19
2e

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"Obtención de las Normas de la Prueba de Frases Incompletas de Grados, aplicada a la Selección de Personal en una Institución Pública".

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a n :

DIONISIO CABELLO JIMENEZ

LILIAN DAZA TAPIA

MA. LETICIA VILLAVICENCIO ALONSO

Director de la Tesis:
LIC. RAUL TENORIO RAMIREZ

MEXICO, D. F. Primavera 1992.

I N D I C E

I N T R O D U C C I O N. 1

I.- A N T E C E D E N T E S 3

a).- LA MEDICION DE LA PERSONALIDAD A TRAVES DEL TIEMPO. 3

b).- ESTUDIOS MAS RELEVANTES DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS 15

c).- LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS EN LA INDUS- TRIA. 80

d).- ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLE- TAS DE GRADOS. 81

II.- M A R C O T E O R I C O 103

2.1 ALGUNAS TEORIAS DE LA PERSONALIDAD. 103

a).- MURRAY. 103

b).- FREUD. 120

c).- CONSIDERACIONES TECNICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION EN GENERAL .128

III.-M E T O D O L O G I A 144

a).- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 144

b).- DESCRIPCION DE LA MUESTRA 144

c).- CONTROL DE VARIABLES. 151

d).- DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO. 151

e).- PROCEDIMIENTO. 152

IV.- R E S U L T A D O S Y C O N C L U S I O N E S 156

B I B L I O G R A F I A 186

APENDICE S. 190

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

El propósito fundamental de esta Tesis, es el de presentar a los estudiantes de Psicología del Trabajo y en general a los profesionistas de Psicología, un manual de calificación e interpretación de la "Prueba de Frases Incompletas de Grados".

Dentro de la selección de personal uno de los primeros pasos es poder evaluar a los candidatos para ingresar a una organización, y determinar con cierta certeza si éstos reunen las características adecuadas, para poder desempeñar las funciones que requiere el puesto.

Nuestro interés se inclinó hacia una prueba proyectiva de Frases Incompletas elaborada en nuestro país por: Grados, A.J. y Sánchez F.,E, y es utilizada en la selección de personal; dichos autores tomaron como base el método de construcción de Sacks y Levy, esta prueba consta de 68 frases, que están divididas en cuatro áreas y cada una de éstas mide diferentes tipos de actitudes que en total suman 17, las áreas son las siguientes:

1.- Responsabilidad.

2.- Relaciones Interpersonales.

3.- Motivación.

4.- Concepto de sí mismo.

La ventaja de esta prueba es que permite al examinado mayor libertad de respuesta, ya que no se restringe a un SI o un NO.

Es importante la elaboración de este manual para dar mayor objetividad a la calificación de la prueba, ya que en la actualidad su calificación e interpretación es un tanto más subjetiva, por no existir una fuente que dé apoyo a esa objetividad con ejemplos que den claridad a los distintos tipos de respuestas.

I).-A N T E C E D E N T E S

a).-LA MEDICION DE LA PERSONALIDAD A TRAVES DEL TIEMPO

Partiremos de 1870 con la publicación de Ribot, que enfatiza en primer término que la Psicología tenía que separarse de la Filosofía y de la Metafísica y en segundo lugar que las investigaciones se enfocaran en el aspecto científico de lo "OBSERVABLE", más que a la interpretación de "OBSERVACIONES INTROSPECTIVAS". Partiendo de la fisiología, Ribot vislumbra en la conducta caótica patológica, una manera fructífera e importante de realizar experimentación científica. Estas aseveraciones dieron origen a la investigación en diversos campos de la Psicofisiología, algunos de los trabajos que hicieron famoso a Ribot fueron: "Las enfermedades de la memoria", "Las enfermedades de la personalidad" y otras.

En Alemania, Weber, Fechner y Wundt, planteaban la necesidad de utilizar métodos más efectivos para una investigación cada vez más científica.

Citaremos primero a Fechner, porque fue el iniciador en el empleo de métodos para la medición de los estímulos y llevar experimentalmente con todo rigor científico el problema de la igualdad de las unidades de las diferencias apenas perceptibles, a lo que él llamó Psicofísica.

Weber, cuatro años antes que Fechner hiciera estos estudios, hizo un trabajo acerca de incrementos del estímulo y

extendió sus hallazgos del tacto a la visión y los tonos, pero no formuló una ley ni los llevó a la experimentación como lo hizo Fechner, sin embargo por este hecho, Fechner dió el nombre a la Ley de Weber; debido al rigor científico empleado por Fechner en sus experimentos, que fueron la base para el establecimiento de la nueva psicología y actualmente son el fundamento de la metodología, se nombra en primer tèrmino a Fechner y no a Wundt a quien se le conoce como el padre de la Psicología Experimental. Wundt fue Mèdico, Fisiólogo y de esta Última disciplina pasó a la Psicología; a Wundt se le conoce como el fundador de la Psicología Experimental, porque fue èl quien promovió la idea de la Psicología como una ciencia independiente.

En 1879 en Leipzing Alemania, Wundt fundó como sabemos todos los psicólogos, el primer laboratorio formal de Psicología en el mundo.

Una vez que Wundt se inició en la Psicología a la cual dedicó toda su vida, la expandió en Alemania y Norteamèrica, para 1890 Wundt había logrado que la Psicología Experimental se estableciera en el mundo de la ciencia, bautizando la nueva Psicología como: Psicología Fisiológica. La necesidad por difundir los estudios realizados en el nuevo laboratorio a un mayor número de gente, dió origen a la creación de una revista editada por Max Friederich.

Por otro lado, el profesor de Fisiología Claudio Bernard,

afirmaba que los fenómenos intelectuales podían explicarse por medio de la Fisiología.

Los ingleses H.Jackson, H. Spencer y otros investigadores interesados en estos problemas, plantearon formas susceptibles para investigar estos fenómenos.

Pierre Jabet y luego G. Dumas, discípulos de Ribot, siguiendo a ésto, tanto en el patrón de su preparación médico-filosófico-psicológica como en sus teorías, desarrollaron nuevas ideas, algunas opuestas a las de Ribot.

Las aportaciones más importantes fueron las de Janet,quien entre otras conclusiones, llegó a mencionar que la neurosis no produce una afección sino una supresión de las funciones que implican un alto despliegue de energía, mientras que las funciones simples son automáticas, persistentes y a veces maximizadas. Dumas aportó su estudio sobre las emociones, a partir de todos los elementos que podía proporcionarle la Fisiología, escribió gran cantidad de obras y en 1930 publicó su trabajo de psicología.

Debe mencionarse también a Charcot quien inició investigaciones sobre hipnotismo en 1878. Anteriormente Mesmer Había puesto en práctica el tratamiento de ciertas enfermedades mentales mediante la hipnosis. Janet, detractor de la hipnosis, insinuó que los rasgos para detectarla eran fácilmente simulados, sin embargo,Charcot puso en tela de

juicio estas afirmaciones e intentó darles una objetividad científica.

En 1895 Breuer y Freud en Viena, publicaron sus estudios sobre la histeria.Breuer por accidente se vió en la necesidad de utilizar el hipnotismo, el cual abandonó porque su primera paciente se enamoró de èl. Por su parte Sigmund Freud, alumno de Charcot y quien habría de ser considerado más tarde como una de las figuras más sobresalientes en el desarrollo de la Psicología, los primeros estudios que realizó fueron sobre la hipnosis y más tarde su práctica clínica, en donde la utilización del mètodo de libre asociación y a travès de análisis de los sueños (tanto propios como de sus pacientes),elaboró las primeras teorías sobre el comportamiento humano, con el fin de explicar por què sucedían ciertas cosas en el hombre, que aparentemente no tenían una razón "visible". Todos los trabajos que desarrolló Freud, además de la teoría del inconciente, la teoría de la libido, los mecanismos de defensa, los niveles topográficos y funcionales de la personalidad (consciente, preconsciente o subconsciente e inconsciente los primeros y ello, yo y superyó los segundos), es decir, lo que él denominó aparato psíquico; la teoría de la transferencia, etc.

En 1896 Sigmund Freud, centró su atención en la importancia de la vida afectiva, en donde puso de manifiesto la existencia de tendencias parcialmente inconscientes que al

expresarse en conducta observable, adquiere diversas formas y contenidos, dependiendo del nivel de desarrollo en donde se localicen. Al parecer en su origen, que este método fuera una reacción en contra de lo que realizaba Wundt en su laboratorio de Leipzing y Galton en el suyo.

H. Witmer, psicólogo norteamericano, destaca dos situaciones en el campo de la Psicología Clínica y el método clínico, influido por Wundt, su maestro, este investigador se dedicó al estudio de los niños anormales, con alteraciones conductuales un tanto severas o difíciles de manejar.

Otro alumno de Wundt, Catell, tambièn influido por Galton, se didicó a estudiar el campo experimental estadístico de la psicología, en la misma época de Witmer, este último en 1896 en Pensilvania fundó la Clínica Psicológica destinada al tratamiento de los niños retardados y anormales, por primera vez utilizó el mètodo clínico en psicología, éste consistía en estudiar un gran número de individuos para poder llegar a establecer la generalidad en el comportamiento mediante sus aptitudes, ya fueran anormales o deficitarias.

El psicólogo Clínico no sólo ha recibido influencia considerable del Psicoanálisis, al respecto en 1927 aparece la obra de Healy y Bronner, titulada "Manual de Test individuales y su administración"; el Psicólogo Clínico encuentra en élla, ayuda en el método de investigación profunda de la historia del paciente, y en los exámenes

mediante Test estandarizados que a través de datos numéricos y en "perfiles", lo capacitan para predecir determinada conducta.

El método clínico suele estar influido por el psicoanálisis y por la tradición clínica, así cuando a él se refiere, se hace de acuerdo a la concepción de Witmer, en tanto que, cuando se habla de tests en Psicología clínica, se vincula a la Psicometría, originada en Wundt y Galton.

Dentro de este ambiente de"contradicciones científicas",se originaron los TESTS PSICOLOGICOS y se van desarrollando al igual que la Psicología.

Hablando del origen de los TESTS PSICOLOGICOS, dirémos que estos instrumentos se iniciaron al rededor de 1880, surgiendo de la Psicología Diferencial. Los Psicólogos de aquella época hacían estudios en sus laboratorios acerca de la sensibilidad a los estímulos visuales, auditivos,el tiempo de reacción, etc., es decir, el origen de la medición de las diferencias individuales, se inicia en la reacción fisiológica provocada por los estímulos que recibe un organismo. Los primeros TEST surgen del estudio de los fenómenos sensoriales, mediante un estudio riguroso y condiciones tipificadas, llegando esto a ser una de las características principales de los TEST PSICOLOGICOS.

Galton, fundador del laboratorio antropométrico hacia 1884,

fue de los principales promotores de los TEST PSICOLOGICOS, también fue uno de los primeros en aplicar las escalas y los cuestionarios, utilizó el método de la asociación libre y los datos estadísticos relativos a las diferencias individuales.

James Mckeen Catell en 1890 inventa el término de "test mental", con este concepto define una serie de pruebas psicológicas, utilizadas para el estudio de las diferencias individuales en estudiantes universitarios.

Los TEST utilizados por Catell eran de discriminación sensorial, motores y de percepción simple. Catell estaba de acuerdo con Galton en que era posible medir las funciones intelectuales de las personas, mediante los TEST de discriminación y los tiempos de reacción.

En 1905 Binnet, Psicólogo francès y Simon, publican el primer test mental que exploraba el nivel intelectual de personas "anormales", esta publicación atrajo la atención del mundo y se hicieron adaptaciones y traducciones a muchos idiomas. En la revisión Stanford Binnet llevada a cabo por Terman en 1916 en la Universidad Stanford E.U.A., por primera vez se utiliza el término "Cociente de Inteligencia", que es la razón entre la edad mental y la edad cronológica.

Antes de la primera guerra mundial los TEST MENTALES sólo se

utilizaban en la evaluación de la inteligencia, aptitudes escolares y orientación profesional, y debido a la necesidad de clasificar a los reclutas del ejército de los E.U.A.,los TEST sufrieron cambios y revisiones, así como su uso masivo. Con el fin de reclutar al ejército el uso de los TEST se populariza, utilizándose con éxito en la educación la industria y la medicina.

También las necesidades exigen que hayan TEST que midan aptitudes especiales, que complementen a los ya existentes. Los TEST para aptitudes especiales se elaboran con el fin de usarse en la orientación vocacional, selección de personal y militar. Al mismo tiempo se iniciaron estudios estadísticos en la interrelación de las puntuaciones obtenidas en un gran número de personas y diversos TEST para dar lugar al análisis factorial (Spearman en Inglaterra y Thurstone en los E.U.A.), estos estudios son el antecedente de las baterías de Aptitud Múltiple, el desarrollo de estas baterías es a partir de 1945.

Siguiendo con los TESTS de PERSONALIDAD,iniciando con el más antiguo que es el "TEST DE ASOCIACION LIBRE" utilizado desde 1892 por Kraeplin en pacientes anormales. Esta técnica ha sufrido modificaciones, sigue empleandose hasta la fecha. Estos TEST tratan de medir características como la adaptación emocional, relaciones interpersonales,motivación, intereses y actitudes de la personas.

Woodworth durante la primera guerra mundial, desarrolla un cuestionario de personalidad (inventario autodescriptivo), las preguntas se referían a problemas neuróticos comunes, el sujeto debía contestar en relación a lo primero que se le ocurría de sí mismo. Este cuestionario personal de Woodworth sirvió de modelo para otros inventarios de adaptación emocional que aparecieron posteriormente.

Como otro método para el estudio de la personalidad tenemos las TECNICAS PROYECTIVAS, este método parte de la premisa, que al encomendarle al sujeto una tarea poco estructurada, él proyectaría su manera característica de respuesta en la ejecución de la misma. Esta técnica proyectiva coloca al sujeto en una situación en donde contestará según el sentido que para él presenta esa situación y de acuerdo con lo que sienta mientras contesta, así como su sentido de ánimo. Lo esencial de una prueba proyectiva está en que evoca del sujeto, lo que es en distintos modos la expresión de su modo personal y de los procesos de su personalidad.

A partir de 1950 se intensificó la investigación de la personalidad, elaborándose nuevos e ingeniosos métodos y mejores técnicas .

Los países que iniciaron el movimiento en favor de los TEST PSICOLOGICOS fueron: Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Bélgica y Suiza; en menor proporción Alemania, por su lado la U.R.S.S. que hasta 1936 había desarrollado numerosas

técnicas, los TEST fueron proscritos tanto en psicología escolar como en orientación y selección profesional, por "pseudocientíficos" y "antimarxistas", actitud que prevalece hasta hoy.

La segunda guerra mundial da mayor auge a los TEST MENTALES, tanto de inteligencia y aptitudes como de personalidad, y a partir de 1939 se incrementa su uso en medicina, anteriormente sólo se utilizaban para el diagnóstico de la debilidad mental. Actualmente son muchos los países que demuestran interés por los TEST como: América Latina, Alemania, Italia, España, Suecia, etc.

Es importante enfatizar que el surgimiento de los primeros TEST fueron como instrumentos de investigación para la Psicología Diferencial, el método de los TESTS tuvo como finalidad aplicaciones prácticas y un papel muy importante en todos los campos de la Psicología aplicada. Sin descartar su participación en el desarrollo de la Teoría Psicológica, el asociacionismo,conductismo Psicología de la Gestalt, Psicoanálisis, etc., no sólo ocasionaron cierto tipo de TEST, sino consolidaron o desecharon sus hipótesis gracias a los resultados obtenidos en las aplicaciones de los mismos.

Con relación a la Psicología Aplicada, los TESTS han encontrado gran uso en la Psicología Educativa (Orientación Vocacional), Psicología del Trabajo (Selección de Personal), Psicología Clínica, Social, Antropológica, Militar y

Criminológica.La extensión de los TESTS por un lado favorece la imagen de la Psicología como disciplina científica, pero por otro lado de manera peligrosa, porque el público mal informado asume actitudes extremas, ya sea de aprobación total o de oposición sistemática hacia los TESTS;esto debido al mal empleo de los mismos, por personas incompetentes y en parte también por las publicaciones al respecto.

A pesar de los problemas en que se ha incurrido en la aplicación de los TESTS y los conflictos y ataques en su contra. El método de los TESTS se ha desarrollado ampliamente, multiplicándose y mejorando sus técnicas, creándose toda una rama de la Estadística para favorecer su interpretación, así como la afinación de sus cualidades como son: la Confiabilidad, sensibilidad y validez.

HISTORIA DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS

Ebbinghaus con la finalidad de medir la inteligencia, empleó esta prueba desde 1897, que según para este investigador era la capacidad del individuo de combinar o integrar elementos. posteriormente Tendler introdujo las frases incompletas al estudio de la personalidad, pues según él cumplía con los siguientes criterios:

a) Evocar directamente una respuesta emocional,

b) La opción de una respuesta libre y

c) evitar la discriminación o elección,

a pesar de las deficiencias metodológicas y de sus

congeturas, Tendler comprobó que su instrumento era "valioso para evocar actitudes, tendencias e indicios significativos, que se deben seguir investigando a través de un interrogatorio posterior".

Más tarde Thorndike, Rhode, Short, Stein y otros, hicieron investigaciones acerca de este tipo de TEST y sus aplicaciones utilizadas con diversos propósitos.

Referente a los ITEMS utilizados, existe una gran gama de éllos; algunos están en primera o también en tercera persona, en ocasiones se utilizan nombres propios, cuentan con frases más o menos estructuradas como:"cuando veo que mi jefe viene..." o menos estructuradas como "A veces...".

La flexibilidad de esta técnica es muy acentuada, porque las frases incompletas presentadas a los sujetos pueden modificarse y ajustarse para un propósito específico, por ejemplo: actitud hacia la guerra, el sexo, los prejuicios raciales, la actitud ante la adaptación laboral, etc., también se ha empleado como método experimental en el estudio de la personalidad, de las actividades sociales y las actividades de grupo en psicología del trabajo.

La ventaja de que esta técnica pueda aplicarse en forma colectiva, conservando los beneficios de los TESTS PROYECTIVOS, permite pronosticar provechosas aplicaciones futuras en otras áreas.

b)ESTUDIOS MAS RELEVANTES DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS

NUEVA VALIDACION NORMATIVA Y TABLA DE CALIFICACION DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS DE ROTTER.

MICHAEL I LAH OFFICE OF STUDENT MENTAL HEALTH WESLEYAN UNIVERSITY

Se revisaron dos estudios que confirman la validez de la prueba de frases incompletas de Rotter. En el experimento uno, se usó una prueba (medida) sociométrica de ajuste, los sujetos fueron miembros de dos fraternidades femeninas y dos masculinas, haciendo un total de (N=116), en la Universidad de Connecticut.

El experimento dos comparó clínicamente (120 pacientes, clientes o estudiantes del servicio mental) y el de control (120 estudiantes de las clases introductorias en psicología).

Los resultados de los experimentos uno y dos, fueron significativos y sustanciales para 61, la validez de la Prueba de Frases Incompletas (F I Rotter) como medida de ajuste. Los resultados del experimento dos, también proveyeron nuevas calificaciones para diferenciar la adaptación de la mala adaptación como medida de la Prueba de Frases Incompletas, apoyado en la validación y procedimiento en la calificación, añadiendo un punto a la misma por frase (item) para respuestas más amplias, y sugieren que la prueba de frases incompletas, significa que las calificaciones

continuamente declinan y que por tanto nuevas son solicitadas. La prueba de Frases Incompletas de (Rotter 1950 a b c), es un proyecto semi estructurado de medidas de conflictos o mal adaptados, que en ampliamente usado en la clínica, en la investigación y en la industria.

Los estudios de psicología (e. g. Lubin, Lorsen y Matarazo, 1984 Lubin, Wallis y Paine 1971) han encontrado la medida que puede ser más frecuentemente usada en los TESTS de psicología, como la prueba de frases incompletas contiene 40 oraciones para completar, ejem., Me gusta..., Mi más grande preocupación es...;para la cual el sujeto completa la oración y cada respuesta es calificada en una escala de 7 puntos, con la calificación para todas las respuestas proveyendo un límite para las mismas. Esta calificacíon total es útil para el uso de proyectos,grupos de comparación y muchos propósitos de investigación, además para la clínica usada en individuos, el contenido y aspectos formales del complemento de las oraciones (respuesta), puede ser interpretada como es hecho típicamente con los métodos verbales y proyectivos. La Prueba de Frases Incompletas de Rotter, ha acumulado investigaciones sustanciales y ha encontrado ser el Test de Frases Incompletas más investigado (Goldemberg 1965 Lah. 1989.). En la mayoría de los estudios publicados, el foco primario ha sido puesto en otras variables y la Prueba de Frases Incompletas de Rotter se incluyo cuando una medida de adaptación es necesaria.

Sólo una minoría de estudios publicados ha sido designada a explicar la Prueba de Frases Incompletas de Rotter. En particular desde la validez conducida por Rotter y sus colaboradores, pocos investigadores han confirmado la validez de las medidas (Churchill y Crandall 1955), condujeron la primera validación independiente, usando grupos de estudiantes y mujeres casadas adultas como sujetos.

Utilizando los criterios de usar o no usar -los consejeros- (o jueces) para los grupos en formación, de entrevistas hechas por psicólogos (para los grupos ya formados).

(Getter y Weiss 1968) Usando una mediana de la Prueba de Frases Incompletas de Rotter, saca la mediana del total de las marcas de la prueba, dividiendo de acuerdo a la mediana a los 55 estudiantes de 2o grado, en grupos de adaptados y mal adaptados, usando el criterio de las frecuentes visitas al campo de enfermería para tratamientos somáticos, para probar la validez de dicha prueba. Sus resultados se encargan de las medidas de validez, ellos notarán que el criterio era una prueba más indirecta de las medidas de validez.

En los pasados veinte años se han efectuado pequeñas investigaciones de la medida, recientemente Lah y Rotter (1981) estudiaron los cambios en las normas para los estudiantes, encontraron un incremento significativo en sus

calificaciones hechas en 1965, 1970, 1977 en comparación a las normas originales de 1950, éllos notaron la necesidad de nuevas normas.

A pesar de los cambios en las normas, encontraron dentro de las calificaciones la correlación,en la confiabilidad y buena confiabilidad para volver a calificar los protocolos. Después de muchos años, éllos concluyeron que la calificación manual es todavía adecuada para proveer suficientes ejemplos y fundamentos. Para saber la confiabilidad de la calificación de las medidas. sus resultados indican la necesidad de estudios más estrictos para seguir cambios en las normas y, dados estos cambios,la necesidad de establecer una nueva marca para diferenciar el ajuste del mal ajuste, como las medidas de la prueba de frases incompletas. Por otra parte la falta de estudios de validez reciente y los cambios considerables en nuestra sociedad, desde 1950, surge la pregunta de la utilidad y validez de la Prueba de Frases Incompletas de Rotter, para usos comunes. Ahora casi 40 años después de publicado este artículo describe 2 estudios, uno en el cual se afirma la validez de la prueba de frases incompletas y el 2o. cuya validez fue evaluada, examinando los puntajes en la determinación del mal ajuste, y proveyendo nuevos datos en las normas de la prueba de frases incompletas con los procedimientos del puntaje.

E X P E R I M E N T O I

M E T O D O.

En este estudio se planeó una medida sociométrica,se asignó el uso de grupos u organizaciones en las cuales sus miembros conocían a los otros bastante bien.

De cualquier modo los sujetos fueron reclutados de fraternidades y asociaciones femeninas de la Universidad de Connecticut, y una minoría de los estudiantes eran miembros de las asociaciónes femeninas o fraternidades de esta universidad, por esa causa se tuvo cuidado en eliminar grupos elitistas o asociaciones esotéricas. La asociación de los grupos selectos contenían un caso demasiado representativo del total del personal estudiantil de la universidad de Connecticut, la cual al tiempo de este estudio consistía en la predominancia, blanco 94% estudiantes de clase socioeconómica media. Dos asociaciones femeninas y dos fraternidades fueron contactadas y puestas de acuerdo para participar.De regreso a la participación después de completar el estudio, se dió un porcentaje del dinero proporcional a la medida del grupo (ejem., cien dólares para un grupo de 30 a 34 miembros participando) fue donado a la tesorería de cada asociación. El número de participantes en cada grupo, la escala fue de 21 a 35; estos números representan más del 75% de las asociaciones de 3 de los grupos y el 61% del cuarto (el grupo más grande). Se puso como requisito a los sujetos haber sido miembros de sus

grupos por lo menos cuatro meses; en realidad el tiempo de los sujetos en la asociación era de una escala de siete meses a tres años y medio. En total, 116 sujetos (64 mujeres y 52 hombres) participaron en este estudio.

El promedio de edad en los sujetos era entre 18 y 23 años. (M=19.9, SD=1.13) y de los sujetos de 18 a 25 (M=20.7,SD=1.3) para hombres y mujeres respectivamente.

Materiales, en el pasado los estudios de validación de la prueba de frases incompletas han sido experimentalmente designadas. Se decidió que una metodología diferente podría ser usada para este estudio y una medida sociométrica como la medida de criterio de ajuste. Una razón para escoger esa metodología fue que una media sociométrica, nunca ha sido usada con sujetos adultos o colegiales en la investigación de la validez de la Prueba de Frases Incompletas.

En suma, querer usar una metodología diferente, la exposición razonada para el uso de una medida sociométrica, fue que uno puede económicamente obtener suficiente información acerca del sujeto y casos de diferentes aspectos de ajuste. Además los sujetos podrían ser clasificados o calificados por personas que los conocen bien y quienes tenían un conocimiento amplio de éllos, habiendo observado al otro en una variedad de contextos y situaciones, representaron la fuerza de cada medida. La medida sociométrica consistía en siete reactivos de ajuste, más dos

reactivos de control; los reactivos fueron seleccionados para casos de varios aspectos de ajuste variado en el graduaje, con el cual lo referente podría ser correlacionado con el ajuste. cada reactivo consistía en un par de descripciones de varias características de personalidad, una descripción por cada polo de las características. Los pares de características de personalidad incluidos fueron: Feliz - Infeliz, Contento - Molesto, Calmado - Nervioso, Independiente - Dependiente, Libre - Censurado, Aceptado-Inaceptado, a la Defensiva - a la Ofensiva, Pulcro-Sucio.

