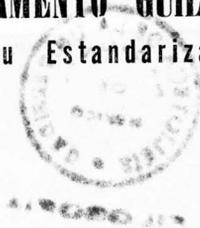




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

ESTUDIO DE TEMPERAMENTO GULFORD-ZIMMERMAN
(Primeros Pasos de su Estandarización en México)



T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
P S I C O L O G O
P R E S E N T A :
MA. DEL CARMEN NIETO GARAY

MEXICO, D. F. 1966



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

2,5053.08
UNAM 144
1966
el 4



H-160947

tps. 61

INDICE

	Pág.	
I.-	Introducción.	1
II.-	Breve Revisión de los Tests.	5
III.-	Generalidades sobre los inventarios de Personalidad, juicio y elaboración. Organización de los estímulos. Composición y disposición de los estímulos. Papel de la sinceridad en los inventarios. Tipos de Respuestas.	9
IV.-	Resumen Histórico.	17
	Causas para la elaboración del "ESTUDIO DE TEMPERAMENTO GUILFORD-ZIMMERMAN". "EL PERFIL TEMPERAMENTAL DE GUILFORD-MARTIN".	
V.-	Explicación General del "ESTUDIO DE TEMPERAMENTO GUILFORD-ZIMMERMAN". Estructura del inventario. Presentación e interpretación de los factores. - Presentación de los estímulos. Tipos de respuestas. Selección de los estímulos. Escalas de calificación. Interpretación clínica. Administración del GUILFORD-ZIMMERMAN. Calificación. Índices especiales de calificación.	21
VI.-	Análisis de los estímulos. Normas de invalidez. Explicación de cada uno. Tablas de análisis por percentiles. Tablas de análisis por homogeneidad.	41
VII.-	Conclusiones particulares. Concentración de las conclusiones particulares. Sumario.	127
VIII.-	Conclusiones generales.	133
IX.-	Bibliografía.	135

I.- INTRODUCCION

La psicología es un esfuerzo por interiorizarse en el estudio de las motivaciones internas de la personalidad, puede recurrir a diversos medios, que en conjunto concurren a realizar su objetivo. La entrevista, la historia clínica y la valiosa ayuda que nos proporcionan los tests, constituyen los medios que antes mencionamos.

En el transcurso del tiempo los tests se han venido perfeccionando, y lógicamente la mayoría de ellos han sido elaborados y estandarizados para su funcionamiento en determinados lugares y niveles culturales. Tratando de aprovechar ideas productivas expresadas en los tests que son de interés general, se recurre a su estandarización en el medio deseado para así lograr la objetividad de la prueba.

En el presente trabajo, iniciando la estandarización del "Estudio de Temperamento de Guilford-Zimmerman", se tratará en lo posible de analizar los estímulos del inventario, aunque este tipo de análisis requiere mucho tiempo y minuciosidad por la magnitud de la prueba, se ha realizado con el fin de señalar las causas por las que los estímulos que no funcionan en el medio mexicano; dejando como labor posterior el buscar los estímulos indicados en substitución de los que definitivamente no funcionen y realizar una nueva investigación con el objeto de conocer la confiabilidad de esos nuevos estímulos.

Este trabajo de los primeros pasos en la estandarización del Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman, se ha realizado con el fin de lograr que este inventario sea

funcional en nuestro medio, observando la necesidad de contar con un inventario de personalidad apropiado a nuestro nivel cultural.

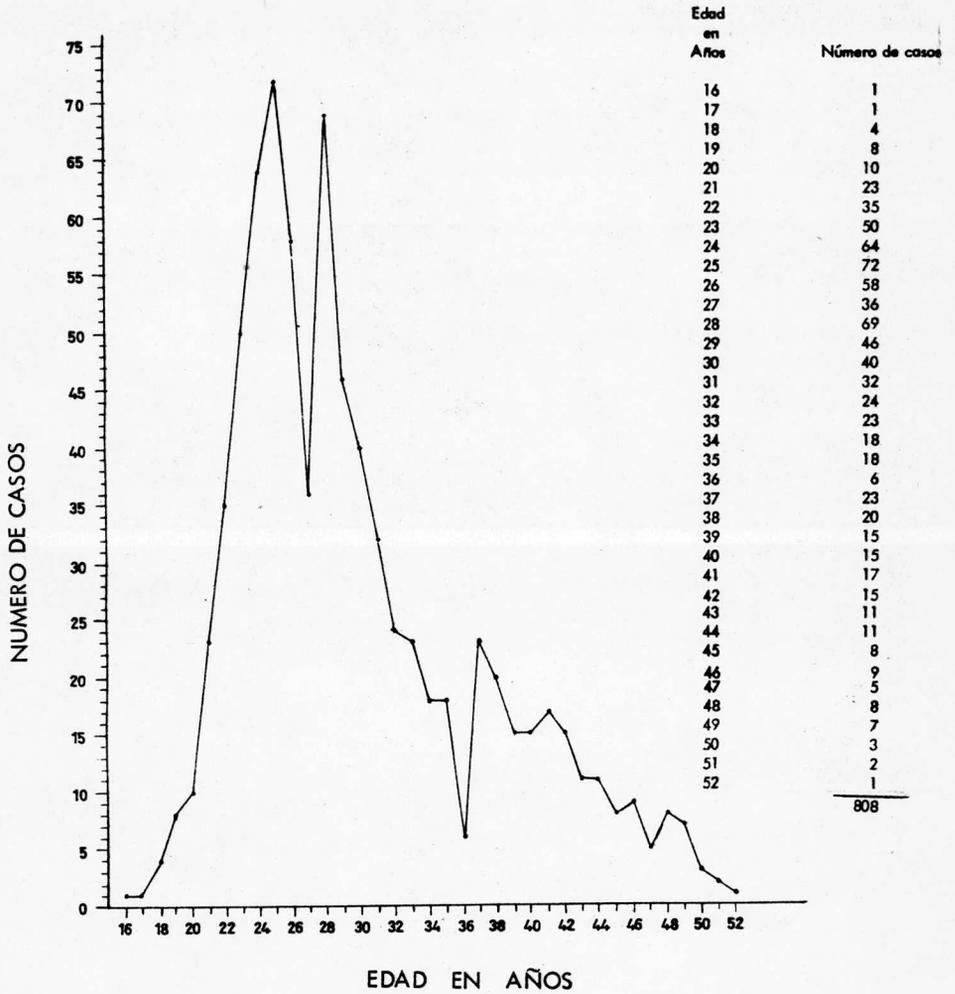
La muestra está formada por personas que en todos los casos solicitaban trabajo. Y es necesario haber la observación de que el análisis de los estímulos se realizó en un nivel ocupacional superior, ya que se utilizaron para la investigación, Agentes de Ventas, Supervisores, Contados, Ingenieros, Gerentes de Ventas y Gerentes Generales. Por la misma razón el estudio fué realizado en personas del sexo Masculino.

El Guilford en nuestro estudio formó parte de una batería completa de tests -- adecuados a la investigación de los solicitantes, cuyas edades variaron de 16 a 52 años. -- Sin embargo se obtuvo un promedio de 29.85 años y predominaron las edades de 25 y 28 -- años (como se observa en la gráfica No. 1). No existe sobreposición de grupos, todos los casos son diferentes.

Para los fines requeridos, se ha hecho el análisis de los estímulos excluyendo el factor que corresponde a la exploración del factor Masculinidad o Femeneidad (M) con el objeto de centralizar la atención en los otros 9.

El número de casos escogidos para la investigación de cada factor fué como sigue:

Factor	Número de Casos
G.- Energía	97
R.- Control	81
A.- Ambición	86
S.- Sociabilidad	90
E.- Estabilidad Emocional	102
O.- Objetividad	104
F.- Ser amigable	96
T.- Reflexibilidad	77
P.- Cooperatividad	75
	<hr/>
	808



GRAFICA No. 1

II.- BREVE REVISION DE LOS TESTS

Se puede decir que gracias a los tests, en parte, la psicología logró cambiar el concepto que de ella se tenía en el sentido de que se trataba de una materia solamente pasiva y consiguió la consideración de los medios científicos, escolares, militares, e industriales.

Y puesto que aquí tratamos de hacer una somera revisión de los tests, hemos considerado adecuado incluir una definición de lo que es un test para lo cual se ha elegido la definición de P. Pichot, por ser la más clara y completa.

"Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente, ya sea tipológicamente" (1).

En consecuencia, para que cualquier test cumpla con los requisitos impuestos por la definición anterior, es necesario:

a) Que la situación experimental, (o sea el medio en que se aplica el tests, el test mismo, y las instrucciones impartidas por el examinador para el empleo del material) sea perfecta

(1) Pichot P. "Los Tests Mentales" Ed. Paidós, Buenos Aires, 1960 . pág. 4

tamente definida y reproducida idénticamente en todos los casos.

- b) Que el comportamiento provocado en el sujeto sea registrado precisa, y objetivamente, y además evaluado estadísticamente.
- c) Que el fin del test, sea clasificar el sujeto examinado con respecto a un grupo de referencia.

La utilidad de un test depende de dos condiciones fundamentales: Validez y Confiabilidad; y como condición complementaria Sensibilidad.

VALIDEZ.-

Es la característica por la cual un test mide lo que pretende medir. La apreciación de la validez de un test supone la existencia de criterios. Dichos criterios pueden ser subjetivos y objetivos; obviamente los criterios subjetivos son poco científicos. (por ejemplo. por simple percepción visual un maestro no puede delinear los cocientes intelectuales de sus alumnos).

CONFIABILIDAD.-

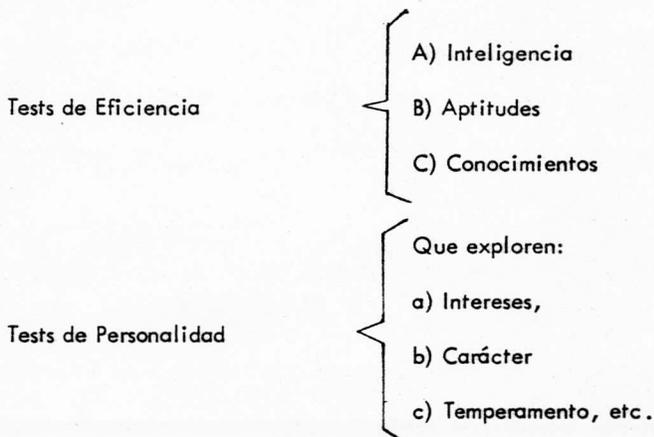
Es la cualidad que hace que una misma prueba, aplicada dos veces al mismo sujeto, proporcione idénticos resultados. La correlación que existe entre los resultados obtenidos en una y otra aplicación se llama Coeficiente de Confiabilidad. También se puede dividir un tests en dos partes y calcular la correlación que existe entre los dos resultados, obtenidos en las mitades del tests aplicado a un mismo sujeto, este método recibe el nombre de Homogeneidad.

SENSIBILIDAD.-

Hemos considerado como condición complementaria para la utilidad de los tests la Sensibilidad, debido a que solamente resulta una condición indispensable en los tests que investigan un solo factor determinado y que requiera precisión puesto que en cuanto más diversa es la variedad de comportamientos que se puede medir en un test, menos sensible es éste. Inclusive otros autores no mencionan este vocablo. (P. Pichot si menciona éste término en su libro "Los Tests"). Así podemos observar que las pruebas de inteligencia necesitan tener Sensibilidad, pero una prueba de personalidad no la necesita, ni puede tenerla.

CLASIFICACION DE LOS TESTS

Los tests se pueden clasificar en la siguiente forma:



A diferencia de los tests de eficiencia, en los tests de personalidad, no hay respuestas buenas o malas. La buena respuesta en el test de personalidad está dado solamente por una validación sobre un criterio exterior (adaptación al medio, por ejemplo).



III.- GENERALIDADES SOBRE LOS INVENTARIOS DE PERSONALIDAD.

El inventario es un procedimiento muy utilizado en la exploración del carácter y de la personalidad. Su amplia difusión puede justificarse por múltiples razones; permite tener una buena información sobre un gran número de individuos en poco tiempo, su manejo es relativamente fácil, ofrece valores objetivos y en muchos casos numéricos; se adapta al reconocimiento de los más diversos rasgos y puede utilizarse en distintos ambientes para muchas aplicaciones, por ejemplo, en la industria en selección de personal, en clínica, en orientación vocacional, etc.

Debemos a Alfred Binet, la idea de utilizar cuestionarios como pruebas de personalidad. Los cuestionarios están compuestos por un número de preguntas más o menos elevado, presentadas al sujeto por escrito, que se refieren a sus opiniones, gustos, comportamiento en circunstancias determinadas, sus sentimientos, sus intereses.

Por supuesto el inventario tiene también sus limitaciones. Cabe preguntarse, ¿Hasta que punto la personalidad puede "medirse", a través de ciertos rasgos, como si fue el resultado de la suma de éstos? ¿Que garantía hay de que las preguntas indaguen exactamente lo que el investigador se propone?; por esos inconvenientes se ha dudado justificadamente de la validez científica de los inventarios. No obstante, numerosos y continuos estudios han permitido superar o reducir notablemente todas esas dificultades, mediante la aplicación de recursos técnicos, que en este trabajo trataremos de mostrar, y que si-

guen perfeccionándose en la actualidad.

Aplicados en el campo que les corresponde, estos inventarios constituyen un instrumento muy valioso para la exploración del carácter y de la personalidad. En el caso de la psicología industrial nos ofrecen los inventarios, valiosas ventajas; permite al sujeto examinado trabajar solo, una vez que se le han impartido las instrucciones, se puede aplicar colectivamente, proporciona muchos aspectos de personalidad en poco tiempo, etc.

En términos generales, el inventario de personalidad, consiste en una serie de estímulos, seleccionados minuciosamente, que el sujeto debe contestar siguiendo instrucciones preestablecidas y ajustándose a la realidad. Este carácter subjetivo, puesto que las preguntas se basan en la introspección, es lo que más diferencia los cuestionarios de la personalidad de los tests de aprovechamiento, habilidad o aptitud.

JUICIO PARA SU ELABORACION.

A través de cuatro décadas de uso intenso, el método de los inventarios se ha perfeccionado hasta "ser lo bastante seguro para garantizar su uso en la diagnosis" (1) Los inventarios modernos están elaborados de acuerdo con los requisitos exigidos por la técnica psicológica.

El estudio del carácter y de la personalidad presenta el problema de discernir hasta que punto las características individuales son permanentes y propias de una estructu-

(1) Thorpe L. P. "Fundamentos Psicológicos de la Personalidad". Ed. Kraft. Buenos Aires, 1946. pág. 30

ra determinada y hasta que límite son reacciones que obedecen a factores motivacionales y condicionados por la situación. O sea que puede existir la influencia de las variables—
interventoras, intercurrentes y situacionales. Por su propia naturaleza, el método de los—
inventarios de un fundamento a la "concepción estructuralista de la personalidad" (2) No
obstante, los autores continúan esforzándose para disminuir la rigidez y el formalismo que
deriva de dicho enfoque, en un intento por adaptar los cuestionarios a una concepción --
más dinámica de la personalidad, a la cual se enfocan los tests proyectivos. De ésta manera
se ha conseguido una mayor agilidad y amplitud en la formulación de estímulos y en las
formas de la respuesta, una mejor adaptación a las circunstancias y a los matices y cierta
flexibilidad a la vez que precisión en el sistema de evaluación.

ORGANIZACION DE LOS ESTIMULOS.

En sus comienzos, los inventarios fueron elaborados en forma más o menos empírica,
dándose por cierto, sin mayores investigaciones, que los estímulos elegidos guardaban
correspondencia válida con los rasgos o características supuestas por el autor. La diferencia
cuantitativa entre las respuestas así obtenidas, era interpretada directamente comoíndice
de la presencia o ausencia de los rasgos investigados. El procedimiento así resultaba
muy impreciso y poco científico.

