schoen afirma que: " Si todos los miembros de un grupo so -- cial actuaran igual, pensaran igual y sintieran igual, la --

personalidad no existiría ". Propone entonces la siguiente -
definición:

" La personalidad es el sistema organizado, el to-
do en funcionamiento, o la unidad de hábitos, --
disposiciones y sentimientos que caracterizan a
un miembro de un grupo como diferente, de cual -
quier otro miembro del mismo grupo ".

Otra variante de las definiciones de éste tipo, es la de --
Woodworth:

" La personalidad no está ligada a ningún tipo ---
particular de actividad, tal como hablar, recor-
dar, pensar o amar, sino que un individuo puede-
revelar su personalidad en el modo en que hace -
alguna de éstas cosas ".

La siguiente definición (de Gordon W. Allport) contiene la -
clase jerárquica, integrativa, adaptativa y distintiva. Re -
presenta, por lo tanto, una síntesis del uso psicológico ---
contemporáneo:

" La personalidad es la organización dinámica, den-
tro del individuo, de aquellos sistemas psicofi-
sicos que determinan sus ajustes únicos a su --
ambiente ".

(9).

(9). Gordon W. Allport. " PSICOLOGIA DE LA PERSONALIDAD "
Buenos Aires. Paidós. 1974. pp. 60-65.

LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD Y LA INVESTIGACION EXPERIMENTAL

Sobre la Personalidad y la Evaluación, tienen historias muy diferentes y nunca se han explorado a fondo sus mutuas implicaciones. Los cursos sobre la Teoría de la Personalidad, presentan generalmente de nuevo, los conceptos respaldados por diferentes autores y ofrecen multitud de investigaciones de las concepciones psicológicas del hombre. Por otra parte, la Evaluación de la Personalidad, queda relegada típicamente al dominio práctico de " cómo hacerlo ", y se injerta como curso aplicado e independiente sobre las técnicas de medición - de varias clases. Es especialmente desconsolador, que muchos enfoques sobre la personalidad, sigan todavía muy alejados - de los desarrollos de la Teoría de la Conducta y la Investigación Experimental, a pesar de las muchas protestas y algunos esfuerzos importantes en contra.

A continuación, se describen los dos enfoques más importantes en el estudio de la Personalidad:

3.2 ENFOQUES EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

A. ENFOQUE IDIOGRAFICO.

Es el estudio extenso y profunda de una persona en un tiempo determinado, procura comprender a cada persona en particular estudia muchos rasgos de una o pocas personas en una o pocas situaciones. Su interés se dirige a la pauta de rasgos propia de cada persona. Se dirige la atención hacia las diferen

cias intraindividuales; es decir, la forma en que los rasgos difieren dentro de cada persona; en éste caso, la persona -- misma proporciona su propio punto de referencia que es su -- promedio, si es que éste se necesita. (10).

B. ENFOQUE NOMOTETICO.

Es el estudio de muchos individuos, trata de llegar a formular principios generales aplicables a todos los sujetos, y -- en éste sentido, representa un enfoque impersonal (Allport, -- 1961). En éste enfoque, se estudian diferentes personas y -- diferentes rasgos, y se realizan observaciones en diferentes ocasiones. El interés se centra en un rasgo o un número rela -- tivamente pequeño de rasgos, con el fin de encontrar cómo -- varía cada uno en numerosas personas, en una ocasión, o en -- pocas ocasiones. Se interesa primariamente en las diferen -- cias interindividuales. (11).

Estos dos enfoques se integran, si distinguimos entre ciencia teórica y aplicada. El enfoque nomotético y el estudio -- impersonal privan en la ciencia teórica. El idiográfico y la consideración personal, pertenecen a la ciencia aplicada.

Aquella considera el caso individual, sólo como oportu -- nidad para realizar otras observaciones, el caso único no -- le interesa, pertenece a la historia. Sin embargo, si los -- casos no se repitieran, no habría ciencia teórica. El enfo -- que idiográfico, es propio para estudiar los problemas de un caso particular, la ciencia aplicada, puede usar y de hecho --

usa la información, los conceptos y las técnicas que la ciencia teórica desarrolla del estudio nomotético de los individuos.

(10) (11). Meneses Morales Ernesto. " PSICOLOGIA GENERAL ". México. Porrúa. 1978. pp. 385-386.

3.3 TEORÍA DE LOS RASGOS

Hasta fecha reciente, los dos enfoques principales sobre la personalidad, se habían encontrado en las teorías de los rasgos, y en las teorías psicodinámicas o de los estados, no debe sorprendernos, por tanto, que la mayor parte de los argumentos teóricos, tradicionalmente, han descansado en las controversias sobre la utilidad de las técnicas específicas para inferir la personalidad o, aún con mayor frecuencia, sobre el contenido substantivo de la estructura y la organización de la Psique.

Las teorías tradicionales de la personalidad, suponen una jerarquía interna - estructural - dinámica, en la cual, hay varios aspectos hipotéticos de la persona, que están en relaciones supraordenadas - subordinadas entre sí. La implicación en todos los modelos jerárquicos de la personalidad, es que algunas entidades internas sustentan a otras y que sus interrelaciones dinámicas, determinan o producen la conducta que exhibe la persona.

Tanto los teóricos de los rasgos, como los de los estados, interpretan las conductas excesivamente exigentes del niño, como signos de rasgos ocultos o procesos psicodinámicos, que existen dentro de él y lo predisponen a actuar como lo hace.

Las teorías sobre la organización de los rasgos, son muy antiguas. Siempre que los filósofos han discutido, la

naturaleza de la inteligencia, han propuesto teorías relativas a las unidades en que se subdividía, pero sólo desde la aplicación de los tests psicológicos y métodos cuantitativos ha sido posible medir las variadas manifestaciones de la conducta del individuo. Las teorías más recientes, se han desarrollado como interpretaciones de testimonios específicos, - lo que les procura un fundamento más empírico.

La teoría de los rasgos, explica la estructura de la personalidad mediante los rasgos. En lugar de agrupar a los individuos en unos cuantos tipos, la teoría de los rasgos -- sostiene que puede describirse la personalidad, por medio de la posición que ocupa en determinadas escalas, cada una de las cuáles representa un rasgo, de la misma manera que se -- localiza a un individuo, en una escala de inteligencia o en una escala de sensibilidad emocional, etc.

Todas las lenguas poseen innumerables calificativos; sin embargo, no basta redactar una lista de rasgos específicos, es menester, ordenarlos de modo que caractericen al individuo.

Una de las metas principales del enfoque de los rasgos, es inferir la estructura fundamental de la personalidad en los individuos, y comparar personas y grupos sobre las -- dimensiones de rasgos. Mientras que los teóricos de los rasgos y los estados, han estado investigando en busca de disposiciones amplias y consistentes; una cantidad considerable -- de investigaciones experimentales, se han centrado, en cambio en los determinantes de los movimientos estructurales y en -- las condiciones de estímulo que parecen controlar éstas alte

raciones. Los principios que emergen de los estudios de las variables que controlan la conducta, a su vez, se convierten en las bases para el desarrollo de la teoría; no sobre los rasgos y estados globales, sino sobre la forma en que la conducta se desarrolla y cambia, en respuesta a los cambios de los estímulos ambientales.

El estudio empírico de la organización de los rasgos, lo inició Spearman, que fué el primero que desarrolló un método para el análisis de las intercorrelaciones entre las puntuaciones de los tests; fundándose en sus investigaciones, Spearman propuso una teoría de dos factores, que hace depender las funciones intelectuales de un sólo factor "G" y --- numerosos factores "S", aunque después se fueron admitiendo pequeños factores de grupo.

Los rasgos son sólo nombres convenientes dados a tipos o cualidades de conducta que tienen elementos en común, no son entidades psicológicas, sino más bien, categorías para la clasificación de los hábitos (posición biosocial). --- " Un rasgo es una fuerza física directiva constante (Richt - kraft) que determina la conducta activa y reactiva del individuo " (biofísica). " Se dice que un individuo posee o es --- caracterizado por un cierto rasgo de personalidad cuando --- exhibe una forma, un modo o tipo de personalidad (conducta) --- generalizada y coherente y difiere (se desvía) de otros miembros de su medio social, tanto en la frecuencia como en la --- intensidad de este comportamiento, lo suficiente para que --- este carácter atípico pueda ser advertido por observadores --- relativamente normales e imparciales, miembros ellos mismos---

de este medio. La definición intenta expresar la noción de - que un rasgo es una relación entre el individuo y sus observadores " (mixta).

La expresión " tendencia determinante " tiene un sentido amplio y uno estricto. En su sentido más estricto, designa específicamente una actitud mental que facilita la solución de un problema especial o de un cierto acto. En su -- sentido más amplio, es toda tendencia directiva o estado de disposición a la respuesta. La doctrina de los rasgos tiene que ver con ésta concepción amplia.

Hay dos clases muy conocidas de tendencias determinantes, el hábito y la actitud, que deben ser comparadas en detalle con los rasgos.

- RASGO Y HABITO -

Por lo común el término hábito, designa un tipo invariable e inflexible de respuesta, consecuente a la repetición de una situación - estímulo, con la cual está ligada por la experiencia y por la práctica.

Rasgo, surge en parte por lo menos, por la integración de muchos hábitos específicos que tengan en común no ya elementos idénticos, sino el mismo significado adaptativo -- para la persona. Además de esta integración y conceptualización gradual, no hay que pasar por alto la influencia del -- temperamento personal sobre la formación de los rasgos. La expresión del rasgo es variable, una vasta serie de estímulos lo ponen en movimiento. Además su estructura ha cambiado

con el tiempo, ya que no sólo ha llegado a ser un estilo --- omnipotente de comportamiento, sino también, un sistema motivacional básico de la estructura de esta personalidad. El -- rasgo se ha vuelto autónomo.

- RASGO Y ACTITUD -

Un rasgo es una forma de disposición a la respuesta, también lo es una actitud. Un rasgo es siempre individualizado distinto de su poseedor, también puede serlo una actitud. Un -- rasgo guía el curso de la conducta y muchas veces puede volverse también dinámico y compulsivo, también puede ocurrirle eso a la actitud.

Hay por cierto, una gran semejanza y hay casos en que es indiferente llamar actitud o rasgo a una cierta disposición, tómesese por ejemplo, la INTROVERSION y la EXTROVERSION. Ambas han sido consideradas ya, rasgos de la personalidad, ya actitudes frente a la realidad, y tanto una como --- otra designación puede ser aceptada.

Sin embargo, existen tres distinciones; en primer -- lugar, una actitud tiene un objeto de referencia bien definido, sea material o conceptual; mientras que los rasgos no -- tienen esa referencia definida a objetos. La manera de comportarse: conservadores, radicales, indulgentes, reservados o expansivos, es un rasgo; cuanto mayor es el número de objetos que ponen en acción una actitud, tanto más se parece --- ésta a un rasgo, cuanto más específica y ligada a un estímulo

mulo es una actitud, tanto menos se parece a un rasgo.

Como se deduce de ésta última afirmación, las actitudes pueden ser específicas y generales; mientras que un rasgo sólo puede ser general. Además el término actitud significa de ordinario la aceptación o el rechazo del objeto, o concepto de valor a que la disposición está vinculada por lo común, las actitudes son favorables o desfavorables, bien dispuestas o mal dispuestas, conducen al sujeto a acercarse, o a apartarse, a afirmar o a negar.

Los rasgos por lo general, no tienen semejanza de reacción bien definida, a menudo son, marcadamente estilísticos y su significación es muchas veces adverbial más que proposicional.

Un concepto de rasgo es:

" Un sistema neuropsíquico (peculiar al individuo) generalizado, dotado de la capacidad de convertir muchos estímulos en funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar formas coherentes (equivalentes) de comportamiento adaptativo y expresivo ".