Los dos controles de reactivos eran pulcro-sucio y amigos (una lista de las personas en el grupo con las cuales el sujeto era más y menos amistoso). Las instrucciones para la medida de la lectura (en parte), "en las siguientes nueve páginas, varias clases de personas serán descritas. Coloca el nombre de la persona que más se acerque a la descripción después del número 1, el siguiente más cercano del No. 2, y después de haber enlistado las 3 personas en el grupo que más se acerque a la descripción. Enlista los nombres de las personas que están ahora en el grupo, no enlistes ningún miembro que no esté presente. Sigue este procedimiento para cada descripción provista".

La medida fue calificada por asignación, (de 3,2 ó 1 puntos) para cada sujeto, cada vez que él o élla fue enlistada por un sujeto en el primero, segundo y tercer rango del polo

negativo. (estos promedios fueron ajustados más tarde, para que en los números negativos no se hicieran análisis).

Procedimiento: Los datos fueron recolectados al principio o al final de la lista semanal, encontrado cada una de la asociaciones femeninas o fraternidades. Una breve introducción del propósito del estudio, fue presentado al principio. Los dos cuestionarios que éllos completaron fueron descritos como varias características de personalidad, los cuales podrían ser usadas para examinar los datos recolectados de la parte del estudio, para ser completados más tarde. En general las preguntas fueron contestadas y en aquella ocasión la prueba de frases incompletas del colegio, y las medidas sociométricas fueron distribuídas y completadas. Los sujetos fueron nuevamente utilizados para las medias sociométricas, sólo las personas que estaban presentes y que no podían pasar lista por sí solas por ningun reactivo.

RESULTADOS Y DISCUSION.

Resultados preliminares: los datos de los cuatro grupos pueden ser mezclados para formar un ejemplo, el primer análisis para validar la comparabilidad de los datos de los cuatro grupos para la medida sociométrica, la distribución de frecuencias de una calificación deficiente para cada grupo, fueron examinadas y encontradas para formar una distribución normal. Las variantes de los reactivos fueron

evaluados homogéneamente calculando el máximo F'ratios (Hartley 1950). Esta evaluación reveló que no había diferencias en las variantes de reactivos de los cuatro grupos, excepto por las variantes de un reactivo líder - seguidor de grupo. Para validar la confiabilidad de las denominaciones de sujetos de miembros de sus grupos, para los reactivos sociométricos, que es la consistencia interna de cada reactivo. El alfa Cronbach's fue computada en la evaluación deficiente de cada reactivo para cada grupo. Los resultados muestran que los reactivos sociométricos fueron poco confiables para cada grupo, la confiabilidad más baja de los reactivos "amigos" fueron supuestamente los correctos y se concluyó que los datos sociométricos de los cuatro grupos fueron comparables y pudieron ser combinados para formar una muestra. Para combinar los datos del grupo en orden en la muestra, las calificaciones deficientes de cada reactivo en cada grupo fueron convertidas a calificaciones estándar (calificaciones T) para cada análisis subsecuente.

La calificación total de la Prueba de Frases Incompletas evaluó de 127.4 a 130.8 (SD de 15.1 a 17.5). Para evaluar la comparabilidad, un análisis de variante (ANOVA) fue revelada y conducida a diferencias no significativas.

Porque diferentes evaluaciones manuales fueron usadas, una prueba "t" fue representada en la calificación total de la Prueba de Frases Incompletas, para mujeres (M=129.0,

SD=17.2) y para hombres (M=130.8, SD=15.7); esta prueba reveló las diferencias no significativas del sexo. Los datos de la Prueba de Frases Incompletas fueron también estimadas para la confiabilidad. Veinticuatro (20.7%) de los 116 protocolos de la Prueba de Frases Incompletas fueron seleccionados al azar (fortuitamente) y calificadas por el autor y el asistente que no tiene experiencia para evaluar la Prueba de Frases Incompletas. La correlación Pearson "r" de cada evaluador, es computada por el total de la Prueba de Frases Incompletas. En suma, una prueba "t" fue conducida para dar consistencia de alta o baja de las calificaciones de la Prueba de Frases Incompletas. Una correlación de Pearson "r" de .94, $p < .001$, y una prueba "t" insignificante, $t(23)=0.49$, $p > .63$, indican un buen grado de confiabilidad, se concluye que los datos de la Prueba de Frases Incompletas también pueden ser combinados en una muestra para todos los análisis subsecuentes.

Un último análisis preliminar fue hecho para examinar las relaciones entre los reactivos sociométricos de la muestra total. Las correlaciones sociométricas del inter-items (interreactivos) fueron computados del caso o la muestra total; los resultados presentados en la tabla 2 muestran que los reactivos más claramente asociados con ajustes (viz; feliz-enojado, de buen humor y mal humorado, independiete-dependiente, calmado-nervioso,) están más altamente correlacionadas; el control variable amigos, está correlacionado con varios reactivos, pero ésto se verá como

las caracteristicas estimadas por los reactivos, ciertamente son también factores relevantes en establecer amistades. Más importante es el factor, generalmente los reactivos relevantes tienen mayor intercorrelación que como lo hicieron con los dos controles variables.

Relación de la Prueba de Frases Incompletas, puntaje sociométrico para evaluar la relación de la prueba con la medida sociomética de ajuste, la correlación del coeficiente de Pearson entre el puntaje total de la prueba y el puntaje de los reactivos sociométricos para todos los tópicos, fueron computados. La tabla 3 presenta estos resultados, que estadísticamente fueron poco significativos. Moreover, el reactivo sociométrico más asociado con los aspectos de ajuste (Ej. felicidad general, sentido del humor sobre nosotros mismos,aceptación propia, son más altamente correlacionados con el puntaje total de la Prueba de Frases Incompletas, de nuevo como lo mencionamos anteriormente, la correlación significativa de la prueba con el control de reactivos amigos está por comprobarse, ciertamente como el ajuste es una personalidad relevante caracterizada en descubrir y mantener amistades. Más importanto, los reactivos psicométricos que fueron expectados para ser más altamente asociados con las medidas de ajuste están relacionados entonces, estos resultados proveen evidencias sustanciales de validez para la Prueba de Frases Incompletas. Además como lo notamos antes, este estudio en primera instancia señala la medida de validez, usando una

medida sociométrica con una muestra no selecta de sujetos adultos (jóvenes) "normales" y se ve una prueba remota de validéz.

E X P E R I M E N T O 2

Los sujetos en este estudio fueron 240 estudiantes, 120 mujeres y 120 hombres de la Universidad de Connecticut, que se sometieron a la aplicación del protocolo de la Prueba de Frases Incompletas. 120 Sujetos, 60 hombres y 60 mujeres, fueron estudiantes que se presentaron por iniciativa propia al servicio de salud mental de dicha Universidad, estos individuos presentaban problemas personales e interpersonales que consistían en desórdenes de ajustes afectivos, de ansiedad, sexuales, uso de substancias tóxicas y de la personalidad.

Estos sujetos formaban la muestra clínica. La muestra de control estaba conformada por 60 estudiantes provenientes de la clase de Introducción a la Psicología, siendo 30 hombres y 30 mujeres que eran miembros de asociaciones y fraternidades femeninas.

Los sujetos de la muestra clínica y de control fueron seleccionados en base a su edad. Los sujetos que tenían de 17 a 23 años que eran mujeres (M=19.7, SD=1.4) y los de 18 a 28 años que eran hombres (M=20.5, SD=1.9).

P R O C E D I M I E N T O .

La muestra clínica fue compuesta por protocolos de la Prueba de Frases Incompletas seleccionados al azar, que habían realizado estudiantes que por primera vez solicitaron el servicio médico mental de su escuela y sin haberse sometido antes a tratamiento terapéutico,habiendo realizado la Prueba de Frases Incompletas al mismo tiempo que otro trabajo en papel como parte del procedimiento rutinario de entrada, el realizar este trabajo fue voluntario. La muestra control fue compuesta por protocolos de la Prueba de Frases Incompletas seleccionados al azar que habían realizado estudiantes de la materia de Introducción a la Psicología, al mismo tiempo que efectuaban otros test rutinarios de grupo, conducidos por estudiantes de dicha materia. La mitad restante de estos grupos, consistía en protocolos de la Prueba de Frases Incompletas seleccionados al azar de miembros de asociaciones y fraternidades femeninas que habían hecho dicho protocolo, siendo sujetos que participaron en el experimento 1.

Para asegurarse de que ningún sujeto estaba representado en las dos muestras, éstas fueron comparadas. La muestra control denota un grupo "promedio" y no necesariamente un grupo bien "adaptado" por ser un estudio de validez. Los protocolos de la Prueba de Frases Incompletas con más de cinco omisiones fueron excluidos tanto de la muestra clínica

como de la de control. Existían dos formas, la de adultos que llamaron a los sujetos de grupo clínico y los estudiantes que llamaron a los sujetos de grupo control, las dos formas eran iguales, sólo que variaron cuatro reactivos en su expresión; en la forma de adultos eran: "hombres""en escuela" "este lugar" y "la mayor parte de las mujeres"en lugar de "muchachos"en la forma de colegio.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

En primer lugar se verificó la medida de las Pruebas de Frases Incompletas tomando veinticuatro pruebas al azar de la muestra total, la calificación fue hecha por el autor y un ayudante, estudiante graduado, una correlación de Pearson significativa entre los resultados totales de las Pruebas de Frases Incompletas medidas ($r=.90$), $p < .001$ y una paridad no significativa de la prueba "t", $t=(23)=1.195$, $p < .20$, entre los resultados medidos, indicó una buena relación. En segundo lugar, las diferencias entre estudiantes de fraternidades y de Introducción a la Psicología comprendidos en el grupo control fueron confirmados. Un grupo SEX ANOVA reveló que no habían efectos significativos respecto al sexo. Se concluyó que estos dos subgrupos tenían resultados comparables en la Prueba de Frases Incompletas y podían ser combinados para formar una muestra única de control para todos los análisis subsecuentes. En tercer lugar las diferencias entre los grupos clínicos y de control, debidas a diferencias entre las formas para adultos y de estudiantes

de la Prueba de Frases Incompletas, se examinaron también. El significado entre las cuatro frases que diferían entre los grupos, variaron en proporciones idénticas en la significancia de los resultados totales. Excluyendo esos cuatro reactivos para las muestras de control y clínica ($r=.61$), $p < .0001$ y ($r= .40$) $p= .0001$ respectivamente, no indicó diferencia significativa en cuanto a cómo los sujetos contestaron esos cuatro reactivos, comparados con el resto de los de la Prueba de Frases Incompletas. Se concluyó que esas dos formas podían considerarse equivalentes y que todos los análisis posteriores podían utilizar los resultados totales de la misma.

DATOS CLINICOS Y DE CONTROL

La media de los resultados totales de la Prueba de Frases Incompletas para los sujetos de control, hombres y mujeres fue de 130.1 (SD=15.1) y 129.0 (SD 17.8) respectivamente. La medida para los sujetos clínicos hombres y mujeres fueron 162.7 (SD=16.7) y 160.7 (SD=18.1) respectivamente. Las diferencias entre las muestras clínicas y de control fueron altamente significativas, $t(118)= 11.22$, $p < .001$; $t(118)=9.69$, $p < .0001$, para sujetos femeninos y masculinos respectivamente. Estos resultados sustentan también la validez de la Prueba de Frases Incompletas como una medida de ajuste.

Otro aspecto importante de este estudio fue examinar el

"límite de corte" utilizando para diferenciar ajuste del mal ajuste, considerando los cambios en las normas de estudio encontradas por Lah y Rotter (1981) Rotter y Raferty en 1950 hallaron un resultado de corte de 135 más eficaz para identificar correctamente sujetos categorizados como ajustados y mal ajustados. Nunca ha habido ningún dato reportado para proveer datos de separación alternativos, sin embargo y en la práctica, el resultado de 135 ha sido rutinariamente utilizado (J. B. Rotter, comunicación personal, marzo de 1983). Para examinar la eficiencia de utilizar diferentes medidas de separación y diferenciar ajuste del mal ajuste, los límites de la separación comprendidos en un rango de 125 a 160, luego por cada medida de separación el porcentaje de sujetos clínicos y de control correctamente colocados en las categorías "ajustado" o "mal ajustado" fue determinado. Por ejem., cuando se usa una medida de 135 para dicotomizar todos los resultados de los sujetos como "ajustados y mal ajustados" (qué porcentaje de los sujetos de control están correctamente colocados en el grupo ajustado y qué porcentaje de los sujetos clínicos están correctamente colocados en el grupo mal ajustado?). El porcentaje de identificación correcta de los sujetos clínicos y de control varía de 40% al 98.3%. Usando una medida de 145 alcanzan las mejores tasas de identificación completa, mostrando como correctamente ajustados el 84.2% de los sujetos de control, e identificando correctamente como mal ajustados el 85% de los sujetos clínicos. Así lo notan Rotter y Raferty, diferentes objetivos determinan qué medida

de separación es más apropiada. Por ejem, en series clínicas con listas de espera, los clientes con resultados más altos (resultados superiores a 152) podrían ser vistos más rápidamente que otros que estén esperando para ser vistos. Una medida de 130 sería útil para seleccionar un grupo bien ajustado para algunos objetivos de investigación y una medida de 158 sería útil para seleccionar un grupo pobremente ajustado. En series industriales, diferentes medidas podrían ser utilizadas dependiendo de los objetivos de uno y de qué tipo de error sería más importante evitar.

DATOS NORMATIVOS

Lah y Rotter (1981), encontraron incrementos significativos en los resultados medios de la Prueba de Frases Incompletas para los estudiantes de la Universidad muestreados en 1965, 1970 y 1977 en comparación con las normas de 1950. No encontraron diferencias significativas en año o sexo en los tres años que muestrearon y reportaron las medias de sus muestras totales de 150 sujetos femeninos y 150 sujetos masculinos (M=134.8, SD=18.7; M=133.8, SD=20.0 respectivamente). En comparación con esas medidas los resultados medios de la Prueba de Frases Incompletas para sujetos de control femenino y masculino (reportado más temprano), fueron más bajos significativamente para sujetos femeninos; $t(208)=2.06$ $p < 0.05$ y mostrando una ligera tendencia para los sujetos masculinos, $t= 1.06$, $p < .12$ dos test extremos. Es más, las medidas presentes no difieren

significativamente de las normas de la Prueba de Frases Incompletas de 1950 que fueron de 127.4 y 127.5 , para hombres y mujeres respectivmente. Sin embargo, los presentes sujetos de control están ligeramente más grandes en edad que los sujetos muestreados por Lah y Rotter (un promedio de 1.2 y 1.5 años para mujeres y hombres respectivamente), lo cual podría ser un factor en los resultados presentes. Por lo tanto, el usar los resultados exactos de los sujetos de control actuales de Introducción a la Psicología provee grupos similares a los que muestrearon Lah y Rotter. Los resultados medios de los actuales sujetos de control de Introducción a la Psicología (132 y 126.5 para hombres y mujeres respectivamente), son también más bajos que los representados por Lah y Rotter, pero solamente el promedio de los hombres muestra una tendencia significativa $t(178)=1.85$, $p < .10$ La tabla 5 presenta los resultados totales medios de la Prueba de Frases Incompletas representados por Rotter y Rafferty (1950), Lah y Rotter (1981) y los de los sujetos de control de Introducción a la Psicología en este estudio. Examinando las medias uno puede ver que desde 1965 y 1970, las medias declinan hacia las normas de 1950. Para los hombres de Introducción a la Psicología en este estudio, el resultado medio es significativamente más bajo que el de los hombres de 1970, $t(78)=2.12$, $p < .05$ y muestra una tendencia para los hombres de 1965, $T(68)=1.69$, $p < .10$. Para las mujeres de Introducción a la Psicología , la única diferencia significativa en este estudio está en comparación con las

normas de 1950 .(tabla 5) .Esta muestra es pequeña y por lo tanto cualquier inferencia deberá ciertamente ser considerada como tentativa . Sin embargo , que se estudie solamente a los sujetos de Introducción a la Psicología o al grupo control completo , los datos presentes sugieren que estudios más profundos para examinar cambios en los resultados medios de la Prueba de Frases Incompletas para estudiantes de colegio, se justifican; se debería notar que Rotter siempre recomendó que los usuarios de la Prueba de Frases Incompletas deberían recolectar sus propios datos normativos, basados en poblaciones locales de interés y no deberían confiar automáticamente en una serie de normas "nacionales" (J.B. Rotter , comunicó personalmente , 22 de junio de 1987). Sin embargo algunos datos normativos basados en muestras más amplias y seleccionadas entre más de una localización geográfica, proveerán información básica. Es más; no hay datos normativos para poblaciones de adultos no estudiantes , lo cual es otra importante área en las necesidades de investigación .

PROCEDIMIENTOS DE CONTEO.

Una última serie de análisis apunta hacia el procedimiento de conteo de añadir un punto extra (en la dirección de conflicto más amplio), al resultado de un reactivo si la respuestra del sujeto es inusualmente larga . Rotter y Rafferty en 1950, encontraron que sujetos que estaban mal ajustados contestaban frecuentemente al reactivo con

respuestas inusualmente largas, mientras que los bien ajustados frecuentemente contestaban de una manera más concisa . Por lo tanto , como parte de sus procedimientos de conteo de la Prueba de Frases Incompletas las contestaciones largas (las que contienen más de diez palabras) se les añadía un punto, al menos que el reactivo ya hubiera recibido el resultado más alto para una respuesta de conflicto. sin embargo Rotter y Rafferty no proveyeron datos para soportar la validez de este procedimiento.

Desde que el test se publicó, este procedimiento no ha sido experimentado. es más;algunos datos anecdóticos sugieren que puede ser que este procedimiento no sea válido

En el presente estudio, el número de respuestas largas para los adultos sujetos del grupo control se ubicó de 0 a 19 (M=2.7, Sd=3.7) y de 0 a 17 (M=2.1, SD=2.8), para mujeres y hombres respectivamente. Para los sujetos clínicos el número de respuestas largas se ubicó de 0 a 18 (M=6.1, SD=5.4) y de 0 a 23 (M= 4.6, SD= 6) para mujeres y hombres respectivamente. A pesar de que los rangos son muy similares, las diferencias de grupo clínico y de control en el número medio de respuestas largas es significativo para mujeres, $t(118)= 4.10$, $p < .001$, hombres, $t(118)=2.92$, $p< .005$, y ambos sexos combinados, $t(238)=4.94$, $p < .001$ Las correlaciones "r" de Pearson (punto visceral del número de respuestas largas con condiciones, fue también significativo para mujeres ($r=.35$), para hombres ($r=.26$), $p < .005$ y ambos

sexos combinados ($r = .30$), $p < .001$ (todos los test de significancia últimamente anotados fueron de dos extremos). Estos datos aportan la primera prueba experimental que soporta la validez de este procedimiento de conteo. así como también los resultados soportan la validez de considerar lo largo de las respuestas de los sujetos, cuando se hace una interpretación clínica de los aspectos formales y de satisfacción del completamiento de frases.

DISCUSION GENERAL

Ambos experimentos 1 y 2 proveen considerable evidencia en apoyo de la validez de la Prueba de Frases Incompletas como una medida de ajuste. De los estudios, el experimento 1 aporta los datos más sustantivos,en vista de los significativos resultados de una metodología más rigurosa con una muestra de sujetos normales, es también notable que con más medidas de ajuste o psicopatología, el buen ajuste por sí mismo típicamente no es medido; pero se puede asumir por la ausencia de síntomas de desajuste en contraste, la Prueba de Frases Incompletas califica respuestas positivas y conflictivas y entonces mide el rango de ajuste de bueno a pobre. Los resultados del estudio sociométrico, el cual usa un criterio de medida con rangos positivos y negativos, nos enseña bien la utilidad y validez de la Prueba de Frases Incompletas.

Además de los valiosos datos que provee el experimento 2, es

importante por las siguientes razones: 1) Provee los primeros datos con respecto a la utilidad de un rango de la Prueba de Frases Incompletas, con un límite de calificación que uno puede usar para diferenciar ajuste de mal ajuste, dependiendo de nuestro propósito. 2) provee la primera evidencia experimental en apoyo de la conveniencia de añadir un punto a la puntuación de las respuestas que son largas. Estos resultados también apoyan la consideración de respuestas largas haciendo interpretaciones clínicas de las completaciones, una práctica, la cual hasta ahora ha sido comprometida en principio en la base de la intuición clínica.

Varias limitaciones de estos estudios deben ser consideradas, primero, los resultados significativos del experimento uno están basados en la suposición de que la medida sociométrica usada como criterio de ajuste, es por sí misma una medida válida de ajuste, que la contribución sociométrica debe ser considerada cuando interpretamos los resultados de este estudio, segundo, estos resultados están basados en una población de estudiantes de un colegio, al extrapolarlo a poblaciones de adultos no estudiantes, se debe hacer con precaución más aún, la extrapolación de estos resultados a otras poblaciones de estudiantes, debe ser considerada con precaución en vista de las diversidades étnicas y geográficas.

Además de esas limitaciones, los datos normativos

presentados deben ser considerados como tentativas, hasta ser confirmados con muchas muestras de estudiantes y adultos; finalmente la tabla con un límite de calificación para determinar ajuste y desajuste debe ser considerada como proveedora de guías para ser usadas juiciosamente, dependiendo del propósito y suplementados con datos obtenidos por el uso del test en poblaciones de interés.

En conclusión, estos resultados y los obtenidos por Lah y Rotter (1981),sobre la formalidad y las medidas de puntuación usando la puntuación normal, documentan que la Prueba de Frases Incompletas es todavía una variable y útil medida de ajuste, además de su frecuente uso como método proyectivo verbal para interpretación clínica.

Las mejores preguntas que quedan han sido hechas con las normas actuales de la Prueba de Frases Incompletas, con una gran muestra de estudiantes de preparatoria; investigando en estas normas, diferencias étnicas y geográficas , proveyendo datos normativos para poblaciones adultas en general.

TABLA 1

Integración sociométrica de los reactivos por grupo.

	GRUPO			
	1	2	3	4
1.-Feliz-infeliz	.93	.92	.85	.87
2.-De Buen Humor-malhumorado	.92	.91	.93	.91
3.-Aceptación de sí mismo-No aceptación	.85	.87	.84	.70
4.-Calmado-nervioso	.74	.84	.89	.76
5.-Líder-seguidor	.90	.48	.87	.77
6.-Receptivo-a la defensiva	.81	.81	.75	.71
7.-Independiente-dependiente	.89	.85	.89	.85
8.-Pulcro-sucio	.93	.93	.95	.92
9.-Amigos	.70	.59	.63	.79

Nota: Son coeficientes CRONBACH'S ALFA.

a). por parte del grupo 1 4.n=35,29,31 y 21 respectivamente

b). Control de variables.

TABLA 2

Medida sociométrica entre reactivos del total de la muestra.

Reactivos	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Feliz-infeliz	.82	.70	.67	.36	.39	.37	.25	.52
2. De Buen humor Mal humorado.	_	.51	.66	.43	.35	.21	.10	.46
3. Aceptación de sí-no se acepta		_	.63	.09	.45	.64	.29	.44
4. Calmado-nervioso			_	.39	.48	.40	.13	.36
5. Líder-seguidor				_	-.02	-.29	-.09	-.03
6.-Receptivo-a la defensiva					_	.37	.05	.36
7.-Independiente-dependiente						_	.26	.37
8.-Pulcro-sucio							_	.13
9.-Amigos								_

Nota: N=116 Todas las correlaciones son significativas en $p < .05$ Excepto para aquellas en que había $r < .15$

[a]Control de variables.

TABLA 3

Correlación de la Prueba de Frases Incompletas, total de resultados con los puntajes sociométricos

Reactivos sociométricos	r[a]
Feliz-infeliz	-.40****
De Buen humor-Mal humorado	-.36***
Aceptación de sí mismo-no se acepta	-.34***
Calmado-Nervioso	-.30***
Líder-seguidor	-.26**
Receptivo-a la defensiva	-.23**
Independiente-dependiente	-.12*
pulcro-sucio[b]	-.07
Amigos[b]	-.19*

Nota N=116.

[b]Control de variables *p<.05, **p<.01, ***p,.001 y ****p<.0001.

TABLA 4.

Identificación del porcentaje correcto de grupo control y los sujetos clínicos, seleccionados por medidas y separados por los resultados.

Medidas de separación	% de control	%de clinico	0^b
125	40.0	98.3	.47
130	55.0	95.8	.56
135^c	65.0	95.0	.63
139	70.8	92.5	.65
140	73.3	90.8	.65
143	79.2	87.5	.67
144	80.0	85.0	.65
145	84.2	85.0	.69
146	85.0	81.7	.67
148	87.5	75.0	.63
150	90.8	68.3	.61
152	92.5	66.7	.61
155	93.3	60.0	.57
158	95.8	53.3	.54
160	98.3	50.0	.55

Los resultados menores o iguales a los enlistados definen el grupo ajustado, los resultados mayores que los enlistados definen el grupo mal ajustado.

TABLA 5

Los estudiantes del colegio de medicina, desde 1950 reportaron bajos puntajes.

	Mujeres			hombres		
años	n	M	SD	n	M	SD
1950[a]	85	127.4	14.4	214	127.5	14.2
1965[b]	50	136.2	18.8	50	134.0	19.9
1970[b]	50	135.1	18.6	50	136.1	2-.5
1977[b]	50	133.1	18.7	50	131.2	19.7
1983[c]	30	132.1	11.5	30	126.5	18.2

[a]Reporta en Rotter y Rafferty (1950) y Lah y Rotter (1981)

[c]Presenta el estudio de Introducción a la Psicología de los sujetos control.

LOS EFECTOS DE ESTILO DEL GRUPO LIDER SOBRE EL FUNCIONAMIENTO PERSONAL DE LOS CONSEJEROS ENTRENADOS.

Muchos programas de consejo-entrenamiento son predicados en la idea de que el estilo-vida de sus participantes, debe ser modificado en orden a un funcionamiento efectivo como consejos. Desmintiendo esta afirmación hay 2 nociones: 1).- Los factores no intelectuales son básicos para un efectivo consejo.

2).- Consejos como "proceso de influencia interpersonal" (Strong, 1968), requiere ser visto por el cliente como empático, confiable y facilitativo.