Tales deficiencias han sido superadas mediante la aplicación de los más modernos
recursos de la psicometría. La validez de las preguntas por ejemplo, se establece hoyutilizando
"grupos control" rigurosamente seleccionados y la confiabilidad, por medio del

(2) Béla Székely "Los Tests" Ed Kapelusz. Buenos Aires, 1960 pág. 1465.

análisis de estímulos, fracción que ocupa nuestro estudio, o por medio del Análisis Factorial, procedimiento que ha contribuido notablemente al perfeccionamiento de los inventarios, puesto que es un método para reducir la cantidad de pruebas que se necesita aplicar, para obtener una visión de conjunto de las cualidades de un sujeto dado. El creador de este término es Ch. Spearman. "El Análisis Factorial es un método matemático cuya meta fundamental es transformar gran número de variables en un número menor de categorías o factores". (1)

Cabe destacar al respecto las investigaciones de Guilford y Cattell, quienes han aplicado con éxito los recursos técnicos en lo que concierne a la fidelidad, consistencia, etc. Y será el trabajo de Guilford el que en este estudio trataremos.

COMPOSICION Y DISPOSICION DE LOS ESTIMULOS.

Con el fin de evitar posibles efectos inconscientes sobre el sujeto que contesta el inventario, las preguntas deben ser claras, precisas y breves. Cada pregunta debe dirigirse a un solo tema, con la mayor especificidad posible; deben preferirse las formas indirectas o disimuladas, para evitar reacciones de impacto o duda. Se utilizan al mínimo las formas negativas; la distribución de los estímulos debe ser llevada a cabo de tal modo que no favorezca la generación de respuestas estereotipadas, para lo cual es necesario que cada pregunta obligue al sujeto a reflexionar con independencia de las demás, y que los temas de posible interinfluencia estén situados en lugares distantes dentro de la serie.

(1). - Obra citada en la página 4, pag. 43.

PAPEL DE LA SINCERIDAD EN LOS INVENTARIOS.

El sujeto que responde a un cuestionario puede falsear conciente o inconcientemente las respuestas. Esta es, por supuesto, la primera objeción que surge frente al método. La falta de sinceridad, puede ser motivada, por temor, interés, vergüenza y en muchos casos por el afán del sujeto que desea hacer "un buen papel" y tratar a como de lugar de evitar aquellas respuestas que considera desfavorables para su persona. El riesgo de falta de sinceridad es mayor cuando del resultado depende la conquista de una situación ambicionada, por ejemplo el ingreso a un empleo o a una escuela. Esta, en cierto modo viene a constituir nuestra situación de estudio en especial.

Para obtener mejores resultados, generalmente se motiva a la persona a obrar con sinceridad.

Otro recurso de mayor eficacia es el redactar los estímulos en forma indirecta, de tal manera que el sujeto no advierta la intención del asunto. Pero los recursos más efectivos frente al problema de la falta de sinceridad, consisten en el uso de "escalas auxiliares de control" como en el M.M.P.I. (Inventario Multifásico de Personalidad de la Universidad de Minnesota).

La "escala de mentiras" está compuesta de una serie de preguntas distribuidas estratégicamente a las cuales el sujeto común debería contestar casi siempre afirmativamente. (Por ejemplo. ¿Ha tenido dolor de cabeza alguna vez? (1).) Como es de esperar los sujetos que tienden a ser insinceros, obtienen un alto porcentaje de respuestas negativas en esta escala. Por lo que una escala de este tipo sería necesaria para evaluar cualquier (1). - "Escala de Mentiras" de Cornell.

cuestionario de personalidad.

En ocasiones se utiliza una "escala de mentiras" añadida a la batería en donde se utiliza un cuestionario de personalidad, dicha escala contiene muchas preguntas, y solamente algunas de ellas tienen el fin de investigar el grado de sinceridad del sujeto.

TIPOS DE RESPUESTAS.

Generalmente los tipos de respuestas a este tipo de inventarios se reducen a "sí o "no", o sea que existen dos posibilidades; sin embargo las investigaciones han demostrado que los sujetos examinados se sienten demasiado restringidos por la poca flexibilidad del "sí y "no"; por lo que se ha introducido otra posibilidad de respuesta, que es la duda "?". También existen otros tipos de respuestas, aunque menos usadas, por ejemplo contestar con 1, 2, 3, según el grado en que el sujeto este de acuerdo con la pregunta.

La aplicación de estos y otros recursos técnicos, así como la depuración constante en el proceso de su elaboración, han permitido llevar el método de los inventarios a un alto grado de perfeccionamiento, mismo que cada día se trata de superar.

Trabajando en ello, psicólogos interesados, y cumpliendo los requisitos que exige toda técnica de investigación psicológica, se trata que los inventarios sean un elemento eficiente del estudio de la personalidad.

En el siguiente cuadro se encuentran reunidos los cuestionarios de personalidad más empleados; (Según P. Pichot) (1)

(1) Obra citada en la página 4, pag. 73.

	Cuestionarios unifásicos	Cuestionarios multifásicos
Clásicos	Estudios de reacción Dominio-Sumisión Masculinidad-Femenei dad. De Terman Miles	Inventario de Personalidad de Berreuter
Psiquiátricos		M.M.P.I. (Inventario de Persona- lidad Multifásico de Mi- nesota)
Factoriales .		Guilford Cattel 16 P.F.

IV.- RESUMEN HISTORICO.

Guilford y sus colaboradores se hallan entre los primeros que aplicaron el Análisis Factorial a la investigación del comportamiento emocional y social, orientado a lograr una clasificación más sistemática de los rasgos de personalidad; comenzaron por calcular las correlaciones entre los puntajes obtenidos en los diversos grupos de estímulos, de inventarios de personalidad (energía, ambición, etc.) luego aislaron trece factores y finalmente constituyeron sus ya conocidos inventarios específicos para medirlo.

El Estudio de Temperamento de Guilford-Martín se obtiene de los resultados de trece rasgos o características distribuidos en los tres cuestionarios siguientes: (1)

I.- Inventario Guilford-Martín (G.A.M.I.N.)

186 preguntas que exploran los siguientes factores:

G.- Gran necesidad de actuación abierta, actividad general, tendencia a ocuparse en actividades exteriores.

A.- Ascendencia, dominio de las situaciones sociales.

M.- Masculinidad de actitudes e intereses, ajuste a las respuestas típicas de los hombres y mujeres respectivamente.

I.- Ausencia de sentimientos de inferioridad, autoconfianza.

N.- Carencia de nerviosismo e irritabilidad

II.- Inventario de Personalidad de 150 preguntas referentes a:

(1) Eysenck H. J. "Estudio Científico de la Personalidad". Ed. Paidós. pág. 21.

O.- Objetividad, tendencia a ver y juzgar el mundo exterior y a sí mismo en forma objetiva e impersonal.

Ag.- Manera de ser agradable, tendencia a no discutir, a no ser beligerante o impositivo.

Co.- Cooperatividad, tendencia a la aceptación, tolerancia.

III.- Inventario de los factores S.T.R.D.C. que equivalen a:

S.- Introversión social, timidez, retraimiento, introspección.

T.- Pensatividad, tendencia a la meditación, actitud reflexiva.

R.- Ratimia, o despreocupación, impulsividad, vivir despreocupado en el presente.

D.- Depresión, sentimientos de minusvalía, y culpa, triste y preocupado.

C.- Cicloidismo, fluctuación del humor, cambios frecuentes de humor, tendencia al cicloidismo.

Este inventario fué elaborado a través de pacientes pesquisas y con el aporte del Análisis Factorial. Los coeficientes de la estabilidad de la prueba son elevados, y ésta se utiliza en diversos campos de la investigación psicológica. Sin embargo este inventario resulta demasiado complicado en su administración y evaluación. Además el tiempo requerido para administrar y evaluar estos tres inventarios es demasiado, por lo que se pensó en la necesidad de elaborar un inventario, que contuviera una comprensión similar e incrementar la economía de tiempo. Estudios de intercorrelación entre estos trece factores indicaron que algunas omisiones prácticas pueden ser toleradas en interés de la simplificación del inventario. En consecuencia se formó un inventario con el conjunto de estos tres.

Este nuevo inventario fué creado con objetivos más altos: 1) Un solo folleto -

de estímulos, 2) Una sola hoja de respuestas, 3) Un método sencillo y eficiente de calificación, 4) Una amplitud de factores de baja intercorrelación, de gran utilidad individual y 5) Condensaciones y omisiones del factor donde las intercorrelaciones son muy altas.

El inventario puede ser considerado como originado de la entrevista; puesto que en principio la investigación psicológica proviene del interrogatorio conducido habilmente.

El Estudio de Temperamento de Guilford-Zimmerman está considerado entre los cuestionarios multiescalares y en la división de los elaborados científicamente.

V.- EXPLICACION GENERAL DEL ESTUDIO
DE TEMPERAMENTO GUILFORD-ZIMMERMAN

ESTRUCTURA DEL INVENTARIO.

El inventario consta de 300 estímulos, ya que se decidió usar 30 reactivos para cada uno de los 10 factores. Este plan se adapta a la hoja de respuestas estandar IBM, en la cual hay 30 estímulos en cada columna. Una rotación sistemática de los estímulos — asegura que las contestaciones de cada factor caigan en la misma columna. Además se decidió calificar los estímulos con 0 ó 1 únicamente.

En términos de conveniencia, la economía puede notarse en el hecho de que solamente son necesarias dos tablas claves, para calificar a mano la hoja de respuestas, — al derecho y al revés de la hoja. El tiempo actual para calificar el Guilford-Zimmerman — es solamente cerca de 1/5 del que se requería para calificar los tres inventarios correspondientes al Guilford-Martín. (1)

PRESENTACION E INTERPRETACION DE LOS FACTORES.

Cualidades Positivas

Cualidades Negativas.

G.- Actividad, Energía

Paso rápido de actividades..... Vs..... Paso lento y deliberado

Energía vitalidad..... Vs..... Fatigabilidad

Continuo movimiento..... Vs..... Pausado para descansar

(1) Manual del Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman.

Producción eficiente..... Vs..... Baja producción, ineficiente

Inclinación por la velocidad..... Vs..... Inclinado por el paso lento

R.- Control

Sensato..... Vs..... Descuidado

Deliberado..... Vs..... Impulsivo

Persistencia..... Vs..... Negligencia

A.- Ambición

Ambicioso..... Vs..... Sumiso

Hábitos de director..... Vs..... Hábitos de seguidor

Habla con individuos..... Vs..... Duda al hablar

Habla en público..... Vs..... Duda al hablar

Persuade a otros..... Vs..... Influenciable

Busca sobresalir..... Vs..... Evade sobresalir

S.- Intereses Sociales. (Inicialmente llamado "extraversión social" opuesto a introversión social)

Tiene muchos amigos y conocidos..... Vs..... Tiene pocos amigos y conocidos

Toma parte en las conversaciones Vs..... Se abstiene de conversar

Se inclina por las actividades socia

les..... Vs..... Evita contactos sociales

Aborda fácil a la gente..... Vs..... Es tímido y recatado

Busca ser el centro de atracción..... Vs..... Evita ser el centro de atracción.

E.- Estabilidad Emocional

Uniformidad en el humor, intereses,

energía, etc..... Vs..... Fluctuación de humor, intereses energía, etc .

Optimismo, alegría..... Vs..... Pesimismo, melancolía

Realista..... Vs..... Sueña despierto

Guarda compostura, serenidad..... Vs..... Es excitable

Se siente saludable..... Vs..... No se siente saludable

O.- Objetividad

Siendo objetivo, ve las cosas rea-

listamente..... Vs..... Hipersensible, egoísta, concen_ centrado en sí mismo. Suspica, imagina hostilidad, tiene ideas de referencia, se mete en problemas.

F.- Ser Amigable

Tolerar la hostilidad..... Vs..... Beligerancia, presteza a pelear sentimiento de hostilidad, deseo de dominar.

T.- Reflexibilidad

Es reflexivo y meditativo..... Vs..... Impulsivo

Observa la conducta de otros..... Vs..... Casi no observa la conducta de otros.

Interesado en pensar.....	Vs.....	Interesado en actividad pública.
Inclinado a la filosofía.....	Vs.....	Piensa poco
Equilibrio mental.....	Vs.....	Desconcierto mental

P.- Relaciones Personales, Cooperatividad

Tolerante con la gente.....	Vs.....	Hipercrítico de la gente
Confianza en instituciones.....	Vs.....	Desconfianza de instituciones sociales.....
Confianza en los demás.....	Vs.....	Sospecha de otros
Satisfacción propia.....	Vs.....	Propia lástima.

M.- Masculinidad

Intereses y actividades masculinas...	Vs.....	Intereses y actividades femeninos.
No fácilmente se disgusta.....	Vs.....	Fácilmente se disgusta
Resiste al temor.....	Vs.....	Temeroso. Temor a los bichos, sabandijas, insectos.
Pocos intereses románticos.....	Vs.....	Intereses románticos
Inhibición de expresiones emocionales.....	Vs.....	Expresión emocional
Pocos intereses en ropa y estilos...	Vs.....	Mucho interés en la ropa y -- estilos.

La utilidad de los factores, se ha demostrado ampliamente en su aplicación - clínica, orientación vocacional y en la selección de personal; en especial en los Estados Unidos.

De los 10 factores que constituyen el Guilford-Zimmerman, siete tienen las mismas letras simbólicas del Guilford-Martín, que son los siguientes:

- G..... G(Energía)
- R..... R(Control)
- A..... A(Ambición)
- S..... S(Sociabilidad)
- O..... O(Objetividad)
- T..... T(Reflexibilidad)
- M..... M(Masculinidad)

Los símbolos que cambiaron:

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| D (Depresión) | } | |
| C (Cicloidismo) | | |
| I (Ausencia de sentimientos
de inferioridad) | | E (Estabilidad Emocional) |
| N (Carencia de nerviosismo
e irritabilidad) | | |
| Ag. (Manera de ser agradable)..... | | F (Ser Amigable) |
| Co. (Cooperatividad)..... | | P (Relaciones personales) |

En cierto modo algunos factores sufrieron ciertos cambios para dar un significado más exacto del área de exploración. El principal motivo de la elaboración de esos símbolos era llegar a un solo significado de letras.

Los cambios que ha habido son para S. que ha venido a ser Sociabilidad, en razón de evitar el término introversión, el cual siempre ha tenido el peligro de ambigüedad, "Sociabilidad" no es completamente preciso, pero si lo opuesto a Vergüenza y Reclusión. T ha venido a ser "Reflexibilidad" (que piensa antes de actuar) en lugar de Pensamiento introvertido al igual que el factor anterior en razón de evitar el término "Introversión". Su propio significado se encuentra dado en "Reflexibilidad" y "Meditatividad". El contenido de este factor es uno de los más individuales. Una nueva letra símbolo ha sido creada para substituir la forma Ag. (Estar de acuerdo con todo, manera de ser agradable,) para venir a ser F (Friendliness) Ser amigable, en oposición a hostilidad y beligerancia. La forma Co. Cooperatividad ha venido a ser P. Relaciones Personales, en oposición a criticabilidad e intolerancia y además contiene Cooperatividad.

El factor E. Estabilidad Emocional, fué originalmente usado para calificar los factores D (Depresión) y C. (Disposición cicloide) y fueron combinados para dar esta clasificación. Previas investigaciones indicaron alta consistencia de correlación entre las calificaciones para D y C (.85 a .90) Los factores de I (Inferioridad Vs. Seguridad) y N (Nerviosismo Vs. Tranquilidad) se correlacionan altamente y tienen funciones similares, esos dos factores se combinaron en una investigación y se probó que correlacionaban .85 con la calificación de E (Estabilidad Emocional) Y ésta fué la razón de abandonar por completo los factores N e I.