(12).

Un segundo concepto es:

" Una categoría para la descripción ordenada de la conducta de los individuos ".

(13).

Un tercer concepto es:

" Las diferencias entre la conducta obser-

vable directamente, o las característi -
cas de dos o más individuos en una dimensión
definida ".

(14).

- RASGO Y TIPO -

Otra vez hemos de referirnos al agudo contraste existente -- entre la teoría de los rasgos y la doctrina de los tipos. A diferencia de los rasgos, los tipos siempre tienen una referencia biosocial, se puede decir de un hombre, que tiene un rasgo, pero no se puede decir de él, que tiene un tipo, más bien se adecúa a un tipo. Esta forma de expresión revela el importante hecho de que los tipos existen, no en las perso - nas o en la naturaleza, sino más bien en los ojos del obser - vador, un tipo incluye más de lo que hay en el individuo; -- por el contrario, todo lo que toman en consideración los rasgos, está situado por entero, dentro de los límites del indi - viduo. Lo decisivo de la distinción reside, en que en el --- tipo, el punto de referencia, es siempre, algún atributo o - grupo de atributos correlacionados, abstraídos de diversas - personalidades, o sea, una referencia biosocial definida por el interés del investigador de que se trate.

(12) (13) (14). Gordon W. Allport. " PSICOLOGIA DE LA
PERSONALIDAD ". Buenos Aires. Paidós. 1974.
PP. 304-315.

- RASGOS INDIVIDUALES VERSUS RASGOS COMUNES -

En el sentido estricto de la definición de los rasgos, sólo el rasgo individual es un verdadero rasgo, el rasgo común de ningún modo es un verdadero rasgo, sino meramente un apoyo - mensurable de rasgos individuales complejos.

Los conceptos de rasgo individual y rasgo común son complementarios en el estudio de la personalidad; tanto lo -- único como lo universal debe ser explorado. Si bien, el primer enfoque es el más fundamental, el otro constituye un --- amplio capítulo de la investigación, de este modo, si se conserva el término " rasgo " con sus objetivos calificativos - adecuados ("común" o "individual") se abarcan al mismo --- tiempo, los dos métodos principales de enfocar la personalidad, y se obtiene un útil concepto genérico. La psicología - de la personalidad es, en este sentido, el estudio científico de los rasgos humanos.

Los rasgos comunes y las disposiciones personales se usan diferentemente. Cuando se trata de realizar estudios -- comparativos de la personalidad, bastan los rasgos comunes.- El estudio pormenorizado del individuo, exige que se atienda a las disposiciones individuales. Los rasgos o disposiciones no pueden observarse directamente, sólo se infiere su exis-- tencia, no de un sólo acto, sino de un conjunto de actos -- ejecutados en diversas ocasiones.

Allport (1961) indica también que las disposiciones- se organizan en una especie de jerarquía, que difiere de --- individuo a individuo y permite distinguir rasgos cardinales,

centrales y secundarios. Pocos son los individuos que sobresalen, debido a un rasgo cardinal como el tipo Quijotesco o el Don Juan; sin embargo, numerosos hombres poseen pocos rasgos que los describen adecuadamente, éstos se llaman centrales. Finalmente, los rasgos secundarios expresan características relativamente aisladas o formas de responder que deberían calificarse como actitudes.

Catell (1945) inició su investigación con una lista de 131 nombres de rasgos a los cuales llamó: Constelaciones-Peroménicas o Rasgos Comunes. El ambiente modifica estos rasgos que llama: Rasgos Superficiales, como la alegría y la vivacidad. En cambio, los rasgos originales, las estructuras subyacentes de la personalidad, no se expresan directamente, sino mediante los rasgos superficiales. Por ejemplo, la actividad general de los estímulos sociales, unifica la aparente inconsistencia de un individuo que supera la media en la puntuación obtenida acerca de reacciones de alegría y enojo. Los rasgos originales pueden ser comunes o únicos, como los superficiales.

Catell y Guilford, construyeron pruebas que exploran los distintos rasgos originales (1950).

4. METODOLOGIA

En éste apartado sobre METODOLOGIA, la información y puntos-específicos son: planteamiento del problema, objetivo general, escenario y tipo de estudio, selección de la muestra y descripción de sujetos, definición de variables, planteamiento de hipótesis, instrumento y tratamiento estadístico.

A continuación se describen éstos puntos.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Obtener el perfil de personalidad de empleados de dos instituciones del Sector Público: Comisión Federal de Electricidad (Ingenieros) e Instituto de Formación Profesional (Abogados); para detectar los rasgos más sobresalientes y analizar si existen diferencias en ambos grupos. A través de la prueba del MMPI.

4.2 OBJETIVO GENERAL

Detectar los rasgos de personalidad más sobresalientes en ambos grupos, y observar si existen diferencias significativas entre éstos. Para esto, se aplicó colectivamente la prueba del MMPI; primeramente, al grupo de Abogados (as) y posteriormente, al grupo de Ingenieros (as). (versión larga que consta de 566 preguntas).

4.3 ESCENARIO Y TIPO DE ESTUDIO

El escenario en el cual se llevó a cabo la investigación, -- fué de contexto natural, ubicado en el Auditorio de la Gerencia de Proyectos Termoeléctricos, perteneciente a la Comisión Federal de Electricidad (alfombrado, encortinado; con --

buena iluminación, ventilación; espacio para 30 personas; un pequeño escritorio, pizarrón). Así mismo, en el Aula 1, 1er. piso, del Instituto de Formación Profesional, dependiente de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal --- (buena iluminación, ventilación; espacio para 40 personas; un escritorio, pizarrón).

4.4 SELECCION DE LA MUESTRA Y DESCRIPCION DE SUJETOS

Se eligió una muestra representativa compuesta por un total de 50 Ss. 25 que trabajan para la Comisión Federal de Electricidad (Ingenieros) y 25 que trabajan para el Instituto de Formación Profesional (Abogados). Siendo ésta, no probabilística/por cuota (ya que los Ss se escogieron de acuerdo al -- interés del investigador) estipulándose así mismo, las características que reunieron, siendo éstas:

- Empleados de las empresas antes mencionadas.
- Que estuviesen en servicio.
- Ingenieros y Abogados titulados.

Este estudio es llamado: Experimental - de Campo, puesto que uno de los propósitos es descubrir o detectar la posible relación entre las variables planteadas. Así mismo, se le llama Experimental, por la introducción de variables indepen --

dientes, en éste caso fué una.

4.5 DEFINICION DE VARIABLES

En ésta investigación, se trabajó exclusivamente con una --
variable independiente y una variable dependiente.

V. I.

PROFESION.- empleo u oficio que cada uno
tiene y ejerce públicamente.

V. D.

PERFIL DE PERSONALIDAD.- gráfica que re-
presenta los --
rasgos psicoló-
gicos que defi-
nen la persona-
lidad de un su-
jeto.

4.6 PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

En ésta investigación, se intentará contestar el objetivo --

general antes planteado. Siendo la hipótesis que más interesa, la estudiada por el investigador, llamada: Hipótesis -- Alternativa o de Investigación (H_1).

H_0 = No existen diferencias estadísticamente significativas entre los rasgos de personalidad de -- Abogados e Ingenieros y de Abogadas e Ingenieras.

H_1 = Existen diferencias estadísticamente significativas entre los rasgos de personalidad de -- Abogados e Ingenieros y de Abogadas e Ingenieras.

4.7 INSTRUMENTO

El instrumento fundamental en éste estudio fué el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota, compuesto por 566 frases, el cual contiene:

- a) Un folleto, compuesto por:
Las instrucciones para el examinado.
Los 566 reactivos de la prueba.
- b) La hoja de respuestas (protocolo).
- c) Las hojas para el trazo del perfil (M/F).
- d) El manual de la prueba.
- e) Las plantillas de calificación (14).

También se utilizó el auditorio del departamento de Proyectos Termoeléctricos de la CFE.

Un aula ubicada en el primer piso del IFP.

Pupitres, escritorio.

50 lápices, sacapuntas...

4.7.1 SIGNIFICADO GENERAL DE LAS ESCALAS

El total de las escalas que forman la prueba del MMPI, son -
14; 4 escalas llamadas de VALIDEZ y 10 escalas llamadas ---
CLINICAS.

A. ESCALAS DE VALIDEZ.

1. Escala de respuestas NO PUEDO DECIR (?).
2. Escala de MENTIRA (L).
3. Escala de VALIDEZ (F).
4. Escala de CORRECCION (K).

B. ESCALAS CLINICAS.

1. Escala de HIPOCONDRIASIS (Hs).
2. Escala de DEPRESION (D).
3. Escala de HISTERIA (Hi).
4. Escala de DESVIACION PSICOPATICA (Dp).
5. Escala de INTERESES (M/F).
6. Escala de PARANOIA (Pa).
7. Escala de PSICASTENIA (Pt).
8. Escala de ESQUIZOFRENIA (Es).
9. Escala de MANIA (Ma).
0. Escala de SOCIABILIDAD (Si).

A. ESCALAS DE VALIDEZ.

El objetivo principal de éstas, es indicar el grado de confianza que se puede tener del perfil obtenido, para hacer inferencias sobre la personalidad del examinado, de como es y cual ha sido su actitud al contestar la prueba.

1. Escala de respuestas NO PUEDO DECIR (?).

Esta escala muestra el número de frases que no ha contestado. Así como las frases que no son contestadas " cierto " y " falso ".

Se acepta un margen de 30 frases sin contestar, cuando el sujeto ha dejado un gran número de frases sin contestar, se invalida la prueba.

2. Escala de MENTIRA (L).

Esta escala es el segundo indicador de validéz del perfil diseñada para identificar esfuerzos intencionales o deliberados, para evitar responder el inventario de manera franca y honesta, o sea, el grado de franqueza del sujeto al contestar la prueba, seleccionando siempre las respuestas que lo coloquen en la posición social más favorable.

3. Escala de VALIDEZ (F).

El tercer indicador de validéz registrado en la escala F, ha sido diseñado para detectar respuestas desusuales o formas atípicas de responder a los enunciados de la prueba.

4. Escala de CORRECCION (K).

Funciona como variable de supresión, se emplea para intensificar el poder discriminativo de las variables clínicas es decir, para computar un factor de corrección, el cual es añadido a las calificaciones de algunas de las escalas clínicas: 1, 4, 7, 8 y 9, para obtener calificaciones --- totales ajustadas. Esta escala indica: la actitud del sujeto ante la prueba, frente a sí mismo y sus mecanismos de defensa.

B. ESCALAS CLINICAS.

El objetivo principal de éstas escalas, fué el encontrar y - valorar formas o procesos psicológicos anómalos comúnmente - conocidos, la nomenclatura utilizada fué la existente en el sistema de clasificación de la práctica psiquiátrica.

Por otra parte, las frases se seleccionaron, con la posibilidad de diferenciar un grupo clínico de uno normal.

1. Escala de HIPOCONDRIASIS (Hs).

Indica el conflicto emocional que se expresa por medio de una canalización somática, hay preocupación extrema por - la salud física y las funciones corporales, egocentrismo, no aceptan que sus síntomas tienen un origen psicológico - y que por lo tanto necesitan terapia.

2. Escala de DEPRESION (D).

Se caracteriza por los sentimientos de tristeza, pesimismo hacia el futuro, baja autoestima, falta de motivación, preocupación ante la idea de la muerte y pensamientos -- suicidas.

3. Escala de HISTERIA (Hi).

Esta escala fué desarrollada para detectar sujetos que -- presentan mecanismos defensivos de tipo neurótico, histeria de conversión, enfermedades somáticas, etc.

4. Escala de DESVIACION PSICOPATICA (Dp).

Esta escala mide la impulsividad, la falta de control, la similitud que tiene un sujeto con un grupo de personas, - cuya principal dificultad, reside en la ausencia de respuesta emocional profunda.