También en los programas de consejo pueden usarse semejantes procedimientos como entrenamiento de microconsejo de relaciones humanas y el proceso de recalco interpersonal para entrenar una habilidad específica, éllos también deben de emplear un grupo de consejo como significativo de fomento de su propio conocimiento y crecimiento personal. En general, estas tácticas son designadas para ayudar a los estudiantes a aprender el proceso orientado de conocimiento, para darles una oportunidad de examinar sus relaciones interpersonales y para validar su estilo de vida.

Cuán efectivos son estos procedimientos modificando la conducta de los consejeros entrenados?.

Estudios de investigación indican que es difícil para los estudiantes adquirir conocimientos específicos (Carkhuff, 1969; Egan,1975 Ivey 1971; Kagan 1975; Toukmanian y Rannie 1975), para que éllos modifiquen su estilo de vida. (Goldverg,1974; Lutwak y Hennessy,1982; Neufeldts, 1978) . En general estudiantes que han participado en grupos de consejo experimentado, muestran un aumento en sus habilidades para dar las principales condiciones del consejo pero sólo modificando cambios personales mínimos (Anderson 1969; Arbuckle, 1966 Eiben y Clark, 1975; Foley y Bonney,1966 Mahon y Altman. 1977; Woody ,1971). Aunque los grupos de consejo experimentado ayudan a los estudiantes para mejorar en su eficiencia como consejeros, no ha sido

claramente demostrada (Cecere,1969; Mckinnon, 1969; Nye, 1972; Ohken, 1975; Yalom 1976).

Los resultados de la investigación combinada son en parte debido a la falta de consenso como propósito del grupo de estudiantes requeridos en el consejo de experiencia.

Sería el éxito de la mejoría de los factores no intelectuales (lo. aprendiendo hacer terapia). Para algún grado de resultado del grupo se determina el grado de experiencia y será estructurado o no estructurado Burton (1969) y Randor (1972-73) en sus repasos efectivos encontró grupos de experiencia con consejeros entrenados, llegaron a la conclusión de que una combinación de métodos estructurados y no estructurados pueden ser más adecuados que por sí solos. Similarmente Harrison y Lubin (1965) encontraron que grupos con algún "conflicto construido" (buit-in conflict) tienden a estimular a los miembros a un trato más efectivo que un estilo Rogerian Frank (1973), combinó esta aproximación con un rotatorio estilo líder y llegó a la conclusión que este doblez podría ser una transición lógica entre dependencia del grupo de fomento estructurado y el "úndete o nada" (sink or Swim) se acerca a grupos de estilo no directivos.

El propósito del grupo de consejo y la manera en la cual está conectado, afecta el tipo de medidas que son usadas para determinar el cambio en los participantes,Lykken (1968)

afirmó que el valor de investigación deber ser determinado no sólo por los resultados obtenidos estadísticamente, sino también por la sofisticación de la técnica de medida y por el propósito por el cual las técnicas eran diseñadas. Patterson (1969) y Toukmanlan y Rennie (1975) recomendaron estas medidas, siendo seleccionadas, son estables sobre una variante de investigación diseñada y el procedimiento del entrenamiento. Porque muchos diferentes tipos de medida son usados para evaluar experiencias de los grupos, es imperativo que el investigador llegue a estar enteramente familiarizado con el trabajo hecho, así que él o élla pueden seleccionar instrumentos que tienen demostrada su efectividad en la evaluación de investigación con éxito.

El propósito de este estudio es examinar el estilo de tres grupos líder (estructurado T, emergiendo Rogenon y rotando el liderato) en el funcionamiento personal e interpersonal del consejero entrenado, participando en un grupo de experiencia como parte del requerimiento del curso. Un repaso del éxito del pasado grupo estudia instrumentos identificados que prueban ser útiles en la evaluación de la experiencia del grupo por un corto tiempo (un semestre), y fueron sensitivos para medir el crecimiento personal en miembros que podrían o no tener mucha participación en la experiencia.

M E T O D O .

Sujetos:

Ochenta y seis estudiantes graduados en la Universidad de Roosevelt en Chicago tuvieron parte en el estudio, se dividieron en grupos de la manera siguiente: 23 en grupos T estructurados, 29 en grupos líder rotatorio, 24 en grupos Rogerian y 19 usando controles para contar los posibles efectos de tiempo y maduración. Sujetos experimentales fueron seleccionados de secciones del curso de Consejo "Principles of Group Techniques" por el cual un grupo de facultad experimentada era mandataria y casualmente asignado uno de los 3 tipos de grupos experimentados. El propósito del requerimiento era para que los estudiantes se llegaran a familiarizar con los procesos de grupo y para obtener un mejor entendimiento de sus estilos de vida

Los controles eran seleccionados al azar de dos cursos de consejo: un curso de estudio en técnicas de consejo y un seminario de práctica.

Instrumentación:

En orden para minimizar la influencia del diseño experimental, tal como (Patterson, 1969) para descubrir la fuerza de cada grupo, se acercan cinco diferentes tipos de instrumentos usados. De esta manera el nivel de funcionamiento del consejo (estilo de grupo), la exportación del propio cliente (responde a las reacciones para el grupo de prueba "test" de situaciones y el éxito del cliente

-responde Eduuarda Personal Preference Schedule, Mooney, Rotter y Omnibus Personality Inventary-, pueden ser asociados con Gormally y Thill 1974).

Edwards Personal Preference Schedules (EPPS) con su control de respuestas socialmente deseadas con la metodología forzada, determina la necesidad de un sistema personal individual. Para determinar una total salud mental, el banco incompleto de enunciados de Rotter da sujetos con gran tranquilidad en sentimientos expresados y actitudes sin miedo de dar respuestas correctas o incorrectas. El Mookley Problem Checklit era usado como un índice de funcionamiento interpersonal, The Reactiones to the Group Situations test (RGST) eran escogidos, un examen con respuestas forzadas examina preferencias por ciertos modos de conducta en grupos establecidos. (Thelen 1974). Por su duración y similaridad al EPPS, el Omnibus Personality Inventary (OPI) era administrado sólo como un examen posterior por su complicada escala, una medida de tolerancia para su ambiguedad y sus categorías de disposición intelectual, la cual se correlaciona altamente con intereses, valores y motivación.

Tratamiento:

Tres grupos de cada uno de los tres diferentes estilos de encuentro de grupo, fueron establecidos. Las sesiones de grupo se llevaron a cabo semanalmente con una duración de dos horas aproximadamente. Cada grupo se reunió un total de veinte horas aproximadamente, una duración considerada como

el mínimo para que se puedan dar cambios personales válidos (Lieberman, Yalom y Miles, 1973). Para eliminar las tendencias de liderazgo en el estudio, el autor aporta la totalidad de los nueve grupos de encuentro y fue el instructor de los cursos de los cuales los grupos control fueron extraídos. Los sujetos control fueron escogidos al azar de estas clases, informando de la naturaleza del estudio y se les administró los mismos instrumentos, al mismo tiempo como fue el caso para los sujetos experimentales.

En los grupos T estructurados, el experimento se dirigió a actividades estructuradas relacionadas con el incremento de la exploración inter e intrapersonal, así como ejercicios auditivos, diseñar un chaleco de armas, juegos de roles, jerarquización de miembros en rangos y reversión de papeles (Pfeiffer y Jones, 1974). al progresar estos grupos, el liderazgo del organizador disminuyó pero nunca desapareció.

La forma en como notaron los liderazgos de grupo, consistió en que cada miembro del grupo a su turno, fuera responsable de la orden del día de una sesión entera del grupo, siendo la orden del día algo interpersonal por naturaleza, pero no necesariamente un problema; las órdenes del día iniciales fueron relativamente "tranquilas" en su contenido ya que trataban con temas académicos o profesionales, pero poco a poco se fueron desplazando hacia la familia y la autoexploración. El papel del organizador en los grupos de

liderazgo rotativo, fue el de proveer las condiciones esenciales de Traux y Carkhuffs',(1967) con el objetivo de reducir amenaza, al mismo tiempo que de fomentar pláticas informales y el examen de los sentimientos. Simultáneamente el miembro del grupo que presentaba la orden del día de la sesión, se veía obligado a otorgar tanta responsabilidad como él o élla deseaban.

Con los grupos de encuentro Rogerianos, se siguió un estilo principalmente no directivo de encuentro en desarrollo (Rogers, 1970). Desde la primera sesión la principal función del organizador fue de establecer un clima grupal que condujera a la autoexploración, en la participación de este grupo se utilizaron experiencias no estructuradas; los instrumentos fueron administrados antes de la primera sesión, inmediatamente al final de la experiencia del grupo entero y otra vez de 6 a 8 semanas después, para seguimiento. Los OPI fueron administrados solamente como un posttest, para evitar posibles efectos de pretest (Kroecker, 1974) sólo la mitad de los sujetos experimentales y de control fueron pretestados. El objetivo fue una modificación del dueño de cuatro grupos de Solomon, sin escoger al azar los sujetos en los cuales el diseño de grupo de control no equivalente fue usado.

ANALISIS DE LOS DATOS

Los primeros medios de análisis estadístico que se

escogieron, fueron los test "t", este método se escogió de preferencia a métodos más sofisticados de análisis múltiple por su naturaleza más directa y por la generalización de sus resultados. Un análisis diferencial o múltiple de los datos, hubiera podido producir diferencias más significativas en algunas áreas, pero los efectos "roles" probablemente no serían significativos si no es que inexistentes. Un test "t" produce resultados por otro lado que , si resultan significativos, indican diferencias reales entre grupos o por lo menos diferencias más pronunciadas.

Se realizan test "t" independientes sobre los resultados de los posttest de cada grupo contra el grupo control, resultados de seguimiento contra el grupo control, resultados de posttest de los que en cada grupo, habían sido pretestados contra los no pretestados y resultados de posttest de la mujeres en cada grupo, contra los de los hombres para identificar diferencias de sexo. Test correlacionados fueron utilizados para analizar diferencias dentro de los grupos a través del tiempo: resultados de pretest contra posttest, resultados de pretest y posttes contra seguimiento.

Se hizo un análisis de varianza (ANOVA) para todos los resultados de pretest, asegurando la equivalencia inicial de los grupos ANOVA, se usó también para comparar la composición de los miembros de los tres estilos grupales; cuando se encontraron diferencias significativas, el método

de Scheffs' de análisis múltiple de las medidas de grupo, se utilizó para encontrar los grupos que contrastaban particularmente.

RESULTADOS

Para probar la hipótesis nula 1, los tres estilos de grupo de encuentro no pudieron ser distinguidos uno de otro sobre la base de efectos diferenciales en los instrumentos, para resultados de posttest o seguimiento, el ANOVA fue computarizado para los resultados de posttest de los tres estilos de grupo, de la misma forma que los resultados de seguimiento. Cuando se encontraron diferencias significativas entre grupos, el método de Sheffs' de análisis múltiple de las medidas de grupo, se utilizó para identificar los grupos que contrastaban particularmente

A pesar de que el examen de los datos del posttest mostraron solamante una mayor necesidad (EPPS) para cambio por grupos de liderazgo rotativo que por los grupos "T" estructurados, el examen de los datos de seguimiento arrojó diferencias mucho más significativas, como se mostró en la tabla 1. Se puedieron efectuar las siguientes observaciones: 1).- La necesidad por orden (EPPS) fue significativamente mayor para los grupos Rogerianos que para los grupos de liderazgo rotativo. 2).- La necesidad por DOMINANCIA (EPPS) fue mayor para los miembros del grupo T que para los otros dos grupos. 3).- La necesidad por cambio (EPPS) se encontró nuevamente

mayor para los grupos de liderazgo rotativo que para los grupos T, aún cuando los resultados del grupo T y del grupo Rogeriano fueron combinados. 4).- Los resultados de Rotter fueron más bajos (indicador de mayor salud mental) para los grupos de liderazgo rotativo que para la combinación de resultados de los otros dos grupos.

La preferencia de Parring (Rogerian Grups Shower) fue mayor para los grupos de liderazgo rotativo que para los grupos Rogerianos y para la combinación de resultados de los grupos Rogerianos T. Sobre esta base la hipótesis 1 fue aceptada a nivel de posttest, pero rechazada para los test de seguimiento, lo cual quiere decir que los tres estilos pudieron ser diferenciados de 6 a 8 semanas después de que los grupos terminaron, pero no inmediatamente a su término.

Con el fin de probar la hipótesis 2 para los datos de posttes y de seguimiento, los resultados de los participantes en cada estilo de grupo experimental, son imposibles de distinguir de los resultados de los controles, se realizaron test T independientes a la vez, sobre los test de posttest y seguimiento para cada estilo grupal contra los de los controles.Sobre los posttest, los grupos de liderazgo rotativo resolvieron un número significativamente menor de problemas en el área de desarrollo físico y de salud (Mooney y Gordon,1968) que los controles, mientras que los grupos Rogerianos demostraron una necesidad (EPPS) menor por exhibición que los controles,

ninguna otra diferencia fue observada. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis 2 a nivel de posttest.

La comparación de seguimiento sin embargo, produjo resultados más significtivos: 1).- Los miembros del grupo T indicaron más problemas (Mooney) en finanzas, condiciones de vida y empleo, mostrando una preferencia RGST ligeramente más baja que los controles, mientras que la rotación de los grupos líder mostró un RGS más grande preferentemente por pareja. 2).- Los grupos RGS mostraron un mayor EPPS que se necesita para la agresión e indicó más problema de dinero para las finanzas, existiendo condiciones y empleo en relaciones sociopsicológicas, en otras palabras; solamente una distinción negativa puede ser hecha entre los grupos Rogerian y los Control. Ha sido postulado por Liberman E., 1973, sin embargo, este tiempo de mayor consolidación es necesario para efectos de grupo y llegar a ser prominente, especialmente en los planos estructurados. Nuestros datos dieron resultados más significativos que los que arrojaron los análisis de calificación del posttest.

Sin embargo, para un período de consolidación de 6 a 8 semanas fueron insuficientes para mostrar una gran diferencia entre algunos estilos de grupos con el grupo control. Es de notar que la importancia de nuestro grupo estudio, no está en el grupo que produce más cambios (en estudiantes del consejo), pero rara vez la ocurrencia de efectos esperados con estilos de grupos particulares, en

comparación con grupos control, no significa una decisión.

Hipótesis 3.- No hay diferencias en el tiempo para cualquiera de los estilos de grupo o para los controles, los test correlacionados fueron computados en las anotaciones anteriores y posteriores, las anotaciones de los test anteriores seguidas por las anotaciones del posttest, los cambios anteriores y posteriores para las cuatro condiciones, son mostrados en la tabla 2; en la tabla 3 con pretest siguiendo las diferencias.

Los cambios en el tiempo fueron encontrados para ser consistentes con los mencionados en cada encuentro de estilo de grupo.

Grupos de test estructurados, mejoraron sobre todo en salud mental en las relaciones interpersonales (RGST). Rotando los grupos de liderazgo mostraron cambios para las cuatro medidas indicando mejoramiento personal e interpersonal casi en el mismo grado, los efectos del grupo son Rogerian, no se ve claramente definido como para los otros dos estilos; indicados a reducción de problemas, se necesita más bajo para dependencia y aumento para la nutrición. Los controles presentados realmente no cambian en el examen anterior o posterior, pero mostrando una reducción de problemas en las relaciones físico-psicológicas y en las áreas de la casa y la familia.

Estos cambios son consistentes con los resultados de la investigación del grupo pasado, Brook (1974) encontró en estos controles, no siendo tan confrontados y presentados para divulgarse solos, porque fueron miembros de grupo no fueron tomados en cuenta o abiertos a sus problemas y así indicaron menos dificultades cuando compararon con miembros del grupo.

Hipótesis 4.- La prueba preliminar no tiene efecto en las anotaciones sobre la prueba posterior, fue aprobado el análisis de test independientes y de las anotaciones del pre y posttest.

Debido a 4 variables (EPPS, las necesidades de logro y las diferencias, Mooney SRA , Areas Mooney y FVE áreas) enriquecieron la significancia aquí, ninguno fue significativamente afectado por el pretest a través de los estilos de grupo, además las cuatro presentaciones variables de los efectos del pretest no fueron sensitivas a través o dentro del grupo de comparación de estilos, así que se ha concluído que los efectos mínimos del pretest encontrados en el presente estudio, no fueron de imprtancia relevante.

En las hipótesis de las pruebas, cinco anotaciones femeninas son equivalentes a anotaciones masculinas en el test posterior y el que se sigue en las cuatro condiciones. El test independiente fue usado de nuevo para análisis de datos, debido a que para la hipótesis 4, unas cuantas

variables mostraron diferencias significantivas de sexo no variable, puede diferenciar a través de los grupos (como con los efectos del pretest las variables sensitivas al sexo de los sujetos, no fueron sensitivos al grupo o diferencias de tiempo).

La conclusión entonces, fue similar a aquella encontrada por la hipótesis 4, que las diferencias mostradas no fueron relevantes al foco del presente estudio.

C O N C L U S I O N .

Es interesante notar que debido a los cuatro instrumentos usados para los tres test, tres períodos de aplicación dieron diferencias significantes tanto en tiempo como en estilos de grupos, los efectos más grandes fueron consistentemente mostrados con datos complementarios, una fuerte implicación puede ser proyectada para efectos de experiencias de grupo, no son inmediatamente sentidos, pero requieren tiempo para reorganización de la personalidad y la consolidación antes de conclusiones válidas, puede ser dibujado o proyectado cerca de diferentes estilos de grupo, como fueron sugeridos por Lieberman Et, 1973.

El resultado de la prueba entonces es válida, para su evaluación son necesarios los efectos de grupo, siguiendo con el análisis inmediatamente después del tratamiento, el mejor tiempo para administrar el test, es cuando ya fue

determinado el resultado.

Sin embargo, la diferenciación del grupo Mooney mostrado en las siguientes áreas: finanzas, condiciones de vida y empleo, relaciones socio-psicológicas, relaciones personal-psicológicas, cortejamiento, sexo y matrimonio; casa y familia, ajuste o adaptación al trabajo del colegio y anotaciones totales.

Rotter como índice de salud mental, fue hábil para diferenciar entre grupos de estilo y estilos de grupo, así como para mostrar diferencias en grupos sobre tiempo EPPS. Mediante las siguientes necesidades pudo diferenciar los grupos: orden, exhibición, autonomía, socorro, dominación y agresión.

Como una discriminación de necesidades interpersonales en grupo, la RGST mostró alta sensibilidad con su trabajo, fuga o huída, vuelo, dependencia y acoplamiento de comportamiento. La otra medida de posttest la OPI no pudo ser propiamente evaluada aquí, en que su falta de resultados significativos pudo haber sido a su uso exclusivo a través de comparación de grupos, sin posibles análisis de grupos internos, debido a su administración simple, esta variación en resultados sugiere que el investigador debe medir los resultados de las parejas en el propósito de grupo, si se desea una evaluación significativa.

Los resultados de este estudio tienen explicaciones para instructores que hacen participación en una experiencia de grupo, a partir del requerimiento del curso. Si el propósito de la experiencia de grupo es para aprender algo acerca del proceso de grupo y para llegar a ser consciente de los signos del desarrollo personal. También cambiando el estilo de liderazgo, parece el mejor para estos propósitos si aprendiendo acerca del proceso de grupo, es deseado el resultado de la experiencia del grupo, entonces el grupo T estructurado parece más apropiado al de Rogerian. Emergiendo estilo, parece estar inapropiado para una experiencia de grupo inicial requerida, porque la consciencia de los estudiantes en el cambió de áreas interpersonales a intrapersonales, se lleva a cabo en meses después del complemento del curso, el instructor que usa rotación de liderazgo o estilo estructurado.

T A B L A 1

Comparación múltiple con la Prueba de Scheffe en el seguimiento del test, los grupos muestran significancia en el análisis de varianza.

Variable	Comparación	ψ	$\frac{\Sigma \sigma_j}{n}$	$\sigma^2_{\hat{\psi}}$	$\sigma_{\hat{\psi}}$	$\hat{\psi}/\sigma_{\hat{\psi}}$
EPPS ord	1 y 2	4.56	.095	10.468	3.235	1.41
	1 y 3	-3.78	.090	9.917	3.149	1.20
	2 y 3	-8.34	.095	10.468	3.235	2.58*
	1,2 y 3	-6.06	.069	7.603	2.757	2.20
	1,3 y 2	6.45	.072	7.934	2.817	2.29
	1 y 2,3	0.39	.069	7.603	2.757	0.14
EPPS domm	1 y 2	7.65	.095	8.040	2.835	2.70*
	1 y 3	7.10	.090	7.617	2.760	2.57*
	2 y 3	-0.55	.095	8.040	2.835	0.19
	1,2 y 3	3.28	.069	5.839	2.416	1.36
	1,3 y 2	4.10	.072	6.093	2.468	1.66
	1 y 2,3	7.38	.069	5,839	2.416	3.06*
EPPS chg	1 y 2	-9.27	.095	9.517	3.085	3.01*
	1 y 3	-3.50	.090	9.016	3.003	1.17
	2 y 3	5.77	.095	9.517	3.085	1.87
	1,2 y 3	1.14	.069	6.912	2.629	0.43
	1,3 y 2	-7.52	.072	7.213	2.686	2.80*
	1 y 2,3	-6.39	.069	6.912	2.629	2.43
Rotter	1 y 2	9.75	.095	18.630	4.316	2.26
	1 y 3	-0.14	.090	17.650	4.201	0.03
	2 y 3	-9.89	.095	18.630	4.316	2.29
	1,2 y 3	-5.02	.069	13.532	3.679	1.37
	1,3 y 2	9.82	.072	14.120	3.758	2.61*
	1 y 2,3	4.81	.069	13.532	3.679	1.31
RGST P	1 y 2	-1.00	.095	0.410	0.641	1.56
	1 y 3	1.14	.090	0.389	0.624	1.83
	2 y 3	2.14	.095	0.410	0.641	3.34
	1,2 y 3	1.64	.069	0.298	0.546	3.00*
	1,3 y 2	-1.57	.072	0.311	0.558	2.81*
	1 y 2,3	0.07	.069	0.298	0.546	0.13

NOTA: 1= a grupo T; 2=Rotación e Iniciativa del grupo; 3.-grupo Rogerian; C=controles.
* $p < .05$.

T A B L A 2

Prueba t Correlación para Pre y Pot-test.

Variable	Grupos T	Rotación e Iniciativa	Encuentro de Grupos	Controles
ach	-0.54	1.58	1.27	-0.03
def	0.68	1.08	-0.15	0.83
ord	0.50	1.45	-0.43	-1.23
exh	-1.13	-0.19	0.27	0.34
aut	1.25	0.11	-0.23	-1.02
aff	-0.70	-0.35	-1.44	0.27
int	0.20	1.56	-1.22	0.22
suc	0.07	0.14	1.39	2.58*
dom	-0.11	0.11	-0.80	-0.94
aba	-0.14	-0.42	0.54	1.67
nur	-0.58	0.35	-1.99*	0.08
chg	1,23	-0.24	-0.27	-2.18
end	0.46	-1.55	0.60	-0.21
het	-0.19	-1.75	0.72	-0.85
agg	0.32	-0.13	1.93	0.19
Rotter	2.72*	7.53*	1.92	-0.51
Hooney T	-0.45	1.32	1.25	0.62
H P D	-1.10	2.33*	1.79*	0.23
F L E	-1.05	-0.25	-0.39	-0.52
S R A	0.89	0.93	0.74	0.64
S P R	-1.32	2.30*	1.35	1.49
P P R	-1.52	2.91*	2.51	1.15
C S M	0.54	0.38	1.59	-0.69
H F	0.54	0.51	2,31	1.90
H R	0.00	0.89	0.52	1.11
A C W	0.85	1.51	-0.69	0.16
F V E	0.65	-1.73	-0.21	0.77
C T P	-0.48	-0.47	0.21	-1.08
W	-3.22*	-0.25	0.70	-0.15
F	-0.75	-0.70	-0.52	-0.59
F 1	2.67*	0.64*	-0.61	1.02
D	1.98	1.37	2.19*	0.14
P	-2.87	-1.63	-1.23	-0.50

* $p < .05$

T A B L A 3

Comparación de la pre-correlación t.

Variable	Grupos T	Dirección de la rotación	Grupos de encuentro	controles
ach	-0.10	0.39	0.23	-1.00
def	-0.22	1.73	0.06	0.33
ord	0.28	3.74*	-0.51	-0.55
exh	-0.85	-1.38	-0.62	0.48
aut	0.80	0.36	1.49	-0.54
aff	0.32	0.28	-1.93	0.49
int	0.40	0.80	-0.27	0.68
suc	0.03	0.70	0.33	2.03
dom	-2.29	-1.12	-0.28	-0.74
aba	0.22	1.24	1.42	1.43
nur	0.19	-0.03	-2.21*	0.28
chg	1.50	-1.02	0.60	-2.67*
end	-1.22	-1.51	0.92	0.38
het	0.27	-1.90	0.06	-1.23
agg	0.60	0.85	0.95	2.23*
Rotter	3.13*	11.85*	2.19*	-0.81
Mooney T	0.66	2.44*	1.17	1.39
H P D	0.51	2.30*	1.00	1.60
F L E	-0.68	0.36	-0.49	1.79
S R A	0.16	1.61	0.64	0.44
S P R	0.32	2.65*	1.21	3.19
P P R	1.00	2.95*	1.94	1.75
C S M	0.64	1.29	1.69	0.69
H F	-0.68	0.89	1.86	3.99*
M R	0.90	1.20	0.00	1.07
A C W	1.30	1.06	-0.29	1.07
F V E	-0.16	-0.62	0.35	0.72
C T P	0.21	-0.11	0.71	-1.05
W	-3.79*	-0.96	1.00	-0.67
F	0.23	0.23	-0.61	-0.27
F1	1.94	2.10*	-0.10	0.41
D	2.95*	1.46	0.49	0.11
P	-0.85	-1.73	-0.24	0.20

*p < .05

TEST ESPECIAL DE FRASES INCOMPLETAS PARA ESTUDIANTES REGULARES: (INVESTIGACIÓN MAS PROFUNDA)

ROBERT RIEDEL JACH H. GROSMAN GRAY BURGER

Resumen: Se presentan tres breves estudios, en el estudio 1 se muestra la validación original de un grupo normal de estudiantes de preparatoria y un grupo de bajo rendimiento en el test especial de frases incompletas, para dar respuestas diferentes a este test respecto a estudiantes de universidad que tienen logros extremadamente altos. El estudio 2 presenta un análisis factorial de los resultados del test, el estudio 3 muestra varias correlaciones significativas con los resultados de ansiedad, los descubrimientos positivos indican que investigaciones y consideraciones más profundas, son justificadas.