El examinador puede inspeccionar el folleto del test y las respuestas dadas y el factor a que correspondan. Se ha encontrado que estos usos son muy útiles en las aplicaciones clínicas.

PRESENTACION DE LOS ESTIMULOS

La forma de presentación de los estímulos es importante para los inventarios— de este tipo, los estímulos se presentan afirmativamente mejor que en forma de pregunta — usando el pronombre de la segunda persona. El pronombre personal ha sido evitado lo más posible. En general las formas afirmativas hacen posible la presentación más simple y directa del estímulo. El evitar los pronombres personales colabora a disminuir las resistencias e incrementar la operación del principio proyectivo. El pronombre de la segunda persona, era preferido al pronombre de la primera persona, porque se creía que la presentación parecería menos personal al examinado. En un principio se pensaba que la presentación en segunda persona "Usted..." debería parecer al examinado como viniendo de un entrevistador.

TIPOS DE RESPUESTAS

En el Guilford-Zimmerman la alternativa de respuestas de cada estímulo es el familiar "sí", "?" y "no". "sí" y "no" son preferidos al "Verdadero" y "Falso"; la razón— es que con la última respuesta algunos examinados se inclinan a analizar la veracidad del estímulo. Algunos examinados inclinados filosóficamente, quizá encuentren imposible con— testar algunos estímulos en estos términos de "verdadero" y "falso".

El uso de las tres categorías, con la interrogación "?", como una de ellas, fué

determinado por los resultados de una encuesta de actitudes de algunos estudiantes estadounidenses, con diferentes clases de alternativas de respuestas. Y se obtuvo como resultado que cerca del 60 por ciento de ellos, no podían resolver bien el inventario sin la interrogación, como categoría; el 47 por ciento dijeron que se sintieron forzados a contestar que "Si" o que "No" en todos los reactivos. Y el 9 por ciento dijeron que resintieron esto mucho.

Cuando compararon los estímulos dados en forma de pregunta (con pronombre de la segunda persona) y afirmativa (con el pronombre de la primera persona) que nombraron con "Verdadero" o "Falso", la votación fué a favor de los estímulos con alternativas "Si", "?" y "No".

SELECCION DE LOS ESTIMULOS

Los nuevos estímulos, han sido analizados en los Estados Unidos ya que ha pasado algún tiempo desde los análisis anteriores. Los estímulos han sido presentados en otras palabras y la posición de ellos cambió en el nuevo inventario. Y puesto que se hizo un nuevo análisis de estímulos, se pudieron hacer algunos cambios también, para incrementar su individualidad en cada factor. Para comprobar esto, fué necesario eliminar los estímulos que correlacionaban con otros factores.

La evaluación de cada respuesta es de 0 ó ± 1 . La respuesta dada por la calificación ± 1 es identificada como socialmente aprobada: algunas veces es "Si" y otras es "No". El significado de la evaluación total es alrededor de 18 estímulos contestados de acuerdo con lo socialmente adecuado (mediante tablas establecidas). El análisis de los estímulos (En los Estados Unidos) fué llevado a cabo con una muestra de 200 estudiantes va-

rones, con la excepción del factor M (Masculinidad) para el cual fueron empleados dos grupos de criterio, de 100 personas de cada sexo.

ESCALA DE CALIFICACION

Para interpretar la escala de calificación el examinador debe recurrir a las tablas del Guilford-Zimmerman, que han sido elaboradas con normas separadas para los examinados varones y mujeres, debido a las diferencias de sexo. En el perfil del esquema No. 2 la calificación cruda está impresa con distribuciones normalizadas, que da la calificación de niveles comparables de un factor a otro. Hay tres escalas de referencia, la escala C, la de Percentiles, y la escala T. Cada calificación en crudo del examinado puede ser localizada en cualquier escala que se desee.

INTERPRETACION CLINICA.

La siguiente interpretación de los factores y algunas de sus combinaciones -- son presentadas, a partir de la experiencia clínica con los inventarios anteriores. Estos -- comentarios serán organizados alrededor de cada factor en turno.

G.- ACTIVIDAD GENERAL, ENERGIA.

Una calificación alta indica fuerte manejo, energía y actividad. Si hace pareja con las clases acertadas de otras cualidades es mejor. Si hace pareja con los factores equivocados, puede ser malo. Actividad alta, tiene el efecto general de exagerar la aparición de otras cualidades. En muchas formas, puede ser observado como una especie de catalizador. Si un individuo está inclinado a ser dominante, un alto grado en G. hará su dominancia más obvia. Si está alto en T (Reflexivo) un alto grado en G debería hacer su-

reflexibilidad planeada más efectiva en acción evidente. Un bajo grado en G puede indicar baja en S, bajo en A y alto F. Una muy alta calificación, puede indicar conducta maníaca en la cual es común y corriente el desorden y el esfuerzo desperdiciado. Un muy bajo grado en G por otro lado, puede ser por una condición hipotiroidea, anemia u otras causas físicas de inactividad. En una persona joven esto nos indicaría la posible necesidad de un exámen médico.

R. CONTROL

Los resultados demuestran que la persona que va, libre de cuidado, alegre, individual, es adecuada también, aunque la posición ideal para la calificación en este factor es un término medio. Es posible que una calificación alta en R en pareja con una muy alta calificación en G (Actividad) significaría conflicto interno y consecuentemente peligro de salud mental. Es posible también que demasiado Control combinado con baja Actividad (G) signifique muy bajo rendimiento.

A. ASCENDENCIA.

Se debe observar que una calificación muy baja en A debería ser evitada en la selección de sobrestantes y supervisores. Esto dependería como quiera que sea, del personal supervisado. Ascendencia es un asunto relativo a la dominancia y necesidad para supervisar personalidades conformistas. Una calificación demasiado alta en Ascendencia no sería favorable si hace pareja con una baja calificación en F (Ser amigable). En tal persona debe haber una tendencia a obrar bruscamente sobre otros. Es importante que una calificación muy alta en A sea balanceada con calificaciones favorables en Reflexibilidad, Control y Masculinidad o Femeneidad.

S. SOCIABILIDAD

Este factor deberá ser usado en orientación vocacional, selección de personal, y donde quiera que este factor se encuentra en relación con las personas. Las altas y bajas calificaciones indican el contraste entre la persona que se lleva fácilmente con otras, que gozan de su compañía, que establecen fácilmente íntimo rapport, y las que son reservadas, que es difícil conocer. Este es uno de los factores con los que se ha de tener cuidado ya que su validación es baja. (En este estudio, o sea en el medio mexicano también resultó baja la validación de este factor) (Ver conclusiones particulares pág. 131)

E. ESTABILIDAD EMOCIONAL.

Una alta calificación en este factor indica optimismo y alegría, por otro lado, Estabilidad Emocional en bajo grado es signo de pobre salud mental y tendencia neurótica, a cambiar fácilmente del buen humor a la irritación.

O. OBJETIVIDAD

Una alta calificación significa poco egoísmo; bajas calificaciones indican susceptibilidad o hipersensibilidad. Una calificación demasiado alta podría significar que la persona es tan insensible por sí misma, que no puede apreciar las posibilidades de sensibilidad en sus semejantes. Una calificación alta en O deberá estar balanceada por una calificación alta en T (Reflexibilidad). Aunque no pueda sentir simpatía por otra persona, puede, por una buena observación saber el pensamiento correcto y hacer y decir lo adecuado en las relaciones interpersonales. Si está bajo en A (Ascendencia) G (Actividad) o F (Ser amigable) y también en O (Objetividad) las personas pueden sufrir en silencio. Si-

baja en O y E, y sube en A y G, hay algún problema probablemente.

F. SER AMIGABLE (FRIENDLINESS)

Una calificación alta puede significar carencia de tendencia a discutir, personas pacíficas o puede significar un buen manejo de frustraciones e injurias. Puede también significar un impulso a favorecer a otros, un deseo de ser agradable. Una calificación baja significa hostilidad en cualquier forma. Sin embargo, esto puede ser una cualidad favorable; muchos de los que son considerados ejecutivos exitosos, pueden tener un bajo promedio en F. Ellos pueden estar trabajando con personas complacientes, pero hay ocasiones en que las circunstancias obligan a no ser amigable. Por ejemplo en una posición donde el supervisor debe tomar una actitud de "lucha" para el bienestar del grupo, un alto grado de F, sería menos apropiado que un buen espíritu agresivo.

T. REFLEXIBILIDAD

Una baja calificación en T (Reflexibilidad) nos demuestra a una persona extravertida, de ese tipo de personas que están tan ocupadas interactuando en su medio ambiente social, que resultan pobres observadores de la gente y de sí mismos. Probablemente no es sutil y puede carecer de tacto. Está en desacuerdo a la reflexión y el planeamiento.

P. RELACIONES PERSONALES (COOPERATIVIDAD)

Una calificación alta significa tolerancia, comprensión de las personas y sus debilidades humanas. Una baja calificación indicaría manía de criticar a la gente, e instituciones. Quien tuviera una calificación baja en P no resultaría adecuado en un puesto de supervisor.

M. MASCULINIDAD

Desde un punto de vista positivo, una calificación alta en este factor, significa que la persona actúa en forma característica de hombre, y que por lo tanto es agradable, mejor entendido por un hombre y más aceptado por ellos. Si la calificación en M es muy alta puede significar que la persona es algo antipática e insensible; puede por otro lado significar estar intentando compensar algunas tendencias femeninas o sentimientos de debilidad. Los mejores supervisores son probablemente aquellos quienes tienen sus tendencias masculinas genuinas y calmadas. Mujeres que califican con alta masculinidad, pueden haber tenido experiencias masculinas, pueden también estar intentando jugar el papel masculino.

ADMINISTRACION DEL GUILFORD-ZIMMERMAN.

Se obtienen mejores resultados si se administra el test individualmente o en pequeños grupos, idealmente cualquier implicación que pudiera tener con el futuro del individuo debería ser evitado, Por ejemplo: en el caso de solicitar empleo. Las instrucciones están impresas en el folleto del test, no deberán ser alteradas, aumentadas o enmendadas. A todas las personas se les deberá dar suficiente tiempo para completar el test. La mayoría de los examinados de inteligencia normal, pueden terminar en 45 minutos.

CALIFICACION DEL INVENTARIO.

El inventario es administrado con una hoja de respuestas separada, la cual puede ser calificada a mano o a máquina; requiere sólo dos plantillas para calificar a mano y con máquina requiere diez. En la calificación a mano las marcas de cada columna son

contadas. Las calificaciones para los factores G.R.A.S.E son apuntadas en el frente de la página y en el reverso los otros cinco. Los puntajes crudos serán transformados en el perfil del diagrama de la escala interpretativa. (Figs. No. 2 y 3)

INDICES ESPECIALES DE CALIFICACION.

Hay muchas variables intervectoras e intercurrentes que influyen a las personas que contestan el inventario; por lo que algunos autores han propuesto algunas calificaciones secundarias. Aunque no hay duda que sujetos inteligentes pueden alterar sus respuestas voluntariamente. Por esto la conciencia del examinador estará alerta para cualquier tipo de desviación de la calificación. Existen algunos índices de invalidez probable, que pueden ser usados en este inventario. Un gran número de estímulos marcados con interrogación "?" puede significar que el examinado no se conoce a si mismo bien, o que no tiene mucha confianza en lo que sabe acerca de él mismo. Puede significar también - que él sabe suficiente acerca de él mismo y conoce los significados de la respuesta, pero está evadiendo o reservándose. En tal instancia, es bueno llamar al examinado a entrevista y tratar de determinar cual es la razón de sus reservas. Si parece ser capaz de contestar donde no lo ha hecho, se le propondrá que lo haga, así su cooperación podrá ser elevada y podrá intentar cambiar algunas respuestas interrogativas, a tantos si ó no como sean posibles. (1).

En cualquier factor es conveniente no calificar la hoja de respuestas cuando existe una gran proporción de interrogaciones dadas. Esas respuestas están dando un valor de cero y contribuyen a una calificación no favorable. El límite de número de respuestas-

(1) Manual del "Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman".

con interrogación "?" que está tolerado, ha sido determinado empíricamente y se ha sugerido que más de tres por factor serán suficientes para invalidar la prueba.

Un caso con 9 ó 10 factores muy altos, inspirarán sospecha de invalidez. La posibilidad de esta hipótesis podrá ser ratificada en entrevistas personales u otra información secundaria. Se propuso también calificar cada factor en dos partes. O sea que se podría hacer con una división de estímulos en números pares, o en la primera y segunda mitad de grupos, con el objeto de ver si un individuo es consistente en un mismo factor; si se encuentran discrepancias notables, el sujeto necesitaría una investigación más profunda, porque la prueba no es válida.

Las razones para la invalidez de la prueba pueden ser varias. Una razón puede ser el descuido en la forma de contestar; otra podría ser inconsistencia de la persona en los hábitos relacionados con un factor determinado.

PERFIL DEL ESTUDIO DE TEMPERAMENTO DE GUILFORD-ZIMMERMAN
 ESCALA DE CALIFICACIONES PARA HOMBRES.

	G	R	A	S	E	O	F	T	P	M		
	ACTIVIDAD GENERAL ENERGIA	CONTROL SERIEDAD	ASCENDENCIA	INTERES SOCIAL SOCIABILIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	OBJETIVIDAD	SER AMIGABLE SER AGRADABLE	REFLEXIVIDAD	RELACIONES PERSONALES COOPERATIVIDAD	MASCULINIDAD (DE EMOCIONES E INTERESES)	RANGO DE PERCENTIL	ESCALA T
10	30 29	30 29 28 27	30 29	30	30 29	30 29	29 28 27 26	30 29 28	30 29 28	30 29 28	99	75
9	28 27	26 25	28 27 26	29 28	28 27	28 27	25 24 23	27 26	27 26	27		70
8	26 25	24 23	25 24 23	27 26	26 25	26 25	22 21	25 24	25 24 23	26 25	95 90	65
7	24 23 22	22 21	22 21	25 24	24 23 22	24 23	20 19 18	23 22	22 21	24	80	60
6	21 20 19	20 19 18	20 19 18	23 22 21	21 20 19	22 21 20	17 16	21 20	20 19 18	23 22	70	55
5	18 17 16	17 16	17 16 15	20 19 18	18 17 16	19 18 17	15 14 13	19 18	17 16	21 20	60 50	50
4	15 14 13	15 14	14 13 12	17 16 15 14	15 14 13 12	16 15 14	12 11 10	17 16 15	15 14	19 18	40 30	45
3	12 11 10	13 12 11	11 10 9	13 12 11 10	11 10 9	13 12 11	9 8	14 13 12	13 12 11	17 16 15	20	40
2	9 8 7	10 9	8 7 6	9 8 7 6	8 7 6	10 9 8	7 6 5	11 10 9 8	10 9	14 13	10 5	35
1	6 5	8 7 6	5 4	5 4 3	5 4	7 6 5	4 3	7 6 5	8 7 6	12 11 10		30
0	4 3 2 1	5 4 3 2	3 2 1 0	2 1 0	3 2 1 0	4 3 2 1	2 1 0	4 3 2 1	5 4 3 2	9 7 5 3	1	25
	INACTIVIDAD LENTITUD	IMPULSIVIDAD RATIMIA	SUMISION	TIMIDEZ RETRAIMIENTO	INESTABILIDAD EMOCIO NAL. DEPRESION	SUBJETIVIDAD HIPERSENSIBILIDAD	HOSTILIDAD BELLIGERANCIA	EXTRAVERSION	CRITICABILIDAD INTOLERANCIA	FEMENEIDAD (DE EMOCIONES E INTE RESES)		

PERFIL DEL ESTUDIO DE TEMPERAMENTO DE GUILFORD-ZIMMERMAN
ESCALA DE CALIFICACIONES PARA MUJERES.