5. Escala de INTERESES (M/F).

Esta escala explora los intereses y actitudes del sujeto, relativas a características propias de un sexo u otro; es decir, mide la tendencia hacia los patrones de intereses-masculinos o femeninos.

6. Escala de PARANOIA (Pa).

Sus características más generales son: el pensamiento --- ideacional, presenta ideas de referencia, piensa que todos se refieren a él, ideas de persecución, ideas delirantes, etc.

7. Escala de PSICASTENIA (Pt).

Mide características fóbicas y obsesivo - compulsivas. -
Sus características más comunes son las excesivas dudas, -
dificultad para tomar decisiones, gran variedad de miedos
y temores, angustia, inseguridad, etc.

8. Escala de ESQUIZOPRENIA (Es).

Mide la similitud de las respuestas de la persona, con --
las de aquellos pacientes que se caracterizan por pensa -
mientos o conductas inusitadas y extrañas. Existe una se -
paración entre la vida subjetiva y la realidad en la per -
sona esquizofrénica, a tal grado, que el observador no --
puede racionalmente detectar los cambios de modo o de ---
conducta.

9. Escala de MANIA (Ma).

Mide el factor de personalidad característico de sujetos -
con marcada productividad en pensamiento y en acción. Es -
la escala de la energía en cuanto a alcanzar metas de una
persona.

0. Escala de SOCIABILIDAD (Si).

Esta escala es considerada una escala adicional, tiene --
como finalidad detectar la tendencia a aislarse el sujeto
del contacto social con otras personas; es decir, las ten -
dencias a la introversión o a la extroversión.

4.7.2 SISTEMAS DE CODIFICACION DEL MMPI

El perfil en sí, no debe utilizarse de acuerdo con la elevación aislada de la escala que sobresale de las demás, sino -- más bien de acuerdo con la integración total de todas las -- que componen la prueba, incluyendo las escalas de validéz. En éste sentido, existe una variada forma de combinaciones y, -- aunque a veces éstas combinaciones son semejantes, no exis -- ten duplicaciones exactas, por tal motivo, ha sido necesario establecer un sistema representativo del perfil, por medio -- de una cifra o expresión numérica que facilite la reducción -- de la gran cantidad de perfiles diferentes a un tamaño prác -- tico y manejable para fines de referencia e investigación.

Estos números son la base para integración de las -- configuraciones o combinaciones de la clave del perfil. Mu -- chos investigadores han sugerido que es más conveniente refe -- rirse a las escalas por medio de números que por medio de -- nombres, o aún de abreviación de ésos nombres, ya que los -- números evitan muchas de las implicaciones psiquiátricas que han complicado la utilización de ésta prueba, cuando se apli -- ca en instituciones que no tienen nada que ver con la prácti -- ca clínica. Son de los sistemas empleados en la construcción de la expresión numérica del MMPI, originado por Hathaway, -- uno (1947) y otro por Welsh (1948). Necesarios ambos siste -- mas para el manejo y archivo de un grupo amplio de protoco -- los, de tal manera que se puedan ordenar sistemáticamente de

acuerdo a las características de los perfiles. A continua --
ción se describen ambos sistemas:

1. SISTEMA DE CODIFICACION DE HATHAWAY.

El sistema de codificación utilizado por Hathaway sigue éste procedimiento:

- 1ro. Se anota el número de la escala que corresponde a la --
mayor puntuación.
- 2do. Se anotan en orden descendente de puntajes " T ", los --
números de las otras escalas que tengan un puntaje "T",
mayor de 54
- 3ro. Se anota el signo prima (') a las escalas que tengan --
" T " de 70 o mayor a 70, después se anotan en orden --
descendente todas las escalas hasta llegar a las que --
tengan puntuación mayor de 54
- 4to. Si la puntuación T es mayor que 100 = (''''').
Si la puntuación T es entre 90 y 99 = (''').
Si la puntuación T es entre 80 y 89 = ('').
Si la puntuación T es entre 70 y 79 = (').
Si la puntuación T es entre 55 y 69 = No lleva (').

La parte que sigue al guión es la parte baja de la clave y --
está integrada por puntuaciones T de 45 o menos. Se comienza
con la mayor puntuación T, nuevamente se usa el símbolo (').

- Puntuaciones T entre 0 y 19 = (''''').
- Puntuaciones T entre 20 y 29 = (''').
- Puntuaciones T entre 30 y 39 = ('').
- Puntuaciones T entre 40 y 45 = (').

Si no existe puntuación baja, ésta se indica colocando un - símbolo prima después del guión ('-'). Lo mismo se hace si no existe puntuación T de 55 o mayor de 55; la clave comienza con un guión precedido por símbolo prima ('-'). La puntuación T de M/F, escala 5, se anota entre paréntesis después de las escalas clínicas (52). El número de oraciones sin contestar, se indica en la parte superior de la puntuación T, de la -- escala 5: (52)^o (ya que no hay ninguna sin contestar) la puntuación bruta obtenida en las escalas L, F y K se anota después de la puntuación T de M/F: (52)^o 2: 7: 20.

En éste sistema, al igual que en el de Welsh, se -- subrayan los dígitos de aquellas escalas que sean iguales o -- tengan un punto de diferencia en puntuación T.

2. SISTEMA DE CODIFICACION DE WELSH.

Para codificar el perfil según el método de Welsh, se comien^{za} por anotar los dígitos representativos de las escalas --- clínicas en orden descendente de puntuaciones T.

1ro. Los símbolos que corresponden a cada elevación son los -- siguientes:

T 90 o más = *
 T 80 a 89 = '
 T 70 a 79 = '
 T 60 a 69 = -
 T 50 a 59 = /
 T 40 a 49 = :
 T 30 a 39 = #

- 2do. Todos los valores de 29 o menos, aparecerán a la derecha del símbolo #.
- 3ro. Las escalas de validéz se anotarán a la derecha, a continuación de la última escala clínica, empezando por el valor más alto al más bajo, anotando la letra que corresponde a la escala, con su respectivo símbolo según su elevación.
- 4to. Escalas que tengan un valor T igual, o un punto de diferencia, se subrayan para indicar su igualdad en altura, anotándose en primer lugar la escala que aparece primero en la numeración ordinaria.

Por lo tanto, una clave completa de un perfil que tiene algunos valores de escala superior a 54 y algunos inferiores a 46, consta, por tanto, de una clave de puntos altos y una clave de puntos bajos, separados por una raya.

(15).

(15). Núñez Rafaél. " APLICACION DEL INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD DEL MMPI A LA PSICOPATOLOGIA ". México. El Manual Moderno. 1968. pp. 22-25.

4.7.3 FORMAS DE INTERPRETACION DEL MMPI

Existen diversas formas para interpretar los perfiles obtenidos a través de la prueba del MMPI, algunas más complejas y otras más sencillas, pero todas ellas, nos dan iguales o muy semejantes resultados de los Ss en estudio, siendo a veces - necesaria la adaptación interpretativa al ámbito o situación de investigación.

A continuación, se describen algunas formas de interpretación:

- A. Debe recordarse que, en cualquier prueba de personalidad, lo que se obtiene son muestras de conducta del sujeto. Ninguna prueba de las actualmente utilizadas, es suficiente por sí misma, para ofrecer un cuadro adecuado de la personalidad estudiada. Es por ello que siempre es recomendable combinar la información ofrecida tanto por la entrevista como por otras pruebas pertinentes al caso que se desea estudiar. Sin embargo, algunos estudiosos, no llegarán a las conclusiones a que otros llegan, a pesar de la entrevista y de todas las pruebas psicológicas que se utilicen.

En la interpretación del Inventario, se sugiere que se observe con cuidado la hoja de respuestas omitidas se cuente adecuada y cuidadosamente el número de respues-

tas que caen dentro de las plantillas, anotando las puntuaciones en bruto de las diferentes escalas con el mayor cuidado, convirtiendo esta puntuación en puntuación T, y que se tracen cuidadosamente los perfiles, para lograr el cuadro -- que ofrece la clave de dichos perfiles en la forma más exacta. Es recomendable para quien interpreta la prueba y no ha preparado el perfil y la clave, revise el material antes de iniciar la interpretación en sí. También es conveniente revisar siempre la hoja de respuestas, de los perfiles poco usuales.

Debe evaluarse la configuración de las escalas de -- validéz con la información que se tenga de la persona estudiada; es decir, teniendo en consideración la ocupación, escolaridad, nivel socioeconómico, etc.

El paso siguiente consiste en interpretar la configuración de las escalas clínicas. Aunque la puntuación más elevada del perfil es el principal punto de referencia, debe buscarse si esa escala tiene relación con las demás. Comúnmente se toma como punto crucial la escala, par de escalas, o serie de escalas más elevadas del perfil. Debe uno preguntarse qué relación existe entre las configuraciones de las -- escalas clínicas y la de las escalas de validéz.

Posteriormente, debe tenerse en consideración la -- edad y el sexo de la(s) persona(s) estudiada(s). Los hombres generalmente, tienden a ofrecer con mayor frecuencia perfiles con elevación en las escalas 1 y 7, en tanto que las -- mujeres, ofrecen elevaciones en las escalas 3 y 6. (Aaronson 1958).

- B. Algunos psicólogos prefieren comenzar por interpretar las escalas más elevadas del perfil, señalando las características comúnmente encontradas en esas combinaciones. Otros prefieren interpretar escala por escala, comenzando con las de validéz y siguiendo con las clínicas, en el orden en que se encuentran en el perfil. Las dos formas son --- útiles y con ambas se llega a la interpretación completa del perfil.
- C. Existen autores que prefieren comparar las puntuaciones - existentes entre las escalas de la triada neurótica y la téttrada psicótica y se refieren a la interpretación de lo que llaman " niveles ". El nivel es la relación existente entre las escalas del grupo neurótico y las del grupo -- psicótico. Un nivel positivo es generalmente relacionado con desórdenes emocionales, en los que la persona tiene - control limitado, inadecuado, o muy pobre contacto con la realidad, y en ocasiones presenta confusión y desorientación. El nivel negativo, es más característico de perturbaciones emocionales agudas que implican angustia, baja - moral y síntomas somáticos sin la manifestación franca de un cuadro psicótico.
- D. Hovey (1960 - 1964). Considera importante el hecho de que los sujetos tienden a no contestar determinadas preguntas del Inventario, indicando que si hacen ésto, es porque -

conciente o inconcientemente, están tratando de evitar -- aquellos estímulos que les son adversos, o bién, intentan de alguna forma, el ser clasificados por lo que ellos con sideran sus fallas.

Si se toman en cuenta las preguntas que no han -- sido contestadas por el (los) sujeto (s), éste será cla sificado precisamente, en el área que está tratando de -- evitar, de acuerdo a la elevación, teniéndose así, una -- idea más clara de la personalidad real del (los) sujeto.

E. Swenson (1958), indicaba que si se suman los índices mar cados por la elevación de todas las escalas con respecto a la conducta de los Ss, se obtiene un patrón general de comportamiento, dando como resultado la personalidad del individuo.

F. El uso más sencillo del ATLAS, consiste en buscar los -- casos clínicos que tienen claves similares, ya sea en la clave de puntos altos o puntos bajos, se leen sus respectivas historias y se adaptan las características al ámbito o situación en la cual se estén estudiando los Ss; ya sea laboral, educativo, social, etc. En éste manual se -- expone una lista de términos diagnósticos y descriptivos, para en un momento dado, poder ampliar las diversas inter pretaciones. (16).

(16). Cárdenas Rodríguez Lucio. " DIVERSOS SISTEMAS DE CALIFICACION Y EVALUACION DE LA PERSONALIDAD CON EL MMPI " México. UNAM. 1973.