La literatura sobre bajo rendimiento en todos los niveles de la educación, es a la vez voluminosa y confusa. Existen test cuyo objetivo es discriminar a los bajos estudiantes de los que tienen logros normales y si son útiles y válidos los test de este tipo para el consejero, le dan poca información sobre el problema que tiene algún estudiante en particular, aportando poca base para orientación en el consejo, con el objetivo de dar esta base, es decir; a la vez identificación y orientación, uno de los autores de este artículo (JHG) investigó intensamente la literatura sobre los bajos logros e hizo una lista de las áreas significativas de atributos psicológicos y comportamentales

que se reportan como relacionados a los bajos logros. después de eliminar redundancias y artículos relacionados de la lista, quedó una tabla final de 7 grandes áreas, desarrolló un test de comportamiento de frases estructuradas para medirlas. Las 7 áreas y 2 artículos de muestra, designados para medir cada una, se presentan en la tabla 1.

El presente estudio intentó validar este test, utilizando días, situaciones y realizar un análisis factorial de los artículos, para clarificar la estructura del test.

T A B L A 1

AREAS MEDIDAS POR TEST ESPECIAL DE FRASES INCOMPLETAS Y ARTICULOS MUESTRA.

A R E A	ARTICULOS DE MUESTRA
I Ansiedad académica.	Si no la hago bien en un curso ...
	Temo hacer cualquier cosa que...
II Auto realización.	Comparado con la mayoría de los estudiantes, mis habilidades...
	Mis espectativas hacia mí mismo...
III Relaciones de autoridad.	Siento que mis padres...
	La mayoría de los maestros...
IV Actitudes de independen-	Si necesito ayuda con mi ta-

cia.	rea...
	Cuando me enfrento a una decisión, soy influenciado sobre todo por...
V Patrones de actividad.	Mi entusiasmo...
	Para mí, ser activo en la escuela...
VI Orientación de metas.	Para mí, fijarme un proyecto hasta que se termina...
	La mayoría de los planes que hago...
VII Calificaciones académicas.	Mis hábitos de estudio...
	Para mí, recordar detalles específicos para una prueba ...

ESTUDIO 1: COMPARACION DE UN GRUPO DE ALTO RENDIMIENTO CON EL GRUPO ORIGINAL DE VALIDACION

Con mucha frecuencia, como lo han notado varios investigadores (Sarason, 1962, Spielberger, 1958; Calvin, Koons, Bingham, y Fink, 1955), se estudian rasgos restringidos; ésto limita la utilidad y la generalidad de los datos obtenidos.

En el objetivo de aclarar la relaciones que Grossman (1966) encontró, administramos el test de frases incompletas especiales (SIST) a un grupo de estudiantes avanzados de universidad, con una habilidad sobresaliente. Estos estudiantes fueron evaluados con gran detalle por uno de los

escritores (RGR), durante una competencia para becas. Los dos alumnos con mejores méritos de cada Estado fueron invitados a participar, y de este grupo, 33 pudieron participar en el presente estudio. Este grupo se caracterizaba en que ninguno de sus miembros nunca había recibido más de una calificación "C" durante la carrera, el resultado de selección por mérito más bajo en el grupo, era 139; se hizo una comparación entre este grupo y los dos de validación descritos más adelante.

TABLA 2

COMPARACION DE "ALTO RENDIMIENTO Y BAJO RENDIMIENTO",

RESULTADOS PROMEDIOS

	A R E A	"B. R."	"A. R."	T.	P.
I	Ansiedad académica.	1.20	3.00	7.17	.01
II	Autovaloración.	4.24	5.03	2.23	.05
III	Relaciones de autoridad.	2.27	2.72	1.60	N.S.
IV	Independencia Dependencia.	1.58	2.51	5.38	.01
V	Patrones de actividad.	5.76	10.36	6.90	.01
VI	Orientación de metas.	3.90	5.24	3.15	.01
VII	Calificaciones académicas.	4.32	5.87	5.13	.01

* n = 65 tn = 33.

Los resultados de la comparación con la muestra de "bajo rendimiento", se muestran en la tabla 2. Hubo 65 "bajos rendimientos" (definido como un estudiante con un Otis I Q de 115 ó superior y ubicándose después del percentil 50 en el promedio de puntos de calificación). Se puede ver rápidamente que todas las calificaciones, salvo las de el área de relaciones de autoridad, son significativas, como lo eran en el estudio de Grossman (1966). Actualmente no se tiene una explicación válida de esta excepción, pero se podría desarrollar una si se llevara a cabo un análisis más detallado de las respuestas.

T A B L A 3

COMPARACION DE LOS RESULTADOS PROMEDIOS DE "ALTO RENDIMIENTO" Y "RENDIMENTO" POR AREA.

A R E A		REALIZADORES	ALTOS REALIZADORES
I	Ansiedad académica.	3.20	3.00
II	Autorealización.	5.60	5.03
III	Relaciones de autoridad	.3.00	2.72
IV	Independencia Dependencia.	1.48	2.51
V	Patrones de Actividad.	10.70	10.36
VI	Orientación de Metas.	5.92	5.24
VII	Calificaciones Académicas.	6.10	5.87

Puede ser que individuos en los dos extremos de realización

tengan problemas en sus relaciones con personas en posiciones de autoridad. A cualquier tasa los dos grupos son bastante bien diferenciados por seis de las siete subáreas del test.

La tabla 3 muestra una comparación del grupo de "altos rendimiento" y del grupo normal de Universidad de Grossman (1966). Las diferencias parecen reflejar un mayor nivel de anhelo para los "altos rendimientos", tal vez junto con una mejor imagen de sí mismo, especialmente en relación con la actividad académica. Es interesante notar que no hay más diferencias, los valores no se presentan ya que ninguna de las diferencias es significativa.

ESTUDIO II: ANALISIS FACTORIAL DE LOS ARTICULOS.

Las respuestas a los 69 artículos de los 109 estudiantes que participan en el estudio original de validez, fueron intercorrelacionadas por el método tetracórico. La matriz de correlación resultante fue factorizada usando el método del eje principal y relaciones. Los primeros 8 factores fueron considerados significantes sobre la base de la inspección de los valores, los items (reactivos) más pesadamente cargados sobre esos factores y sus respectivas cargas, son mostradas en la tabla 4. El factor 1 no está enlistado ya que es un factor general, virtualmente todos los items tienen carga. Los factores no son rápidamente interpretables; es cierto sin embargo, que éllos no tienen clara relación con los

factores en el test como descritos a priori. De hecho, seis de los factores a priori son representados entre los siete items cargado sobre el factor derivado 2. La tabla 5 muestra las relaciones de los factores derivados con los factores a priori.

T A B L A 4

PESO FACTORIAL POR REACTIVO.

FACTOR	REACTIVO No.	PESO	A R T I C U L O
II	57	.90	En la escuela lo que más me interesa...
	59	.50	Lo que otros pensaban de mí...
	56	.48	Poniendo mi propio epitafio...
	18	-.82	Para mí la mejor manera de ser el centro de atención...
	1	-.38	Para mí trabajar duro en la escuela...
	26	-.38	Mis hábitos de estudio...
	32	-.38	Siempre sentí que mis padres esperaban de mí...
III	33	.33	Veo a la demás gente para obtener...
	6	.30	Para mí la mejor manera de obtener atención...
	13	.30	Tiendo a dejar de trabajar en un proyecto cuando...
	12	-.44	Otras personas sienten probablemente que yo...

	20	-.32	Siento que mis esfuerzos en la escuela...
IV	46	.44	Las calificaciones que obtengo en la escuela...
	58	-.77	Cuando mis padres me critican...
	48	-.50	En mi casa, si tuviera que dar mi opinión sobre asuntos ...
	2	-.35	Si no hago bien un curso...
	60	-.29	Para mí entender lo que leo...
V	52	.59	Cuando estudio, si no entiendo algo...
	42	.55	Para mí, la mayoría de los temas de escuela son...
	21	-.76	Me gustaría ser...
	28	-.33	Si una meta parece muy lejana yo
VI	9	-.49	Siento que mis padres...
	31	.35	Para mí, me apego a un proyecto hasta su fin...
	10	.20	Cuando soy yo mismo...
	24	.54	En general mi habilidad para -- leer es...
	3	-.33	Cuando debo realizar un test, siento habitualmente...
VII	16	.74	Lo que siento más confidencial al respecto...
	19	.43	Siempre que empiezo un proyecto en mi casa...
	15	.38	cuando me enfrento a una de-

			cisión, estoy influenciado sobre todo por...
	68	.28	Las metas que me he fijado...
	47	-.43	Tengo talento especial en ...
	62	-.40	Si debo trabajar duro en algo...
	43	-.39	Estudiar para una prueba...
	53	-.38	Para mí trabajar duro en un tema asignado...
VIII	69	.56	Para mí, poner atención en la clase...
	45	.31	Para mí, estudiar para una prueba...
	40	-.34	Si la hiciera bien en la escuela...

TABLA 5

RELACION ENTRE FACTORES DERIVADOS Y FACTORES A PRIORI

I	III	IV	V	VI
FACTORES A PRIORI*				
VI (57.18)	II (6.12)	II (46)	VII (52)	III (9)
IV (59)	VI (13.20)	V (58)	VI (42)	VII (31)
VII (56)	VI (33)	III (48)	IX (21)	IV (10)
I (21)		I (2)	VII (28)	VIII (24)
V (32)		VIII (60)		I (3)

VII	VIII
VI (47,62,53)	I (69,45)
VII (19,68)	II (40)
II (16)	
VIII (43)	
V (15)	

Para dar un fundamento del cual estar de acuerdo o desacuerdo acerca de la interpretación de factores derivados, los factores etiqueta han sido asignados para los factores derivados:

I.- Factor General.

II.- Actitudes de logro.

III.- Reacción a las tareas futuras.

IV.- Relaciones Interpersonales.

V.- Reacción a la evaluación.

VI.- Reacción para percibir el éxito y el fracaso.

VII.- Confianza en la habilidad.

VIII.-Conocimientos académicos.

Mientras estos títulos parecen similares a los originales, son demasiado diferentes en las palabras de las cuales están hechos.

ESTUDIO III RELACIONES DE FACTORES DE A PRIORI A DIFERENTES TIPOS DE MEDIDAS DE ANSIEDAD.

Además de la prueba de completar enunciados, al grupo de altos logros se le pidió completar el suplemento de reacción personal (P R S) El PRS es una prueba de 168 enunciados verdadero falso, que mide tres tipos de ansiedad a lo largo con la escala K del MMPI el más desarrollado por Taylor (1955, Nicolay Walquer y riedel 1966). Los tres tipos de ansiedad son descritos de la manera siguiente:

Tipo M se caracteriza por concernir con logros externos acoplado con la tensión física que activa como una defensa contra los sentimientos de inadecuación. Cuando la frustración ocurre la energía es canalizada somáticamente en lugar de psíquicamente; el tipo M de ansiedad resulta en hiperactividad física e inquietud mental o nervioso.

Tipo O La ansiedad es caracterizada por concernir a las

demandas externas y expectativas percibidas, pueden ser abrumadoras y uno puede sufrir daño. Esto representa una proyección o racionalización de una posible personalidad inadecuada. resultando una ampliación de problemas personales fuera de la proporción al objetivo real.

El énfasis aquí es el extremo como una fuente de inseguridad e inquietud.

Tipo P ansiedad es caracterizado por concernir, que uno puede no ser capaz de enfrentar las dificultades de la vida. La persona por sí misma se siente insuficiente y la insuficiencia se respalda en sí misma, hay cierta impotencia y autoevalución (self- evaluación), que puede dar el crecimiento de sentimiento de culpabilidad; el enfoque de la inseguridad es la insuficiencia de uno mismo.

La tabla 6 presenta las intercorrelaciones entre los factores originales y las marcas de ansiedad antes mencionadas. La marca de "t" en la tabla, es la suma de las marcas: M,O,P, debe ser notada en la interpretación de las correlaciones, las cuales están basadas solamente en marcas de los altos logros por los factores del rango restringido en una pequeña "n" combinada para disminuir su tamaño; aún así hay ocho correlaciones significativas en el nivel de 0.05.

Desde un estudio adicional con una "N" grande y un enorme

rango de talento, ha sido conducido, ahora ningún intento fue hecho para corregir la atenuación (ver Guilford, 1965, p.343).

El factor marcado como ansiedad académica es sólo un factor, el cual está correlacionado positivamente con la ansiedad y las subescalas del PRS, la correlación entre "P" y los ocho factores son significativos en 5 de 8 y los errores son significativos por .001 en el primer factor; puede ser por lo tanto asumido, que hay una alta correlación entre la manera en que una persona se siente acerca de su adecuación y sus logros. La investigación debe ser dirigida a la interacción de la inteligencia, su actuación y los sentimientos de adecuación y ansiedad de una persona.

El "MAS" es significativamente correlacionado con el área de marca del auto-estima de la Academia de Destreza (Academic Skills).

Investigaciones previas han mostrado la medida global del "MAS" y no como predicción de relaciones específicas, como han sido las factorizadas y específicas de exámenes, como el PRS y el TAQ (Mandler y Sarason, 1952, Sarason, 1959; Sarason y Minard,1962, Sarason y Gordn, 1953).

La tensión motora no parece estar relacionada con los factores de ningún patrón conveniente y puede explicar por qué el "MAS" no correlacione bien en la situación, desde que

éste es un cargo en sus términos del mismo tipo (Wittendborn y Kline, 1959). El más importante aspecto de ansiedad en relación con los logros, luego es similar a los sentimientos de una persona acerca de su propia adecuación.

C O N C L U S I O N

Los estudios resumidos aquí indican que, especialmente la Prueba de Frases Incompletas es válida, en el sentido de que diferencía a los estudiantes en diversos grupos realizados; no solamente parece hacer diferencias sensitivas entre ganadores y perdedores, sino también algunas diferencias entre altos ganadores y ganadores normales.

La relación entre ansiedad y bajo rendimiento es particularmente interesante, desafortunadamente las medidas de ansiedad no son válidas para todos, por lo que no se puede hacer una información comprensiva en este tiempo. Investigaciones de esta relación (Spielbergery Katzenmeyer, 1959; Spielberger, Weitz, y Denny, 1962; Weitz y Willison, 1957), han probado resultados incoherentes.

Esto parece que la relación entre ansiedad y ejecución son más complicadas que la que los autores han propuesto. De hecho Nishisato,(1960) sugiere sin medidas de ansiedad con diferentes subtipos (como el PRS), en ningún progreso es apto para clarificar las dimensiones subyacentes. Los autores sugieren que Spielberg, et, al, (1962) ha demostrado

que el "MAS" es inadecuado para este tipo de investigación, éllos encontraron que no hay relación entre ansiedad y grados para la calificación en el rango intermedio del ACE y una relación positiva entre ansiedad y grados para aquellos con altas calificaciones, en ACE observaciones preliminares hechas por los presentes autores, sugieren que ansiedad tipo M tiene un efecto benéfico sobre logros, mientras que el tipo P tiene un efecto determinante, esto puede haber sido considerado por Spielberger, et, al (1962) viendo como éllos usaron el MAS global; el presente estudio justifica la observación hasta un cierto grado, ya que de 8 correlaciones significativas, 5 son tipo P y uno con T, el cual es hecho de cierto modo de tipo P. Las otras dos correlaciones significativas son con el MAS el cual se ha probado, tiene componentes de este tipo Co'connor, Lorr y Stafford, 1956. Nosotros concluímos que el test especial de frases incompletas garantiza uso posterior en investigación. También planeamos realizar estudios del mismo tipo en el siguiente año académico.

PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS DE TASK

Revisión de la Prueba de Frases Incompletas de Task por Bert P. Cundick, Profesor de Psicología, Brigham University, Provo, Ut: IST Consiste en 59 frases incompletas que pueden ser marcadas como hostilidad (18), ansiedad (10) y dependencia (11). Estas características fueron seleccionadas por: "su importancia en el número de teorías de la personalidad y porque parece ser importante en el ajuste de los niños de secundaria" son dadas dos formas de prueba: una para grados de 7 hasta 12 y una segunda forma con pequeños cambios en el lenguaje en 11 frases que fueran hechas para uso con población universitaria, cada frase es identificada con una calificación característica. Las frases reciben 0,1 ó 2 de calificación; ejemplos calificados para cada frase son dados en el apéndice del manual.

Tres tablas son dadas para convertir las calificaciones de porcentaje. En cada tabla hay secciones separadas que dan datos para niños y niñas, la primera tabla está basada en respuestas de 557 estudiantes de secundaria en el Area de Pittsburgh, la tercera tabla está basada en respuestas de 300 estudiantes universitarios que tomaron una clase de Introducción a la Psicología en la Universidad del estado de Arizona, La segunda tabla es para estudiantes de preparatoria; aunque para este grupo no fue recolectado un modelo de datos, es meramente un promedio de los modelos de los grados de 7 a 9 y de los estudiantes universitarios.

Los modelos parecen ser estrictamente ejemplos convincentes y parecen adecuados para el desarrollo de pruebas iniciales, pero deben ser mejorados si la pruba es para saber el uso de difusión en una área extensa. La prueba es un resultado de la búsqueda del autor de preparatoria, mientras obtiene sus grados. El uso del IST con los estudiantes de preparatoria y los universitarios parece ser una idea expresada, después en un esfuerzo prometedor con los niños de otras poblaciones.

Las estimaciones de confiabilidad son obtenidas en 325 frases preliminares (medidas) obtenidas de 3 juicios en 32 estudiantes. Los coeficientes de correlación dentro de la clase son reportados con un rango de .29 para hostilidad y .54 para ansiedad. La consistencia interna es tratada, presentando factores de peso en 75 frases (medida standard) iniciales.

Los autores no reportan tradicionalmente confiabilidad interna consistente (e.g. coeficiente alpha) para la calificación final tampoco reportan ningún dato test-retest que pueda dar datos útiles aunque las calificaciones son realmente medibles en un rango persistente. El limitado número de frases midiendo ansiedad (10) y su baja correlación total, ciertamente llama a la pregunta, sea ansiedad medida adecuadamente.

Los ensayos para validar las pruebas consisten principalmente en obtener la apreciación de los jueces y hablar de los calificados como "altos" y "bajos" en una particular característica y comparando sus respuestas. Esto fue hecho primero con cada frase en la construcción de la prueba y fue hecho nuevamente en un estudio de validación cruzada para las tres calificaciones totales.

El ensayo de validación cruzada era recomendable y mostrando diferencias significativas para cada una de las 3 características entre los 2 grupos extremos. De cualquier modo, parece ser que ansiedad está ligada a dependencia.

No fue posible para este revisador saber la naturaleza exacta de las apreciaciones de los jueces. Las instrucciones dadas a los jueces y el instrumento usado para obtenerlo no fueron descritos. La confiabilidad de esas apreciaciones no fueron reportadas, pero 2 ó 3 jueces independientes se usaron para cada grupo asignado.

La revisión del IST por David M. Dush evaluador de programa, Midland, Gladwin Comunity Mental Health Service, Midland, ML:

El IST es una imposición de personalidad y un examen de selección para estudiantes de secundaria y preparatoria y con menos revisiones en una segunda forma, para los estudiantes universitarios. Consiste en 39 frases

calificadas como hostilidad(18), ansiedad (10) y dependencia (11). Estas dimensiones fueron escogidas como indicadores de "potencial de problemas emocionales que por ejemplo interferían con el aprendizaje de la clase. "Cada respuesta es calificada como sigue: 0 (no indica),1 (sugiere) y 2 (definitivamente indica), son respectivamente las características de personalidad. El manual de 3 a 13 ejemplos contestados para cada nivel de calificación para cada oración y asistir a una calificación confiable, sumadas las calificaciones de hostilidad, ansiedad y dependencia, pueden ser referidas a un dato normativo en el manual para la conversión a porcentaje.

La construcción del IST tiene algunas características que lo sitúan aparte de la mayoría de las pruebas de frases incompletas. Primero, se enfoca en un número chico específico conductualmente anclado a variables.Segundo, utiliza derivados que son altamente estructurados con los que probablemente ayudará a la confiabilidad, pero también crecería la transparencia de la prueba y la limitaría a extenderse a lo que sería "proyectivo".Por último son dados datos normativos, agrupados por edad y sexo.

c).- LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS EN LA INDUSTRIA.

En la actualidad no se ha reportado algún estudio que se relacione con la prueba de Frases Incompletas en el área industrial.

Al hacer una revisión tanto en el CONACYT y el CENTRO DE INFORMACION CIENTIFICA Y HUMANISTICA (CICH) en la UNAM, como en algunas otras universidades sobre la Prueba de Frases Incompletas, se pudo detectar, que éstas se enfocan al área de Psicología Clínica principalmente y en segundo lugar al área de Psicología Educativa.

Por esta razón se consideró importante hacer una aportación sobre la Prueba de Frases Incompletas en la industria, ya que el enfoque que se pretende dar es desde el punto de vista laboral y no clínico ó patológico.

De esta manera se determinará si el candidato es adecuado para ocupar determinado puesto, si posee las características del perfil "idóneo" y podrá desempeñarlo.

Por ende, en cuanto a la forma de calificar las Pruebas de Frases Incompletas, tampoco se cuenta con información, puesto que todas en su mayoría son interpretadas y no calificadas, es decir; "se cualifica, no se califica".

d).-ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS DE GRADOS.

En 1974, Angel Jaime Grados Espinosa y Elda Luisa Sánchez Fernández, construyeron una prueba de Frases Incompletas con aplicación a la Psicología del Trabajo, la cual se basa en el método de Sacks Y Levy.

El trabajo fue dividido en seis etapas que a continuación describimos:

1.-DEFINIR QUE ACTITUDES SE PRETENDIAN MEDIR
2.-DISEÑO DE REACTIVOS
3.-SOMETER A JUICIO DE VEINTE PSICOLOGOS LOS REACTIVOS CONSTRUIDOS.
4.-INTEGRACION DE LA ESCALA DE FRASES INCOMPLETAS CON LOS REACTIVOS SELECCIONADOS
5.- APLICACION DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS.
6.- EVALUACION DE REACTIVOS E INTEGRACION DE LA ESCALA DEFINITIVA.

1.-DEFINIR QUE ACTITUDES SE PRETENDIAN MEDIR.

Las actitudes que se pretendían medir fueron determinadas por un equipo de seis psicólogos, integrantes del personal de la Oficina de Encuestas y Servicios Sociales, éstos eran los responsables de la selección de personal que se realizaba en la Comisión Federal de Electricidad, (C.F.E.).

A los psicólogos se les pidió que fundamentaran por escrito los objetivos de la prueba por construirse, una vez que se contó con el material, se celebraron tres juntas con el fin de intercambiar opiniones y que en conjunto se designaran cuáles eran las actitudes que se iban a medir experimentalmente, pues se consideró que solamente a través del proceso de diseño y aplicación de los reactivos se lograría saber qué actitudes serían suceptibles de ser medidas con el método de las frases incompletas, quedando las áreas y actitudes organizadas de la siguiente manera:

AREA 1: RESPONSABILIDAD.

Actitud	1.	Cumplimiento en el puesto.
"	2.	Percepción y significado de la empresa.
"	3.	Colaboración y equidad en el puesto.
"	4.	Ante situaciones inesperadas.

AREA 2: RELACIONES INTERPERSONALES.

Actitud	1.	Ante el padre.
"	2.	Ante la madre.
"	3.	Ante la familia.
"	4.	Hacia novia (o) esposa (o).
"	5.	Ante la autoridad.
"	6.	Ante compañeros.
"	7.	Hacia subordinados.
"	8.	Hacia personas externas.

AREA 3: MOTIVACIONES

Actitud 1. Necesidades de logro.

" 2. Necesidades afiliativas.

" 3. Ante logros y frustraciones.

" 4. Ante intereses fundamentales.

" 5. Ante el trabajo (como factor motivacional).

" 6. Metas (u objetivos).

AREA 4: CONCEPTO DE SI MISMO

Actitud 1. Rasgos y tendencias características.

" 2. Percepción de sus habilidades.

" 3. Temores.

" 4. Ante el Sexo.

Cada área y actitud cuenta con una descripción funcional en la que se expresa qué es lo que se entendía y qué es lo que se quería medir en cada una de éllas. Con esta descripción se integró una forma para la construcción de los reactivos.

I.- RESPONSABILIDAD:

Definición funcional: es el cumplimiento voluntario a los patrones sociales establecidos (industrialmente es conveniente detectar dirección o intensidad de la tendencia del sentido de responsabilidad).

Actitud:

1.- ANTE EL CUMPLIMENTO EN EL PUESTO

Interés y forma de cumplimiento en sus tareas. Afán de superación, conducta sostenida; adecuación al puesto.

2.- ANTE LA PERCEPCION Y SIGNIFICADO DE LA EMPRESA PARA EL EXAMINADO

Se intenta detectar qué representa la empresa para el examinado y si tiende a extender sus objetivos a los de la institución.

3.- ANTE LA COLABORACION Y EQUIDAD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO.

Capacidad para ponderar las situaciones e influencias de los prejuicios al brindar su colaboración. Reconocimiento de los méritos ajenos. Adopción y descarga de su responsabilidad.

4.- ANTE SITUACIONES INESPERADAS.

Tendencias de conducta ante situaciones inesperadas o de apremio.

II.- RELACIONES INTERPERSONALES.

Definición funcional: en el área relaciones interpersonales estamos considerando la forma de comportamiento del individuo en sus relaciones con sus semejantes, se intenta detectar cuáles son las estructuras y mecanismos que tiende a manejar en sus modos de relacionarse con los mismos.

Actitud: (A. ante la familia)

1.- ANTE EL PADRE. Percepción de la figura paterna

2.- ANTE LA MADRE. Percepción de la figura materna.

3.- ANTE LA FAMILIA Percepción de la integración familiar, índole de los vínculos que la unen a ella.

4.-ANTE LA NOVIA O ESPOSA Percepción de la figura del sexo complementario o influencia que ejerce en la conducta del sujeto en estudio.