			G	R	A	S	E	O	F	T	P	M
	ACTIVIDAD GENERAL ENERGIA	CONTROL SERIEDAD	ASCENDENCIA	INTERES SOCIAL SOCIALIDAD	ESTABILIDAD EMOCIONAL	OBJETIVIDAD	SER AMIGABLE SER AGRADABLE	REFLEXIBILIDAD	RELACIONES PERSONALES COOPERATIVIDAD	MASCULINIDAD (DE EMOCIONES E INTERESES)	RANGO DE PERCENTIL	ESCALA T
10	30 28 29	30 28 27 26	30 29 28 27	30	30 29 28	30 29	30 29 28 27	30 29 28	30 29 28	0	99	75
9	28 27	25 24	26 25 24	29	27 26	28 27	26 25 24	27 26	27 26	1 2 3		70
8	26 25	23 22	23 22 21	28	25 24	26 25 24	23 22	25 24	25 24	4 5	95 90	65
7	24 23 22	21 20	20 19 18	27 26	23 22 21	23 22 21	21 20	23 22	23 22	6 7	80	60
6	21 20 19	19 18	17 16	25 24 23	20 19 18	20 19	19 18 17	21 20 19	21 20 19	8 9	70	55
5	18 17 16	17 16 15	15 14 13	22 21 20 19	17 16 15 14	18 17 16	16 15	19 18 17	18 17	10 11	60 50 40	50
4	15 14	14 13	12 11 10	18 17 16 15	13 12 11	15 14 13	14 13 12	16 15	16 15	12 13	30	45
3	13 12 11	12 11 10	9 8	14 13 12 11	10 9 8	12 11 10	11 10	14 13	14 13 12	14 15	20	40
2	10 9 8	9 8	7 6 5	10 9 8 7	7 6 5	9 8	9 8	12 11 10	11 10	16 17 18	10 5	35
1	7 6	7 6 5	4 3	6 5 4	4 3	7 6 5	7 6 5	9 8 7	9 8 7	19 20		30
0	5 3 2 1	4 3 2 1	2 1 0	3 2 1 0	2 1 0	4 3 2 1	4 3 2 1	6 5 4 2	6 5 4 2	21 22 24 26	1	25
	INACTIVIDAD LENTITUD	IMPULSIVIDAD RATIMIA	SUMISION	TIEMPO DE RETRAIMIENTO	INESTABILIDAD EMOCIONAL DEPRESION	SUBJETIVIDAD HIPERSENSIBILIDAD	HOSTILIDAD BELIGERANCIA	EXTRAVERSION	CRITICABILIDAD INTOLERANCIA	FEMENEDAD (DE EMOCIONES E INTERESES)		

NOTA.-

Con el objeto de hacer una comparación entre los datos obtenidos en el análisis de estímulos, realizado en México y el llevado a cabo en Los Estados Unidos y para observar los cambios culturales que se refieren a la prueba de personalidad "Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman", solicitamos al autor, nos enviara los datos mencionados anteriormente, desgraciadamente no le fué posible proporcionárnoslos. Adjunto la carta de disculpa del Dr. J. P. Guilford.

UNIVERSITY OF SOUTHERN CALIFORNIA
UNIVERSITY PARK
LOS ANGELES, CALIFORNIA 90007
DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY
APTITUDES RESEARCH PROJECT

J. P. GUILFORD, DIRECTOR
R. HOEFFNER, ASSISTANT DIRECTOR

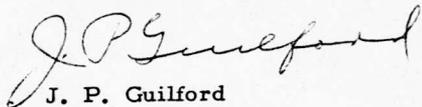
November 8, 1965

Ma. Del Carmen Nieto G.
Retorno 12, de Nicolás León No. 46
Col. Jardín Balbuena
Mexico, D. F.

Dear Sir:

The item-analysis data that I had concerning the items in the Guilford-Zimmerman Temperament Survey were loaned to a colleague, who loaned them to a student, and they have not been found since. I regret, therefore, that I have no data to send you.

Sincerely,


J. P. Guilford

JPG:mt

VI. - ANALISIS DE LOS ESTIMULOS

NORMAS DE INVALIDEZ

Las normas que se han tomado para determinar la invalidez de los estímulos-- analizados por Percentiles, están ligados a la relación que existe entre los porcentajes obtenidos en las personas que se consideraron por ejemplo, con poca energía, mediana energía y con mucha energía.

- 1.- Si las personas que están consideradas con poca energía, tienen un porcentaje de respuestas bien dadas a los estímulos, mayor que las personas consideradas con mucha -- energía, el estímulo no funciona. Ejemplo. Factor G. Estímulo No. 56 (Pag. 109).
- 2.- Si los porcentajes obtenidos en los tres grados (o sean personas con poca energía, mediana energía y mucha energía, en el caso del factor G.) son mayores al 75% o menores al 50%, este estímulo no funciona. Ejemplo, Factor G. Estímulo No. 96 (Pag.109)
- 3.- Funcionan bien los estímulos que se acerquen más a los porcentajes en el percentil de- 1 a 25, 25%; en el percentil de 26 a 75, 50%; y en el percentil de 76 a 99, 75%. -- Ejemplo, Factor G. Estímulo No. 91 (Pag. 109)

Las normas que se tomaron para determinar la invalidez de los estímulos analizados por Homogeneidad, están dados en la siguiente forma:

- 1.- No funciona el estímulo cuando las personas que contestan adecuada o incorrectamente, exceden el 75%. Ejemplo Factor G. Estímulo No. 1 (Pag 121)
- 2.- Cuando existe un número excesivo de dudas, tampoco funciona el estímulo. Ejemplo Factor O. Estímulo No. 161 (Pag. 123)
- 3.- Funcionan bien los estímulos que se acerquen más a tener una relación homogénea, o sea que existan la mitad de las personas que contesten afirmativamente, y la mitad negativamente. Ejemplo, Factor P. Estímulo 269 (Pág. 125)

ESTIMULOS QUE FUNCIONAN PARCIALMENTE

Los estímulos que funcionan parcialmente, son aquellos que en ambos análisis, por Percentiles y Homogeneidad, no funcionan muy mal, ni tampoco funcionan muy bien. Ejemplo Factor S. Estímulo No. 49 (Pags. 122)

FACTOR "G".

(ENERGIA)

Estímulo No. 1.- "Empieza a trabajar con mucho entusiasmo en un nuevo proyecto". Este estímulo no funciona y no se puede decir que las personas obren insinceramente, porque ¿Acaso los mexicanos no somos así? ya lo dice el popular dicho "Empezar con correr de caballo y parar de burro". En nuestro estudio existe un mínimo de personas que dicen que no.

Estímulo No. 6.- "Cuando come en compañía de otros usualmente es el último en terminar" En este estímulo se observa el problema más usual en este tipo de inventarios, la falta de sinceridad, las personas manejan este estímulo de acuerdo con sus intereses, que en nuestra investigación es obtener empleo. No funciona.

Estímulo No. 11.- "Le hace feliz tomar participación en alguna actividad que requiera pronta acción" Este estímulo no funciona y esto lo podemos explicar en el hecho de que las personas que solicitan trabajo creen conveniente decir que sí, para hacer pensar que son personas activas. Manejan el estímulo.

Estímulo No. 16.- "A menudo se atarea tanto que tarde o temprano desgastará sus energías" Aunque este estímulo cumple con el requisito de disimular, no es logrado completamente, por lo que se considera medianamente funcional.

Estímulo No. 21.- "A menudo se pregunta de donde sacar las personas el exceso de energía que parecen tener". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 26.- "Se apresura demasiado para llegar a sus citas aún cuando dispone de tiempo suficiente". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 31.- "Trabaja con más lentitud y más cuidado que otras personas de su edad y sexo" En la situación de nuestro estudio no resulta conveniente aceptar que se trabaje con lentitud y esto es percibido fácilmente por las personas examinadas, por lo que la mayoría dicen que no. Este estímulo no funciona.

Estímulo No. 36.- "Le gusta tener suficiente tiempo para detenerse y descansar". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 41.- "Es una de las personas que están ocupadas todo el tiempo". Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 46.- "Le creen persona muy activa" Este estímulo no funciona adecuadamente, porque existen muchas dudas, lo que probablemente ocurre es que las personas que resuelven la prueba no saben "que piensa la gente de ellos", como lo han verbalizado algunos de ellos.

Estímulo No. 51.- "Es rápido en sus acciones" En este estímulo no resulta difícil saber que la respuesta adecuada es Sí; en nuestro caso, en donde las personas tratan de quedar bien - este estímulo funciona parcialmente.

Estímulo No. 56.- "Parece estar siempre saludable y vigoroso" En una situación como la que ocupa nuestro estudio en el que las personas solicitan empleo, al encontrarse con un estímulo tan directo que no cumple con los requerimientos necesarios en la redacción, lo manejan con facilidad. No funciona.

Estímulo No. 61.- "Algunas veces quisiera que las gentes no llevaran un ritmo de vida tan rápido para que usted pudiera alcanzarlas" Aunque este estímulo cumple con el requeri---

miento de disimular, no es logrado totalmente, por lo que se considera medianamente funcional.

Estímulo No. 66.- "Parece que le faltan energías para realizar tantas cosas como lo hacen otros" Este estímulo es demasiado directo y no cumple con los requerimientos necesarios para la elaboración de los estímulos. Las personas lo manejan con facilidad, sin embargo estadísticamente funciona parcialmente.

Estímulo No. 71.- "Puede trabajar bastantes horas sin sentirse cansado". Este estímulo funciona con reservas, porque en la situación que ocupa nuestro estudio es difícil que las personas obren sinceramente y en este estímulo hay muchas personas que contestan adecuadamente.

Estímulo No. 76.- "Habla más despacio que la mayoría de la gente". Este estímulo se puede considerar como medianamente funcional; porque es un pensamiento generalizado que las personas que hablan despacio no son activas y esto lo perciben los examinados y contestan en su mayoría que No.

Estímulo No. 81.- "Gusta de hacer pausadamente las cosas" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 86.- "Tiene por hábito pasar de una actividad a otra sin darse un momento de descanso". Este es un estímulo que funciona muy bien.

Estímulo No. 91.- "Es menos enérgico que la mayoría de las personas que conoce". Es un estímulo que funciona adecuadamente.

Estímulo No. 96.- "Hace las cosas a la carrera". Este estímulo no funciona como se esperaba, porque la mayoría de la gente interpreta que "Hacer las cosas a la carrera" es hacer las mal, y en nuestro caso la respuesta que aumenta el grado de Energía de las personas es Sí, y casi nadie dice que Sí.

Estímulo No. 101.- "En el trabajo o en el juego otras personas encuentran difícil de seguir su paso". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 106.- "Le enfada que le apresuren en su trabajo". Este estímulo funciona muy bien.

Estímulo No. 111.- "La gente algunas veces le dice "Tómelo con calma". Es un buen estímulo que funciona adecuadamente.

Estímulo No. 116.- "Sus movimientos son lentos y deliberados" Este es un estímulo que funciona muy bien.

Estímulo No. 121.- "Puede hacer gran cantidad de trabajo en poco tiempo". Este es otro estímulo para investigar el factor de energía que funciona idealmente.

Estímulo No. 126.- "Frecuentemente sube las escaleras de dos en dos" Este estímulo no se puede considerar como funcional, quizá esto se deba a que no investigue el área propuesta.

Estímulo No. 131.- "A menudo se asombra la gente de la cantidad de trabajo que saca". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 136.- "Le irrita esperar en un cruceo la pasada de un tren largo". Este estímulo funciona muy bien.

Estímulo No. 141.- "La gente lo conceptúa como persona vivaz" Este es un estímulo con demasiadas dudas (13 dudas). Las dudas al igual que en el estímulo No. 46 parece ser que se deben a que las personas examinadas no saben que cosa cree la gente de ellos. No funciona.

Estímulo No. 146.- "Es difícil entender porqué tantas personas son demasiado lentas y hacen tan poco". Este estímulo funciona bien.

F A C T O R "R"

(CONTROL)

Estímulo No. 2.- "Prefiere planear una actividad a tomar parte activa en la misma" Este estímulo funciona adecuadamente para investigar el factor R.

Estímulo No. 7.- "Es de la opinión que "Se debe comer, tomar y ser feliz, porque mañana sólo Dios sabe". Este estímulo se puede decir que funciona con algunas reservas. La respuesta adecuada es "No," puesto que las personas controladas no buscan la satisfacción de sus necesidades y el placer solamente.

Estímulo No. 12.- "La gente le cree persona muy seria". En este estímulo se observan dudas, porque este tipo de estímulos en donde se pide la opinión de una tercera persona, -- existen confusiones. Es un estímulo medianamente funcional.

Estímulo No. 17.- "Le gusta asistir a fiestas animadas" La respuesta acertada es que "No," y la mayoría de las personas dicen que Sí, por lo tanto no se puede considerar este estímulo como funcional en nuestro medio de estudio, ya que las personas examinadas piensan que es adecuado decir que sí les gusta asistir a fiestas animadas.

Estímulo No. 22.- "Ud. es una persona que se detiene a meditar antes de actuar" Este estímulo es demasiado directo, y no cumple con los requerimientos necesarios para la elaboración de los estímulos, lo que nos lleva a considerarlo medianamente funcional.

Estímulo No. 27.- "Le gusta un trabajo que requiere considerable atención a los detalles" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 32.- "Es persona despreocupada" Para este estímulo sería necesario un alto grado de sinceridad en el medio industrial, así quizá funcionaría; porque alguien "despreocupado" que solicite trabajo no es deseable. Este estímulo no funciona.

Estímulo No. 37.- "Toma la vida muy en serio" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 42.- "Con frecuencia anhela un estado de excitación". Este estímulo no funciona, probablemente es confusa la idea expresada y presenta discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 47.- "Algunas veces toma decisiones rápidamente de las cuales se arrepiente más tarde". Este es un estímulo que en cualquier sentido funciona adecuadamente.

Estímulo No. 52.- "Tiene el hábito de iniciar las cosas con interés y después lo pierde". Este estímulo es muy directo, y en el área de nuestra investigación no funciona, manejan el estímulo.

Estímulo No. 57.- "A veces evita relacionarse socialmente por temor al ridículo" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 62.- "La mayoría de sus amistades creen que toma su trabajo muy en serio". Este estímulo es adecuado, funciona bien.

Estímulo No. 67.- "Hace sus decisiones con espontaneidad" Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 72.- "A menudo cuando le viene una idea la realiza sin pensarlo más". Este estímulo es bastante adecuado y funciona muy bien.

Estímulo No. 77.- "Le gusta hacer maldades a otros" Este estímulo es adecuado, sin embargo lo consideramos medianamente funcional, ya que hay bastantes personas que dicen que no.

Estímulo No. 82.- "Es persona de buena suerte" Este estímulo presenta un gran número de dudas, confunde a las personas, y no saben que decir, por lo mismo presenta grandes discrepancias estadísticas. No funciona.

Estímulo No. 87.- "Está tan ensimismado en el futuro que no goza del presente" Este es otro estímulo que causa desconcierto entre los examinados y no funciona.

Estímulo No. 92.- "Con frecuencia se detiene a analizar sus pensamientos y sentimientos" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 97.- "Se le hace difícil comprender porqué algunas personas no se preocupan por el futuro". Se puede decir que es un buen estímulo.

Estímulo No. 102.- "Puede escuchar una conferencia sin sentirse inquieto". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 107.- "Algunas veces se preocupa demasiado por acontecimientos futuros." Podemos considerar este estímulo funcional en nuestra área de estudio.