4.8 TRATAMIENTO ESTADISTICO

El tratamiento estadístico que se empleará para analizar los datos que se obtengan en ésta investigación, será la prueba-Estadística No Paramétrica, llamada: Chi Cuadrada (X^2), ya que por medio de ésta se determinan las posibles diferencias significativas entre dos grupos independientes; es decir, el tratar de demostrar la hipótesis de variables o caracteres que son independientes entre sí. Así mismo, debido a que el nivel de medición es nominal; ésto es, se estudian clasificaciones generales, no particulares.

Posteriormente se obtendrá el Nivel de Significancia (~~0-1~~) analizando los valores comunes: .05 y .01, ésto para ver que posibilidad existe de aceptar o rechazar la H_0 o H_1 .

Las características de la personalidad han sido identificadas y validadas con criterios empíricos, estadísticos y teóricos; en ésta investigación se aplicarán los dos últimos criterios.

Entre las técnicas formales de evaluación, tales como: entrevistas, clasificaciones, cuestionarios de personalidad, pruebas proyectivas, etc., cada una tiene sus ventajas y desventajas. Las entrevistas y las pruebas proyectivas, tienen una validéz insegura; aunque son flexibles y no-estructuradas, permitiendo así, que surgan características -

más profundas; las clasificaciones y los cuestionarios son -
son objetivos y más fácilmente validables, pero están suje -
tos al efecto de " Halo " y a falsificaciones, respectiva --
mente.

5. RESULTADOS

5.1 CODIFICACION DE LOS PERFILES ESTUDIADOS

La muestra analizada estuvo integrada por un total de 50 Ss, 25 Abogados (as) y 25 Ingenieros (as). Para codificar los -- perfiles existen dos métodos muy conocidos: el método de -- Hathaway y el método de Welsh, en éste caso, se realizó con el método de Hathaway, también llamado: " método del comilla do ", pues resulta más sencillo usar sólo comillas, que di -- versos símbolos como en el método de Welsh; así mismo, por -- que la interpretación también se apoyó con la experiencia -- obtenida por Starke R. Hathaway.

A continuación se muestra una clave de perfil sobre -- saliente en la muestra de Abogados:

8'''' 976'' 21' 430 -' (57)^o 7: 34: 14

8'''' = debido a que la puntuación " T " es mayor que 100.

976'' = porque la puntuación " T " es entre 80 y 89.
dígitos subrayados, porque tienen un punto de dife -- rencia.

21' = la puntuación " T " es entre 70 y 79.

430 = sin comilla, ya que si las puntuaciones " T " caen -- entre 55 y 69, la clave no tiene que marcarse.

Como se puede observar, hasta ésta parte de la clave se en -- cuentran los puntos altos.

— = significa que no existen puntajes bajos; es decir, -
puntajes " T " de 45 o menores, pues la \bar{X} = 45 - 55.

(57)^o = puntajes " T " de M/P, escala S, se anotan entre pa-
réntesis, después de las escalas clínicas.

— debido a que contestó todas las preguntas (566).

7 : 34 : 14 = puntajes crudos de las escalas de validéz, des-
pués del puntaje " T " de M/P.

5.2 INTERPRETACION DE LOS PERFILES

Como ya se mencionó, existen diversas formas de interpretación, en éste caso, se interpretó cada uno de los perfiles con el auxilio del ATLAS CLINICO.

Al ser codificado cada perfil y tener la clave, se procedió a buscar una clave similar en los puntos correspondientes, se leyó cada una de las historias, adaptando la interpretación a la situación de investigación, en éste caso, al ámbito laboral.

Importante consulta para ésto, fueron los libros: BSM - III Manual Diagnóstico y Estadístico; Aplicación del - Inventario Multifásico de la Personalidad del MMPI, entre -- otros.

Como ejemplo, a continuación, se incluyen dos perfiles sobresalientes.

Ver Anexo 3.

CUADRO 1
VARIABLE SEXO

	$N_T = 50$		$N_1 = 25$		$N_2 = 25$	
	F	%	F	%	F	%
H	38	76	15	60	23	92
M	12	24	10	40	2	8

De un total de 50 Ss ($N_T = 50$), 38 fué población masculina y 12 población femenina, con un porcentaje de 76 y 24 respectivamente, lo que nos dá un total de 100%.

En la Submuestra 1, integrada por Abogados, hubo 15-hombres con un 60% y 10 mujeres con un 40%, registrándonos un 100%.

En la Submuestra 2, compuesta por Ingenieros, fueron 23 hombres con un 92% y 2 mujeres con un 8%, teniendo un total de 100%.

CUADRO 2
VARIABLE EDAD

	$N_1 = 25$	$N_2 = 25$	$N_T = 50$
EDAD	25 - 43	28 - 56	25 - 56
\bar{X}	32.44	36.28	34.36
STD DEV	4.35	6.04	5.56
V	18.92	36.54	30.92

La edad de la Muestra Total ($N_T = 50$) fluctúa entre los 25 y 56 años.

En la Submuestra 1, formada por Abogados, se encuentran entre los 25 y 43 años.

En la Submuestra 2, compuesta por Ingenieros, la edad es entre los 28 y 56 años.

La \bar{X} de la muestra total es: 34.36, la STD DEV: 5.56 y la V: 30.92.

La \bar{X} de la submuestra 1 es: 32.44, la STD DEV: 4.35 y la V: 18.92.

La \bar{X} de la submuestra 2 es: 36.28, la STD DEV: 6.04 y la V: 36.54.

CUADRO 3
VARIABLE PROFESION

	$N_T = 50$	PROFESION
N_1	25	ABOGADOS
N_2	25	INGENIEROS

La muestra total (N_T) es de 50 Ss.

La submuestra 1 (N_1) consta de 25 Abogados.

La submuestra 2 (N_2) formada por 25 Ingenieros.

CUADRO 4
 ESCALA DE VALIDEZ "?"

	$N_1 = 25$		$N_2 = 25$	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
\bar{X}	1.0	0.5	0.2	0.0
STD DEV	2.8	1.5	0.8	0.0
V	8.0	2.5	0.7	0.0

No. de Resp Omitidas	$N_1 = 25$	$N_2 = 25$
11	1	
5	1	
4		1
2	1	
1	2	2
26	5	3

En cuanto a la \bar{X} , STD DEV y V en la Escala 7, fueron las siguientes:

En la Submuestra 1 ($N_1 = 25$) los Abogados obtuvieron una $\bar{X} = 1.0$, una STD DEV = 2.8 y la V = 8.0.

Las Abogadas obtuvieron una $\bar{X} = 0.5$, una STD DEV = 1.5 y la V = 2.5.

En la Submuestra 2 ($N_2 = 25$) los Ingenieros obtuvieron una $\bar{X} = 0.2$, una STD DEV = 0.8 y la V = 0.7.

Las Ingenieras obtuvieron una $\bar{X} = 0.0$, una STD DEV = 0.0 y la V = 0.0.

En ésta misma Escala (?) se encontró lo siguiente:

En la Muestra Total ($N_T = 50$) se detectaron 8 Ss que dejaron frases sin contestar. Un sujeto hombre (perteneciente a la N_1) dejó 11 frases sin contestar, un sujeto mujer (perteneciente a la N_1) dejó 5 frases sin contestar, un sujeto hombre (perteneciente a la N_2) dejó 4 frases sin contestar, un sujeto hombre (perteneciente a la N_1) dejó 2 frases sin contestar y 4 Ss hombres (dos de cada muestra) dejaron una sola frase sin contestar; lo que nos dá un total de 26 frases omitidas en la Muestra Total .

CUADRO 6
ESCALA DE VALIDEZ "F"

	$N_1 = 25$		$N_2 = 25$	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
\bar{X}	7.6	4.1	5.0	1.5
STD DEV	8.1	2.7	2.7	0.7
V	66.5	7.4	7.6	0.5

Por lo que toca a la Escala F, se observa que:

En la Submuestra 1 ($N_1 = 25$) los Abogados obtuvieron una $\bar{X} = 7.6$, una STD DEV = 8.1 y la V = 66.5.

Las Abogadas obtuvieron una $\bar{X} = 4.1$, una STD DEV = 2.7 y la V = 7.4.

En la Submuestra 2 ($N_2 = 25$) los Ingenieros obtuvieron una $\bar{X} = 5.0$, una STD DEV = 2.7 y la V = 7.6.

Las Ingenieras obtuvieron una $\bar{X} = 1.5$, una STD DEV = 0.7 y la V = 0.5.

CUADRO 5
ESCALA DE VALIDEZ "I"

	$N_1 = 25$		$N_2 = 25$	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
\bar{X}	8.8	7.7	6.9	4.0
STD DEV	2.5	3.9	2.6	1.4
V	6.2	15.5	7.0	2.0

Para la Escala I se observó lo siguiente:

En la Submuestra 1 ($N_1 = 25$) los Abogados obtuvieron una $\bar{X} = 8.8$, una STD DEV = 2.5 y la V = 6.2.

Las Abogadas obtuvieron una $\bar{X} = 7.7$, una STD DEV = 3.9 y la V = 15.5.

En la Submuestra 2 ($N_2 = 25$) los Ingenieros obtuvieron una $\bar{X} = 6.9$, una STD DEV = 2.6 y la V = 7.0.

Las Ingenieras obtuvieron una $\bar{X} = 4.0$, una STD DEV = 1.4 y la V = 2.0.

CUADRO 7
 ESCALA DE VALIDEZ "K"

	$N_1 = 25$		$N_2 = 25$	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
\bar{X}	20.2	17.8	18.0	17.5
STD DEV	5.2	5.6	5.1	0.7
V	28.0	32.4	26.6	0.5

En cuanto a la Escala K, se detectó lo siguiente:

En la Submuestra 1 ($N_1 = 25$) los Abogados obtuvieron una $\bar{X} = 20.2$, una STD DEV = 5.2 y la V = 28.0.

Las Abogadas obtuvieron una $\bar{X} = 17.8$, una STD DEV = 5.6 y la V = 32.4.

En la Submuestra 2 ($N_2 = 25$) los Ingenieros obtuvieron una $\bar{X} = 18.0$, una STD DEV = 5.1 y la V = 26.6.

Las Ingenieras obtuvieron una $\bar{X} = 17.5$, una STD DEV = 0.7 y la V = 0.5.

CUADRO 8

ESCALAS CLINICAS 1 - 5 (HOMBRES)

	ESCALA 1		ESCALA 2		ESCALA 3		ESCALA 4		ESCALA 5	
	N ₁	N ₂								
\bar{X}	4.2	9.0	21.9	22.7	22.5	22.6	14.8	15.0	25.5	24.6
STD DEV	3.2	15.2	3.0	4.6	4.5	5.2	3.8	3.2	4.3	3.0
V	10.7	232.5	9.3	21.2	20.9	28.0	14.8	10.4	18.5	9.2

84.

N₁ = 15 N₂ = 23

CUADRO 9
ESCALAS CLINICAS 6 - D.

	ESCALA 6		ESCALA 7		ESCALA 8		ESCALA 9		ESCALA D	
	N ₁	N ₂								
X	9.2	9.9	8.4	8.9	9.4	10.0	17.4	16.3	21.1	26.5
STD DEV	3.4	3.0	5.4	5.4	10.1	5.6	4.0	4.1	6.4	7.4
V	12.0	9.1	29.4	29.6	103.2	31.9	16.11	16.68	41.2	54.8

En las Escalas Clínicas: 1 - 5 (Cuadro 8) y 6 - 0 (Cuadro 9) los resultados son los que a continuación se describen:

En la Escala 1 (Hipocondriasis) la Submuestra de Abogados -- (N_1) registró una $\bar{X} = 4.2$; la Submuestra de Ingenieros (N_2) registró una $\bar{X} = 9.0$.