Actitud: (B. ante el trabajo)

5.-ANTE LA AUTORIDAD Percepción de la autoridad y tendencia de conducta frente a ella.

6.-ANTE LOS COMPAÑEROS Tendencia que muestra y mecanismos que utiliza para relacionarse con personas de su nivel en las diversas fases de la conducta.

7.-ANTE LOS SUBORDINADOS Actitud y trato que tiende a mostrar a relacionarse con personas de nivel inferior o subordinados.

8.- ANTE PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESA (público,consumidores, autoridades oficiales, proveedores, etc.). Tendencia de su conducta y actitud que adopta.

III. MOTIVACIONES.

Definición funcional: Es el estado psíquico cuyo potencial energético matiza y orienta la conducta.

Actitud:

1.- HACIA LA NECESIDAD DE LOGRO Tipo de pulsiones que tienden a inducir al individuo a desear superarse en el grupo en que se desenvuelve.

2.-HACIA LAS NECESIDADES AFILITIVAS Tipo de pulsiones que tienden a vincular al individuo con su o sus grupos.

3.-ANTE LOGROS Y FRUSTRACIONES Tendencia de reacción e influencia de la frustración o éxitos en la conducta. Medida o modo en que dichos factores afectan el comportamiento.

4.-HACIA LOS INTERESES FUNDAMENTALES Exploración de la intensidad y dirección de estímulos e intereses que tienden a motivarlo.

5.-FRENTE AL TRABAJO COMO FACTOR MOTIVACIONAL Tipo de satisfactor que el trabajo representa para el sujeto.

6.-ANTE UNA META U OBJETIVO Exploración para detectar cuáles son sus metas a corto y a largo plazo y actitud que adopta ante éllos.

IV.- CONCEPTO DE SI MISMO.

a).- Percepción de Sí Mismo.

b).- Suposición del Concepto de los demás sobre sí mismo.

Actitud:

1.- ANTE RASGOS Y TENDENCIAS CARACTERISTICAS. Actitudes que tienden a adoptar y roles que tienden a desempeñar constantes de su modo de ser.

2.- ANTE LA PERCEPCION DE SUS HABILIDADES. Concepto de sus habilidades y autoevaluación con respecto a las mismas.

3.- HACIA LOS TEMORES. Intento de detectar qué puede infundirle temor y tendencias de conducta frente a sus temores.

4.- HACIA EL SEXO Tipo de impulsos sexuales que muestra y que tiene que manejarlos.

2.- DISEÑO DE REACTIVOS

Se reunieron a veinte psicóloogos con experiencia en diferentes áreas de la psicología aplicada y se les pidió que de acuerdo a la descripción que se les estaba proporcionando construyeran cuatro frases con la finalidad de explorar cada actitud.

Las instrucciones fueron dadas por escrito a los psicólogos, siendo las siguientes: Se pretende construir una Prueba de Frases Incompletas similar a la de Sacks y Levy, pero con fines industriales. Ponga cuatro frases incompletas.

Los psicólogos propusieron 1812 frases, pues en algunas actitudes se enunciaron un número mayor al que originalmente se les había pedido.

3.- SOMETER A JUICIO A VEINTE PSICOLOGOS LOS REACTIVOS CONSTRUIDOS

Las frases diseñadas por los psicólogos fueron organizadas en forma de lista.

En cada actitud se lograron de ochenta a ochenta y siete frases, esto con el fin de que se seleccionaran los reactivos más eficientes en cada actitud.

Para que todos los reactivos tuvieran igual oportunidad de ser seleccionados, se distribuyeron de la siguiente forma: Las primeras veinte frases se formaron con la primera frase de cada psicólogo, del vintiuno al cuarenta con la segunda frase de cada uno de los mismos psicólogos y así sucesivamente se organizaron las ochenta frases de cada actitud.

En cada actitud los cuatro reactivos que fueron más frecuentemente seleccionados por los psicologos, fueron las frases que resultaron definitivas, para explorar las actitudes que integran las áreas del test.

4.- INTEGRACION DE LA ESCALA DE FRASES INCOMPLETAS CON LOS REACTIVOS SELECCIONADOS.

En esta etapa se procedió a integrar la Prueba de Frases

Incompletas con las ochenta y ocho frases elegidas.

De las veintidós actitudes que se investigaron; la distribución de los reactivos se realizó colocando un reactivo de cada actitud cada veintidós frases, con el fin de que no fuera más obvia la intención de los reactivos y de que tuvieran igual probabilidad de detección a lo largo de la prueba.

5.- APLICACION DE LA PRUEBA DE FRASES INCOMPLETAS .

Esta prueba fue aplicada en la Comisión Federal de Electricidad al personal que deseaba ingresar.

Para determinar la variabilidad de respuestas en cada reactivo, se seleccionaron a veinticinco sujetos al azar, la muestra quedó constituída por seis mujeres y diecinueve hombres, cuya escolaridad fluctuaba entre tercer año de primaria y carrera profesional, quince casados y veinte solteros y su edad oscilaba entre los 18 y 50 años.

A estas personas se les aplicó la Prueba de Frases Incompletas,en forma individual.

La aplicación de esta prueba en los 25 casos se llevó a cabo en dos meses.

Las respuestas registradas en los 25 protocolos fueron

estudiadas reactivo por reactivo, vaciando las respuestas en un formato para tal efecto.

6.-EVALUACION DE REACTIVOS E INTEGRACION DE LA ESCALA DEFINITIVA.

Se les pidió a 5 psicólogos con experiencia en selección y promoción de personal, que evaluaran las respuestas registradas por los veinticinco sujetos a los que se les aplicó la prueba; para lo cual se les proporcionó las formas con las respuestas obtenidas en los reactivos.

Los jueces trabajaron en forma individual y sin intercambiar opiniones.

Se llegaron a eliminar aquellos reactivos que fueron frecuentemente rechazados.

Al hacer la integración de los reactivos evaluados por los jueces, aparecieron actitudes que sólo contaban con un reactivo aprobado y en otros casos todos los reactivos de una actitud fueron rechazados.

Las actitudes que se eliminaron de acuerdo con este criterio fueron:

1.-Cumplimiento en el puesto.
2.-Colaboración y equidad en el puesto.

3.-Actitudes ante compañeros.

4.-Actitud ante subordinados.

5.-Necesidad de logro.

Sólo se conservaron las actitudes que lograron que sus cuatro reactivos fueran aprobados por los cinco jueces.

Finalmente esta prueba quedó constituída por diecisiete actitudes y sesenta y ocho frases incompletas.

A R E A I

R E S P O N S A B I L I D A D .

ACTITUD 1.- Percepción y significado de la empresa.

FRASES:

17.- Cuando pienso en la empresa yo...

34.- Me gusta donde trabajo pero...

51.- Un defecto frecuente en las empresas...

68.- Busco en la empresa...

ACTITUD 2.- Ante situaciones inesperadas.

FRASES:

4.- Ante una situación desconocida yo...

21.- Me llego a desconcertar cuando...

38.- En situaciones de emergencia, lo mejor es...

55.- Frente al peligro yo...

A R E A II

RELACIONES INTERPERSONALES.

ACTITUD 3.- Ante el padre.

FRASES:

1.- Me habría gustado que mi padre...

18.- Si mi padre solamente...

35.- Pienso que mi padre...

52.- Si por algo me acuerdo de mi padre es porque ...

ACTITUD 4.- Ante la madre.

FRASES:

9.- Me gustaría que mi madre...

26 - Yo quisiera que mi madre...

43.- Las madres deben...

60.- Me gusta mi madre aunque...

ACTITUD 5.- Ante la familia.

FRASES:

5.- Quisiera que mi familia...

22.- Me gusta mi familia aunque...

39.- Para mi familia soy...

56.- Creo que mi familia...

ACTITUD 6.- Ante la esposa o novia.

FRASES:

12.- Si mi esposa (o)...

29.- Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o)...

46.- Me gusta mi novia (o) o esposa (o) pero...

63.- La mayoría de las esposas (os)

ACTITUD 7.- Ante la autoridad.

FRASES:

15.- La mayoría de los jefes son...

32.- Las personas que tienen autoridad...

49.- Si fuera jefe...

66.- Siento que mi jefe...

ACTITUD 8.- Hacia las personas externas.

FRASES:

8.- Cuando tengo que tratar con público yo...

25.- Me molesta la gente que...

42.- Cuando hablo con extraños...

59.- La mayoría de la gente...

A R E A III

M O T I V A C I O N E S .

ACTITUD 9.- Ante necesidades afiliativas.

FRASES:

2.- Sentí que necesitaba de los demás cuando...

19.- Me gusta estar en un grupo que...

36.- Conviene juntarse con los demás cuando...

53.- Lo que él buscaba en sus amigos era...

ACTITUD 10.- Ante logros y frustraciones

FRASES:

6.- Cada vez que algo me sale mal...

23.- Cuando no me toman en cuenta...

40.- Creo que el mejor estímulo ...

57.- cuando ví que todo mi esfuerzo había sido inútil.

ACTITUD 11.- Ante intereses fundamentales.

FRASES:

14.- Lo que más me gusta...

31.- Siento que lo que más me estimula...

48.- Algo que me he prometido conseguir...

65.- Mi interés más fuerta hasta hoy ha sido...

ACTITUD 12.- Ante el trabajo.

FRASES:

16.- Con el trabajo yo busco...

33.- Lo que más me impulsa a trabajar es ...

50.- Se trabaja para...

67.- Algún día mi trabajo...

ACTITUD 13.- Ante metas u objetivos.

FRASES:

11.- Lo que más deseo...

28.- Me sentiré feliz cuando...

45.- Mi meta es...

62.- Me gustaría llegar a ser...

A R E A IV

CONCEPTO DE SI MISMO.

ACTITUD 14.- Ante rasgos y tendencias características.

FRASES:

7.- La gente supone que yo...

24.- Cuando estoy en grupo...

41.- Si tuviera que describirme a mí mismo diría ...

58.- Siento que siempre estoy...

ACTITUD 15.- Ante la percepción de sus habilidades.

FRASES:

13.- Creo que tengo habilidad para...

30.- Lo que más se me facilita...

47.- En comparación con los demás yo...

64.- Nunca he tenido habilidad para...

ACTITUD 16.- Ante los temores.

FRASES:

10.- Yo siempre evitaría...

27.- Mi mayor preocupación...

44.- Una situación en la que no quisiera verme...

61.- Algún día perderé el miedo a...

ACTITUD 17.- Ante el sexo.

FRASES:

3.- Pienso que las relaciones sexuales...

20.- Lo que más me disgusta de lo sexual...

37.- Temo que las relaciones sexuales...

54.- Me relaciono mejor con personas del sexo...

G R A D O S F R A S E S I N C O M P L E T A S

NOMBRE: _____

FECHA DE HOY _____

EDAD: _____ SEXO: _____ PUESTO: _____

ESCOLARIDAD: _____

ESTADO CIVIL: _____

I N S T R U C C I O N E S .

A continuación encontrará una serie de Frases Incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas Frases en la forma más espontánea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le diga.

Test diseñado por Jaime A. Grados E.y Elda Sánchez Fernández

1.- Me habría gustado que mi padre_____

_____

2.- Sentí que necesitaba de los demás cuando_____

_____

3.- Pienso que las relacines sexuales_____

_____

4.- Ante una situación desconocida yo_____

_____

5.- Quisiera que mi familia_____

_____

6.- Cada vez que algo sale mal_____

_____

7.- La gente supone que yo_____

_____

8.- Cuando tengo que tratar en público yo _____

_____

9.- Me gustaría que mi madre_____

_____

10.- Yo siempre evitaría_____

_____

11.- Lo que más deseo_____

_____

12.- Mi esposa (o)_____

_____

13.- Creo que tengo habilidad para_____

_____

14.- Lo que más me gusta _____

15.- La mayoría de los jefes

16.- Con el trabajo yo busco

17.- Cuando pienso en la empresa yo

18.- Si mi padre solamente

19.- Me gusta estar en un grupo que

20.- Lo que me disgusta de lo sexual

21.- Me llego a desconcertar cuando

22.- Me gusta mi familia aunque

23.- Cuando no me toman en cuenta

24.- Cuando estoy en grupo

25.- Me molesta la gente que

26.- Yo quisiera que mi madre

27.- Mi mayor preocupación

28.- Me sentiré feliz cuando

29.- Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o)_____

30.- Lo que más se me facilita_____

31.- Siento que lo que más me estimula _____

32.- Las personas que tienen autoridad_____

33.- Lo que más me impulsa a trabajar_____

34.- Me gusta donde trabajo, pero_____

35.- Pienso que mi padre _____

36.- Conviene juntarse con los demás cuando _____

37.- Temo que las relaciones sexuales_____

38.- En situaciones de emergencia lo mejor_____

39.- Para mi familia soy _____

40.- Creo que el mejor estímulo_____

41.- Si tuviera que describirme a mí mismo, diría _____

42.- Cuando hablo con extraños _____

43.- Las madres deben _____

44.- Una situación en la que no quisiera verme_____

45.- Mi meta es_____

46.- Me gusta mi novia (o) esposa (o)_____

47.- En comparación con los demás yo _____

48.- Algo que me he prometido conseguir_____

49.- Si fuera jefe_____

50.- Se trabaja para_____

51.- Un defecto frecuente en las empresas_____

52.- Si por algo me acuerdo de mi Padre es porque_____

53.- Lo que él buscaba en sus amigos era _____

54.- Me relaciono mejor con las personas del sexo_____

55.- Frente al peligro yo_____

56.- Creo que mi familia _____

57.- Cuando ví que todo mi esfuerzo había sido inútil_____

58.- Siento que siempre estoy _____

59.- La mayoría de la gente_____

60.- Me gusta mi madre aunque_____

61.- Algún día perderé el miedo a_____

62.- Me gustaría llegar a ser_____

63.- La mayoría de las esposas (os)_____

64.- Nunca he tenido habilidad para _____

65.- Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido_____

66.- Siento que mi jefe_____

67.- Algún día mi trabajo_____

68.- Busco en la empresa_____

II.- M A R C O T E O R I C O.

2.1. Algunas Teorías de la Personalidad.

a).- M U R R A Y.

F O R M A C I O N D E L A P E R S O N A L I D A D

LAS DETERMINANTES

El estudio de la personalidad de acuerdo a Murray, es en un nivel muy amplio, menciona que en ciertos aspectos cada hombre es:

1).- Como los demás hombres.

2).- Como algunos otros hombres.

3).- Como ningún otro hombre.

1).- En ciertos aspectos cada hombre es "como los demás hombres", esto se debe a que algunas de sus determinantes son comunes a toda la especie, como las características bilógicas, que son comunes a todos los hombres, en el medio ambiente físico que habitan y en la sociedad y cultura que se desarrollan. A esto se debe que el estudio de la personalidad esté más enfocado a las particularidades y cualidades que distinguen a los individuos, dando menos importancia a lo común del ser humano y a su condición

hereditaria.

Podría ser que esta fuera la determinante escondida más importante de la personalidad y que la cultura sólo se ponga de manifiesto por la atención que le prestan los momentos.

En el transcurso de su vida, el hombre aprende cómo debe adaptarse y asimilar su medio ambiente, en su desarrollo también aprende a satisfacer sus necesidades fisiológicas que se le presenten; y todo esto lo realiza como miembro de una sociedad, esto nos hace recordar la fuerte interdependencia social entre los hombres. Gracias a esta interdependencia el hombre existe. El aprendizaje del hombre es en parte de la experiencia entre ellos, de su cultura y a través de los tiempos, como también de otras sociedades humanas.

2).- Cada hombre es; "como algunos otros hombres" Frecuentemente se hace mención de las similitudes de rasgos de la personalidad en miembros de grupos o individuos característicos de grupos diferentes, es decir, las similitudes pueden existir entre miembros de las mismas agrupaciones socio-culturales, o miembros de las mismas unidades sociales, como son las naciones, tribus y clases; pero no se limita sólo a estas agrupaciones y unidades sociales, sino que estas similitudes en la personalidad "ser como algunos hombres" también se encuentran en individuos que operan en actividades comunes, como los que

han ejercido autoridad sobre grandes grupos y durante mucho tiempo, o como los que han nacido en la riqueza o en a pobreza, porque el desarrollo de sus sistemas es muy parecido y por ende sus rasgos de personalidad son semejantes.

3).- Cada hombre es; "como ningún otro hombre",es evidente que un hombre sea diferente a otro u otros hoombres, porque su percepción, su sentir, sus necesidades y su comportamiento, como también su historia, surgieron de patrones característicos muy personales y diferentes a los de otros individuos; estas diferencias se inician desde la información genética recibida de sus padres, además la singularidad esencial de cada personalidad es producto de infinitas y sucesivas interacciones entre la constitución del individuo que madura y situaciones ambientales diferentes, las interacciones se dan desde el nacimiento en adelante. Estos acontecimientos y determinantes sólo se dan una vez y nunca se reproducen igual; también es importante tomar en cuanta los accidentes del medio ambiente", físico, social y cutural, al que día a día se enfrenta un individuo, por ejemplo, un niño que se pierde en el bosque, sus experiencias son diferentes al del niño que se pierde en la ciudad, o al niño que estuvo a punto de ahogarse en una inundación, o al niño que perdió a su madre, etc., aún cuando dos niños hayan sufrido el mismo percance, ambos tendrán diferentes experiencias; aunque las personalidades de los niños que han experimentado un trauma del mismo tipo

se parecerán en ciertos aspectos, sin embargo las diferencias pueden notarse más, porque en cada caso la situación traumática presenta rasgos propios y por otro lado la personalidad de cada niño en el momento del truma responde de manera particular.

De este modo existen particularidades de lo heredado y del ambiente y especialmente en el número, clase y orden temporal de situaciones encontradas que confluyen rigurosamente en el curso de la vida. De acuerdo con Murray en las relaciones personales, en psicoterapia y en las artes, la singularidad de la personalidad es por lo común acentuada y debe serlo.Pero, para los propósitos científicos generales de observación de uniformidades, uniformidades de elementos y de patrones, son de capital importancia, porque sin el descubrimiento de uniformidades no puede haber conceptos, clasificaciones, fórmulas,principios, leyes y sin éllos la ciencia no puede existir.

Según sugerencias de los autores (Murray y Kluckhohn),mencionan que el pensamiento claro y ordenado en la formación de la personalidad, está facilitado por 4 determinantes (y sus interacciones): constitucionales, de grupos sociales (miembro grupo), papel de las determinantes y situacionales. Esto nos ayuda a comprender las similitudes y diferencias en los hombres.

I).- DETERMINANTES CONSTITUCIONALES: para que lo hereditario y lo ambiental puedan figurar como determinantes, deben considerarse como un todo (no por separado) para que las consecuencias de estas interacciones de potencialidades biológicas y ambientales den una modificación en la personalidad.

Desde que el niño nace y empieza a vivir en interacción con su medio ambiente, no se puede separar (organismo ambiente).

La palabra "CONSTITUCION" significa la total combinación de todas las unidades fisiológicas de un individuo en un tiempo dado, o sea el producto de influencias que emanan del plasma germinal e influencias que derivan del ambiente. Se llegó a creer que la personalidad se adquiere al nacer, e incluso que al alcanzar una madurez biológica se acentuaba una personalidad manifiesta.

Las disfunciones biológicamente heredadas tienen realmente influencias en el desarrollo de la personalidad. El sexo y la edad son de las determinantes constitucionales evidentes de la personalidad y están influidas por caracteres físicos como: estatura, pigmentación,fuerza y conformidad de las facciones.

II).-DETERMINANTES DE GRUPOS SOCIALES: la estabilidad de organización de una sociedad tiende a manifestar rasgos de personalidad más definidos y con mayor frecuencia que los

de otras sociedades, es decir; cuando la organización y estabilidad de una sociedad es mayor, la frecuencia en que manifiesten ciertos rasgos de personalidad identificando a su sociedad serán mayores.

Es necesario e importante tener en cuenta un orden concéntrico del grupo social a que pertenece el individuo, iniciando desde el gran grupo nacional o internacional hasta llegar a la pequeña ciudad, de esta manera podemos establecer las diferencias de las determinantes de grupos sociales.

En las determinantes de estas agrupaciones tienen que ver la biológica, más si viven en una ciudad "cerrada", sin duda en mayor grado la cultura, entendiendo como cultura a la interacción de la gente. Eduard Spair, escribió "Toda conducta cultural sale de un patrón, es decir; muchas cosas que hace un individuo, o que piensa y siento, no pueden considerarse desde el punto de vista de la forma de conducta que le es propia como organismo biológico,sino como un modo generalizado de conducta que debe imputarse a la sociedad más que al individuo".Además de la acción patrón la cultura influye a los sistemas de motivación individual. También la cultura participa en las habilidades adquiridas, los conocimientos prácticos, las asunciones básicas, los valores y los gustos. Aclarando; sólo estamos hablando de tendencias generales y no de hechos individuales.

La cultura determina solamente lo que un individuo aprende como miembro de una sociedad o un grupo -no tanto lo que aprende como individuo particular y como miembro de una familia especial-, indudablemente que en una vida social vivida en un mundo social requiere de "standards" "dentro" del individuo y "standards" que conducen con los individuos.

Es importante aclarar que estas concepciones sólo son una abstracción útil. En concreto, la personalidad individual nunca es directamente afectada por el grupo como una totalidad física, sino que su personalidad está moldeada por los miembros particulares de su grupo con el que tiene contacto personal, por otro lado ninguna persona es siempre y completamente representativa de todas las características imputadas a su grupo.

III.- PAPEL DE LAS DETERMINANTES: papel asignado por el grupo o la sociedad, como los asignados en base a la edad y sexo, o en base a la clase o grupo ocupacional. Por ejemplo, cuando se visita al médico en su consultorio, su conducta concuerda con lo estereotipado como médico, tan perfectamente que se dice a menudo erróneamente, "en verdad" "es una persona bien ajustada"; para ello la persona dedicada al estudio de la ciencia debe ser disciplinada para conseguir, que detrás de la superficie del hombre cultivado se reúnan patrones perfectos correspondientes a un médico,en caso contrario difícilmente será comprendido.

IV.- DETERMINANTES SITUACIONALES: además de las determinantes anteriores los individuos tienen acontecimientos, pueden ser casuales y de pequeña duración, como accidentes que no pueden prescribir con anticipación ni por patrones culturales, ni por interrelaciones sociales y pueden ser decisivos, en el rumbo de la vida de un individuo, por ejemplo; un estudiante con problemas en su vocación, va a viajar en un tren y por azar se sienta junto a un periodista que es atractivo, persuasivo y defensor de su profesión; este hecho no cambia de manera inmediata al joven, pero puede desencadenar una serie de hechos que lo coloquen en una situación que es decisiva para la modelación de su personalidad. Estas determinantes situacionales pueden acontecer mil veces o sólo una vez y además no son "standards" para un grupo.

En general es aceptado que la principal fuente donde se moldea la personalidad, es en la constelación familiar.

Resumiendo podemos decir que la personalidad de un individuo es el producto de disposiciones heredadas y experiencias ambientales. Las experiencias se dan dentro del campo de su ambiente físico, biológico y social y están modificadas por la cultura del grupo. Las semejanzas de las prácticas de vida y la herencia tenderán a producir características de personalidad similar en diferentes individuos ya sea en la misma sociedad o diferentes sociedades. La distinción de la personalidad no será perfectamente constante por la

frecuencia de fuerzas que operan en la frmación de la personalidad y el firme y agudo nexo que la une.

DINAMICA DE LA PERSONALIDAD.

Las contribuciones más singulares de Murray a la Psicología son: la representación del esfuerzo, la búsqueda del anhelo, el deseo y la volición del hombre, siendo una posición fundamentalmente motivacional. Este enfoque del proceso motivacional es congruente con la convicción de Murray, según la cual las tendencias direccionales del hombre encierran la clave para la comprensión de su conducta... "lo más importante a descubrir acerca de un individuo ...es la superordenada direccionalidad de sus actividades, ya sean verbales, mentales o físicas. Este interés de Murray en la direccionalidad, ha originado el más complejo y cuidadosamente delineado sistema de constructos motivacionales de la Psicología contemporánea; su paciente y profunda clasificación de los elementos de la conducta humana en función de sus determinantes o motivos subyacentes, revela claramente su dedicación a la taxonomía. Es importante considerar la teoría de la motivación de Murray a partir del concepto de necesidad, que desde el principio constituyó el centro de sus esfuerzos en el orden conceptual.

"Para Murray la necesidad es un constructo mental que

representa una fuerza... fuerza que organiza la percepción, la apercepción, la intelección, la conación y la acción, de manera que la situación insatisfactoria existente sea modificada según una determinada dirección".

La necesidad puede ser provocada por cierto tipo de procesos internos o puesta en acción por estímulos externos. Sea como sea, la necesidad suscita una actividad del organismo y la mantiene hasta que la situación organismo-ambiente es modificada en la medida que se reduce a esa necesidad, es decir, termina en una situación que alivia, apacigua o satisface al organismo.

Murray sostiene que la existencia de una necesidad está sujeta a:

1.- El efecto o resultado final de la conducta.
2.- La pauta o modalidad particular de la conducta implicada.
3.- La selectividad de la atención y la respuesta a determinada clase de objetos estímulo.
4.- La expresión de una emoción o un afecto particular.
5.- La expresión de satisfacción cuando un efecto particular es alcanzado, o la de desagrado cuando no lo es.

Los informes subjetivos acerca de los sentimientos, las intenciones y los fines, proveen de un criterio adicional a través de la definición general y los criterios señalados, Murray llega tras el intensivo estudio de una reducida

cantidad de sujetos, a la elaboración de una lista provisional de veinte necesidades que, no obstante a consideración, revisión y modificación de que la lista ha sido objeto, conservan su alta representatividad original.

TIPOS DE NECESIDADES:

PRIMARIAS O VISCEROGENICAS: ligadas a los hechos orgánicos característicos, referidos a las satisfacciones físicas; como la necesidad de aire, agua, alimento, sexo, etc.

SECUNDARIAS O PSICOGENICAS: como son las necesidades de adquisición, realización, reconocimiento, dominación, autonomía, etc.

En segundo término tenemos las necesidades abiertas:
ABIERTAS: típicamente expresadas en la conducta motriz.
ENCUBIERTAS: pertenecen al mundo de la fantasía o de los sueños, éstas surgen de las estructuras internalizadas del Superyó que define la conducta "correcta" o aceptable, es decir; no pueden expresarse con libertad porque pueden violar las convenciones o normas de la sociedad, operan en un nivel encubierto.