Estímulo No. 112.- "Es de las personas que toma o fuma más de lo debido" ¿Quién que solicite un empleo confesaría que fuma o toma más de lo debido? Por supuesto en este estímulo hay demasiadas personas que dicen que No, consecuentemente no funciona.

Estímulo No. 117.- "Se entusiasma demasiado, algunas veces con rudeza en un partido de Foot-ball o en los toros" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 122.- "Persiste en una tarea hasta acabarla, aún cuando los demás hayan renunciado". Es lógico que las personas que solicitan trabajo, traten de mostrarse persis-

tentes en algo, aunque otros no puedan. Este estímulo no funciona, los examinados lo manejan.

Estímulo No. 127.- "Rara vez permite que sus deberes interfieran en sus diversiones" Este estímulo no cumple con los requerimientos necesarios para la elaboración de los estímulos del inventario, su redacción no es buena. No funciona.

Estímulo No. 132.- "Generalmente se siente como si nada en el mundo le importara" Claro que las personas examinadas están interesadas en algo y principalmente en el empleo que solicitan. Este estímulo no funciona, las personas se dan cuenta que es adecuado decir que No manejan el estímulo.

Estímulo No. 137.- "Usualmente dice lo que siente" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 142.- "Cuando desahoga su enojo se siente mejor" Este estímulo no funciona adecuadamente, porque probablemente las personas examinadas no consideran adecuado reconocer que se enojan. Se observan discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 147.- "Es aficionado a apostar en carreras o juegos, tenga o no dinero". En cualquier parte que las personas examinadas aceptaran estar de acuerdo con este estímulo, los catalogarían como irresponsables, en nuestra área de estudio con mayor razón. Las personas manejan el estímulo, es muy directo y no funciona.

F A C T O R "A"

(A M B I C I O N)

Estímulo No. 3.- "Ha tenido más de una vez el cargo de organizar un proyecto o grupo"

Se puede decir que este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 8.- "Al darse cuenta de que algo que compró es defectuoso, vacila en pedir que se lo cambien o le devuelvan su dinero". Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 13.- "Cuando por casualidad lo dejan con un extraño espera a que él se le presente" En nuestro estudio hay muchas personas que dicen que No, sin embargo podemos considerar este estímulo medianamente funcional.

Estímulo No. 18.- "Si su opinión es radicalmente diferente a la expresada por un orador, durante la conferencia o después de la misma se lo deja saber" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 23.- "Evita discutir sobre el precio de un artículo con un cliente o vendedor" Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 28.- "Le satisface dejar a otros tomar el cargo en actividades de grupo" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 33.- "Cuando una persona no es aún vacila en decírcelo" Este es un buen estímulo y se puede considerar como funcional.

Estímulo No. 38.- "Le agrada ir personalmente a hacer una solicitud de empleo" En este estímulo existen muchas personas que dicen que Sí, por lo que podemos considerarlo como medianamente funcional.

Estímulo No. 43.- "Le asusta la idea de dar un discurso" Es un buen estímulo, funciona--

adecuadamente .

Estímulo No. 48.- "Se le dificulta solicitar dinero u otras donaciones aún para causas en las cuales no tenga interés personal" Este estímulo funciona muy bien .

Estímulo No. 53.- "En su niñez los compañeros esperaban con naturalidad que usted fuera el jefe del grupo". Este estímulo funciona adecuadamente .

Estímulo No. 58.- "Cuando en un almacén un dependiente atiende a personas que llegaron después que usted, le llama la atención sobre ello" Este estímulo no funciona, ya que presenta discrepancias estadísticas, que se pueden explicar por la "educación, o cortesía" necesaria al tratar a los dependientes .

Estímulo No. 63.- "Vacila al entrar en una junta cuando sabe que todas las personas se fijarán en usted" Aunque existen muchas personas que dicen que No en este estímulo, se puede considerar como medianamente funcional .

Estímulo No. 68.- "Es un embustero hábil en situaciones difíciles" Este estímulo funciona adecuadamente .

Estímulo No. 73.- "A la vista de un accidente presta ayuda activamente" Porque hay más personas que dicen que Sí, este estímulo debemos considerarlo funcional con algunas reservas .

Estímulo No. 78.- "Se encarga de animar una fiesta aburrida" Este estímulo funciona adecuadamente .

Estímulo No. 83.- "Cuando le sirven en un restaurante algún platillo en mal estado o de inferior calidad, no lo reclama" En este estímulo la respuesta adecuada es Nó, y claro - que nos extraña que alguien ambicioso diga que no reclama la comida mala; pero lo que sucede es que no se ha tomado en cuenta que el estímulo es una opinión y hay que decir si se está de acuerdo con esta opinión o nó. Debido a esta confusión este estímulo no funciona adecuadamente.

Estímulo No. 88.- "Cuando le atrae una persona desconocida intenta relacionarse con -- ella" Aunque existen muchas personas que contestan afirmativamente, podemos considerar este estímulo medianamente funcional.

Estímulo No. 93.- "En reuniones o juntas alza la voz para oponerse a aquellos que usted sabe están equivocados" La respuesta adecuada a este estímulo es que Sí, sin embargo se puede observar en nuestro medio, que las personas tienden a contestar que No, como una medida de cortesía, por lo tanto no funciona

Estímulo No. 98.- "Le gusta vender cosas (Es decir actuar como vendedor)". Este estímulo funciona muy bien.

Estímulo No. 103.- "Prefiere trabajar para un buen jefe que para usted mismo". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 108.- "Se le hace difícil decir "no" a un vendedor que le ofrece un artículo que realmente no necesita". En este estímulo la mayoría de las personas dicen que No, por lo que sólo se puede considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 113.- "Cuando cree conocer a una persona que ve en público le pregunta-- en donde la conoció". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 118.- "Se siente inseguro de sí mismo en presencia de personas importantes" En este estímulo debido a nuestra área de estudio, hay muchas personas que dicen que No, en cierta manera es directo el estímulo y lo pueden manejar, por lo mismo debemos con siderarlo que funciona medianamente.

Estímulo No. 123.- "Puede inventar una buena disculpa cuando se necesita" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 128.- "Le gustaría asumir responsabilidades importantes como la de organi-- zar un negocio nuevo" Este estímulo no cumple con los requerimientos necesarios en la -- elaboración de los estímulos ya que es demasiado directo y las personas examinadas lo pue den manejar con facilidad; no funciona.

Estímulo No. 133.- "Encuentra difícil deshacerse de un vendedor al que no le interesa es cucharlo, ni perder el tiempo con él" En este estímulo hay muy pocas personas que contes tan que No, y lo más probable es que no obren insinceramente, sino que en realidad casi nadie en nuestro tiempo encuentra difícil deshacerse de los vendedores. No funciona.

Estímulo No. 138.- "Le gusta hablar en público". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo Na. 143.- "Hace todo lo posible por evitar disgustos con la gente" La respuesta-- acertada a este estímulo es que No, se supone que la gente ambiciosa no hace todo lo po sible por evitar disgustos con la gente, pero como las personas piensan que esto no es ade cuado, hay muchas que dicen que Sí; no funciona.

Estímulo No. 148.- "Si un conocido suyo ha estado propagando falsos cuentos de Ud., lo busca y le pide una explicación" Este estímulo quizá no investigue el área de ambición, propuesta, ya que se observan discrepancias estadísticas.

F A C T O R " S "

(SOCIABILIDAD)

Estímulo No. 4.- "Le agrada tener invitados en casa" Aunque existen muchas personas-- que dicen que Sí, podemos considerar este estímulo medianamente funcional.

Estímulo No. 9.- "Tiene facilidad para hacer nuevas amistades" Este estímulo es demasiado directo, las personas examinadas fácilmente se dan cuenta de que es adecuado decir-- que sí, por lo que manejan el estímulo. No funciona.

Estímulo No. 14.- "Le gusta tomar parte en muchas actividades sociales" Este estímulo -- funciona adecuadamente.

Estímulo No. 19.- "Se le dificulta conversar sobre temas generales con la gente" En este estímulo lo más probable que ocurre es que la gente obra insinceramente y maneja el es-- tímulo. No funciona.

Estímulo No. 24.- "Le disgustaría mucho trabajar solo en un lugar aislado". Este estímulo no funciona, ya que la respuesta adecuada para aumentar el grado de sociabilidad es que Sí, sin embargo hay muchas personas que dicen que No, por lo tanto no funciona.

Estímulo No. 29.- "Se siente contento relacionándose con personas" Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas consideran sentirse bien relacionándose, y no obran in-- sinceramente. No funciona.

Estímulo No. 34.- "Le molesta que lo vean mientras trabaja" Este estímulo es probable-- mente manejado por las personas y con más habilidad en nuestra área de estudio, ya que-- piensan que no les debe molestar que los vean trabajar. No funciona.

Estímulo No. 39.- "Le gustaría ser anfitrión de las fiestas en un club" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 44.- "Entabla fácilmente conversaciones con extraños". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 49.- "Su naturaleza amigable hace que las personas se sientan inmediatamente en confianza con usted" En este estímulo hay muchas personas que dicen que sí, -- sin embargo lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 54.- "A veces evita relacionarse socialmente por temor al ridículo" Este estímulo es manejado con facilidad por las personas examinadas en nuestra situación, existen muchas personas que responden negativamente. No funciona.

Estímulo No. 59.- "Se sentiría desdichado si se le impidiera tener relaciones sociales" Este estímulo no funciona, ya que la respuesta adecuada es que Sí, y probablemente por la rigidez del estímulo, las personas examinadas en su mayoría dicen que No.

Estímulo No. 64.- "Por lo general hace más amistades con personas de su sexo" Este estímulo no funciona, presenta discrepancias estadísticas notables.

Estímulo No. 69.- "Después de que lo presentan con alguien se le hace difícil pensar en lo que debe hacer o decir para entablar conversación". La mayoría de los examinados en este estímulo dicen que No, y se considera que este estímulo no funciona.

Estímulo No. 74.- "Se le dificulta hacer nuevas amistades" Este estímulo es demasiado directo y no cumple con los requerimientos de disimular en su elaboración, la mayoría de las personas contestan negativamente. No funciona.

Estímulo No. 79.- "Le gustaría pertenecer a clubes y organizaciones sociales tanto como-

le fuera posible" Este estímulo funciona muy bien en cualquier punto de vista .

Estímulo No. 84.- "Prefiere solicitar un empleo por correspondencia a tener que pasar - por la entrevista" Este estímulo no funciona, casi todos los examinados dicen que "No", lo que se puede entender con facilidad ya que en el momento de la aplicación del Guilford están solicitando empleo .

Estímulo No. 89.- "Restringe sus relaciones a un grupo selecto". Este estímulo funciona adecuadamente .

Estímulo No. 94.- "Le molesta el ser tan tímido" Este estímulo no funciona; se presentan 23 dudas, además justificadas, ya que el estímulo da a entender que la persona ya es tímida .

Estímulo No. 99.- "Frecuentemente es "El alma de la fiesta" Este estímulo funciona adecuadamente .

Estímulo No. 104.- "Se expresa con más facilidad oralmente que por escrito" Este estímulo es adecuado, funciona muy bien .

Estímulo No. 109.- "Son pocos los amigos con quienes se siente cómodo y pasa ratos agradables" Este estímulo desde cualquier punto de vista funciona adecuadamente .

Estímulo No. 114.- "Prefiere trabajar solo" Este estímulo no funciona, presenta discrepancias estadísticas notables, las cuales se pueden deber a que algunas personas se confunden e interpretan de diferentes maneras el trabajar solo . Trabajar solo sin colaborar o sólo aislado .

Estímulo No. 119.- "Las gentes piensan que Ud. es una persona muy sociable" Este estímulo no funciona porque se pide una opinión de una tercera persona y los examinados generalmente no saben que piensa la gente de ellos.

Estímulo No. 124.- "Otras personas dicen que no es fácil conocerlo a fondo" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 129.- "Titubea en hacer o aceptar citas sociales con personas del sexo opuesto por timidez" Como existen demasiadas personas que contestan este estímulo negativamente, no se puede considerar como funcional, es demasiado directo. No funciona.

Estímulo No. 134.- "En pláticas sociales es más oyente que participante" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 139.- "Le gusta estar con otras personas" Este estímulo no funciona, ya que las personas aunque no obran insinceramente en su mayoría contestan afirmativamente, es muy directo y obvio. No funciona.

Estímulo No. 144.- "La gente parece sentirse a gusto con su presencia" En este estímulo se presenta la situación de pedir la opinión de una tercera persona con respecto a uno mismo, por lo que la gente generalmente dice no saber lo que la gente piensa de ella. No funciona.

Estímulo No. 149.- "Su timidez no le deja ser tan popular como debería serlo" Con este estímulo las personas examinadas se confunden porque piensan que ya se da por hecho el considerarlas tímidas y además las que no dudan, dicen en su mayoría que No, no funciona.

F A C T O R "E"

(ESTABILIDAD EMOCIONAL)

Estímulo No. 5.- "Su interés cambia rápidamente de una cosa a otro" Este estímulo es demasiado directo, no cumple con el requerimiento para la elaboración de los estímulos. No funciona.

Estímulo No. 10.- "A veces se siente con mucha energía y otras veces se siente aporreado" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 15.- "Algunas veces se siente desdichado sin ninguna razón" Este estímulo funciona bien, aunque con algunas reservas porque es algo directo. Lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 20.- "Da poca importancia a sus fracasos" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 25.- "A menudo no puede conciliar el sueño por estar pensando en las cosas ocurridas durante el día" Este estímulo funciona muy bien, es adecuado.

Estímulo No. 30.- "Difícilmente se emociona o excita" Este estímulo no funciona, porque las personas no saben que significado atribuirle a "emociona o excita".

Estímulo No. 35.- "Usualmente mira el futuro con optimismo" Es casi seguro que cualquier persona que solicite trabajo vea el futuro con optimismo y aunque no es por insinceridad, la mayoría de las personas dicen que Sí. No funciona.

Estímulo No. 40.- "A menudo se siente decaído". Este estímulo se puede decir que funciona con algunas reservas, porque las personas que verbalizan que algunas veces se sienten decaídos en este estímulo optan por decir que No, ya que lo orillan a decir que "A menu-

do". Funciona parcialmente. Tal vez daría mejor resultado utilizar "a veces".

Estímulo No. 45.- "Frecuentemente se siente culpable sin razón justificada" Este estímulo no funciona, no cumple con el requerimiento de redacción de los estímulos de disfrazar lo y resulta demasiado directo.

Estímulo No. 50.- "Frecuentemente sueña despierto" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 55.- "Tiene frecuentes cambios su estado de ánimo, a veces con razón justificada y otras sin ellas". Este estímulo funciona bien, se puede considerar como adecuado.

Estímulo No. 60.- "Hay veces que el futuro parece incierto" Aunque da lugar a ciertas dudas, este estímulo se puede considerar como adecuado.

Estímulo No. 65.- "Casi siempre se siente bien y saludable" Este estímulo no funciona adecuadamente, porque los examinados que solicitan trabajo, probablemente aunque no siempre se sienten bien y saludables, dicen que Sí, en este caso pueden manejar el estímulo.

Estímulo No. 70.- "Se siente solo aún en compañía de otras personas". Este estímulo no funciona, la mayoría de la gente dice que "No", lo que probablemente ocurre porque se dan cuenta que es más adecuado contestar negativamente.

Estímulo No. 75.- "Seguido cambia su estado de ánimo de la felicidad a la tristeza o viceversa sin que usted se de cuenta de la causa". Aunque en este estímulo hay muchas personas que dicen que No, se puede considerar como funcional parcialmente.