La STD DEV fué = 3.2 en la submuestra de Abogados, - mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 15.2.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 10.7 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 232.5.

En la Escala 2 (Depresión) la Submuestra de Abogados registró una $\bar{X} = 21.9$; la Submuestra de Ingenieros registró una $\bar{X} = 22.7$.

La STD DEV fué = 3.0 en la Submuestra de Abogados, - mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 4.6.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 9.3 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 21.2.

En la Escala 3 (Histeria) la Submuestra de Abogados registró una $\bar{X} = 22.5$; la Submuestra de Ingenieros registró una $\bar{X} = 22.6$.

La STD DEV fué = 4.5 en la Submuestra de Abogados, -

mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 5.2.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 20.9 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 28.0.

En la Escala 4 (Desviación Psicopática) la Submuestra de Abogados registró una \bar{X} = 14.8; la Submuestra de Ingenieros registró una \bar{X} = 15.0.

La STD DEV fué = 3.8 en la Submuestra de Abogados, mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 3.2.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 14.8 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 10.4.

En la Escala 5 (M/F) la Submuestra de Abogados registró una \bar{X} = 25.5; la Submuestra de Ingenieros registró una \bar{X} = 24.6.

La STD DEV fué = 4.3 en la Submuestra de Abogados, mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 3.0.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 18.5 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 9.2.

En la Escala 6 (Paranoia) la Submuestra de Abogados registró una \bar{X} = 9.2; la Submuestra de Ingenieros registró una \bar{X} = 9.9.

La STD DEV fué = 3.4 en la Submuestra de Abogados, -

mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 3.0.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 12.0 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 9.1.

En la Escala 7 (Psicastenia) la Submuestra de Abogados registró una \bar{X} = 6.4; la Submuestra de Ingenieros registró una \bar{X} = 8.9.

La STD DEV fué = 5.4 en la Submuestra de Abogados, -- siendo la misma en la Submuestra de Ingenieros = 5.4.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 29.4 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 29.6.

En la Escala 8 (Esquizofrenia) la Submuestra de Abogados -- registró una \bar{X} = 9.4; la Submuestra de Ingenieros registró -- una \bar{X} = 10.0.

La STD DEV fué = 10.1 en la Submuestra de Abogados, -- mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 5.6.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, correspondió a = 103.2 y en la Submuestra de Ingenieros, correspondió a = 31.9.

En la Escala 9 (Manía) la Submuestra de Abogados registró -- una \bar{X} = 17.4; la Submuestra de Ingenieros registró una \bar{X} = -- 16.3.

La STD DEV fué = 4.0 en la Submuestra de Abogados, -
mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 4.1.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, corres -
pondió a = 16.11 y en la Submuestra de Ingenieros, correspon -
dió a = 16.8.

En la Escala O (Sociabilidad) la Submuestra de Abogados re -
gistró una \bar{X} = 21.1; la Submuestra de Ingenieros registró --
una \bar{X} = 26.5.

La STD DEV fué = 6.4 en la Submuestra de Abogados, -
mientras que en la Submuestra de Ingenieros fué = 7.4.

La V obtenida en la Submuestra de Abogados, corres -
pondió a = 41.2 y en la Submuestra de Ingenieros, correspon -
dió a = 54.8.

CUADRO 10

ESCALAS CLINICAS 1 - 5 (MUJERES)

	ESCALA 1		ESCALA 2		ESCALA 3		ESCALA 4		ESCALA 5	
	N ₁	N ₂								
\bar{x}	6.1	5.5	25.6	23.5	22.6	21.0	15.1	13.0	32.7	33.0
STD DEV	3.7	4.9	7.2	0.7	5.4	5.6	3.4	1.4	4.3	5.6
V	14.1	24.5	52.9	0.5	29.3	32.0	11.6	2.0	18.9	32.0

N₁ = 10

N₂ = 2

CUADRO 11
 ESCALAS CLINICAS 6 - 0

	ESCALA 6		ESCALA 7		ESCALA 8		ESCALA 9		ESCALA 0	
	N ₁	N ₂								
\bar{X}	8.7	11.0	8.2	9.0	7.9	5.5	13.9	11.5	26.7	27.5
STD DEV	2.7	8.0	4.4	2.8	4.6	0.7	4.2	4.9	6.3	16.2
V	7.7	0.0	20.1	8.0	21.2	0.5	18.3	24.5	40.0	264.5

En las Escalas Clínicas: 1 - 5 (Cuadro 10) y 6 - 0 (Cuadro - 11) los resultados son los que a continuación se describen:

En la Escala 1 (Hipocondriasis) la Submuestra de Abogadas -- (N_1) registró una $\bar{X} = 6.1$; la Submuestra de Ingenieras (N_2) - registró una $\bar{X} = 5.5$.

La STD DEV fué = 3.7 en la Submuestra de Abogadas, - mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 4.9.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, corres - pondió a = 14.1 y en la Submuestra de Ingenieras, correspon - dió a = 24.5.

En la Escala 2 (Depresión) la Submuestra de Abogadas regis - tró una $\bar{X} = 25.6$; la Submuestra de Ingenieras registró una $\bar{X} = 23.5$.

La STD DEV fué = 7.2 en la Submuestra de Abogadas, - mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 0.7.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, corres - pondió a = 52.9 y en la Submuestra de Ingenieras, correspon - dió a = 0.5.

En la Escala 3 (Histeria) la Submuestra de Abogadas registró una $\bar{X} = 22.6$; la Submuestra de Ingenieras registró una $\bar{X} = 21.0$.

La STD DEV fué = 5.4 en la Submuestra de Abogadas, -

mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 5.6.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 29.3 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 32.0.

En la Escala 4 (Desviación Psicopática) la Submuestra de Abogadas registró una $\bar{X} = 15.1$; la Submuestra de Ingenieras registró una $\bar{X} = 13.0$.

La STD DEV fué = 3.4 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 1.4.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 11.6 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 2.0.

En la Escala 5 (M/F) la Submuestra de Abogadas registró una $\bar{X} = 32.7$; la Submuestra de Ingenieras registró una $\bar{X} = 33.0$.

La STD DEV fué = 4.3 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 5.6.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 18.9 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 32.0.

En la Escala 6 (Paranoia) la Submuestra de Abogadas registró una $\bar{X} = 8.7$; la Submuestra de Ingenieras registró una $\bar{X} = 11.0$.

La STD DEV fué = 2.7 en la Submuestra de Abogadas, -

mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 0.0.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 7.7 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 0.0

En la Escala 7 (Psicastenia) la Submuestra de Abogadas registró una \bar{X} = 8.2; la Submuestra de Ingenieras registró una \bar{X} = 9.0.

La STD DEV fué = 4.4 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 2.8.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 20.1 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 8.0.

En la Escala 8 (Esquizofrenia) la Submuestra de Abogadas registró una \bar{X} = 7.9; la Submuestra de Ingenieras registró una \bar{X} = 5.5.

La STD DEV fué = 4.6 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 0.7.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 21.2 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 0.5.

En la Escala 9 (Manía) la Submuestra de Abogadas registró una \bar{X} = 13.9; la Submuestra de Ingenieras registró una \bar{X} = 11.5.

La STD DEV fué = 4.2 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 4.3.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 18.3 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 24.5.

En la Escala Q (Sociabilidad) la Submuestra de Abogadas --- registró una \bar{X} = 26.7; la Submuestra de Ingenieras registró una \bar{X} = 27.5.

La STD DEV fué = 6.3 en la Submuestra de Abogadas, mientras que en la Submuestra de Ingenieras fué = 16.2.

La V obtenida en la Submuestra de Abogadas, correspondió a = 40.0 y en la Submuestra de Ingenieras, correspondió a = 264.5.

En ésta investigación, no se tomó en cuenta el Sexo como variable; sin embargo, se realizó el análisis de ésta forma, para un mejor estudio de los rasgos, de ambas clases de profesionistas (Abogadas-as /Ingenieras-as) en el perfil, dado que existe una Escala (5) que maneja el rol sexual.

MMPI
2-4

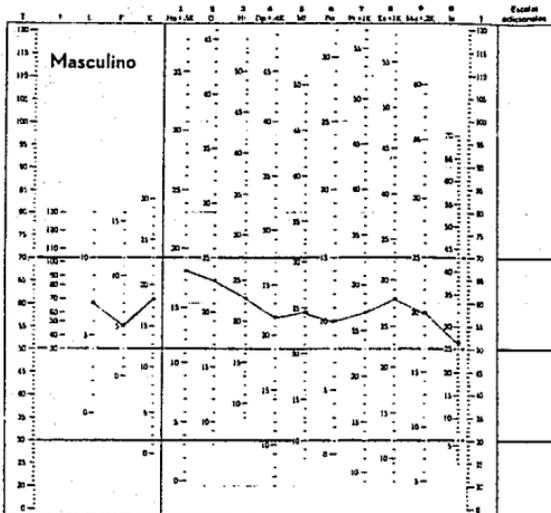
INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starke R. Hathaway y J. Charnley McKinley

PERFIL Y SUMARIO



Nombre _____ (letra de apellido)
 Dirección _____
 Ocupación _____ Fecha de aplicación _____
 Años escolares o estudios completos _____
 Estado Civil _____ Edad _____ Refugio por _____