En tercer término se encuentran las necesidades:
FOCALES: están estrechamente ligadas a limitadas clases de objetos ambientales.

DIFUSAS: están tan generalizadas que resultan aplicables a

casi cualquier disposición ambiental.

En cuarto término están las necesidades:

PROVOCATIVAS: que en gran medida están determinadas desde dentro, llegan a ser "espontánsmente científicas" como la resultante de algo localizado en el individuo más que en el ambiente.

REACTIVAS: como resultado o respuesta a algún hecho del medio exterior.

Murray se basa en estos conceptos para describir la interrelación entre dos o más sujetos en dnde un individuo puede ser identificado como proactor (inicia la interacción, plantea las preguntas y en general provee del estímulo al otro que debe responder) y el reactor responde al estímulo del proactor.

En quinto término se distingue entre actividad de proceso, necesidades modales y necesidades de afecto.

Murray ha insistido en la no menor importancia de la actividad de proceso y las necesidades modales, o sea la tendencia a ejecutar ciertos actos por el hecho mismo de la ejecución.

Desde el nacimiento en adelante constituye la denominada actividad de proceso; es el "puro placer de la función" como

un fin en sí misma.

Las necesidades modales implican en cambio, el hacer algo con cierto grado de excelencia o calidad, estas necesidades se satisfacen en las expresiones perfeccionadas como en: patrones musicales, claridad o coherencia lógica, maneras sociales graciosas, eficiencia ejecutiva como arte, elocuencia verbal, belleza física y de movimiento. La mayoría de estas necesidades sólo pueden ser alcanzadas mediante una diligente aplicación y rigurosa disciplina.

Murray ha empleado habitualmente un conjunto de conceptos para representar los conflictos que implican las necesidades importantes:es común que procure estimar para cada sujeto la intensidad del conflicto en ciertas áreas, por ejemplo, autonomía, sumisión, realización o placer.

El enfoque de Murray del estado motivacional del individuo y las fuerzas actuantes del ambiente, menciona que están entre tejidas de modo muy íntimo.

Murray habla de fusión de necesidades cuando el resultado de varias necesidades concluye en la conducta.

La necesidad subsidiaria es la que opera al servicio de otra, pero ese servicio otorgado a la otra necesidad, es con el fin de satisfacer ésta.

MURRAY Y SU ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD

Los estudios de Murray acerca de la personalidad, le dan una importancia marcada a los aspectos biológicos y están influenciados por el psicanálisis. Aunque toma muchos aspectos de psicoanálisis, también menciona sus diferencias.

"Murray define la personalidad como el órgano rector del cuerpo, como una institución que desde el nacimiento hasta la muerte, se ocupa sin cesar de las operaciones funcionales transformadoras", también dice que la personalidad se concibe como la fuerza organizadora e integradora y sus funciones generales son: ejercitar sus procesos, expresarse, aprender a generar y reducir las funciones reiteradamente por las necesidades, elaborar programas de secuencias destinadas al logro de sus fines distantes y finalmente disminuir o resolver los conflictos mediante la estructuración de planes que en más alto grado permitan sin fricciones, el alivio de sus necesidades fundamentales (MURRAY Y KLUCKHOHN, 1953pag.39).

Según Murray, el centro de la personalidad se encuentra en el cerebro, es decir; de acuerdo a la capacidad mental del individuo para asimilar, adaptarse y actuar, es como proyectará su personalidad, también toma el proceso de su desarrollo, así como su historia, del mismo modo su presente o el momento actual en que se encuentre; menciona que a pesar de lo anterior,es difícil dar una evaluación total de

la personalidad de un sujeto, por la cantidad tan enorme de variables que intervienen.

Murray pone interés en la aptitud y la realización, menciona que constituye una parte importante de la personalidad del individuo y su función en la medición entre las disposiciones para la acción y los resultados finales, hacia los cuales aquellas se orientan.

De acuerdo a Murray, la personalidad es un fenómeno con cambios continuos, sin embargo dice que hay ciertas formas estables o estructuras decisivas para la comprensión o explicación de la conducta y las representa con el Yo, Ello y Superyó (que toma del Psicoanálisis), introduciendo elementos distintos de estos conceptos, propios de su desarrollo intelectual.

Al igual que Freud, Murray concibe al Ello como el depositario de los impulsos primitivos inaceptables, en el que se encuentra el origen de la energía, la fuente de todos los motivos innatos, el desconocido y no socializado sí mismo, pero señala que el Ello incluye implulsos aceptables para el sí mismo y la sociedad; considera que el Ello está constituído por todas las energías, emocionales y necesidades básicas (vectores de valor) de la personalidad, algunas de las cuales son aceptables...cuando se expresan de modo culturalmente aprobado, respecto de objetos culturalmente aprobados en lugares y momentos culturalmente

aprobados.

De acuerdo a Murray el Ello no es enteramente perverso y asocial.

El Yo no es únicamente inhibidor y perverso; además de reprimir ciertos impulsos o motivos, el Yo debe disponer secuencias y controlar el modo de aparición de otros. De acuerdo a la teoría psicoanalítica, el Yo se considera como el principal organizador o integrador de la conducta, parte de esta oraganización tiende a facilitar o promover la expresión de ciertos impulsos del Ello. La fuerza y la eficacia del Yo, constituyen un importante factor determinante de la adaptación del individuo.

En la teoría de Murray como en la de Freud, el Superyó se considera como una implantación cultural que puede ser por parte de los padres y las figuras de autoridad a las que el sujeto está expuesto.

Murray sugiere que además de importante fuerza de influencia de los grupos de sus padres, así como de las figuras literarias y mitológicas, la adquisición de estas normas son internalizadas actuando como generadoras de premio o de castigo, según la medida en que la acción del individuo las satisfaga.

El Ideal del Yo se encuentra muy relacionado con el Superyó,

el Ideal del Yo consiste en un retrato idealizado de sí mismo, es decir; el sí mismo al que aspira o al conjunto de ambiciones personales por las que el individuo se esfuerza. Aunque el Ideal del yo puede estar divorciado del Superyó.

La representación del esfuerzo, la búsqueda, el anhelo, el deseo y la volición del hombre, ha constituído la más singular de las contribuciones de Murray a la teoría psicoanalítica, en la que su posición es fundamentalmente motivacional , en la cual las tendencias direccionales del hombre encierran la clave de la conducta.

En el desarrollo normal, la relación entre el Ello y el Yo y el Superyó cambia, es decir; si el Ello una vez fue el soberano, el Superyó y el Yo llegan a desempeñar los roles dominantes, en el más satisfactorio de los casos, un Superyó benigno y un Yo fuerte e ingenioso se combinan para permitir la expresión adecuada de los impulsos del Ello, en circunstancias culturalmente aceptables.

En revisiones más actuales de la teoría de Murray (1959), mencionan las formas más positivas de la personalidad. Existen procesos formativos y constructivos que resultan no sólo útiles para la supervivencia o defensores de la ansiedad, sino que contienen energías, fines y logros propios. Una persona necesita ser creadora e imaginativa, ordenar y construir si quiere permanecer sana

psicológicamente. La imaginación creadora puede convertirse en el rasgo característico de la personalidad. Empero es la que tiene menos oportunidades para expresarse.

b).- F R E U D .

ASOCIACION LIBRE

Es el método que estriba en expresar sin discriminación, todos los pensamientos que vienen a la mente, ya sea por un elemento dado, (palabra, número, imágen de un suño o representación de cualquiera) o en forma espontánea.

Asociación, palabra tomada del asociacionismo para designar toda ligazón entre dos o más elementos psíquicos, cuya serie constituye una cadena asociativa.

Empleando el método de la Asociación Libre como lo hizo Freud, dejando al individuo o al paciente que hable todo lo que se le ocurra sin que sea forzoso un discurso lógico, organizado y significativo, en caso de agotársele el flujo verbal, se estimula con preguntas, sin embargo no debe ser influido por el psicoanalista, como tampoco interrumpido cuando habla, además es importante reducir la influencia del medio ambiente.

En las observaciones de Freud cuando el paciente se encontraba en estas condiciones, hablaba por lo general de recuerdos de sus primeras experiencias infantiles. Estos recuerdos le permitieron a Freud, profundizar en la comprensión real de la formación de la estructura de la personalidad y su desarrollo, reconstruir el pasado mediante la verbalización.

Lo más original de Freud con relación a las indisciplinadas divagaciones verbales de sus pacientes, fue captar que en sus expresiones se asociaban de algun modo significativo y dinámico con las precedentes; de manera que existe una continua cadena de asociaciones desde el principio hasta el final, es decir, desde su infancia hasta su edad adulta.

Al hablar del análisis de los suños no se refería Freud a un método diferente al de Asociación Libre, sino a la instrucción dada al paciente para que dijera cuanto acuda a su mente. Los paciantes recordaban espontáneamente sus sueños y suministraban asociaciones libres al respecto. Freud advirtió que esos sueños y las asociacines libres que provocaban, constituían fuentes de información especialmente ricas acerca de la dinámica de la personalidad humana. Formulando su teoría en la que los suños son una expresión de las operaciones y los contenidos más primitivos de la mente humana, denominados procesos primitivos a los que dan origen a los sueños. Por medio de las asociaciones libres de sus pacientes en torno de sus sueños, Freud logró internarse

en las regiones más inaccesibes de la mente humana y descubrir la matriz originaria de la personalidad.

La premisa fundamental del psicoanálisis, según Freud es la diferenciación de lo psíquico en consciente e inconsciente. Ser consciente es, en primer lugar un término puramente descriptivo que se basa en la percepción más inmediata y segura. Así pues, el concépto de lo inconsciente tiene como punto de partida la teoría de la represión. Lo reprimido tiene para nosotros el prototipo de lo inconsciente.

Por otro lado la consciencia es un estado eminentemente transitorio.Una representación consciente en un momento dado no lo es ya en el inmediatamente ulterior, aunque puede volver a serlo bajo condiciones fácilmente dadas. Podemos considerarlo que era latente, es decir; que en cualquier momento podía ser consciente.

Freud considera dos tipos de inconsciente:

a).- El inconsciente latente capaz de ser consciente y

b).- El inconsciente reprimido incapaz de ser consciente.

Las representaciones verbales juegan un papel muy importante, mediante éllas quedan convertidos los procesos mentales internos en percepciones. Es como si se hubiera de demostrar el principio de que todo conocimiento procede de la percepción externa. Dada una carga del pensamiento, son realmente percibidos los pensamientos -como desde fuera- y

tenidos así por verdaderos.

Lo anterior está estrechamente ligado con la estructura de la personalidad. Esta personalidad se encuentra ligada por tres sistemas que son: el Ello, Yo y Superyó, aún cuando cada uno de ellos posee, dentro de la personalidad total, funciones, propiedades, principios operantes, dinamismos y mecanismos propios; su interacción es tal que resultaría casi imposible desentrañar sus efectos y medir sus perspectivas y contribuciones a la conducta.

Hablaremos primero del Ello, porque es el sistema originario de la personalidad; es la matriz a partir de la cual se derivan el Yo y Superyó, el Ello es el conjunto de los factores psicológicos heredados, presentes al nacer, incluyendo los instintos; es el reservario de la energía psíquica y provee la fuerza para la actividad de los otros dos sistemas. Sus objetivos son reducir el dolor y obtener el placer. El Ello dirige dos procesos: la acción refleja y el proceso primario: Las reacciones reflejas son congénitas y automáticas, como el estornudo, el parpadeo, etc., por lo común reduce la tensión de inmediato.

El proceso primario implica una reacción psicológica algo más complicada, ya que procura la descarga de la tensión mediante la formación de una imagen del objeto capaz de eliminarla, naturlmente el proceso primario no posee de por sí la capacidad de reducir tensiones; porque la persona

hambrienta no puede comer sus imagenes mentales de alimento. En consecuencia se desarrolla un nuevo proceso psicológico, el secundario y la estructura de segundo sistema de la personalidad, el Yo comienza a tomar forma.

El Yo existe en virtud de que las necesidades del organismo requieren apropiadas relaciones con el mundo objetivo de la realidad. La diferencia fundamental entre el Ello y el Yo, reside en que el primero sólo conoce la realidad mental subjetiva, en tanto que el Yo discierne entre las cosas que existen en la mente y las que existen en el mundo exterior.

Para Freud el Yo obedece al principio de la realidad y opera por medio del proceso secundario. La finalidad del principio de realidad consiste en impedir la descarga de tensión, hasta el descubrimiento del objeto adecuado para la satisfacción de la necesidad. También el Yo se considera como el ejecutivo de la personalidad, porque orienta los caminos para la acción, selecciona las caracteristicas del ambiente a las que ha de responder y decir qué instintos y cómo serán satisfechos. El Yo ha de procurar la integración de las demandas frecuentemente conflictivas del Ello, el Superyó y el mundo exterior, tarea nada fácil para el Yo. También al Yo se le considera como el organizador del Ello. Su papel principal consiste en medir entre los requerimientos instintivos del organismo y las condiciones del ambiente que lo rodea, sus objetivos finales son la conservación de la vida del individuo y la preservación de

la reproducción de la especie.

El Superyó representante interno de los valores tradicionales y las normas sociales, se desarrolla en respuesta a los premios y castigos impuestos por los padres. Las principales funciones del Superyó son: a.-inhibir los impulsos del Ello, especialmente los de naturaleza sexual o agresiva, son los que en mayor medida condena la sociedad; b.-persuadir al Yo para que sustituya sus objetivos realistas por objetivos moralistas y c.- buscar la perfección. El Superyó es similar al Ello por su carácter irracional y semejante al Yo por intentar controlar los instintos.

Podemos resumir concibiendo al Ello como el componente biológico de la personalidad, el Yo como el componente psicológico y el Superyó como el componente social.

De acuerdo con la doctrina de la consevación de la energía, según la cual ésta puede transformar su estado pero en ningún caso desaparecer del sistema cósmico total, la energía psíquica puede convertirse en fisiológica y viceversa; el punto de contacto o enlace entre la energía del cuerpo y la de la personalidad está constituída por el Ello y sus instintos. El instinto es definido como la representación psicológica congénita de una fuente de exitación somática interna. Deseo es el nombre que recibe la representación psicológica y a la exitación corporal de la

cual proviene, ha sido denominada necesidad. A los instintos se les considera como los factores propulsores de la personalidad, porque además de impulsar la conducta, determinan la dirección que ésta ha de tomar.

De acuerdo con Freud el "instinto es una medida del trabajo exigido a la psique". Tomados en conjunto los instintos constituyen la suma total de la energía psiquica de que la personalidad dispone. El Ello constituye el reservario de esta energía y al mismo tiempo el asiento de los instintos.

El instinto cuenta con cuatro rasgos característicos; una fuente, que es la necesidad o condición corpral; una finalidad es, la eliminación de la exitación corporal; un objeto, comprende toda la actividad desarrollada entre la aparición del deseo y satisfacción, no es sólo a la condición particular capaz de satisfacer la necesidad sino también a la conducta por medio de la cual el individuo obtiene dicha cosa o condición; y un ímpetu, que es la fuente del instinto determinado por la intensidad de la necesidad.

La breve mención anterior respecto a la teoría freudiana, ha sido la base para la prueba "GRADOS FRASES INCOMPLETAS", con el fin de efectuar una evaluación de la personalidad de los individuos que serán reclutados en el ámbito laboral.

La prueba evaluará cuatro principales áreas de la

personalidad como son:

1.- La responsabilidad del individuo hacia la empresa.

2.- Relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral.

3.- Motivaciones del sujeto hacia el trabajo.

4.- Concepto de sí mismo, ante su círculo social y laboral.

Dentro de estas cuatro áreas se evalúan diecisiete actitudes. La respuesta para el sujeto es con "libertad" pues la frase es abierta, semejante a lo mencionado en la "ASOCIACION LIBRE". Otros puntos que nos interesan son la estructura de la personalidad, sus características y los instintos. Esto es la base de nuestro estudio para la elaboración del MANUAL para la "NORMALIZACION" de la calificación de la PRUEBA GRADOS FRASES INCOMPLETAS.

2.2 CONSIDERACIONES TECNICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION EN GENERAL.

a).- CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

CONFIABILIDAD

Para hablar de confiabilidad es importante ubicarnos en el contexto en el que se va a emplear.

Utilizaremos la confiabilidad para conocer la consistencia de las pruebas psicológicas. Iniciaremos definiendo lo que es prueba: "prueba es un procedimiento sistemático para medir una muestra de conducta" (BROWN, 1980).

Un instrumento de medición (test o prueba) debe contener dos características para que se considere un buen instrumento, estas características son: Confiabilidad y Validez.

La confiabilidad es la consistencia con la que la prueba mide lo que debe medir, o sea; una prueba es confiable si sus medidas son consistentes, y validez es la exactitud con la que la prueba mide lo que tiene que medir, es decir; una prueba es válida hasta donde mida una construcción dada y no otras variables extrañas.

Al estudiar la confiabilidad es importante enfatizar dos grupos de problemas:

a).- El primero hace referencia al grado de consistencia de las calificaciones de las pruebas.

a.1).- Qué relación hay entre las calificaciones obtenidas en diferentes condiciones de medición?

a.2).- Cuántos puntos debería cambiar la calificación obtenida por una persona al volver a presentar la prueba?.

a.3).- Hasta qué punto se acercan las calificaciones obtenidas por un individuo a su "calificación verdadera?.

a.4).- Es suficientemente consistente la medición hecha por la prueba para que se pueda aplicar en una situación práctica?.

b).- El segundo grupo de problemas se refiere a las discrepancias entre las calificaciones de las pruebas:

b.1).- Qué factores producen calificaciones poco consistentes?.

b.2).- Cuál es la magnitud relativa de sus efectos?.

b.3).- Cómo funcionan?.

De manera tradicional la confiabilidad ha hecho referencia con mayor énfasis en el primer grupo de preguntas, concentrándose en el desarrollo de métodos para hacer más precisas las estimaciones referentes al grado de consistencia de las mediciones.

TIPOS DE CONFIABILIDAD

Dependiendo de las fuentes de error que nos sean importantes, tenemos la opción de calcular varios tipos de estimaciones de confiabilidad. Por ejm., si queremos conocer la estabilidad de la ejecución a través del tiempo, es decir; la consistencia entre las calificaciones obtenidas en una prueba y una reaplicación en una fecha posterior, en este caso calculamos un coeficiente de estabilidad. De otra manera queremos conocer la correspondencia entre los resultados obtenidos en dos formas supuestamente equivalentes de una prueba, para estos casos la estimación será un coeficiente de equivalencia, y si cambiamos los dos procedimientos, el coeficiente que obtendríamos sería de equivalencia y estabilidad.

Hay otros grupos de estimaciones de confiabilidad que enfocan la consistencia de la ejecución a través de los reactivos que constituyen la prueba, o sea la consistencia interna de la misma, para este caso determinaremos si todos los reactivos de ésta miden por igual el rasgo o la característica.

La confiabidad se ocupa de la pregunta: hasta qué punto será consistente la ejecución de una persona, si toma otra forma de la prueba psicológica (equivalencia) o si toma la misma forma en un momento diferente (estabilidad)?.

TIPOS DE ESTIMACIONES DE CONFIABILIDAD

Se sabe que muchas características psicológicas son relativamente estables en el tiempo, los resultados de esas mediciones no tienen una variación significativa a través de éste . Por tal motivo, una medida posible de confiabilidad es la correlación entre medidas repetidas, o sea entre una prueba y una reaplicación, a esta estimación se le denomina coeficiente de confiabilidad.

Otro tipo de estimación de confiabilidad es la consistencia de la prueba, es decir; cuando se espera que las calificaciones de una muestra de reactivos sean consistentes a otra, a esta medida se le denomina coeficiente de equivalencia.

Se podrían combinar esas dos formas equivalentes de un intervalo en el tiempo, a esta estimación de confiabilidad obtenida se le llama coeficiente de equivalencia y estabilidad.

El paradigma para el coeficiente de estabilidad es sencillo, pues se aplica la prueba, transcurre cierto período de tiempo y se aplica nuevamente, sacando una correlación entre las dos aplicaciones PRUEBA TIEMPO REAPLICACION, a este procedimiento de reaplicación se le denomina (coeficiente de

prueba-reaplicación) estabilidad.

Equivalencia.

Cuando una prueba sólo tiene una muestra de todos los reactivos posibles, podemos construir varias formas paralelas de la prueba, tratando de que cubran el mismo contenido; para esto los reactivos deben ser del mismo tipo y grado de dificultad. Las formas paralelas se aplican cuando no es factible una segunda aplicación de la misma prueba, ejemplo; cuando un sujeto desarrolla problemas lógicos en los que para su solución emplea el proceso deductivo. En este tipo de problemas una vez que se encuentra la solución como el método utilizado para obtenerla, si se presenta nuevamente la misma prueba se conocerá de inmediato el resultado, sin necesidad de repetir las etapas deductivas; por eso aplicar más de una vez, no resultaría, porque después de la segunda aplicación el resultado sería la memoria y no las capacidades de resolución de problemas. En la equivalencia, el problema de la confiabilidad estaría en conocer la consistencia de las calificaciones en las dos formas de la prueba. La podemos determinar: a).- dividiendo la prueba en la forma A y B; b).-Aplicamos la forma "A" y después de un breve tiempo, la forma "B" o viceversa.

La correlación de los resultados obtenidos en las dos formas nos darán a conocer la consistencia de la prueba, cuando la consistencia es baja en este método puede atribuirse al

muestreo de reactivos, o sea a las formas de las pruebas, aunque puede afectar la aplicación de éstas en la fluctuación a corto pazo por el estado de ánimo del sujeto, por esta razón no se obtiene una medida pura de equivalencia, pero la principal fuente de variancia es entre los reactivos de las dos formas de la prueba.

CONFIABILIDAD POR MITADES.

Es la división de la prueba en dos mitades equivalentes, se necesitan dos partes o mitades independientes, esta división se puede hacer de la siguiente manera: una parte pueden ser los reactivos nones y la otra los pares.

El problema que presenta esta estimación de confiabilidad,es que sólo se basa en la mitad de los reactivos de la prueba original y la confiabilidad es dependiente de la longitud de la misma, la confiabilidad estimada es a partir de la correlación entre los reactivos impares y los pares; siendo más baja que la que se espera de una prueba de longitud original. Esta correlación se puede obtener con la fórmula de Spearman -Brown $\left(rxx = \frac{2rhh}{1+rhh}\right)$ $\frac{rxx}{K}$ es la estimación.

Hay diferentes factores que influyen en los coeficientes de confiabilidad como son:

El Rango de Calificaciones que se ven afectadas por el rango de distribución de las mismas, o sea cuando la variabilidad disminuye, el coeficiente de correlación disminuye y cuando

la variabilidad aumenta el coeficiente se incrementa.

La longitud de la prueba puede ser favorable al incremento de la misma, porque aumenta a un rango más amplio si los reactivos son iguales de confiables a los ya existentes. Al incluir un gran número de reactivos, puede presentar un decremento en la confiabilidad, esto no quiere decir que automáticamente se eleve por el incremento de reactivos, aunque se puede dar el caso en una prueba no confiable, el influir positivamente en su confiabilidad con la longitud.

Dificultad de la prueba:

La prueba debe estar equilibrada en relación al grado de dificultad de sus reactivos; si son muy fáciles o muy difíciles, originará que el rango de calificaciones sea muy estrecho y reduzca la confiabilidad. Esto nos indica que es conveniente que el nivel de dificultad de la prueba distribuya lo más ampliamente posible las calificaciones. Si la prueba es muy difícil provocará que los sujetos contesten al azar y esto originará baja confiabilidad y desconfianza hacia la prueba.

Velocidad:

Es el cuarto factor que puede influir en la confiabilidad, cuando el factor más importante en la ejecución de la prueba es la velocidad, no se toma en cuenta la confiabilidad por mitades y también cuando la velocidad es determinante en las calificaciones de una prueba.

Resumiendo, sólo de manera hipotética podemos hablar de la confiabilidad de una Prueba Psicológica, porque el coeficiente de confiabilidad es específico de la muestra que está siendo probada, de la situación de prueba y del método utilizado para el cálculo del coeficiente de confiabilidad.

V A L I D E Z

David Magnusson (1969), define la validez de un instrumento (prueba o test) como la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con él, en el sentido que midan realmente los rasgos que se pretendan medir.

Nosotros entendemos por validez, la exactitud con la que la prueba mide lo que pretende medir, en otras palabras; la prueba cuenta con validez cuando mide una construcción dada y no otra variable extraña.

El uso más comÚn de las Pruebas Psicológicas es el de predecir conductas futuras, como las pruebas de aptitudes escolares, son utilizadas para predecir el éxito académico en las escuelas profesionales y las universidades, así como las pruebas de aptitudes para predecir el desempeño en el trabajo, del mismo modo la funcion de las Pruebas Psicológicas, es auxiliar en la predicción de la ejecución

de un individuo en alguna situación cualitativamente diferente.

A la ejecución que se predice se denomina criterio; de ahí la designación de la validez relacionada con el criterio. Esa predicción puede modificar drásticamente la vida de una persona, da lugar a que la comprensión del proceso de validez relacionada con el criterio sea esencial para el uso de la prueba.

Para que la prueba se pueda utilizar como parte de un proceso de selección, es preciso demostrar su validez relacionada con el criterio.

Si la prueba predice al criterio, esta validez relacionada con el criterio se denomina en ocasiones validez predictiva, ésta a su vez implica reunir datos empíricos sobre la relación entre las calificaciones de la prueba y la medida de criterio; debido a esto es también denominada por alguns autores como validez empírica.

Validez Concurrente.- Es distinta a la validez predictiva, puesto que implica una sustitución de la prueba por el criterio, en lugar de la predicción de un criterio a partir de la prueba misma, es a partir de un criterio y no de una prueba.

En el concepto de validez relacionada con el criterio va

implícita la idea, de que las Pruebas Psicológicas se utilizan como parte de un proceso de toma de decisiones. La medida apropiada de la validez relacionada con el criterio de una Prueba Psicológica, es la contribución al incremento de la precisión en la toma de decisiones.

Hay tres funciones principales que deben cumplir las medidas psicológicas:

1).- Establecer una relación funcional con la variable específica.