Estímulo No. 80.- "Hay veces que parece que su mente trabaja muy despacio y otras muy de prisa" Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 85.- "A menudo se siente desanimado". Ya que es un poco directo este estímulo, funciona con algunas reservas.

Estímulo No. 90.- "Rara vez medita sus errores" La respuesta adecuada para aumentar el grado de estabilidad emocional es que Sí, lo que desconcierta a los examinados, ya que ellos piensa que lo contrario es lo correcto. No funciona.

Estímulo No. 95.- "Algunas veces lo molestan pensamientos inútiles que vuelven a su mente" Este estímulo es adecuado, funciona bien.

Estímulo No. 100.- "Le divierte soñar despierto" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 105.- "Su estado de ánimo es generalmente igual" Porque existen muchas personas que contestan afirmativamente a este estímulo, lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 110.- "Usualmente se siente de buen humor a pesar de contratiempos" Este estímulo es demasiado directo y no cumple con el requerimiento para la elaboración de los estímulos de disimular, por lo que las personas examinadas lo manejan con cierta facilidad. No funciona.

Estímulo No. 115.- "Las decepciones le afectan tan poco que rara vez vuelve a pensar en ellas". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 120.- "A menudo sus preocupaciones le quitan el sueño" Este estímulo es - adecuado, funciona bien.

Estímulo No. 125.- "Sus fantasías a menudo son de cosas irrealizables" La mayoría de las personas dicen que No, en este estímulo, sin embargo lo podemos considerar como funcional parcialmente.

Estímulo No. 130.- "Su estado de ánimo es fácilmente influenciado por las personas que lo rodean" Para quedar bien las personas examinadas manejan en cierta manera este estímulo y hay muchas que dicen que No, lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 135.- "Casi siempre siente que la vida vale mucho" En este estímulo casi to das las personas dicen que Sí, y no se puede decir que actúen insinceramente. No funciona.

Estímulo No. 140.- "Generalmente conserva su aplomo y piensa con claridad en situaciones difíciles" Este estímulo es manejado con gran facilidad por los examinados, ya que en su mayoría obran insinceramente diciendo que Sí. No funciona.

Estímulo No. 145.- "A veces se siente en un estado de indolencia y cansancio sin razón justificada" Este estímulo es demasiado directo, y no cumple con el requerimiento para la elaboración de los estímulos de disimular, por lo que no podemos considerar que funcione.

Estímulo No. 150.- "Usualmente no le preocupan posibles infortunios". Este estímulo da lugar a dudas, ya que algunas personas no comprenden bien el significado del estímulo, -- además presenta discrepancias notables en la estadística. No funciona.

F A C T O R "O"

(OBJETIVIDAD)

Estímulo No. 151.- "Casi siempre recibe el reconocimiento que merece" Este estímulo — funciona adecuadamente.

Estímulo No. 156.- "Recibe la participación que le corresponde en actividades de grupo" Este estímulo no funciona, ya que existen demasiadas personas que dicen que Sí, y probablemente en este estímulo no obren con insinceridad, ya que las personas pueden sentir — realmente que reciben participación.

Estímulo No. 161.- "La gente habla detrás de usted" Este estímulo no funciona. Además de presentar un gran número de dudas, este tipo de estímulo es demasiado directo, no cumple con el requerimiento en la elaboración de los estímulos de disfrazarlos.

Estímulo No. 166.- "A menudo las personas lo culpan de cosas que no ha hecho" Este estímulo es demasiado directo, no cumple con el requerimiento en la elaboración de los estímulos de disimular, por lo que no se puede considerar como funcional.

Estímulo No. 171.- "A menudo se aburre cuando el tema de la conversación cambia de — sus propias experiencias, pasatiempos o intereses". Este estímulo se puede considerar como medianamente funcional, ya que con poca habilidad se puede manejar favorablemente por las personas que en nuestro estudio solicitaron empleo.

Estímulo No. 176.- "Es susceptible en algunas cosas" Este estímulo no funciona, ya que — la respuesta adecuada para aumentar la objetividad es que No y en este estímulo se encontró que las personas en su mayoría demuestran ser susceptibles, lo que probablemente es — verdad.

Estímulo No. 181.- "A menudo cree que el protagonista de una película o drama es como usted" Este estímulo podemos considerarlo como medianamente funcional, ya que no es definitivamente adecuado, pero tiene características que se pueden tomar como buenas, si las personas actúan muy sinceramente.

Estímulo No. 186.- "Se mete en líos que no ha buscado" Este estímulo no funciona, es demasiado directo, y por lo mismo las personas examinadas lo manejan con facilidad.

Estímulo No. 191.- "Está inclinado a pensar mucho en sí mismo" Este estímulo funciona adecuadamente, se puede considerar como bueno.

Estímulo No. 196.- "Olvida fácilmente una humillación" Desde cualquier punto de vista, es un estímulo adecuado y funciona bien.

Estímulo No. 201.- "Casi todas las cosas que pasan parecen tener relación con usted" Este estímulo no funciona, es demasiado directo y no cumple con el requerimiento de disfrazar los estímulos en su elaboración, por lo mismo las personas examinadas lo manejan con gran facilidad.

Estímulo No. 206.- "Ciertas personas deliberadamente hacen o dicen cosas para molestarlo" Este estímulo al igual que el anterior no funciona por ser demasiado directo y no cumplir con el requerimiento de disimular los estímulos.

Estímulo No. 211.- "Hay muchos tipos de trabajos que Ud. ni siquiera pensaría en hacerlos porque merece algo mejor". Este estímulo es bueno y desde cualquier punto de vista es funcional.

Estímulo No. 216.- "Sin querer la gente lo ofende porque Ud. oculta sus sentimientos" - Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas dicen que No, lo que probablemente ocurre por ser directo y no disfrazar su intención.

Estímulo No. 221.- "Ha sentido que ciertas personas ocultamente tratan de tomarle ventaja" Este es un estímulo bastante bueno, lo podemos considerar como apropiado.

Estímulo No. 226.- "A menudo pide consejo a los demás" Este estímulo no funciona, ya que presenta fuertes discrepancias estadísticas que quizá se deben a que no investiga el área propuesta.

Estímulo No. 231.- "Es difícil herir sus sentimientos" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 236.- "En ocasiones le ha molestado la idea de que alguien está leyendo su pensamiento". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 241.- "Más de una vez se ha sentido seriamente menospreciado" Este estímulo es bueno, y funciona adecuadamente.

Estímulo No. 246.- "Frecuentemente otras personas se toman el crédito por cosas que Ud. hace" Este estímulo no funciona, porque es muy directo y no cumple con los requerimientos para la elaboración de los estímulos en disimular su intención, por lo tanto las personas lo pueden manejar con cierta facilidad.

Estímulo No. 251.- "Cuando las cosas van mal no se preocupa mucho" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 256.- "A menudo piensa que el orador se refiere a Ud. en lo personal" Este estímulo no funciona, y probablemente no es que las personas obren con falta de sinceridad, sino que es muy directo el estímulo, y por eso no funciona.

Estímulo No. 261.- "Hay días en que todo va mal" Este estímulo no funciona, presenta fuertes discrepancias estadísticas, que quizá se deban a que éste estímulo no investiga el área propuesta.

Estímulo No. 266.- "A menudo desahoga sus penas hablando con otros" Este estímulo al igual que el anterior, no funciona adecuadamente, ya que presenta discrepancias estadísticas, lo que puede ser posible por que este estímulo no investigue el factor de objetividad que se ha propuesto.

Estímulo No. 271.- "Es demasiado sensible por su propio bien" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 276.- "Las gentes lo han criticado injustamente" Este estímulo funciona adecuadamente desde cualquier punto de vista.

Estímulo No. 281.- "Le es difícil interesarse en los problemas de los demás cuando tiene muchos propios" Este estímulo no funciona adecuadamente, porque es demasiado directo al investigar el área propuesta, y la mayoría de las personas con cierta habilidad son capaces de manejarlo.

Estímulo No. 286.- "La crítica le molesta un poco" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 291.- "Cuando se le pierde alguna cosa a menudo empieza a sospechar que-

alguien la tomó o la extravió" Este estímulo lo podemos considerar como medianamente adecuado, ya que en nuestra investigación las personas si lo pueden manejar con alguna habilidad, pero presenta algunas características buenas.

Estímulo No. 296.- "Hay momentos cuando parece que todo el mundo está en su contra". Este estímulo al igual que el anterior, funciona medianamente, se puede utilizar con algunas reservas, ya que algunas personas lo pueden manejar con falta de sinceridad.

F A C T O R "F"

(SER AMIGABLE)

Estímulo No. 152.- "Le gustaría decir a ciertas personas sus verdades" Aunque en este estímulo se observa la tendencia a estar de acuerdo con la opinión y por lo mismo se nota cierta agresividad en el grupo estudiado; pero funciona adecuadamente.

Estímulo No. 157.- "En la mayoría de los casos le es imprescindible lograr sus objetivos- aún cuando tiene que luchar para ello". La respuesta adecuada es No, y aunque se observa tendencia a decir que Sí, podemos considerar este estímulo como medianamente funcional.

Estímulo No. 162.- "El dinero es importante porque da poder a su poseedor" Este estímulo presentó estadísticamente fuertes discrepancias. No funciona. Es probable que no investigue el factor de Ser Amigable.

Estímulo No. 167.- "Odía perder en un concurso" Nos encontramos frente a un estímulo que funciona adecuadamente.

Estímulo No. 172.- "Odía perder una discusión aún cuando la cosa no tenga importancia". Este estímulo es manejado en cierta forma por los sujetos examinados con el fin de quedar bien, sin embargo se puede considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 177.- "Conoce a alguien a quien le gustaría que le canten sus verdades" Este es un estímulo que funciona bien.

Estímulo No. 182.- "Vacila en decir a las personas que no se metan en sus asuntos" La respuesta correcta a este estímulo es que Sí, o sea que para mantener buenas relaciones personales hay que permitir "que la gente se meta en sus asuntos"; esto en nuestro medio -

cultural interpretado como "falta de carácter" lleva a las personas en su mayoría a decir que No. No se considera funcional.

Estímulo No. 187.- "Se siente ofendido que algunos amigos o familiares le digan lo que debe hacer" En realidad estar de acuerdo con este estímulo es aceptar que no le molestan los consejos y hay demasiadas personas que dicen que No. Este estímulo no funciona.

Estímulo No. 192.- "A menudo siente ganas de decir a "Los metiches" que no se metan en sus asuntos" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 197.- "En actividades de grupo casi siempre cree que sus planes son los mejores" Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 202.- "Cuando la gente se muestra mandona y dominante, quisiera hacer lo contrario de lo que le dicen" Este es un buen estímulo, funciona adecuadamente.

Estímulo No. 207.- "Algunas personas son tan mal educadas que quisiera someterlas o cantarles sus verdades". Este estímulo funciona de acuerdo con nuestras necesidades.

Estímulo No. 212.- "Se mete en disgustos al sacar la cara por amigos" Este es un estímulo que funciona bien.

Estímulo No. 217.- "Siente mucha satisfacción de hacer que las personas hagan lo que Ud. quiere" La respuesta adecuada a este estímulo es No; es un buen estímulo, funciona adecuadamente.

Estímulo No. 222.- "Es probable que Ud. contradiga a un policía u otra autoridad si se le da la gana". Este estímulo es algo directo ya que algunas personas pueden manejarlo -

con cierta facilidad. Lo podemos considerar como medianamente adecuado, o sea con algunas reservas

Estímulo No. 227. - "Cuando alguna persona juega "chueco" quisiera que le pagaran con la misma moneda" Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 232. - "Cualquier persona que trata de despojarlo de sus derechos tendría - que vérselas con usted". En este estímulo ocurre una reacción lógica del temperamento - mexicano; casi todos dicen que Sí y la respuesta aceptada socialmente es No, por lo que en nuestro medio este estímulo no funciona adecuadamente.

Estímulo No. 237. - "Más vale dar la otra mejilla que pelear" Este estímulo es funcional - en nuestro medio.

Estímulo No. 242. - "Cuando le caen mal las acciones de alguna persona enseguida se lo dice". Es un buen estímulo funciona exactamente como se esperaba.

Estímulo No. 247. - "Conoce o ha conocido a alguien a quien le gustaría ver en prisión". Este estímulo presenta fuertes discrepancias en los resultados estadísticos. No funciona. - Es muy directo.

Estímulo No. 252. - "Procura que la gente no se aproveche de Ud.". Aunque la respuesta adecuada a este estímulo es que No, la mayoría de las personas en nuestro medio dicen - que Sí; evidentemente es una reacción del medio cultural mexicano. No funciona.

Estímulo No. 257. - "No está contento a menos que las cosas en una organización vayan - como usted desea". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 262.- "Siente necesidad de hacer algo emocionante cuando las cosas pare cen aburridas". Este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 267.- "Le gustaría tener bastante dinero o poder para impresionar a los que se creen mejor que usted". Este estímulo se puede considerar como adecuado con algunas reservas.

Estímulo No. 272.- "A menudo siente necesidad de luchar por lo que considera justo". - Este estímulo definitivamente no funciona, en análisis estadístico presentó fuertes discrepancias. Quizá esto se debe a que el estímulo no investiga el área propuesta.

Estímulo No. 277.- "La opinión de la mayoría de la gente no vale la pena" Este estímulo es confuso, la mayoría de la gente olvida que se trata de opiniones a las que hay que decir si se está de acuerdo o nó; y tratando de contestar como pregunta creen que si dicen - que Sí, es que sí "vale la pena la opinión de la gente, o que sí, "La opinión de la gente no vale la pena". No funciona.

Estímulo No. 282.- "Le molesta que otras personas le digan lo que debe hacer" Podemos considerar este estímulo funcional con algunas reservas.

Estímulo No. 287.- "Le disgusta ver a alguien hacer mal un trabajo que Ud. conoce perfectamente bien como debe hacerse". Este estímulo no funciona definitivamente, casi todos los sujetos examinados dicen que Sí, aunque el grado de ser amigable, aumentaría si dijieran que No.

Estímulo No. 292.- "Hay personas cuyas acciones le irritan constantemente". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 297.- "En las colas del cine si alguien se le mete enfrente oirá lo que se—
merece". Este estímulo funciona adecuadamente.

F A C T O R "T"

(REFLEXIBILIDAD)

Estímulo No. 153.- "Prefiere pasar una noche leyendo en casa a asistir a una fiesta en grande" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 158.- "A menudo trata de analizar los motivos de los demás" Este estímulo es adecuado y funciona bien.

Estímulo No. 163.- "Le es fácil comportarse con naturalidad en donde esté". Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas pueden manejarlo con cierta habilidad, lo que se debe a que el estímulo es demasiado directo, y no cumple con el requerimiento en la elaboración de los estímulos de disfrazar la intención.

Estímulo No. 168.- "Le gustan los trabajos de muchos detalles" Este estímulo puede considerarse como parcialmente funcional, ya que las personas tienden a decir que sí, lo que probablemente se debe a la situación de nuestra investigación, en que las personas examinadas solicitan empleo.

Estímulo No. 173.- "Usualmente está muy ocupado para dedicar tiempo a meditar sobre sus pensamientos" Este estímulo funciona parcialmente, porque las personas tienden a decir que "No", lo que se debe probablemente a la situación en que se encuentran las personas examinadas, al solicitar empleo, que consideran más adecuado decir que si meditan.

Estímulo No. 178.- "Le interesan más los deportes que las cosas intelectuales" Este estímulo es medianamente funcional, ya que las personas tienden a decir que se interesan más por las cosas intelectuales, lo que debe ser por la misma situación de tratar de quedar bien en la solicitud de empleo.