Escala			
Subescalas			
1	2	3	4
115	110	105	100
110	105	100	95
105	100	95	90
100	95	90	85
95	90	85	80
90	85	80	75
85	80	75	70
80	75	70	65
75	70	65	60
70	65	60	55
65	60	55	50
60	55	50	45
55	50	45	40
50	45	40	35
45	40	35	30
40	35	30	25
35	30	25	20
30	25	20	15
25	20	15	10
20	15	10	5
15	10	5	0
10	5	0	-5
5	0	-5	-10
0	-5	-10	-15
-5	-10	-15	-20
-10	-15	-20	-25
-15	-20	-25	-30
-20	-25	-30	-35
-25	-30	-35	-40
-30	-35	-40	-45
-35	-40	-45	-50
-40	-45	-50	-55
-45	-50	-55	-60
-50	-55	-60	-65
-55	-60	-65	-70
-60	-65	-70	-75
-65	-70	-75	-80
-70	-75	-80	-85
-75	-80	-85	-90
-80	-85	-90	-95
-85	-90	-95	-100
-90	-95	-100	-105
-95	-100	-105	-110
-100	-105	-110	-115
-105	-110	-115	-120
-110	-115	-120	-125
-115	-120	-125	-130
-120	-125	-130	-135
-125	-130	-135	-140
-130	-135	-140	-145
-135	-140	-145	-150
-140	-145	-150	-155
-145	-150	-155	-160
-150	-155	-160	-165
-155	-160	-165	-170
-160	-165	-170	-175
-165	-170	-175	-180
-170	-175	-180	-185
-175	-180	-185	-190
-180	-185	-190	-195
-185	-190	-195	-200
-190	-195	-200	-205
-195	-200	-205	-210
-200	-205	-210	-215
-205	-210	-215	-220
-210	-215	-220	-225
-215	-220	-225	-230
-220	-225	-230	-235
-225	-230	-235	-240
-230	-235	-240	-245
-235	-240	-245	-250
-240	-245	-250	-255
-245	-250	-255	-260
-250	-255	-260	-265
-255	-260	-265	-270
-260	-265	-270	-275
-265	-270	-275	-280
-270	-275	-280	-285
-275	-280	-285	-290
-280	-285	-290	-295
-285	-290	-295	-300
-290	-295	-300	-305
-295	-300	-305	-310
-300	-305	-310	-315
-305	-310	-315	-320
-310	-315	-320	-325
-315	-320	-325	-330
-320	-325	-330	-335
-325	-330	-335	-340
-330	-335	-340	-345
-335	-340	-345	-350
-340	-345	-350	-355
-345	-350	-355	-360
-350	-355	-360	-365
-355	-360	-365	-370
-360	-365	-370	-375
-365	-370	-375	-380
-370	-375	-380	-385
-375	-380	-385	-390
-380	-385	-390	-395
-385	-390	-395	-400
-390	-395	-400	-405
-395	-400	-405	-410
-400	-405	-410	-415
-405	-410	-415	-420
-410	-415	-420	-425
-415	-420	-425	-430
-420	-425	-430	-435
-425	-430	-435	-440
-430	-435	-440	-445
-435	-440	-445	-450
-440	-445	-450	-455
-445	-450	-455	-460
-450	-455	-460	-465
-455	-460	-465	-470
-460	-465	-470	-475
-465	-470	-475	-480
-470	-475	-480	-485
-475	-480	-485	-490
-480	-485	-490	-495
-485	-490	-495	-500
-490	-495	-500	-505
-495	-500	-505	-510
-500	-505	-510	-515
-505	-510	-515	-520
-510	-515	-520	-525
-515	-520	-525	-530
-520	-525	-530	-535
-525	-530	-535	-540
-530	-535	-540	-545
-535	-540	-545	-550
-540	-545	-550	-555
-545	-550	-555	-560
-550	-555	-560	-565
-555	-560	-565	-570
-560	-565	-570	-575
-565	-570	-575	-580
-570	-575	-580	-585
-575	-580	-585	-590
-580	-585	-590	-595
-585	-590	-595	-600
-590	-595	-600	-605
-595	-600	-605	-610
-600	-605	-610	-615
-605	-610	-615	-620
-610	-615	-620	-625
-615	-620	-625	-630
-620	-625	-630	-635
-625	-630	-635	-640
-630	-635	-640	-645
-635	-640	-645	-650
-640	-645	-650	-655
-645	-650	-655	-660
-650	-655	-660	-665
-655	-660	-665	-670
-660	-665	-670	-675
-665	-670	-675	-680
-670	-675	-680	-685
-675	-680	-685	-690
-680	-685	-690	-695
-685	-690	-695	-700
-690	-695	-700	-705
-695	-700	-705	-710
-700	-705	-710	-715
-705	-710	-715	-720
-710	-715	-720	-725
-715	-720	-725	-730
-720	-725	-730	-735
-725	-730	-735	-740
-730	-735	-740	-745
-735	-740	-745	-750
-740	-745	-750	-755
-745	-750	-755	-760
-750	-755	-760	-765
-755	-760	-765	-770
-760	-765	-770	-775
-765	-770	-775	-780
-770	-775	-780	-785
-775	-780	-785	-790
-780	-785	-790	-795
-785	-790	-795	-800
-790	-795	-800	-805
-795	-800	-805	-810
-800	-805	-810	-815
-805	-810	-815	-820
-810	-815	-820	-825
-815	-820	-825	-830
-820	-825	-830	-835
-825	-830	-835	-840
-830	-835	-840	-845
-835	-840	-845	-850
-840	-845	-850	-855
-845	-850	-855	-860
-850	-855	-860	-865
-855	-860	-865	-870
-860	-865	-870	-875
-865	-870	-875	-880
-870	-875	-880	-885
-875	-880	-885	-890
-880	-885	-890	-895
-885	-890	-895	-900
-890	-895	-900	-905
-895	-900	-905	-910
-900	-905	-910	-915
-905	-910	-915	-920
-910	-915	-920	-925
-915	-920	-925	-930
-920	-925	-930	-935
-925	-930	-935	-940
-930	-935	-940	-945
-935	-940	-945	-950
-940	-945	-950	-955
-945	-950	-955	-960
-950	-955	-960	-965
-955	-960	-965	-970
-960	-965	-970	-975
-965	-970	-975	-980
-970	-975	-980	-985
-975	-980	-985	-990
-980	-985	-990	-995
-985	-990	-995	-1000

NOTAS

1238 7946 --* (SB)^o 6.9: 5.0: 18.0

- INGENIEROS -

Puntuación total 6.9 5.0 18.0 9.0 22.7 22.4 15.0 22.6 1.9 8.3 10.0 4.3 26.5

LD 9 7 18 18 4

Puntuación corregida 18 22 26.5 18 20.0



O.R. © sobre esta versión por la EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, S.A. 1900

Printed by El Manual Moderno, S. A. under licence of The Psychological Corporation © 1948, Copyright 1945, by the University of Minnesota

Firma _____ Fecha _____

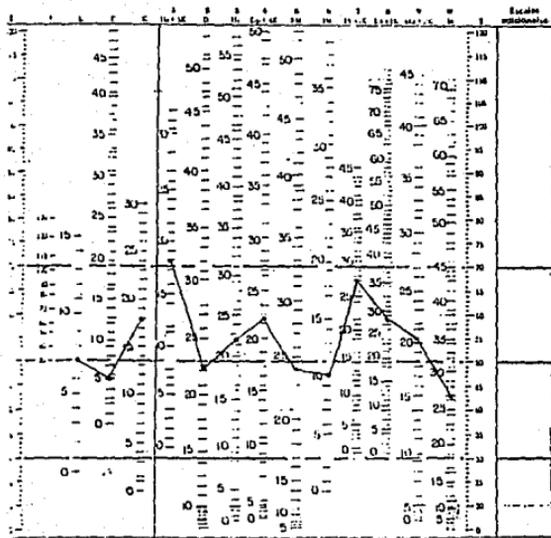
PERFIL Y SUMARIO

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stark R. Hathaway y J. Charnley McInley



Nombre _____ (letra de nombre)
 Dirección _____
 Ocupación _____ Fecha de aplicación _____
 Años escolares o estudios completos _____
 Estado Civil _____ Edad _____ Historia por _____



Programa n	1	2	3	4
20	15	19	8	
19	16	19	6	
20	14	21	6	
27	14	11	5	
26	13	10	3	
23	13	10	3	
24	12	10	3	
23	12	9	3	
22	11	9	4	
21	11	8	4	
10	10	8	4	
19	10	8	4	
18	9	7	4	
17	9	7	3	
18	9	6	3	
15	8	3	3	
14	7	4	3	
13	7	3	3	
12	6	3	2	
11	6	4	2	
10	5	4	2	
9	5	4	2	
8	4	3	1	
7	4	3	1	
6	3	2	1	

NOTAS

1748 39 - 0' (48)° 6.9: 5.0: 18.0

- INGENIEROS -

6.4 5.9 (8.0) 8.0 22.7 22.8 15.0 2.4 4.9 8.3 20.0 16.3 26.5
 3 Ajuste factor K 4 1 18 18 4
 Puntuación corregida 18 22 26.4 18 26.5

MT
2-4

**INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español**

Starke R. Hathaway y J. Chanley McKinley

PERFIL Y SUMARIO

F
Femenino

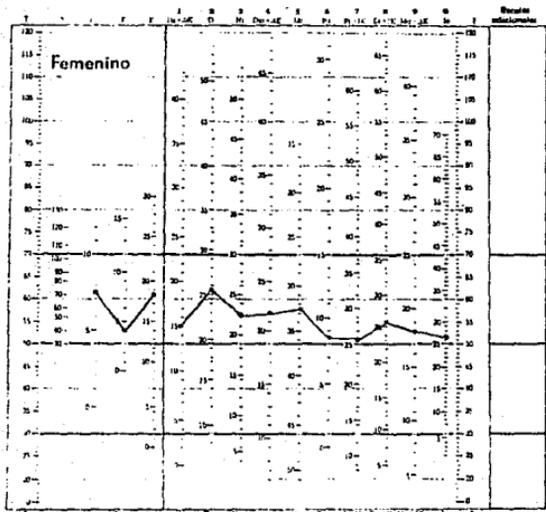
Nombre _____ (letra de molde)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de aplicación _____

Años escolares o similitud rombos _____

Estado Dnt _____ Edad _____ Referido por _____



Clínico	1	2	3	4	5
10	15	12	6		
19	15	12	6		
18	16	11	6		
17	14	12	5		
26	13	10	4		
15	13	10	5		
24	13	10	5		
23	12	9	5		
20	11	8	4		
21	11	8	4		
20	10	8	4		
19	10	8	4		
18	9	7	4		
17	8	7	3		
16	8	6	3		
15	8	6	3		
14	7	6	2		
13	6	5	2		
12	6	5	2		
11	6	4	2		
10	5	4	2		
9	5	4	2		
8	5	3	2		
7	4	3	2		
6	3	2	1		
5	3	2	1		
4	2	2	1		
3	2	1	1		
2	1	1	0		
1	1	1	0		
0	0	0	0		

NOTAS

2438 -- (58)⁰ 7.7: 4.1: 17.8

- ABOGADAS -

Puntuación natural: 71 41 138 84 256 216 151 327 87 82 79 133 267
 Ajustar factor K: 9 7 18 18 4
 Puntuación corregida: 131 231 262 259 179



Forma _____ Fecha _____

MMPI
7-4

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starko R. Hathaway y J. Chanley McKinley

PERFIL Y SUMARIO

F
Femenino

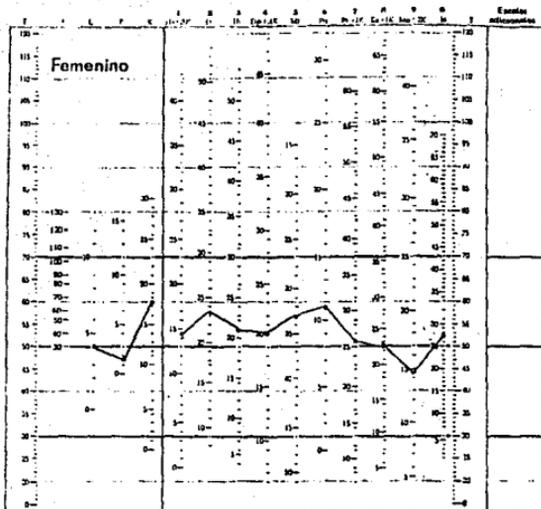
Nombre _____ (letra de apellido)

Ocupación _____

Fecha de aplicación _____

Alas escolares o estudios completos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Retenido por _____



Frases en				
1	2	3	4	5
29	12	6		
28	15	12	6	
26	14	11	6	
27	16	11	5	
28	13	10	3	
25	13	10	5	
24	12	10	5	
23	12	9	5	
22	11	9	6	
21	11	8	6	
20	10	8	4	
19	10	8	4	
18	9	7	4	
17	8	7	3	
16	8	6	3	
15	8	6	3	
14	7	6	3	
13	7	5	3	
12	6	4	2	
11	6	4	2	
10	5	4	2	
9	5	4	2	
8	4	3	2	
7	3	3	1	
6	3	3	1	
5	3	2	1	
4	2	2	1	
3	2	2	1	
2	1	1	0	
1	1	1	0	
0	0	0	0	

NOTAS

62 - 9^o (57)^o 4.0: 1.5: 17.5

- INGENIERAS -

Puntuación natural: 4.0 1.5 21.5 6.5 4.5 4.0 33.0 11.0 9.0 5.5 11.5 23.5
 Ajustar factor K: 4 7 17 17 3
 Puntuación corregida: 4.5 2.0 24.5 22.5 4.5



Firma _____ Fecha _____

PERFIL Y SUMARIO

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starke R. Hathaway y J. Chasnley McKinley