2).- Representar un universo especificado de contenido.

3).- La medición de los rasgos Psicológicos, cuenta con tres tipos de validez que corresponden a estos propósitos.

a).-Validez predictiva.

b).-Validez de contenido.

c).-Validez de construcción.

Ejemplos de medidas concebidas para alcanzar estos propósitos: un test para seleccionar estudiantes universitarios,otro para medir la capacidad ortográfica en X grado y uno más para medir la ansiedad.

Validez Predictiva: de acuerdo al ejemplo de un test utilizado para seleccionar a los estudiantes que ingresan a una universidad, es útil sólo si estimula realmente el rendimiento exitoso en la institución; el criterio sería el promedio de las calificaciones obtenidas durante cuatro años

de estudios universitarios. Una vez obtenido el criterio, la validez de una función de predicción se determina en forma directa y con mucha facilidad. Sólo se correlacionan los puntajes del test predictivo, con los puntajes de la variable de criterio. La magnitud de la validez está en función del tamaño de la correlación.

El término "predicción" se empleará en sentido general (y antigramatical) para referirse a relaciones funcionales entre un instrumento y sucesos ocurridos antes, durante y después de la aplicación del instrumento.

Es fácil hablar de correlacionar un test predictivo con su criterio, pero obtener un buen criterio puede ser más difícil que obtener un test predictivo. En muchos casos no se dispone de algún criterio, o con el que se cuenta tiene varios defectos.

VALIDEZ DE CONTENIDO

Consiste en determinar lo adecuado del muestreo de reactivos del universo de reactivos potenciales, la validez de contenido es una "medida" de lo adecuado del muestreo.

El punto clave en la validez del contenido es en el muestreo del mismo. la variable de interés en este caso es la de los conocimientos de los estudiantes (de X curso) del dominio de la materia, la prueba sirve como muestra o

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Factores que determinan la validez de contenido:

a).- Definir específicamente el dominio del contenido, con una descripción que delimite el contenido, los temas incluidos y las capacidades intelectuales y el tipo de los contenidos utilizados (si se trata de un examen de conocimientos).

b).- También se pueden [illegible] subcategorías [illegible] y específicas en [illegible] porcentajes.

c).- El constructor de la prueba podrá especificar qué contenidos y habilidades fueron medidos por cada reactivo.

d).- También sería posible desarrollar escalas de clasificación para medir la validez total de la prueba, y su calidad, a lo largo de varias dimensiones relevantes, tales como la amplitud de contenido y habilidades, el énfasis

marcado en materiales importantes y lo apropiado del formato de los reactivos para el contenido. Los jueces que clasifican la validez del contenido de una prueba podrán analizar éste, reactivo por reactivo, comparando la categorización de cada uno de ellos con la del constructor de la prueba y haciendo categorías sobre la escala de clasificación final, además de normalizar el lenguaje descriptivo, las clasificaciones se podrían analizar estadísticamente, por ejemplo; calcular un índice de conformidad entre las clasificaciones de dos revisores independientes.

Especificidad de la Validez de Contenido: el cnstructor de una prueba tendrá éxito en sus metas, si define claramente el universo de cntenido y hace una selección de reactivos representativos.

VALIDEZ DE CONSTRUCCION

La validez de construcción es importante; siempre que se desempeña una Prueba Psicológica para medir algún atributo o alguna cualidad (construcción), que se suponga posean las personas. Esta validez responde a interrogantes como, qué construcción psicológica mide la prueba? y hasta qué punto mide bien la prueba psicológica esa construcción?

Frecuentemente en Psicología no se puede definir operacionalmente la construcción. Con esto queremos decir

que al definir una construcción puede incluir enunciados que, aún cuando están anclados en datos observables,contienen elementos que van más allá de las conductas observables. Por esta razón la validez de construcción se evalúa mediante la acumulación de evidencia y no puede haber algún índice cuantitativo único de la validez de la construcción. Para decir la validez de construcción de una prueba psicológica, es necesario examinar todas sus evidencias que le rodean como: tipo de reactivo que incluyen la estabilidad de las calificaciones en diferentes condiciones, la homogeneidad de la prueba psicológica, su correlación con variables de otras pruebas, los efectos de la manipulación experimental de la ejecución en la prueba y otros datos que iluminen el significado de las calificaciones.

La lógica de la validez de la construccción, al igual que sus métodos, en muchos aspectos son en esencia semejantes a los del método científico. Se parte de una teoría que considera una construcción que se supone mide la prueba psicológica en cuestión.

Con base a esta teoría se pueden hacer ciertas predicciones sobre las relaciones entre las variables. Después se comprueban esas predicciones empíricamente. Los resutados de la verificación empírica, ratifican o rectifican la teoría. Las predicciones continuas, las pruebas empíricas y la revisión de la teoría sirven para definir con mayor

precisión la construcción.

Otra forma de proceso de la validación: la construcción involucra una miniteoría acerca de una prueba psicológica y consta de 3 etapas:

a) Con base a la teoría sostenida respecto a la prueba psicológica, el investigador deduce ciertas hipótesis sobre la conducta esperada de las personas que obtienen diferentes calificaciones en élla, los resultados confirman o nó esas hipótesis.

b) Con base a los datos acumulados, toma la decisión relativa a si la teoría explica adecuadamente los datos, en caso contrario se tiene que revizar la teoría y repetir el proceso hasta lograr una explicación más adecuada. Aunque es difícil que un conjunto de datos proporcione una explicación completa y sin ambiguedades, por esta razón el proceso es de reformación y refinamientos continuos.

c) Métodos para recopilar la información con objeto de obtener la validez de construcción. En la validez de construcción se valida simultáneamente la construcción con la teoría en que se basa, por esta razón cualquier evidencia que afecte a la teoría de la construcción será importante (Campbell sostiene que las teorías psicológicas no han avanzado todavía más allá de la etapa de postulación de dimensiones y construcciones importantes. Para todos los fines prácticos, la valider de construcción se refiere a

la validación de construcciones, puesto que no hay teorías bien especificadas al rededor de estas construcciones).

La validez de construcción puede analizarse mediante diversas técnicas, las podemos agrupar en cinco categorías:

Métodos intrapruebas

Métodos de interés

Estudios relacionados con los criterios

Manipulaciones experimentales y

Estudios de capacidad de generalización.

III M E T O D O L O G I A .

a).- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El motivo de esta investigación fue analizar las respuestas de las personas examinadas, con el fin de crear una forma un tanto más objetiva de la calificación.

b).- DESCRIPCION DE LA MUESTRA.

Se aplicó la Prueba de Frases Incompletas de Grados, durante los seis primeros meses del año presupuestal, ya que en este tiempo asisto un mayor número de candidatos a presentar examen para los diferentes puestos, en el Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la S.H.y C.P.

La edad de los candidatos osciló entre los 17 y 45 años. (ver cuadro 1).

CUADRO [illegible]

VARIABLE: EDAD

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17	17	1.8
18	72	7.6
19	74	7.8
20	104	11.0
21	90	9.5
22	95	10.0
23	100	10.6
24	76	8.0
25	79	8.4
26	43	4.5
27	42	4.5
28	32	3.4
29	21	2.2
30	28	3.0
31	14	1.5
32	9	0.9
33	11	1.2
34	7	0.7
35	8	0.8
36	8	0.8
37	2	0.2
38	2	0.2
39	3	0.3
40	3	0.3
41	1	0.1
42	2	0.2
43	0	0.0
44	1	0.1
45	2	0.2
TOTAL	946	100.0

MEDIA = 23.5
DESVIACION ESTANDAR = 4.0
MINIMO = 17.0
MAXIMO = 45.0

CUADRO I

VARIABLE: EDAD

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17	17	1.8
18	72	7.6
19	74	7.8
20	104	11.0
21	90	9.5
22	95	10.0
23	100	10.6
24	76	8.0
25	79	8.4
26	43	4.5
27	43	4.5
28	32	3.4
29	21	2.2
30	28	3.0
31	14	1.5
32	8	0.8
33	11	1.2
34	7	0.7
35	8	0.8
36	8	0.8
37	2	0.2
38	2	0.2
39	3	0.3
40	3	0.3
41	1	0.1
42	2	0.2
43	0	0.0
44	1	0.1
45	2	0.2
TOTAL	946	100.0

MEDIA = 23.5
DESVIACION ESTANDAR = 4.6
MINIMO = 17.0
MAXIMO = 45.0

El tipo de muestreo fue no probabilístico, ya que se consideraron a todos los sujetos que solicitaron su ingreso a la Institución, o sea que podemos considerar que la muestra es cualitativa.

El tipo de estudio fue una investigación de campo (investigación de campo, es aquella que se va a realizar en el ambiente natural, en donde ocurre la conducta o conductas a estudiar). Es difícil un control de todas las variables.

De los 946 candidatos que pasaron al proceso de selección,533 fueron de sexo masculino y 413 de sexo femenino. (ver cuadro 2)

CUADRO 2

VARIABLE SEXO

SEXO	FRECUENCIA	PRCENTAJE
MASCULINO:	533	56.3
FEMENINO:	413	43.7
TOTAL:	946	100.0
MODA: 1.0		

Otra de las variables que se tomó en cuenta fue el estado civil observándose el más alto porcentaje en los solteros. 77.88 % . (ver cuadro 3)

CUADRO 3

VARIABLE: ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTEROS	736	77.8
CASADOS	192	20.3
VIUDOS	2	0.2
DIVORCIADOS	8	0.8
UNION LIBRE	8	0.8
TOTAL	946	100.0

MODA 1.0

El grado de escolaridad fluctuó entre secundaria y licenciatura terminada, observándose un solo candidato con estudios de posgrado, siendo la primera considerada como requisito indispensable para poder aplicar dicho instrumento. (ver cuadro 4)

CUADRO 4

VARIABLE: ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECUNDARIA TERMINADA	113	11.9
CARRERA COMERCIAL INCOMPLETA	38	4.0
CARRERA COMERCIAL COMPLETA	133	14.1
PREPARATORIA O EQUIVALENTE INCOMPLETA	161	17.0
PREPARATORIA O EQUIVALENTE COMPLETA	214	22.6
LICENCIATURA INCOMPLETA	246	26.0
TITULADOS	40	4.2
MAESTRIA	1	1
TOTAL:	946	100.0

MODA 1.00.

Cabe mencionar que el mayor porcentaje recayó en candidatos con nivel de licenciatura incompleta. (22.6%).

Las evaluaciones se llevaron a cabo en dos grupos de los cuales son:

1).- GRUPO ADMINISTRATIVO 2).- GRUPO PSICOMETRICO.

Esta división se hace únicamente con fines administrativos propios de esta Institución. (ver cuadro 5)

CUADRO 5

VARIABLE GRUPO DE PERTENENCIA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GRUPO 1 ADMINISTRATIVO	413	43.7
GRUPO 2 PSICOMETRICO	533	56.3
TOTALES:	946	100.0

Los grupos presentan las siguientes características: Grupo 1, en éste se presentan candidatos para realizar labores administrativas, como los siguientes puestos:

Mecanógrafas.

Secretarias y

Auxiliares Administrativos.

(ver cuadro 6)

CUADRO 6

VARIABLE: PUESTOS

PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SECRETARIA Y MECANOGRAFA	156	16.5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	262	27.7
TOTAL:	418	44.2

GRUPO 2.- En éste existe una gran variedad de puestos, que van desde un auxiliar de intendencia, hasta candidatos que han obtenido un nivel de escolaridad de licenciatura.(ver cuadro 7)

CUADRO 7

VARIABLE PUESTO

PUESTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AUXILIAR DE CONTABILIDAD	125	13.2
CONTADOR	1	0.1
VERIFICADOR	63	6.7
DICTAMINADOR	40	4.2
TRAMITADOR	45	4.8
CODIFICADOR	7	0.7
ANALISTA ESPECIALIZADO	99	10.5
REPORTERO	1	0.1
MECANICO AUTOMOTRIZ	2	0.2
TRABAJADORA SOCIAL	1	0.1
PROGRAMADOR	5	0.5
JEFE DE OFICINA	1	0.1
AUDITOR	11	1.2
AUXILIAR DE PRESUPUESTO	3	0.3
CELADOR	24	2.5
INSTRUCTOR	2	0.2
AUXILIAR DE INTENDENCIA	6	0.6
ABOGADO HACENDARIO	22	2.3
MENSAJERO	2	0.2
CONFRONTADOR	5	0.5
CAJERO	3	0.3
NOTIFICADOR EJECUTIVO	13	1.4
ARCHIVISTA	9	1.0
INTERVENTOR	6	0.6
RECEPCIONISTA	6	0.6
ELEVADORISTA	2	0.2
QUIMICO	2	0.2
EDECAN	1	0.1
ALMACENISTA	5	0.5
ELECTRICISTA	3	0.3
IMPRESOR	1	0.1
CAPTURISTA	3	0.3
AYUDANTE DE AUDITOR	4	0.4
OPERADOR DE MAQUINAS DE REPRODUCCION	1	0.1
DIBUJANTE	2	0.2
REVISOR DE EQUIPAJE	1	0.1
KARDISTA	1	0.1
TOTAL:	528	55.8

Para los fines de este trabajo se consideraron los dos grupos como uno solo y de esta manera se tiene una muestra de 946 candidatos, con los cuales se revisó todo el análisis estadístico.

c).- CONTROL DE VARIABLES:

A los candidatos se les aplicó la batería de pruebas psicométricas implantadas en esta Secretaría y sólo se eligieron aquellos cuya edad osciló entre los 17 y 45 años, así como también a los candidatos que obtuvieron un C.I. de término medio hacia arriba.

d) .- DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:

La PRUEBA GRADOS FRASES INCOMPLETAS (F I G), es una prueba proyectiva que consta de 68 frases, la cual fue elaborada por Jaime Grados Espinosa y Elda Luisa Sánchez Fernández en el año de 1974, está basada en el método de construcción de Sacks y Levy. (no se hace una descripción más amplia por haberse dado en los antecedentes de la misma).

Esta prueba está dividida en cuatro áreas, que son las siguientes:

1).- RESPONSABILIDAD

2).- RELACIONES INTERPERSONALES

3).- MOTIVACIONES

4).- CONCEPTO DE SI MISMO.

e).-PROCEDIMIENTO:

Tomando como base la descripción de la muestra de las 946 aplicaciones de la Prueba de Grados Frases Incompletas , se procedió a realizar los siguientes pasos:

El primero fue vaciar en hojas y por separado las respuestas, las de la frase 1 (de todos los sujetos), la frase 2 y así hasta llegar a la 68, dando un total de 64328 respuestas.

El segundo paso consistió en analizar cada una de las respuestas, las de la frase 1, con la finalidad de agruparlas en función de su similitud y de esta forma continuar con las 67 frases restantes.

El tercer paso estribó en contar las frecuencias existentes que fueran similares o nó, con la finalidad de corroborar el total de las 946 pruebas.

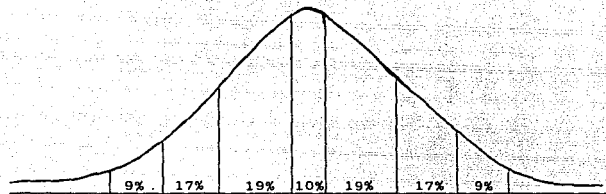
Cuarto paso, debido a la gama tan amplia de las categorías en cada una de las frases, se procedió a realizar una nueva recategorización quedando la mayor de 12 y la menor de 3, dando un orden a las categorías de mayor a menor frecuencia, asignando el número 1 a la mayor y el 12 a la menor, también se analizó el sentido positivo o negativo de las respuestas emitidas por el sujeto. Con estos datos se intentó dar un paramétro a las respuestas de las frases para poder

calificar la prueba, sin embargo no fue posible por la diferencia de categorías en cada una de las frases, porque al calificar 10 de las pruebas los integrantes de este trabajo (las mismas pruebas fueron calificadas por los tres), comparamos y analizando las calificaciones emitidas con el apoyo del director de la tesis, observamos que existía poca consistencia en las mismas, por este motivo fue necesario recurrir a nuevos sistemas de evaluación y además consultar los manuales de pruebas afines. Encontrando la Prueba de Frases Incompletas de Rotter como la más adecuada a nuestros propósitos, revisamos su manual y analizando su sistema de calificaciones, notamos que podíamos tomar ideas de éste, respecto a la presentación, la asignación de valores a las diferentes categorías manejadas en la misma, quedando finalmente de la siguiente manera:

Las respuestas de los sujetos se categorizan en tres grandes rubros: POSITIVAS, INDIFERENTES Y NEGATIVAS, estas categorías positivas y negativas a su vez se subdividieron en MUY POSITIVAS, POSITIVAS, MEDIANAMENTE POSITIVAS, MEDIANAMENTE NEGATIVAS, NEGATIVAS Y MUY NEGATIVAS, quedando finalmente siete subcategorías, ya que la categoría INDIFERENTE queda tal cual; recordando que estas subcategorías corresponden a una escala nominal. A estas subcategorías se les asignó de forma arbitraria un rango para su identificación (considerando que se está en una escala nominal).

Tomando como parámetro la curva teórica, se decidió considerar cierto porcentaje del área bajo la curva teórica

para cada uno de los rangos, quedando de acuerdo a la gráfica 1:



	9%	17%	19%	10%	19%	17%	9%	
SUBCATEGORIAS	M N	N	MD.N	I	MD.P	P	M P	SUBCATEGORIAS
RANGOS	VII	VI	V	IV	III	II	I	RANGOS

Porcentajes bajo el área de la curva teórica que corresponden a las subcategorías.

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, las subcategorías positivas se encuentran en el extremo derecho y las negativas en el izquierdo atendiendo a lo que es una distribución teórica.

La asignación de las áreas bajo la curva teórica se realizó en función del análisis de las respuestas, observándose que el mayor porcentaje de respuestas se localiza en el centro de la curva sin considerar la subcategoría INDIFERENTE que no nos dice nada, conforme nos alejamos del centro las respuestas tienen menor incidencia en las subcategorías de

los extremos, MUY POSITIVAS Y MUY NEGATIVAS.

Basados en la anterior explicación es que se asignó el porcentaje del área bajo la curva normal a cada una de las subcategorías, reconciendo que hasta cierto punto esta asignación es de alguna manera arbitraria.

IV.- RESULTADOS

El resultado que obtuvimos de la aplicación de la Prueba Grados Frases Incompletas a nuestra muestra fue, la elaboración del siguiente manual en el cual se propone su normalización a través de los siguientes criterios de calificación:

Se asignaron puntajes arbitrarios desde el 0 al 6, categorizándolas en POSITIVAS, NEGATIVAS e INDIFERENTES, se esquematizan de acuerdo al cuadro No. 8.

CUADRO 8

SUBCATEGORIAS	PESOS NUMERICOS	CATEGORIAS
MUY POSITIVA	P 3 = 0	
POSITIVA	P 2 = 1	POSITIVAS
MEDTE.POSITIVA	P 1 = 2	
INDIFERENTE	I = 3	INDIFERENTES
MEDTE.NEGATIVA	N 1 = 4	
NEGATIVA	N 2 = 5	NEGATIVAS
MUY NEGATIVA	N 3 = 6	

AREA I RESPONSABILIDAD

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS POSITIVAS HACIA LA RESPONSABILIDAD.

RESPUESTAS POSITIVAS, son las que expresan responsabilidad y funcionalmente se definen como: "el cumplimiento voluntario establecido entre el individuo y la institución". En éstas se observa la intencionalidad de su actitud, tales como; cumplimiento, superación, concordancia entre sujeto e institución en cuanto a objetivos, reconocimiento de méritos ajenos, aceptación de la responsabilidad y finalmente capacidad para enfrentarse ante situaciones inesperadas.

RESPUESTAS POSITIVAS

De acuerdo a la actitud psitiva expresada por el sujeto hacia la responsabilidad, el rango de respuestas va de P 1 a P 3 y los pesos numéricos son: P 1 = 2, P 2 = 1 y P 3 = 0.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 1 = 2 (MEDIANAMENTE POSITIVAS).

Las respuestas de estos sujetos manifiestan la actitud que es tratar de cumplir con sus obligaciones, sin llegar más allá de éstas de acuerdo con las políticas de la institución, ante situaciones de conflicto sólo busca salir de éste, sin que su solución sea trascendente. No muestra analizar ni reflexionar, generalmente busca ser un ayudante, ejemplos:

17. Cuando pienso en la empresa yo...	hago lo que puedo para sacar adelante el trabajo.
55. Frente al peligro yo...	trato de ayudar.
68. Busco en la empresa...	no tener problemas con nadie.
34. Me gusta donde trabajo, pero...	no me han considerado los estudios que tengo.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 2 = 1 (POSITIVAS).

Las respuestas de los sujetos muestran una actitud de responsabilidad, adquisición de nuevas experiencias, deseos de trabajar, buscan nuevas oportunidades de desarrollo, planea su trabajo, se muestra alerta ante eventualidades guardando calma y tratando de tomar la mejor solución, ejemplos:

34. Me gusta donde trabajo pero...	quiero mejorar mi situación.
51. Un defecto frecuente en las empresas...	no se paga lo que corresponde a los empleados.
68. Busco en la empresa...	desarrollo de mi carrera y un sueldo adecuado
55. Frente al peligro yo...	me prevengo.
38. En situaciones de emergencia	

lo mejor... es ser cauteloso y guardar la calma.

4. Ante una situación desconocida

yo... analizo.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 3 = 0 (MUY POSITIVAS).

Las respuestas de los sujetos indican una actitud muy responsable, un ferviente deseo de superación, alcanzar un desarrollo profesional elevado, se involucra con los objetivos de la institución, planea y busca alternativas a los problemas que se le presentan, son personas muy serenas y muy reflexivas que gustan de analizar cada situación ante conflictos y tienen gran capacidad para la excelente toma de decisiones, ejemplos:

38. En situaciones de emergencia

lo mejor... actuar con rapidez, eficacia e iniciativa propia.

17. Cuando pienso en la empresa

yo... pienso en mi superación

68. Busco en la empresa... desarrollarme e identificarme con ella.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS INDIFERENTES

HACIA LA RESPONSABILIDAD I = 3

RESPUESTAS INDIFERENTES, cuando el sujeto no muestra una

tendencia clara hacia la responsabilidad o la irresponsabilidad, sus respuestas pertenecen a esta subcategoría, ejemplos:

34. Me gusta donde trabajo pero... me gusta.

17. Cuando pienso en la empresa yo...me siento alegre.

51. Un defecto frecuente en las empresas... no imagino.

68. Busco en la empresa... pasar el día.

4. Ante una situación desconocida yo... no le doy importancia.

21. Me llego a desconcertar cuando...estoy a gusto.

55. Frente al peligro yo... no lo tomo con interés.

38. En situaciones de emergencia, lo mejor... no me importa.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS NEGATIVAS HACIA LA RESPONSABILIDAD.

RESPUESTAS NEGATIVAS, son las que indican actitudes de irresponsabilidad, definida funcionalmente como el incumplimiento establecido en las normas laborales. También la actitud de estos sujetos es derrotista, con sentimientos de inferioridad,no tienen objetivos claros y si los llegan a tener no se relacionan con los de la institución, sus prejuicios hacia el trabajo le impiden laborar con la institución, tienen dificultad para la toma de decisiones ante situaciones desconocida, mostrando falta

[illegible]

[illegible]

[illegible]

de control de sus emociones.

RESPUESTAS NEGATIVAS

De acuerdo a la actitud negativa expresada por el sujeto hacia la responsabilidad, el rango de respuestas va de N 1 a N 3 y sus pesos numéricos son: N 1 = 4, N 2 = 5 y N 3 = 6.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 1 = 4 (MEDIANAMENTE NEGATIVAS). Son las que denotan ligeros problemas de responsabilidad, no se muestran totalmente receptivos a las normas y políticas de la institución. También se les dificulta un poco efrentarse a lo desconocido, existe una ligera incapacidad para la toma de decisiones en situaciones desconocidas, muestra inseguridad y confusión. La inseguridad, confusión y nerviosismo le impiden actuar ante situaciones, aunque trata de sobreponerse y actúa, ejemplos:

51. Un defecto frecuente en las empresas...	no se logra un buen ambiente de trabajo.
17. Cuando pienso en la empresa yo...	recuerdo el ambiente tan desagradable.
34. Me gusta donde trabajo, pero...	no ven las necesidades de los trabajadores.
68. Busco en la empresa...	pasar el tiempo.
4. Ante una situación desconocida yo...	me siento un poco ner-

vioso.

21. Me llego a desconcertar cuando...se me presenta un problema nuevo.

55. Frente al peligro yo... me pongo un poco nervioso.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 2 = 5 (NEGATIVAS).

En estas respuestas se denota una mayor irresponsabilidad, el sujeto resalta su desacuerdo con las políticas y normas de la institución expresando que su ambiente es hostil, tambien las que denotan falta de control en sus emociones que le dificulta actuar sin conseguirlo en problemas inesperados presentando confusión, temor y nerviosismo, ejemplos:

21. Me llego a desconcertar cuando...siento que todo me sale mal.

4. Ante una situación desconocida yo... me pongo nervioso y no se que hacer.

34. Me gusta donde trabajo, pero... no me gusta lo que hago

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 3 = 6 (MUY NEGATIVAS).

Estas respuestas denotan una total irresponsabilidad, no hacen caso a sus obligaciones como empleados, expresan incapacidad para integrarse a un equipo de trabajo, completa falta de control de sus emociones que le impiden tomar

decisiones y actuar en situaciones inesperadas, presentando temor, confusión e inseguridad, por lo regular su actitud es de evasión al problema o pasividad voluntaria, falta de planeación ante una eventualidad, ejemplos:

51. Un defecto frecuente en las empresas...	sus politicas rígidas e inhumanas.
55. Frente al peligro...	me acobardo.
4. Ante una situación desconocida yo...	no sé que hacer.
38. En situaciones de emergencia, lo mejor...	pierdo la serenidad.

AREA II RELACIONES INTERPERSONALES

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS POSITIVAS HACIA LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

LAS RESPUESTAS POSITIVAS referentes a esta área, son las que evidencian muy buenas relaciones con sus semejantes como son: familiares, pareja, compañeros de trabajo y figuras de autoridad, se puede decir que estas personas en las relaciones interpersonales manifiestan magnífica comprensión, comunicación y armonía, tienen una alta capacidad de aceptación de las cualidades y defectos de las personas que los rodean.