Estímulo No. 183.- "Por costumbre evalúa cuidadosamente sus acciones pasadas" En este estímulo se observa también la tendencia a quedar bien de parte de las personas examinadas que solicitan empleo, por lo mismo lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 188.- "Le gusta pensar filosóficamente en las cosas" Este estímulo al igual que el anterior, funciona con algunas reservas, es decir, parcialmente, ya que las personas tienden a decir que sí.

Estímulo No. 193.- "Con frecuencia está absorto en sus pensamientos". Este estímulo no funciona, presenta fuertes discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 198.- "Le gusta discutir los problemas más serios de la vida con sus amigos" Este estímulo no funciona, porque la mayoría de las personas examinadas se inclinan por decir que Sí, la que es respuesta adecuada y quizá en este estímulo no obren insinceramente, sino que sienten que realmente les gusta discutir este tipo de problemas.

Estímulo No. 203.- "A menudo quisiera saber los motivos de los demás" Este estímulo no funciona, presenta discrepancias estadísticas, lo que quizá se debe a que las personas examinadas se confunden al interpretar cuales son los motivos de los demás.

Estímulo No. 208.- "Tiene la impresión inquietante de que Ud. ya no es el mismo de antes". Este estímulo no funciona adecuadamente la mayoría de las personas se inclinan a decir que No, lo que puede deberse a lo extremo del estímulo en el que puntualiza la "impresión inquietante".

Estímulo No. 213.- "Goza resolviendo problemas complicados" Este estímulo no funciona, ya que las personas examinadas en nuestra área de investigación tratan de quedar bien, y se inclinan a decir que sí les gusta resolver problemas difíciles.

Estímulo No. 218.- "Con frecuencia dedica algún tiempo para meditar" Este estímulo no funciona, es demasiado directo, y las personas examinadas lo manejan con facilidad.

Estímulo No. 223.- "Le parece muy interesante ver como reaccionan las personas". Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas dicen que Sí, y probablemente no obren insinceramente, sino lo que sucede es que en realidad se les hace interesante ver como reaccionan las personas.

Estímulo No. 228.- "Constantemente trata de buscar la manera de mejorarse". En este estímulo, todos dicen que Sí, a excepción de una persona, lo que nos demuestra que las personas examinadas en este estímulo, probablemente no obran con falta de sinceridad, sino que realmente sienten concientemente que tratan de mejorarse. Es demasiado directo, no funciona.

Estímulo No. 233.- "Tiene tendencia a evitar problemas complicados, que requieren mucho esfuerzo mental". Este estímulo lo podemos considerar como medianamente funcional, puesto que aunque las personas examinadas tienden a decir que no, no son demasiadas.

Estímulo No. 238.- "Trata de adivinar lo que otros piensan de Ud. mientras le hablan".- Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 243.- "Después de un momento crítico se le ocurre alguna cosa que debió haber hecho pero no lo hizo". Es un buen estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 248.- "Le preocupa la moral de la generación actual" Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas se inclinan a decir que Sí, lo que probablemente se debe a que simplemente las personas examinadas quieren quedar bien.

Estímulo No. 253.- "Le gusta cavilar sobre su pasado". Este estímulo funciona bastante adecuadamente.

Estímulo No. 258.- "Se divierte analizando sus propios sentimientos y pensamientos". Este estímulo funciona bien desde cualquier punto de vista, es adecuado.

Estímulo No. 263.- "Prefiere poner los planes en acción que pasar tiempo trabajando en ellos". Este estímulo no funciona, presenta discrepancias estadísticas, lo que es posible que se deba a que las personas se confunden al escoger entre ambos tipos de intereses o -- prefieren ambas cosas como algunos lo han verbalizado.

Estímulo No. 268.- "Frecuentemente se encuentra en un estado de meditación" Este es un buen estímulo, funciona adecuadamente.

Estímulo No. 273.- "Observa frecuentemente a los demás para ver el efecto que producen en ellos sus palabras o acciones" Este estímulo no funciona, la mayoría de las personas dicen que Sí, lo que probablemente no sea falta de sinceridad sino algo natural, observar el efecto de las palabras o acciones de otras personas.

Estímulo No. 278.- "Está inclinado a ser introspectivo es decir a analizarse a sí mismo" Este estímulo lo podemos considerar como medianamente funcional, ya que las personas tienden a decir que Sí.

Estímulo No. 283.- "A menudo piensa en la razón de la existencia de la vida y su futuro"
Este estímulo no funciona, ya que existen demasiadas personas que piensan en la razón de la existencia; en este estímulo las personas probablemente no actúan insinceramente, sino que es realmente su opinión.

Estímulo No. 288.- "Está inclinado a vivir el presente sin pensar en el pasado y en el futuro" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 293.- "Le gusta tener tiempo para estar sólo con sus pensamientos. Es un estímulo que funciona muy bien, resulta adecuado.

Estímulo No. 298.- "A menudo se pregunta porqué la gente se comporta como lo hace". -
Este estímulo se puede considerar como adecuado, funciona bien.

F A C T O R "P"

(RELACIONES PERSONALES)

Estímulo No. 154.- "Si estuviera en sus manos cambiaría algunas cosas de la naturaleza humana". Este es un buen estímulo, se puede considerar como adecuado.

Estímulo No. 159.- "Por lo general la mayoría de los funcionarios públicos dan preferencia a los intereses públicos sobre sus propios intereses" Este estímulo no funciona, ya que en nuestro medio mexicano la gente suele confundir ambos tipos de intereses, al respecto hay discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 164.- "La mayoría de la gente es estúpida" Este estímulo no funciona, ya que la mayoría de la gente dice que No, lo que se puede deber a la situación de los examinados de quedar bien y en el examen no piensan que "la mayoría de la gente es estúpida".

Estímulo No. 169.- "La mayoría de las personas cumplen con sus deberes aún cuando no se les vigila". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 174.- "La mayoría de la gente sabe lo que debe hacer sin necesidad de decirselo". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 179.- "La mayoría de las personas están bien retribuidas por su contribución a la sociedad Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 184.- "En la mayoría de los lugares hay necesidad de mejorar las leyes de tránsito". Desde cualquier punto de vista este estímulo funciona bien.

Estímulo No. 189.- "La mayoría de la gente es honrada por temor a ser aprehendida" Este estímulo no se puede considerar como adecuado, la mayoría de las personas examinadas di

cen que No. No funciona.

Estímulo No. 194.- "Demasiada gente trata de sacar cuanta ventaja puede y devolver lo menos posible a la sociedad" Este estímulo funciona adecuadamente, es un buen estímulo.

Estímulo No. 199.- "Hoy en día la mayoría de la gente trata de ganarse el sustento cumpliendo con su deber". Aunque hay bastantes personas que responden afirmativamente a es te estímulo, lo podemos considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 204.- "Hay demasiadas leyes inútiles que estorban la libertad del individuo" Al igual que el estímulo anterior, hay bastantes personas que contestan negativamente a - este estímulo sin embargo lo consideramos medianamente funcional.

Estímulo No. 209.- "El triunfo de la mayoría de la gente se debe a sus influencias" La res puesta adecuada es que No y muy probablemente debido a la situación de solicitar empleo, que ocupa nuestra área de investigación, no funciona adecuadamente, ya que las personas por supuesto dicen que el triunfo no se debe a las influencias.

Estímulo No. 224.- "Conoce pocas personas con doble personalidad" En este estímulo hay muchas personas que dicen que Sí, sin embargo podemos considerarlo como medianamente funcional.

Estímulo No. 229.- "La mayoría de las masas se comportan como rebaños, es decir siguen ciegamente a su líder" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 234.- "Los jefes por lo general participan en trabajos pesados al igual que sus subordinados" En este estímulo hay muchas personas que dicen que Sí, sin embargo se -

puede considerar como medianamente funcional.

Estímulo No. 239.- "Le ha tocado su parte de buena suerte". Este estímulo no funciona, - lo que se puede deber a que el estímulo en sí no es muy claro y da lugar a confusiones, ya que muchas personas no creen en la suerte. Por otro lado, presenta discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 244.- "Si quiere una cosa bien hecha debe hacerla usted mismo". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 249.- "Las grandes empresas de negocios son una cosa buena" Este estímulo no funciona, ya que todo mundo dice que Sí, porque realmente consideran que "Las grandes empresas de negocios son una cosa buena".

Estímulo No. 254.- "Algunas personas vigilan sus actividades más de la cuenta". Este estímulo no se puede considerar como adecuado porque las personas en su mayoría dicen que - No. Lo manejan con facilidad.

Estímulo No. 259.- "La mayoría de la gente hace uso de la cortesía para encubrir lo que en realidad es una aguda competencia" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 264.- "El sistema educativo en el país está correcto en casi todos los aspectos". Este estímulo es bueno, y funciona adecuadamente.

Estímulo No. 269.- "La gente de hoy tiene las mismas oportunidades como en tiempo de sus padres". Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 274.- "Las personas, en su mayoría quieren obtener más de lo que dan". Este estímulo no funciona, lo que probablemente ocurre es que el estímulo no es muy claro. Se observan discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 279.- "Casi todos, aún cuando sean pobres reciben un trato justo en la corte de justicia". Este estímulo no funciona, presenta un gran número de dudas.

Estímulo No. 285.- "Algunas personas deliberadamente le hacen la vida pesada" Este estímulo es demasiado directo y no cumple con el requerimiento para la elaboración de los estímulos de disimular, por lo que no funciona; la mayoría de las personas examinadas dicen que No.

Estímulo No. 289.- "La mayoría de la gente miente de vez en cuando para salir adelante" Este estímulo no funciona adecuadamente; presenta discrepancias estadísticas.

Estímulo No. 294.- "Hay muchos empleados que merecen mejor remuneración a la que perciben sus jefes" Este estímulo funciona adecuadamente.

Estímulo No. 299.- "Casi todas las personas tratan de hacer las cosas correctamente" Este estímulo no funciona, casi todas las personas dicen que Sí y en este caso no podemos considerar que mientan, sino que realmente así lo consideran.

TABLAS DE ANALISIS POR PERCENTILES

FACTOR G

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
1	90%	97%	97%
6	73%	81%	92%
11	73%	89%	97%
16	9%	18%	40%
21	22%	68%	88%
26	18%	52%	57%
31	86%	94%	97%
36	27%	39%	70%
41	18%	36%	83%
46	36%	81%	100%
51	36%	84%	100%
56	66%	92%	91%
61	72%	65%	75%
66	54%	94%	94%
71	45%	89%	97%
76	59%	84%	100%
81	18%	52%	94%
86	4%	65%	78%
91	27%	64%	100%
96	4%	8%	35%
101	4%	23%	78%
106	18%	44%	70%
111	18%	34%	78%
116	13%	34%	89%
121	9%	52%	100%
126	63%	60%	81%
131	0%	34%	78%
136	13%	34%	72%
141	40%	71%	94%
146	31%	39%	67%
Número de casos	22	38	37 = 97
Percentil	1-25% Sujetos con poca energía		
	26-75% Sujetos con mediana energía		
	76-99% Sujetos con mucha energía		

FACTOR R

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
2	42%	55%	77%
7	57%	81%	97%
12	42%	70%	94%
17	5%	7%	20%
22	42%	85%	100%
27	36%	66%	91%
32	57%	85%	100%
37	15%	85%	97%
42	68%	51%	80%
47	15%	51%	80%
52	47%	96%	94%
57	42%	62%	88%
62	52%	66%	97%
67	5%	33%	74%
72	21%	55%	91%
77	57%	81%	94%
82	21%	14%	45%
87	10%	3%	28%
92	31%	74%	91%
97	0%	37%	45%
102	63%	66%	85%
107	36%	44%	71%
112	63%	92%	97%
117	21%	51%	77%
122	73%	85%	100%
127	63%	33%	74%
132	52%	92%	94%
137	26%	44%	71%
142	26%	11%	34%
147	73%	68%	97%
Número de casos	19	27	35 = 81
Percentil	1-25% Sujetos poco controlados 26-75% Sujetos medianamente controlados 76-99% Sujetos muy controlados		

FACTOR A

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
3	61%	76%	94%
8	27%	73%	92%
13	44%	90%	97%
18	22%	53%	84%
23	27%	46%	84%
28	33%	50%	81%
33	6%	46%	76%
38	61%	83%	97%
43	44%	50%	86%
48	11%	33%	78%
53	11%	40%	57%
58	55%	40%	73%
63	55%	93%	94%
68	11%	26%	71%
73	55%	80%	94%
78	22%	46%	89%
83	6%	6%	15%
88	55%	93%	97%
93	38%	33%	60%
98	27%	56%	89%
103	44%	46%	78%
108	38%	83%	94%
113	22%	60%	81%
118	27%	86%	92%
123	33%	50%	92%
128	78%	96%	100%
133	33%	83%	100%
138	22%	36%	76%
143	0%	0%	5%
Número de casos	18	30	38 = 86

Percentil 1-25 Sujetos con poca ambición
 26-75 Sujetos con mediana ambición
 76-99 Sujetos con mucha ambición.

FACTOR S

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
4	66%	66%	92%
9	40%	89%	97%
14	26%	37%	97%
19	40%	93%	100%
24	33%	10%	59%
29	73%	91%	97%
34	53%	89%	93%
39	13%	33%	93%
44	20%	66%	100%
49	33%	75%	100%
54	46%	91%	100%
59	13%	12%	59%
64	20%	17%	33%
69	26%	96%	100%
74	13%	96%	97%
79	20%	37%	97%
84	73%	95%	100%
89	13%	37%	92%
94	0%	27%	51%
99	7%	13%	88%
104	33%	69%	85%
109	7%	43%	88%
114	53%	33%	77%
119	20%	18%	70%
124	13%	52%	62%
129	26%	98%	96%
134	6%	46%	93%
139	87%	94%	100%
144	53%	87%	100%
149	6%	81%	100%
Número de casos	15	48	27 = 90
Percentil	1-25% Sujetos poco sociables 26-75% Sujetos medianamente sociables 76-99% Sujetos muy sociables		

FACTOR E

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
5	52%	87%	95%
10	6%	26%	80%
15	29%	74%	97%
20	13%	23%	48%
25	32%	45%	80%
30	26%	16%	58%
35	65%	97%	95%
40	22%	87%	100%
45	58%	84%	98%
50	19%	35%	95%
55	9%	84%	90%
60	13%	22%	70%
65	55%	94%	98%
70	65%	97%	100%
75	25%	87%	100%
80	19%	25%	80%
85	35%	87%	100%
90	13%	16%	25%
95	9%	55%	83%
100	16%	25%	83%
105	13%	77%	100%
110	55%	74%	98%
115	16%	19%	63%
120	39%	39%	90%
125	48%	64%	98%
130	48%	74%	93%
135	77%	94%	98%
140	81%	90%	98%
145	25%	74%	100%
150	55%	42%	53%
Número de casos	31	31	40 = 102
Percentil	1-25% Sujetos inestables emocionalmente		
	26-75% Sujetos medianamente estables emocionalmente		
	76-99% Sujetos estables emocionalmente		

FACTOR O

Estímulo No.	% Sujetos que contestan bien		
	1-25%	26-75%	76-99%
151	35%	60%	92%
156	73%	78%	95%
161	27%	51%	92%
166	77%	98%	100%
171	65%	80%	100%
176	19%	2%	24%
181	54%	68%	95%
186	81%	93%	100%
191	42%	49%	84%
196	42%	49%	63%
201	73%	88%	97%
206	42	80%	97%
211	35%	44%	79%
216	65%	85%	97%
221	12%	39%	89%
226	42%	44%	39%
231	31%	32%	76%
236	31%	56%	89%
241	38%	49%	97%
246	58%	80%	92%
251	27%	34%	68%
256	69%	80%	92%
261	19%	15%	79%
266	35%	24%	79%
271	38%	61%	82%
276	31%	59%	89%
281	69%	85%	95%
286	42%	66%	79%
291	50%	78%	92%
296	35%	63%	100%
Número de casos:	26	41	38 = 105
Percentil:	1-25% Sujetos subjetivos		
	26-75% Sujetos medianamente objetivos		
	76-99% Sujetos muy objetivos		