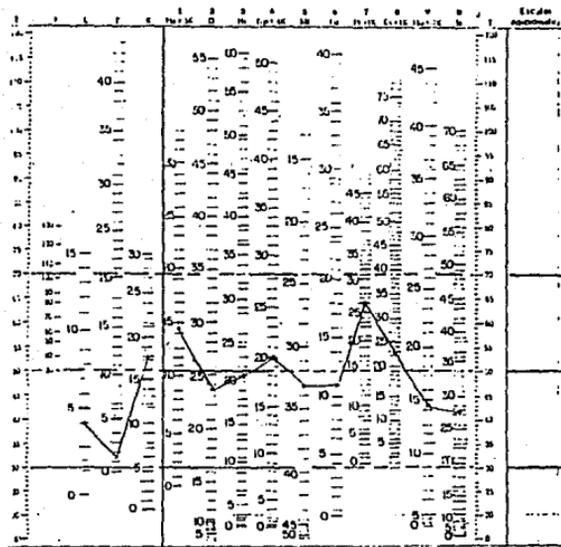
Nombre _____
(letra de molde)

Ciudad _____

Profesión _____ Fecha de aplicación _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado civil _____ Edad _____ Referido por _____



Factor	1	2	3
30	15	17	6
39	15	12	6
29	14	11	6
27	14	11	5
24	13	10	5
33	13	18	3
24	11	10	5
22	11	8	5
22	11	8	6
31	11	8	6
30	10	8	6
18	10	8	6
18	9	7	6
17	9	7	6
16	8	6	5
23	8	5	3
16	7	6	5
13	7	5	3
19	6	5	2
11	6	4	2
10	5	4	2
9	4	3	2
8	4	3	2
7	4	3	1
6	3	2	1
0	0	0	0

NOTAS

71 - 9¹⁰ (47)⁰ 4.0: 1.5: 17.5

- INGENIERAS -

Índice	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Índice	4.0	1.5	1.5	1.5	21.0	13.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0	11.0
Factor K	9				1				11	11	3	
Puntuación corregida	13.0				2.0				21	17.5	11.5	

© H. O. Watschinger por la EDITORIAL

Printed by El Manual Moderno, S. A. under license of The Psychological Corporation

CUADRO 1A
 - ABOGADOS (0) -

P. HATHAWAY

P.
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	NO												
F		.05											
K			NO										
1				NO									
2					.01								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											NO		
9												NO	
0													.05

CUADRO 1B
- INGENIEROS (3) -

P. HATHAWAY

P.
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	NO												
F		NO											
K			NO										
1				NO									
2					.05								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											NO		
9												NO	
0													NO

Observando el Perfil Hathaway y el Perfil Mexicano en Abogados e Ingenieros (O); así como los Cuadros 1A y 1B, se encontraron más diferencias significativas en Abogados; mientras que en los Ingenieros sólo se encontró diferencia significativa en la Escala 2.

Los Abogados tienden a exagerar su propia problemática. (E.F)

Tienden a presentar sentimientos de Inseguridad, de tristeza y abatimiento, en mayor grado que los Ingenieros -- (E. 2).

Su habilidad para comunicarse es restringida, son -- introvertidos y un tanto retraídos, ésto lo observamos en la Escala O.

CUADRO 2A
 - ABOGADOS (Q) -

P. HATENAWAY

P.
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	.05												
F		.01											
K			NO										
1				NO									
2					.05								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									.05				
7										.05			
8											NO		
9												NO	
0													.05

CUADRO 2B
 - INGENIERAS (Q) -

P. HATHAWAY

P.
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	.05												
F		.01											
K			NO										
1				NO									
2					.05								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									.05				
7										.05			
8											NO		
9												NO	
0													.05

Observando el Perfil Hathaway y el Perfil Mexicano en Abogadas e Ingenieras (ρ); así como los Cuadros 2A y 2B, se encontraron las mismas diferencias significativas de .05 en las Escalas: L, 2, 6, 7 y 0; mientras que la Escala F, registró una diferencia de .01.

Esto indica que tanto las Abogadas, como las Ingenieras mostraron una actitud convencional al contestar la prueba; así como exageración de su propia problemática (E. F).

Manifiestan así mismo, sentimientos de inseguridad, de tristeza y abatimiento, ésto se observa en la Escala 2; mientras que los rasgos analizados a través de la Escala 6, son sobre actitudes de desconfianza, cautela y suspicacia.

En la Escala 7, se observa cierta incapacidad para tomar decisiones rápidas y necesidad de perfeccionismo.

Finalmente, en la Esc. 0, se detectó, que tanto las Abogadas como las Ingenieras son poco comunicativas e introvertidas.

CUADRO 3A

- ABOGADOS ♂ / ABOGADAS ♀ -

P. HATHAWAY

P.
H
A
T
H
A
W
A
Y

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	NO												
F		NO											
K			NO										
1				NO									
2					NO								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											NO		
9												NO	
0													NO

CUADRO 3B

- ABOGADOS ♂ / ABOGADAS ♀ -

P. MEXICANO

P.
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	P	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	NO												
P		.05											
K			.05										
1				NO									
2					NO								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											NO		
9												NO	
0													NO

Observando el Perfil Hathaway y el Perfil Mexicano en Aboga - dos y Abogadas (σ^2 / ρ); y los Cuadros 3A y 3B, encontramos -- diferencias significativas de .05 en las Escalas: F y K, en -- el Perfil Mexicano; ésto indica, que entre el grupo de Aboga - dos(as), éste Perfil resultó más discriminativo, existiendo -- mayor comprensión de los reactivos, con respecto al Perfil -- Hathaway.

En éste caso, los Abogados tienden a la exageración de su -- propia problemática con mayor frecuencia que las Abogadas -- (Esc. F).

Mientras que a través de la Escala K, los Abogados -- tienden más a manifestar actitudes de reserva en su autodes - cripción y a no reconocer sus problemas, con relación a las - Abogadas.

CUADRO 4A

- INGENIEROS ♂ / INGENIERAS ♀ -

P. HATHAWAY

P.
H
A
T
H
A
W
A
Y

	L	P	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	NO												
P		NO											
K			NO										
1				.05									
2					NO								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											.05		
9												.05	
0													NO

CUADRO 4B

- INGENIEROS ♂ / INGENIERAS ♀ -

P. MEXICANO

P
M
E
X
I
C
A
N
O

	L	F	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
L	.05												
F		.05											
K			NO										
1				.05									
2					NO								
3						NO							
4							NO						
5								NO					
6									NO				
7										NO			
8											NO		
9												.05	
0													NO

Observando el Perfil Hathaway y el Perfil Mexicano en Ingenieros e Ingenieras (σ^2/ρ) y los Cuadros 4A y 4B, encontramos más diferencias significativas de .05 en el Perfil Mexicano; éste indica, que entre el grupo de Ingenieros (as), éste Perfil es más discriminativo, existiendo una mejor comprensión de los reactivos, con respecto al Perfil Hathaway.

En éste caso, los Ingenieros mostraron una actitud más convencional al contestar la prueba, con respecto a las Ingenieras; así mismo, tienden a la exageración de su propia problemática (Esc. F) y a manifestar mayor preocupación por su salud física, fatiga y cansancio; así como la tendencia a posponer situaciones de conflicto (Esc. 1). También presentan mayor motivación para realizar diversas actividades, aunque puede haber poca organización para las mismas (Esc. 9).

Ocasionalmente, tienden al aislamiento y a no establecer relaciones interpersonales profundas, sino de manera superficial; con mayor frecuencia que las Ingenieras.

QUADRO No. 5

- ABOGADAS E INGENIERAS (♀) -

P. HATHAWAY / P. MEXICANO

	L	P	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
P. H A T H A W A Y P. M E X I C A N O	L	.05												
	P		NO											
	K			NO										
	1				NO									
	2					NO								
	3						NO							
	4							NO						
	5								NO					
	6									NO				
	7										NO			
	8											NO		
	9												NO	
	0													NO

Observando los Perfiles Hathaway y Mexicano y el Cuadro No. 5 en Abogadas e Ingenieras (2), tenemos que únicamente en la -- Escala L, existen diferencias estadísticamente significativas de .05, en éste grupo de profesionistas.

Esto indica que las Abogadas, manifestaron una actitud más -- convencional al contestar la prueba; así mismo, intentaron -- dar una buena impresión y sobrevaloración de sí mismas; con -- relación a las Ingenieras.

En cuanto a los Abogados e Ingenieros (3), no se -- encontraron diferencias significativas en éstos perfiles.

6. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, es necesario mencionar -- que la Hipótesis Alternativa o de Investigación (H₁) en éste -- estudio, se aceptó parcialmente, rechazándose parcialmente -- la Hipótesis Nula (H₀); por lo tanto, se afirma lo siguiente -- to:

" Existen diferencias estadísticamente significativas al .05, en algunos -- rasgos de personalidad de Abogadas e Ingenieras ".

Tomando en cuenta que existen estudiosos que afirman la --- presencia de rasgos ocultos dentro de cada individuo y lo -- predisponen a actuar como lo hace.

Observando así, las muy variadas manifestaciones de la conducta del individuo; se puede afirmar que éstas diferencias, en éste caso específico; las Abogadas tratan de -- impresionar y sobresalir ante los demás; además de mostrar -- actitudes más convencionales, con relación a las Ingenieras; las cuáles no presentaron éstas particularidades.

Teniendo presente lo que indica la Teoría de los Rasgos, que puede describirse la personalidad, por medio de la posición que ocupa en determinadas escalas, cada una de las cuáles, -- representa un rasgo. Es por ésto, que para inferir la personalidad del individuo, no es suficiente atribuirle una lista de rasgos específicos, sino más bien ordenar éstos de tal --

manera que caractericen y diferencien a un individuo de otro.

Contando con éstas bases, al realizar éste estudio, se conocieron con más detalle, algunos rasgos que son característicos de la personalidad de empleados del Sector Público; en éste caso: Abogados(as) e Ingenieros(as), siendo los más sobresalientes, los que a continuación se mencionan:

" personas que manifiestan sentimientos de inseguridad, ante actitudes de autocritica, de tristeza y abatimiento.

Generalmente, actúan de manera convencional, tratando de dar una imagen favorable de sí mismos; son desconfiados, suspicaces y cautelosos.

Tienden a realizar sus actividades lo mejor posible, buscando la perfección ".

7. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

- A. En Empresas o Instituciones Gubernamentales, existen -- pocas facilidades para realizar investigaciones, debido -- generalmente, a políticas y reglamentos internos. Siendo -- más factible, llevarlas a cabo, al inicio de cada ---- sexenio.
- B. Dado el tipo de Ss, existen obstáculos para realizar es- tudios más completos; por ejemplo, la Carrera de Ingenie- ría, pocas veces es elegida por mujeres. Por otra parte, en el caso de Abogados, existe una gran cantidad de --- rotación de personal, debido al carácter de autoridad -- que ejercen y a las funciones que desempeñan (p. ej. Mi- nisterios Públicos).
- C. Para futuras investigaciones, se recomienda la elección- de un mayor número de Ss. De ésta manera, es probable -- que los resultados sean más representativos y con mayor- riqueza en su contenido.
- D. Independientemente del objetivo planteado, se sugiere - analizar variables tales como: Sexo, Edad, Edo Civil, -- etc. Al finalizar el estudio, los datos obtenidos serán- más amplios; existiendo a la vez, un mayor grado de con- fiabilidad.

8. APORTACIONES

- A. Tener un conocimiento un poco más amplio sobre la personalidad de empleados del Sector Público (IFP/CPE).
- B. Es una de las primeras investigaciones (en el área del -- trabajo) realizadas con empleados del Sector Público, que estudia rasgos de la personalidad, empleando el MMPI.
- C. Dadas las características de personalidad del empleado, -- ubicarlo en un puesto más adecuado.

Por Ejem: Abogado Penalista.- Tiene bajo su -- responsabilidad, la persecución de los delitos -- contra la salud (Por ej: la persecución penal -- de traficantes; o bien, la prevención del uso -- indebido de estupefacientes) para ésto, tendrá -- que ser capáz y eficiente, en cuanto a la -- aportación de pruebas para exigir la reparación -- del daño causado a la víctima(s) y/o a la sociedad.