TABLAS DE ANALISIS POR HOMOGENEIDAD

FACTOR G

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
1.-	94	3	0	6.-	16	81	0
11.-	86	10	1	16.-	23	70	4
21.-	32	64	1	26.-	46	50	1
31.-	6	91	0	36.-	48	47	5
41.-	49	47	1	46.-	76	11	10
51.-	77	19	1	56.-	84	12	1
61.-	27	69	1	66.-	13	83	1
71.-	80	13	4	76.-	15	82	0
81.-	36	59	2	86.-	55	41	1
91.-	27	67	3	96.-	17	80	0
101.-	39	50	8	106.-	47	47	3
111.-	46	51	0	116.-	46	49	2
121.-	59	30	8	126.-	67	30	0
131.-	42	47	8	136.-	43	49	5
141.-	71	13	13	146.-	47	49	1

FACTOR R

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
7.-	11	67	3	2.-	50	29	2
17.-	71	10	0	12.-	60	15	6
27.-	57	23	1	22.-	16	13	2
37.-	60	18	3	32.-	11	69	4
47.-	35	45	1	42.-	23	55	3
57.-	24	56	1	52.-	12	68	1
67.-	44	36	1	62.-	62	11	8
77.-	13	66	2	72.-	28	51	2
87.-	13	67	1	82.-	42	24	15
97.-	26	55	0	92.-	58	22	1
107.-	44	37	0	102.-	61	19	1
117.-	35	45	1	112.-	61	19	1
127.-	37	42	2	122.-	72	7	2
137.-	38	42	1	132.-	12	68	1
147.-	9	72	0	142.-	60	20	1

FACTOR A

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
3.-	70	16	0	8.-	22	62	2
13.-	13	72	1	18.-	52	30	4
23.-	37	49	0	28.-	29	52	5
33.-	40	44	2	38.-	73	12	1
43.-	24	56	6	48.-	42	42	2
53.-	36	41	9	58.-	50	30	6
63.-	12	74	0	68.-	37	44	5
73.-	70	14	2	78.-	53	30	3
83.-	69	15	2	88.-	75	10	1
93.-	40	44	2	98.-	56	30	0
103.-	32	52	2	108.-	17	68	1
113.-	53	31	2	118.-	18	66	2
123.-	56	27	3	128.-	70	15	1
133.-	17	69	0	138.-	44	37	5
143.-	84	2	0	148.-	47	36	3

FACTOR S

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
9.-	75	12	3	4.-	67	22	1
19.-	10	78	2	14.-	48	39	3
29.-	81	8	1	24.-	26	60	4
39.-	43	44	3	34.-	10	76	4
49.-	68	15	7	44.-	62	26	2
59.-	24	62	4	54.-	12	78	0
69.-	13	77	0	64.-	66	20	4
79.-	47	42	1	74.-	15	74	1
89.-	33	57	0	84.-	5	84	1
99.-	31	55	4	94.-	40	27	23
109.-	44	46	0	104.-	61	22	7
119.-	31	48	11	114.-	41	45	4
129.-	11	77	2	124.-	40	44	6
139.-	85	5	0	134.-	41	48	1
149.-	15	67	8	144.-	77	3	10

FACTOR E

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
5.-	21	81	0	10.-	57	42	3
15.-	29	71	2	20.-	30	70	2
25.-	44	56	2	30.-	36	64	2
35.-	88	12	2	40.-	26	74	2
45.-	17	83	2	50.-	45	55	2
55.-	42	57	3	60.-	52	39	11
65.-	85	16	1	70.-	10	90	2
75.-	25	75	2	80.-	52	46	4
85.-	24	78	0	90.-	19	83	0
95.-	43	53	6	100.-	53	46	3
105.-	71	30	1	110.-	79	20	3
115.-	36	62	4	120.-	38	60	4
125.-	25	74	3	130.-	24	75	3
135.-	92	9	1	140.-	92	8	2
145.-	31	71	0	150.-	51	50	1

FACTOR O

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
151.-	69	32	4	156.-	87	15	3
161.-	20	63	22	166.-	7	98	0
171.-	17	88	0	176.-	90	15	0
181.-	25	79	1	186.-	8	97	0
191.-	39	63	3	196.-	55	48	2
201.-	10	92	3	206.-	22	81	2
211.-	48	57	0	216.-	12	89	4
221.-	51	53	1	226.-	43	60	2
231.-	50	52	3	236.-	39	65	1
241.-	36	67	2	246.-	18	83	4
251.-	47	57	1	256.-	18	86	1
261.-	63	41	1	266.-	54	49	2
271.-	35	66	4	276.-	37	66	2
281.-	14	89	2	286.-	68	36	1
291.-	25	80	0	296.-	31	73	1

FACTOR F

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
157.-	71	24	1	152.-	60	35	1
167.-	35	61	0	162.-	32	63	1
177.-	36	59	1	172.-	19	75	2
187.-	19	77	0	182.-	15	80	1
197.-	40	54	2	192.-	50	45	1
207.-	41	54	1	202.-	50	44	2
217.-	33	59	4	212.-	38	57	1
227.-	53	42	1	222.-	28	65	3
237.-	34	59	3	232.-	74	19	3
247.-	14	81	1	242.-	47	46	3
257.-	51	39	6	252.-	83	13	0
267.-	26	69	1	262.-	60	36	0
277.-	59	34	3	272.-	93	3	0
287.-	91	5	0	282.-	22	74	0
297.-	41	53	2	292.-	37	59	0

FACTOR T

Estímulos Nones	S	N	?	Estímulos Pares	S	N	?
153.-	42	31	4	158.-	48	29	0
163.-	72	5	0	168.-	57	17	3
173.-	18	59	0	178.-	19	54	4
183.-	58	19	0	188.-	56	19	2
193.-	18	58	1	198.-	65	12	0
203.-	34	42	1	208.-	15	62	0
213.-	59	14	4	218.-	61	15	1
223.-	72	4	1	228.-	76	1	0
233.-	19	57	1	238.-	57	20	0
243.-	46	29	2	248.-	59	13	5
253.-	45	30	2	258.-	47	30	0
263.-	56	20	1	268.-	47	30	0
273.-	63	14	0	278.-	59	17	1
283.-	62	15	0	288.-	23	53	1
293.-	44	30	3	298.-	49	27	1

FACTOR P

Estímulos Nones			Estímulos Pares				
S	N	?	S	N	?		
159.-	28	37	10	154.-	40	32	3
169.-	48	26	1	165.-	3	71	1
179.-	27	45	3	174.-	30	43	2
189.-	11	63	1	184.-	42	27	6
199.-	61	12	2	194.-	41	32	2
209.-	3	72	0	204.-	14	61	0
219.-	47	25	3	214.-	46	29	0
229.-	46	27	2	224.-	58	17	0
239.-	62	9	4	234.-	52	22	1
249.-	73	2	0	244.-	33	36	6
259.-	38	35	2	254.-	9	65	1
269.-	38	37	0	264.-	36	36	3
279.-	59	9	7	274.-	17	54	4
289.-	19	56	0	284.-	7	68	0
299.-	73	2	0	294.-	19	53	3

VII.- CONCLUSIONES PARTICULARES

FACTOR "G"

Estímulos que Si Funcionan:	21, 26, 36, 41, 81, 86, 91, 101, 106, 111, 116, 121, 131, 136, 146.	50.0%
Estímulos que No funcionan:	1, 6, 11, 31, 46, 56, 96, 126, 141.	30.0%
Estímulos que funcionan parcialmente:	16, 51, 61, 66, 71, 76.	20.0%
		100.0%

FACTOR "R"

Estímulos que Si funcionan:	2, 27, 37, 47, 57, 62, 72, 92, 97, 102, 107, 117, 137.	46.6%
Estímulos que No funcionan:	17, 32, 42, 52, 82, 87, 112, 122, 127, 132, 142, 147.	40.0%
Estímulos que funcionan parcialmente:	7, 12, 22, 77.	13.3%
		99.9%

FACTOR "A"

Estímulos que Si funcionan:	3, 8, 18, 23, 28, 33, 43, 48, 53, 68, 78, 98, 103, 113, 123, 138.	53.3%
--------------------------------	--	-------

Estímulos que

No funcionan: 58, 83, 93, 128, 133, 143, 148 23.3%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 13, 38, 63, 73, 88, 108, 118 23.3%

99.9%

FACTOR "S"

Estímulos que

Si funcionan: 14, 39, 44, 79, 89, 99, 104, 109, 124, 134. 33.3%

Estímulos que

No funcionan: 9, 19, 24, 29, 34, 54, 59, 64, 69, 74, 84,

94, 114, 119, 129, 139, 144, 149. 60.0%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 4, 49. 6.6%

99.9%

FACTOR "E"

Estímulos que

Si funcionan: 10, 20, 25, 50, 55, 60, 80, 95, 100, 115, 120. 36.6%

Estímulos que

No funcionan: 5, 30, 35, 45, 65, 70, 90, 110, 135, 140, 145, 150. 40.0%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 15, 40, 75, 85, 105, 125, 130. 23.3%

99.9%

FACTOR "O"

Estímulos que

Si funcionan: 191, 196, 211, 221, 231, 236, 241, 251, 271, 276, 286. 36.6%

Estímulos que

No funcionan: 156, 161, 166, 176, 181, 186, 201, 206, 216, 226,
246, 256, 261, 266, 281. 50.0%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 151, 171, 291, 296. 13.3%

99.9%

FACTOR "F"

Estímulos que

Sí funcionan: 152, 167, 177, 192, 197, 202, 207, 212, 217,
227, 237, 242, 257, 262, 292, 297. 53.3%

Estímulos que

No funcionan: 162, 182, 187, 232, 247, 252, 272, 277, 287. 30.0%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 157, 172, 222, 267, 282. 16.6%

99.9%

FACTOR "T"

Estímulos que

Sí funcionan: 153, 158, 238, 243, 253, 258, 268, 288, 293, 298. 33.3%

Estímulos que

No funcionan: 163, 193, 198, 203, 208, 213, 218, 223, 228, 248,
263, 273, 283. 43.3%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 168, 173, 178, 183, 188, 233, 278. 23.3%

99.9%

FACTOR "P"

Estímulos que

Sí funcionan: 154, 169, 174, 179, 184, 194, 214, 219, 229,
224, 259, 264, 269, 294. 46.6%

Estímulos que

No funcionan: 159, 164, 189, 209, 239, 249, 254, 274, 279, 284,
289, 299. 40.0%

Estímulos que

funcionan parcialmente: 199, 204, 224, 234. 13.3%

99.9%

CONCENTRACION DE LAS CONCLUSIONES

PARTICULARES

Factor G		Factor R		Factor A	
Si funciona	50.0%	Si funciona	46.6%	Si funciona	53.3%
No funciona	30.0%	No funciona	40.0%	No funciona	23.3%
Parcialmente	<u>20.0%</u>	Parcialmente	<u>13.3%</u>	Parcialmente	<u>23.3%</u>
	<u>100.0%</u>		<u>99.9%</u>		<u>99.9%</u>

Factor S		Factor E		Factor O	
Si funciona	33.3%	Si funciona	36.6%	Si funciona	36.6%
No funciona	60.0%	No funciona	40.0%	No funciona	50.0%
Parcialmente	<u>6.6%</u>	Parcialmente	<u>23.3%</u>	Parcialmente	<u>13.3%</u>
	<u>99.9%</u>		<u>99.9%</u>		<u>99.9%</u>

Factor F		Factor T		Factor P	
Si funciona	53.3%	Si funciona	33.3%	Si funciona	46.6%
No funciona	30.0%	No funciona	43.3%	No funciona	40.0%
Parcialmente	<u>16.6%</u>	Parcialmente	<u>23.3%</u>	Parcialmente	<u>13.3%</u>
	<u>99.9%</u>		<u>99.9%</u>		<u>99.9%</u>

SUMARIO.-

En este trabajo, se puede observar que el "Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman" funciona en la siguiente forma:

Estímulos que Si Funcionan:	43.28%
Estímulos que No Funcionan:	39.62%
Estímulos que funcionan ---	
parcialmente:	$\frac{17.10\%}{100.00\%}$

En orden decreciente, de acuerdo con el grado en que los factores del Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman funcionan, se encuentran de la siguiente manera:

Factor A.- 53.3%

Factor F.- 53.3%

Factor G.- 50.0%

Factor R.- 46.6%

Factor P.- 46.6%

Factor E.- 36.6%

Factor O.- 36.6%

Factor S.- 33.3%

Factor T.- 33.3%

VIII.- CONCLUSIONES GENERALES

La prueba "Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman", carece de una escala de mentiras, como la que tiene el M.M.P.I., que resulta tan necesaria. Por lo tanto los casos estudiados en esta investigación no han sido controlados en cuanto al grado de sinceridad de los sujetos examinados.

La sinceridad tiene un papel importante en el análisis de estímulos en el medio industrial, ya que en los resultados se observó notable influencia de dicho factor. (1)

La situación propia de cualquier aspirante a un empleo, lo coloca automáticamente en disposición para tratar de mostrar lo mejor de sí mismo y presentándoles a las personas examinadas la oportunidad que representan los estímulos demasiado directos en Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman, no desaprovechan la ocasión para poder decir que son activos, capaces, responsables, y en fin adecuados para el puesto que solicitan. Sin embargo, como se hizo notar en el Capítulo III, el inventario contiene innumerables ventajas en el campo de la selección de personal.

En este análisis de estímulos, se observó que serie de ellos no funcionan; esto se debe por un lado a la difícil área de nuestra investigación, que es el medio industrial, y por otro lado a las diferencias culturales que existen entre la población estadounidense.

(1) Cap. II Papel de sinceridad en los inventarios.

dense, en donde se ha desarrollado esta prueba, y la población mexicana que ha sido estudiada en esta investigación.

La estandarización del Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman, deberá ser continuada, ya que en este trabajo únicamente se inició. El siguiente paso es buscar substitutos adecuados para los estímulos que no funcionan, y comprobar su eficacia -- por medio de una nueva aplicación y análisis de los mismos; labor que merece un trabajo más profundo y que sería un tema adecuado a una investigación en el nivel doctoral.

BIBLIOGRAFIA .

- 1.- Allport W.G. "Personality a psuchological interpretation".
Nueva York, 1937.
- 2.- Anastasi Anne "Psychological Testing"
The Macmillan Company, New York, 1954.
- 3.- Béla Székely "Los Tests" manual de técnica de la exploración psicológica. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, Tomos I y III.
- 4.- Bernreuter R.G. "The personality inventory"
Stanford University. Press 1931.
- 5.- Díaz-Guerrero Rogelio "Problems and Preliminary results of Socio-Psychological Research in México".
- 6.- Eysenck H.J. "Estudio científíco de la personalidad"
Ed. Paidós. Buenos Aires.
- 7.- Eysenck H.J. "Personality test Recent progress in psychiatry"
Londres, 1950.
- 8.- Fingerman G. "Fundamentos de psicotécnica"
Buenos Aires, El Ateneo, Pág. 111 a 132.
- 9.- Guilford and Zimmerman "Manual del Estudio de Temperamento Guilford-Zimmerman".

Guilford J.P. "Fields of Psychology"
in association with:

Anne Anastasi
Horace B English
G.L.Freeman
Douglas Fryer
Kate Hevner
Daniel Katz
C.M. Louttir
Milton Metfessel

Mary Shinley
Morris S. Viteles
C.J. Warden

New York
D Van Nostrand Company Inc.
250 South Avenue, 1940.

Lairance F. Shaffer.