Para solucionar éste problema, el Abogado -- tendrá que asistir a diligencias, audiencias, -- cuando el caso lo amerite. Así mismo, vigilará -- el exacto cumplimiento de la Ley, en los jui -- cios en que intervenga.

Con ésto, el Abogado Penalista (Ministerio -- Público) coadyuva a una pronta y expédita -- procuración y administración de justicia.

Analizando éste ejemplo, las características o rasgos de -- personalidad que debe de tener éste tipo de servidor público

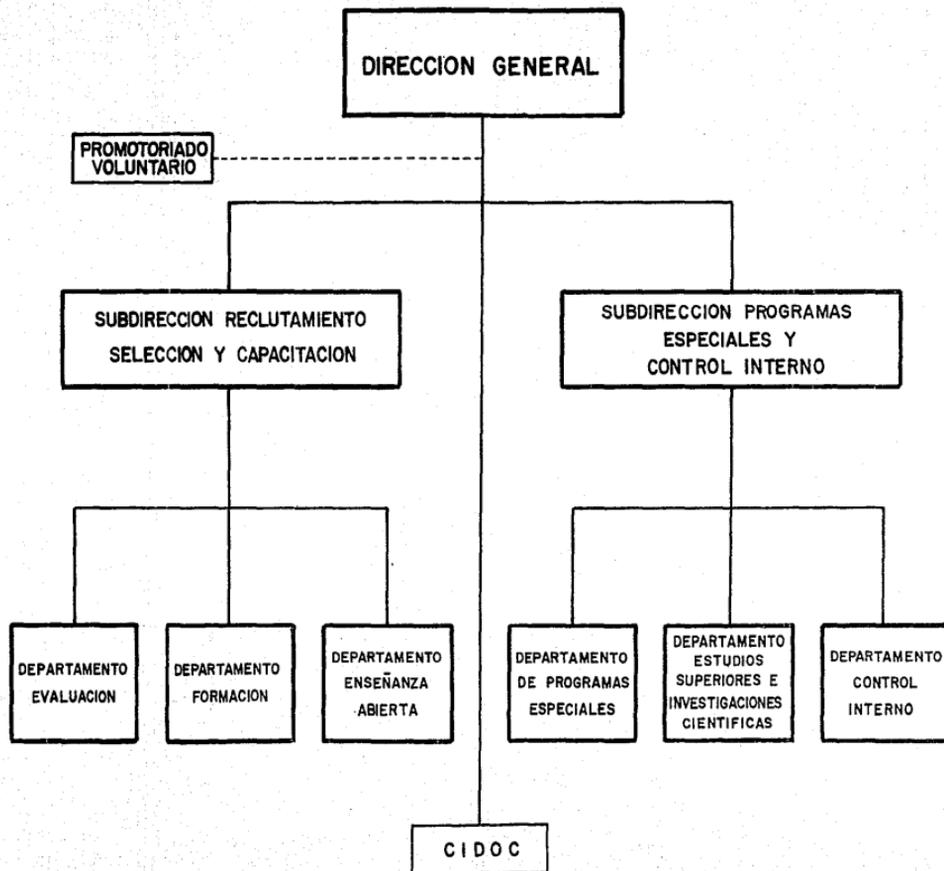
por el puesto que desempeña, son entre otras:

- Iniciativa y toma de decisiones.
- Responsabilidad y honestidad.
- Perseverancia.
- Confianza en sí mismo y en sus propias habilidades y/o capacidades.

9. ANEXOS

ANEXO 1.

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL



ANEXO 2.

ANEXO 3.

PERFIL Y SUMARIO

MPI
7-4

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPi - Español

Storke R. Hathaway y J. Chorney McKinley



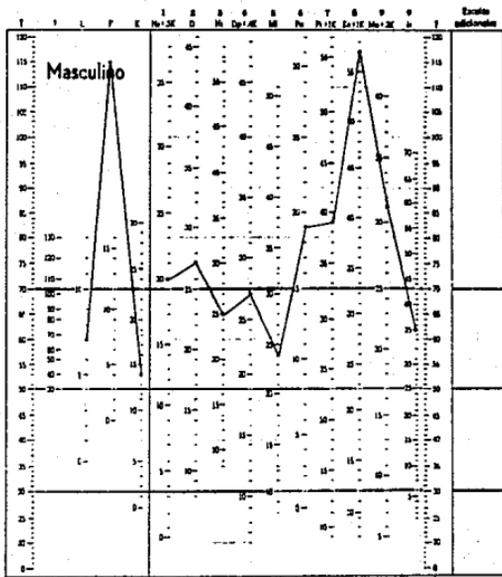
Nombre: _____ (letra de molde)

Dirección: _____

Ocupación: _____ Fecha de aplicación: _____

Otros escaleros o estudios completos: LICENCIATURA

Estado Civil: _____ Edad: 37 Retirado por: _____



Puntuación natural: 7 34 17 13 21 25 21 14 19 25 43 28 35
 Agrupo factor K: 7 6 14 3
 Puntuación corregida: 20 27 39 31



D.R. © sobre esta versión por la
EDITORIAL
EL MANUAL MODERNO, S.A.
1960

Printed by El Manual Moderno, S. A.
under licence of The Psychological Corporation
© 1948, Copyright 1943, by
the University of Minnesota

Programa 8

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

NOTAS

81111 97611 211 430 -1 (57) 7: 30: 11

Forma: _____ Fecha: _____

MM
2-4

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Stanke R. Hathaway y J. Charney McKinley

PERFIL Y SUMARIO



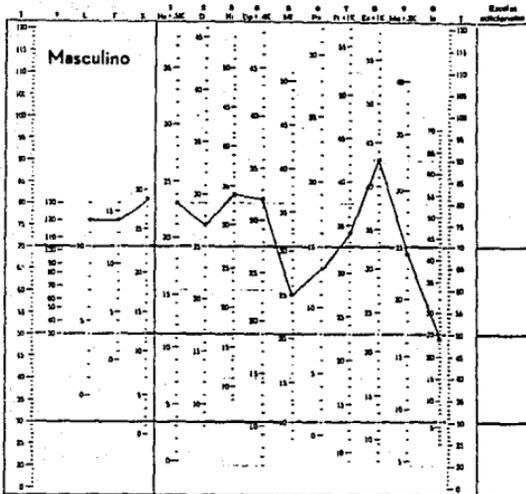
Nombre _____ (letra de nombre)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de notación _____

Altes escuelas o estudios completos LICENCIATURA

Estrada Civil _____ Edad 35 Referida por _____



Puntaje T			
1	2	3	4
30	15	18	6
59	15	13	6
50	16	21	6
57	14	11	5
34	13	10	5
55	13	10	3
54	12	10	5
52	10	9	5
52	11	9	6
51	11	8	6
50	10	8	6
49	10	8	6
48	9	7	6
47	8	7	3
46	8	8	3
45	8	6	3
44	8	5	4
43	7	5	2
42	6	5	2
41	6	4	3
40	5	4	2
39	5	4	2
38	4	3	2
37	4	3	1
36	3	3	1
35	3	3	1
34	3	2	1
33	3	1	1
32	2	1	0
31	2	1	0
30	2	1	0
29	1	1	0
28	1	1	0
27	1	1	0
26	1	1	0
25	1	1	0
24	1	1	0
23	1	1	0
22	1	1	0
21	1	1	0
20	1	1	0
19	1	1	0
18	1	1	0
17	1	1	0
16	1	1	0
15	1	1	0
14	1	1	0
13	1	1	0
12	1	1	0
11	1	1	0
10	1	1	0
9	1	1	0
8	1	1	0
7	1	1	0
6	1	1	0
5	1	1	0
4	1	1	0
3	1	1	0
2	1	1	0
1	1	1	0
0	0	0	0

NOTAS

B*** 311** 27' 96 -* (59)⁰ 12: 14: 27

Puntuación natural: 12 118 10 118 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10

Agrupar factor K: 18 18 29 29 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6

Puntuación corregida: 22 32 34 43 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24



D.R. © sobre esta versión por la EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, S.A. 1980

Printed by El Manual Moderno, S.A. under license of The Psychological Corporation © 1944, Copyright 1943, by the University of Minnesota

Fecha _____

10. BIBLIOGRAFIA

- ANASTASI, Anne. Tests Psicológicos, España, Aguilar, 1968. -
- ANASTASI, Anne. Psicología Diferencial, España, Aguilar, --
1966.
- CARDENAS, Rodríguez, Lucio. Diversos Sistemas de Califica- --
ción y Evaluación de la Personalidad con el MMPI, ----
México, 1973, Tecina.
- CASELL, Raymond. Inventario de 16 Factores de la Personali- -
dad.
- CROZIER, Michel. El Fenómeno Burocrático, Argentina, Amorrortu Editores, 1974.
- DORFCH, Friedrich. Diccionario de Psicología, Barcelona, ---
Herder, 1955.
- DOWNIE, N.M. Métodos Estadísticos Aplicados, New York, Harla
1963.
- ENGLE y Snellgrove. Psicología: Principios y Aplicaciones, -
México, Publicaciones Cultural, 1980.
- GORDON W, Albert. Psicología de la Personalidad, Buenos --
Aires, Paidós, 1974.
- GRADOS Espinosa, Jaime. Reclutamiento, Selección, Contrata- -
ción e Inducción de Personal, México, Facultad de ----
Psicología U.N.A.M.

- GROHIER. Enciclopedia de las Ciencias, México, Cumbre, Vol 8
- KEHLINGER, Fred N. Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento, México, Interamericana, 1979.
- LUNA Jaime Ma. Elizabeth y Torres Chávez Norma Ma. Perfil Psicológico Para el Proceso de Selección de Aspirantes a Maestría en el Área de Ciencias Sociales en sus Modalidades de Criminología, Criminológica y Jurídico Penal, México, 1988, Tesis.
- MARTINEZ García Lina y Valdéz Sánchez Ma. Perfiles Característicos del MMPI en Médicos que Eligen Especialidad, México, 1982, Tesis.
- Mc KEECHIE y Doyle. Psicología, México, Fondo Educativo Interamericano, 1970.
- MASSON, DEM - III. Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales.
- MENESES Morales, Ernesto. Psicología General, México, Porrúa 1978.
- MISCHEL, Walter. Personalidad y Evaluación, México, Trillas, 1973.
- MORALES, Ma Luisa. Psicometría Aplicada, México, Trillas, -- 1975.
- NOTA Botello, Graciela Aurora. La Burocracia en México, México, 1978, Tesis.
- NUÑEZ, Rafael. Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad del MMPI a la Psicopatología, México, El Manual Moderno, 1968.

- ORCOZO García y Sánchez Vega Ma Judith. La Burocracia en México: Un Caso Real, México, 1977, Tesis.
- PEREZ Ávila, Noé. Cómo Hacer Una Investigación, México, Supersión Académica, 1984.
- PROCURADURIA General de Justicia del Distrito Federal. Historia del Instituto de Formación Profesional, México, -- 1964.
- RIVERA Jiménez, Ofelia. Interpretación Clínica y Psicodinámica del MMPI, México, Diana, 1987.
- SECRETARIA de la Presidencia. Manual de Organización del Gobierno Federal, México, 1969 - 1970.
- STARKE, R. Hathaway y Meehl, Paul. Atlas Clínico del MMPI, -- México, El Manual Moderno, 1975.
- TREJO Ruiz Elizabeth, Ma de Lourdes y Ma Guadalupe. Un Estudio de Burocratas (Empleados Federales) Con el MMPI, -- México, 1985, Tesis.
- U.N.A.M., Facultad de Psicología. Cursos de Prácticas del Tercer Nivel, México, 1982.
- U.N.A.M., Facultad de Psicología. Técnicas de Evaluación de la Personalidad, México, 1982.