RESPUESTAS POSITIVAS.

De acuerdo a la actitud positiva expresada por el sujeto hacia las relacines interpersonales, el rango de respuestas va de P 1 a P 3 y sus pesos numéricos son: P 1 = 2, P 2 = 1 y P 3 = 0 .

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 1 = 2 (MEDIANAMENTE POSITIVAS). En estas categorías las respuestas de los sujetos domuestran que tratan de mantener un ambiente laboral adecuado, así como sus relaciones con familiares y personas que los rodean, ejemplos:

1. Me habría gustado que mi padre...dedicara más tiempo a la familia.

26. Yo quisiera que mi madre...	tuviera las comodidades que siempre ha soñado.
5. Quisiera que mi familia...	tuviera mejores posibilidades económicas.
46. Me gusta mi novia (o) o esposa (o)...	sí.
49. Si fuera jefe...	trataría de hacerlo bien.
42. Cuando hablo con extraños...	trato de ser cortés.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 2 = 1 (POSITIVAS).

Las respuestas indican aceptación y disposición para relacionarse con familiares, compañeros y autoridades. Su actitud y deseo hacia estas personas es de cariño, comprensión, aceptación y amor; propiciando un ambiente agradable y cálido en su trabajo y círculo social, ejemplos:

52. Si por algo me acuerdo de mi padre es porque...	me apoya y me da consejos.
60. Me gusta mi madre aunque...	todo me gusta.
39. Para mi familia soy...	responsable y buena persona.
63. La mayoría de las esposas (sos)..	son buenas comprensivas y trabajadoras.
15. La mayoría de los jefes...	son capaces y buenas personas.

8. Cuando tengo que tratar con público yo...	procuro darme a entender, ser claro y amable.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 3 = 0 (MUY POSITIVAS).

Las respuestas de estos sujetos indican que hay muy buenas relaciones interpersonales en todo su entorno social,la armonía y el fomentar ambientes cálidos donde se encuentran, es característica de estas personas, así como el respeto óptimo a las normas establecidas. Su actitud refleja muy buena comprensión y superación, al expresarse de sus semejantes lo hace de manera excelente, ejemplos:

35. Pienso que mi padre...	es una gran persona y un ejemplo por su espíritu de superación.
43. Las madres deben...	ser lo más grande, dar amor, cariño y comprensión.
56. Creo que mi familia...	es lo máximo y muy unida.
12. Mi esposa (o)...	es muy comprensiva y muy responsable.
66. Siento que mi jefe...	es muy responsable, capaz y excelente persona
59. La mayoría de la gente...	busca la superación.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS INDIFERENTES HACIA LAS RELACIONES INTERPERSONAES I = 3.

RESPUESTAS INDIFERENTES, cuando el sujeto no muestra una tendencia clara hacia las buenas relaciones interpersonales o hacia la dificultad para relacionarse con sus semejantes, sus respuestas pertenecen a esta subcategoría, ejemplos:

1. Me habría gustado que mi padre...	fuera más alto.
9. Me gustaría que mi madre...	fuera más joven.
39. Para mi familia soy...	un miembro más.
46. Me gustaría que mi novia (o) o esposa (o)...	siempre fuera igual.
66. Siento que mi jefe...	es indiferente.
42. Cuando hablo con extraños...	no me dan ninguna impresión.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS NEGATIVAS HACIA LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

RESPUESTAS NEGATIVAS, son las que mencionan mala o nula relación del sujeto con sus semejantes como son: familiares, pareja, compañeros y figuras de autoridad. Las respuestas en las relaciones humanas de estas personas se vinculan con la incomprensión, la falta de comunicación y el autoritarismo; estos sujetos resaltan con mayor frecuencia lo negativo de quien los rodea.

RESPUESTAS NEGATIVAS

De acuerdo a la actitud negativa del sujeto hacia las relaciones interpersonales, el rango de respuestas va de N 1 a N 3, los pesos numéricos son: N 1 = 4, N 2 = 5 N 3 = 6 .

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 1 = 4 (MEDIANAMENTE NEGATIVAS).

Las respuestas de estos sujetos muestran ligera dificultad para relacionarse en su sociedad, como compañeros de trabajo, familiares y amigos, así como tampoco tiene una plena aceptación de éstos, ejemplos:

18. Si mi padre solamente...	nos proporcionara lo que necesitamos.
22. Me gusta mi familia aunque...	me gustaría que fuera mejor.
26. Yo quisiera que mi madre...	fuera comprensiva.
29. Me gustaría que mi esposa (o) novia (o)...	confiara en mí.
32. Las personas que tienen autoridad...	deben saber ejercerla.
8. Cuando tengo que tratar con público...	me pongo nervioso.

RESPUESTAS TIPICA PARA N 2 = 5 (NEGATIVAS).

La actitud en sus respuestas es de desacuerdo y la no aceptación de las personas con quienes conviven, como sus

familiares, compañeros y autoridades, propiciando un ambiente tenso y desagradable, ejemplos:

1. Me habría gustado que mi padre...	fuera responsable.
60. Me gusta mi madre aunque...	no dejo de reconocer sus defectos.
22. Me gusta mi familia aunque...	estamos desunidos y tienen sus defectos.
42. Cuando hablo con extraños	trato de no hacerles caso.
32. Las personas que tienen autoridad...	son molestas y abusan injustamente.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 3 = 6 (MUY NEGATIVAS).

Las respuestas de estos sujetos expresan una fuerte problemática para relacionarse con familiares, compañeros y autoridades; no aceptan que les den órdenes, no están de acuerdo con las normas establecidas, se expresan mal de sus jefes y en ocasiones de sus familiares, ejemplos:

18. Si mi padre solamente...	no tuviera mal carácter
63. La mayoría de las esposas (sos)..	son celosas.
56. Creo que mi familia...	es muy desunida.
15. La mayoría de los jefes...	son autoritarios.
59. La mayoría de la gente...	está de mal humor.

AREA III MOTIVACIONES

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS POSITIVA HACIA LAS MOTIVACIONES.

RESPUESTAS POSITIVAS, son las que expresan del sujeto motivaciones hacia su forma de vida y funcionalmente se define como "El estado psíquico cuyo potencial energético matiza y orienta la conducta".

En las respuestas del sujeto se observará la intencionalidad de su actitud, tal como: la adecuada inclinación que tiene para vincularse con su grupo, la tendencia a reaccionar positivamente ante las frustraciones o éxitos, estímulos que tienden a motivarlo, el tipo de satisfactor que el trabajo representa para éste y cuenta con metas definidas a corto y largo plazo.

RESPUESTAS POSITIVAS.

De acuerdo a la actitud positiva expresada por el sujeto hacia las motivaciones, el rangos de respuestas va de P 1 a P 3 y los pesos numéricos son: P 1 = 2, P 2 = 1 y P 3 = 0

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 1 = 2 (MEDIANAMENTE POSITIVAS).

Los sujetos tratan de vincularse con su grupo, así como a reaccionar positivamente ante la frustración, pretenden influenciarse para tener éxito, algunos intereses los motivan y su actitud es adecuada para el logro de metas, ejemplos:

36. Conviene juntarse con los demás cuando...	hay necesidad.
31. Siento que lo que más me estimula...	tratar de hacer lo que me gusta.
45. Mi meta es ...	lograr algo positivo.
2. Sentí que necesitaba de los demás cuando...	bajé de calificaciones
23. Cuando no me toman en cuenta...	no me siento mal.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 2 = 1 (POSITIVAS).

Los sujetos en el completamiento de las frases muestran una actitud de cooperación, compañerismo y convivencia; investigan la manera de cómo solucionar situaciones inesperadas, buscan su satisfacción personal mediante sus logros, se interesan por conocer más actividades, les gusta que les reconozcan su trabajo y éste a la vez los motiva a lograr lo que se proponen, ejemplos:

6. Cada vez que algo me sale mal...	lo tomo como experiencia para que la próxima vez salga bien.
19. Me gusta estar en un grupo que...	sea trabajador.
23. Cuando no me toman en cuenta...	busco la forma de que me tomen en cuenta.

31. Siento que lo que más me estimula... que alaben mi trabajo.

33. Lo que más me impulsa a trabajar... es mi carrera.

11. Lo que más deseo... lograr mis metas.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 3 = 0 (MUY POSITIVAS).

Los sujetos muestran una actitud de superación, sinceridad, unión y optimismo; se caracterizan por ser tranquilos, analíticos, emprendedores, se vinculan excelentemente con su grupo y consideran de gran importancia a su familia, a su profesión así como la responsabilidad hacia lo laboral y lo social, ejemplos:

19. Me gusta estar en un grupo que...busca la superación .

36.Conviene juntarse con los demás cuando... hay que aprender cosas positivas de éllos.

16. Con el trabajo yo busco... mi superación.

33. Lo que más me impulsa a trabajar... es seguirme superando.

57. Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil... traté de superarme.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS INDIFERENTES HACIA LAS MOTIVACIONES I = 3

RESPUESTAS INDIFERENTES, cuando el sujeto al contestar no es claro ante el estímulo que se le está presentando o cuando

su respuesta no implica nada trascendente, ejemplos:

14. Lo que más me gusta ...	son los dulces.
16. Con el trabajo yo busco...	ocupar mi tiempo.
23. cuando no me toman en cuenta...	no me interesa.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS NEGATIVAS

HACIA LAS MOTIVACIONES.

RESPUESTAS NEGATIVAS, son las que indican actitudes desfavorables hacia las motivaciones, en las respuestas del sujeto se observará la intencionalidad de su actitud, tales como: una inadecuada vinculación del sujeto con su grupo, tiende a reaccionar negativamente ante frustraciones o éxitos, los estímulos e intereses no son lo suficientemente significativos, el trabajo no les satisface y no cuentan con metas ni a corto ni largo plazo.

RESPUESTAS NEGATIVAS.

De acuerdo a la actitud negativa hacia las motivaciones, el rango de respuestas va de N 1 a N 3 y los pesos numéricos son: N 1 = 4, N 2 = 5 y N 3 = 6.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 1 = 4 (MEDIANAMENTE NEGATIVAS).

Al sujeto le cuesta trabajo para vincularse con su grupo, ante frustraciones tiende a deprimirse, no muestra intereses que lo puedan motivar y se percibe apático hacia el logro de metas, ejemplos:

2. Sentí que necesitaba de los demás cuando... me encontraba solo.

23. Cuando no me toman en cuenta... me da la impresión que no soy nadie.

31. Siento que lo que más me estimula... es descansar.

28. He sentiré feliz cuando... no se trabaje.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 2 = 5 (NEGATIVAS).

El sujeto muestra conflicto para vincularse con su grupo, se cree frustrado, inseguro, nervioso, muestra sentimientos de inferioridad, no presenta intereses definidos, el trabajo no le satisface y no tiene definidas sus metas ejemplos:

23. Cuando no me toman en cuenta... me desespero.

2. Sentí que necesitaba de los demás cundo ... me enojé con mi familia

67. Algún día mi trabajo... no tendrá interés para nadie.

67. Algún día mi trabajo... disminuirá.

45. Mi meta es... no tengo.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 3 = 6 (MUY NEGATIVAS).

El sujeto presenta un conflicto severo para vincularse con su grupo, ante frustraciones tiende a perder el control de sus impulsos, el trabajo lo percibe de manera muy negativa y

no tiene objetivos ni metas definidas, ejemplos:

36. Conviene juntarse con los demás cuando...	desgraciadamente tiene que haber comunicación.
50. Se trabaja para...	explotar a los demás.
45. Mi meta es...	no me interesa.
67. Algún día mi trabajo...	será un fracaso.

AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS POSITIVA DE LA PERCEPCION DE SI MISMO Y COMO SUPONE QUE LOS DEMAS LO PERCIBEN.

LAS RESPUESTAS POSITIVAS en estos rubros, están en función de la excelente aceptación de sí mismo a su medio social y confiado de que los demás lo aceptan, conoce de sus habilidades, se sobrepone a sus temores, su actitud y opinion ante lo sexual es centrada y bien definida.

RESPUESTAS POSITIVAS.

De acuerdo a la actitud positiva expresada por el sujeto hacia el concepto de sí mismo, el rango de respuestas va de P 1 a P 3 y los pesos numéricos son: P 1 = 2, P 2 = 1 y P 3 = 0 .

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 1 = 2 (MEDIANAMENTE POSITIVAS).
Las respuestas de estos sujetos muestran una actitud positiva aunque no trascendente, se aceptan y se saben aceptados, sus habilidades se enfocan hacia actividades deportivas y artísticas tratan de sobreponerse a sus temores, sus opiniones hacia lo sexual son buenas aunque limitadas, ejemplos:

30. Lo que más se me facilita...es desempeñar cualquier actividad

3. Pienso que las relaciones
sexuales... son importantes.

7. La gente supone que yo... soy algo buena.

13. Creo que tengo habilidad para..jugar basquet ball.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 2 = 1 (POSITIVAS).

Las respuestas positivas de los sujetos hacia el concepto de sí mismos es de aceptación y tienen la seguridad de sentirse aceptados por los demás, sus habilidades se enfocan hacia actividades manuales, su misma seguridad no les permite ser temerosos pues se enfrentan directamente a sus problemas, con respecto a lo sexual lo perciben de manera natural y satisfactoria, ejemplos:

7. La gente supone que yo... soy sociable.

24. Cuando estoy en grupo... me gusta hablar.

13. Creo que tengo habilidad para...tratar con público

37. Temo que las relaciones
sexuales... sean objeto de mal
entendimiento.

RESPUESTAS TIPICAS PARA P 3 = 0 (MUY POSITIVAS).

Las respuestas son muy positivas, pues estos sujetos muestran una actitud excelente ante la aceptación de sí mismos y se sienten seguros de la aceptación que les brinda su sociedad, sus habilidades se enfocan hacia actividades de tipo profesional, así como laboral, su seguridad no les

permite sentir temor y por último tienen un amplio criterio para opinar sobre lo sexual, ejemplos:

41. Si tuviera que describirme a mí mismo...	diría que soy feliz.
54. Me relaciono mejor con las personas del sexo...	ambos sexos.
13. Creo que tengo habilidad para...	la administración.
3. Pienso que las relaciones sexuales...	deben efectuarse de común acuerdo.
7. La gente supone que yo...	soy muy capaz.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS INDIFERENTES DE LA PERCEPCION DE SI MISMO Y COMO SUPONE QUE LOS DEMAS LO PERCIBEN I = 3.

RESPUESTAS INDIFERENTES, cuando los sujetos no muestran una tendencia clara de la aceptación de sí mismos, del manejo de sus habilidades, ni de la forma en como lo perciben los demás, así como también con repecto a sus temores y a lo sexual, ejemplos:

41. Si tuviera que describirme a mi mismo diría...	que soy normal.
7. La gente supone que yo...	suponen diferentes cosas.
3. Pienso que las relaciones	

sexuales...	buen título para un libro.
44. Una situación en la que no quisiera verme...	en un cuento de hadas.

CRITERIOS PARA CALIFICAR RESPUESTAS NEGATIVAS DE LA PERCEPCION DE SI MISMO Y COMO SUPONE (EL SUJETO) QUE LOS DEMAS LO PERCIBEN

EN LAS RESPUESTAS NEGATIVAS, los sujetos reflejan que no se aceptan y creen que tampoco son aceptados, desconocen sus habilidades, son temerosos y tienen un concepto inadecuado de lo sexual.

RESPUESTAS NEGATIVAS.

Dependiendo del concepto negativo de sí mismo, el rango de las respuestas va de N 1 a N 3 y los pesos numéricos son: N 1 = 4, N 2 = 5 y N 3 = 6

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 1 = 4 (MEDIANAMENTE NEGATIVAS).

Estas respuestas denotan de los sujetos inseguridad, aunque no en todos los casos, cuando tienen temor vacilan para enfrentarse a éstos, de la misma forma sucede con sus habilidades y su opinion hacia lo sexual es limitada, ejemplos:

7. La gente supone que yo...	soy tímido.
27. Mi mayor preocupación...	es tener inseguridad.

61. Algún día perderé el miedo a... enfrentarme con el público.

20. Pienso que las relaciones sexuales... deben ser controladas.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 2 = 5 (NEGATIVAS).

Son de personas que responden no ser aceptadas, ni creen que los demás las aceptan, su adctitud resalta la falta de disposición para desarrollar sus habilidades, enfrentarse a sus temores y de lo sexual no quieren hacer comentarios, ejemplos:

7. La gente supone que yo... soy irresponsable.

3. Pienso que las relaciones sexuales... no me interesa hablar de eso.

24. Cuando estoy en grupo... me fastidio.

61. Algún día perderé el miedo a... la obscuridad.

27. Mi mayor preocupación... es el futuro.

RESPUESTAS TIPICAS PARA N 3 = 6 (MUY NEGATIVAS).

Son personas que no se aceptan y creen que tampoco son aceptadas por los demás, sienten que domuestran su ineficiencia en las cosas que realizan, son muy temerosas y son personas muy reprimidas hacia lo sexual, ejemplos:

7. La gente supone que yo... soy muy negativa (o).

37. Temo que las relaciones sexuales...	me reservo mi comentario.
27. Mi mayor preocupación es...	la vida misma.
58. Siento que siempre estoy...	triste.

N O T A : La actitud hacia la percepción de las habilidades se calificará de la siguiente manera:

Actividades profesionales	P 3 = 0
Actividades manuales	P 2 = 1
Actividades deportivas y artísticas	P 1 = 2

Consideramos que dentro de la categorización de la actitud antes mencionada, ninguna actividad se califica como negativa. Estas categorías positivas podrán variar de acuerdo a las necesidades de la empresa y el perfil del puesto.

La calificación en general es: N 3 = 6, N 2 = 5, N 1 = 4, I = 3, P 1 = 2, P 2 = 1 y P 3 = 0, los puntajes más bajos se asignaron a la categoría positiva y los más altos a la negativa, en función de la calificación fijada a cada frase y de acuerdo a la subcategoría a la cual corresponda,se dará un puntaje que se anotará en la hoja de calificación.

OBTENCION DE LOS RANGOS Y SUBCATEGORIAS PARA LA PRUEBA GRADOS FRASES INCOMPLETAS.

Una vez obtenidos los puntajes crudos de cada frase, se sumarán por actitud y por área como está indicado en la hoja de calificación.

Cuando se hayan obtenido las sumas por área, se buscarán éstas en los cuadros 9 y 10 de conversión de calificaciones crudas a rangos (esto también se hace por área).

Por último, tomando el rango obtenido por área se analiza a que subcategoría pertenece.

N O T A : A las frases que no tienen respuesta alguna, se les asignará el valor que corresponde a INDIFERENTE, ya que éste no altera la suma del área.

HOJA DE CALIFICACION PARA LA PRUEBA DE GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE_____

EDAD_____SEXO_____EDO. CIVIL_____

ESCOLARIDAD_____

FRASES	A C T I T U D E S	P U N T A J E	S U M A
	AREA I RESPONSABILIDAD		
17,34,51 Y 68	1).Peercepción y significado de la empresa.		
04,21,38 y 55	2).Ante situaciones inesperadas.		
	T O T A L A R E A I		
	AREA II RELACIONES INTERPERSONALES		
01,18,35 Y 52	3).Ante el padre.		
09,26,43 y 60	4).Ante la madre.		
05,22,39 y 56	5).Ante la familia.		
12,29,46 y 63	6) Hacia la pareja.		
15,32,49 y 66	7) Ante la autoridad.		
08,25,42 y 59	8).Hacia las personas extrañas.		
	T O T A L A R E A II		
	AREA III MOTIVACIONES		
02,19,36 Y 53	9).Necesidades afiliativas.		
06,23,40 y 57	10).Ante logros y frustraciones.		
14,31,48 y 65	11).Ante intereses fundamentales.		
16,33,50 y 67	12).Ante el trabajo.		
11.28,45 y 62	13).Ante metas y objetivos.		
	T O T A L A R E A III		
	AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO		
07,24,41 y 58	14).Ante rasgos y tendencias caracteristicas.		
13,30,47 y 64	15).Ante la percepción de sus habilidades.		
10,27,44 y 61	16).Ante los temores.		
03,20,37 y 54	17).Ante el sexo.		
	T O T A L A R E A IV		

CUADRO 9

CUADRO DE CONVERSION DE CALIFICACIONES CRUDAS A RANGOS

	CALIFICACIONES CRUDAS POR AREAS			
	A R E A S			
R A N G O	1	2	3	4
I	0 - 4	0 - 12	0 - 10	0 - 7
II	5 - 13	13 - 17	11 - 29	8 - 12
III	14 - 22	38 - 65	30 - 50	22 - 37
IV	23 - 27	66 - 79	51 - 61	38 - 45
V	28 - 36	80 -107	62 - 81	46 - 61
VI	37 - 44	108-131	82 -100	62 - 75
VII	45 - 48	132-144	101-110	76 - 82

A R E A S :

1.- RESPONSABILIDAD

2.- RELACIONES INTERPERSONALES

3.- MOTIVACIONES

4.- CONCEPTO DE SI MISMO

CUADRO 10

CUADRO DE CONVERSION DE RANGOS A SUBCATEGORIAS

R A N G O	S U B C A T E G O R I A S
I	MUY POSITIVA
II	POSITIVA
III	MEDIANAMENTE POSITIVA
IV	INDIFERENTE
V	MEDIANAMENTE NEGATIVA
IV	NEGATIVA
VII	MUY NEGATIVA

B I B L I O G R A F I A

Abt, L.E./ Bellak, L. Psicología Proyectiva, Enfoque Clínico de la Personalidad. México, Paidós, 1987. p.7-21.

Anderson y Anderson, Técnicas Proyectivas del Diagnóstico Psicológico. Madrid, Rialp, 1978.

Bell, John E. Técnicas Proyectivas. Buenos Aires, Paidós, 1974.

Boring, E.G. Historia de la Psicología Experimental, México, Trillas, 1983.

Brown, Frederick,G. Principios de la Medición en Psicología y Educación. México, El Manual Moderno, 1985.

Cuelli, José y Reidl, Lucy, Teorías de la Personalidad. México, Trillas, 1976.

Fenton, Mary, O., Kaezkowski, Henry, The Effects of Group Leadership Stile on Counselor Trainees Personal Fouctioning. Samal Group Behavior, 1987, Vol. 18(4). 498-512.

Freud, Sigmund, Obras Completas. Madrid, Biblioteca Nueva, Vols. I y II, 1948.

Grados, Angel J. y Sánchez, Elda., Construcción de una Prueba de Frases Incompletas con Aplicación a la Psicología Industrial. Tesis Profesional, U.N.A.M., 1974.

Grados , Angel J. Casanova J. Molina N. y Merino R., Manual de Reclutamiento y Selección, (Psicología del Trabajo), Tomo II. 1978.

Grados, Sánchez., Prueba de Frases Incompletas con Aplicaciones a la Industria, El Manual Moderno, 1988.

Hall, Calvin, S. y Lindzey Gardner, La teoría Psicoanalítica de la Personalidad. Buenos Aires, Paidós, 1988.

Kerlinger, Fred N., Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento. México, Nueva Editorial Interámericana, 1979.

Kerlinger, Fred N. Investigación del Comportamiento. México, Editorial Interamericana, 1985.

Lah, Michel, I, New Validity, Normative, and Scoring data for The Rotter Incomplete Sentences Blank. Journal of Persolality Assessment, 1989, fal. Vol. (3) 607-620).

Lyman, Howard, B., Las Puntuaciones de los Tests y sus significados. El Manual Moderno, 1977.

Lanyon, Bárbara, Incomplete Sentences Task. Stoeting Co., Chicago, 1980.

Magnusson, D., Teorías de los test. México, Trillas, 1983. pags. 77-97, 153-170.

McGuigan, F.J., Psicología Experimental. México, Trillas, 1977.

Murray, Henry y Kluckhohn, La Personalidad en la Naturaleza, La sociedad y la Cultura.2da. edición, Grijalbo, 1972.

Nunnally Jum C., Introducción a la Medición Psicológica, Vers. de la Halperin Donghi. Buenos Aires, Paidós, 1973.

Pey. S. y Ruiz Calonja, J., Diccionario de Sinónimos Ideas Afines y Contrarios. Barcelona, Teide, 5ta. edición, 1973.

Pichot, Pierre, Los Test Mentales. Buenos Aires. Paidós, 1973.

Pick, S. y López, A.L., Cómo Investigar en Ciencias Sociales. México, Trillas, 1983.

Psicología, Programa de Técnicas de Evaluación de la Personalidad. México, Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1984.

Riedel, Robert, G., Grossman, Jack H. Burger, Gary, Special Incomplete Sentences Test for Undera Chievers:
Further Research. Psychological Reports, 1971, Auge. Vol. 29(1), 251-257.

Rotter, Julian, B. and Rafferty, Janet E. The Manual Rotter Incomplete Sentences Blank The Psychological Corporation Cleveland, Ohio, 1950.

Rotter, Julian, B. and Rafferty, Janet e., Psicología Clínica. Millan de Otalora, 1. traducción al Español (Mtra. en Psicología), México, Uteha, 1965.

Zubizarreta, A.F., La aventura del Trabajo Intelectual. Estados Unidos de América, Fondo Educativo Interamericano, 1969.

A P E N D I C E "A"

FIG

GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE: _____

FECHA DE HOY: _____

EDAD: _____ SEXO: _____ PUESTO: _____

ESCOLARIDAD: _____

ESTADO CIVIL:

I N S T R U C C I Ó N E S .

A continuación encontrará una serie de Frases Incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas Frases en la forma más espontá-- nea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son - la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le diga.

Test diseñado por Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández.

1. Me habría gustado que mi padre _____

2. Sentí que necesitaba de los demás cuando _____

3. Pienso que las relaciones sexuales _____

4. Ante una situación desconocida yo _____

5. Quisiera que mi familia _____

6. Cada vez que algo sale mal _____

7. La gente supone que yo _____

8. Cuando tengo que tratar con público yo _____

9. Me gustaría que mi madre _____

10. Yo siempre evitaría _____

11. Lo que más deseo _____

12. Mi esposa (o) _____

13. Creo que tengo habilidad para _____

14. Lo que más me gusta _____

15. La mayoría de los jefes _____

16. Con el trabajo yo busco _____

17. Cuando pienso en la empresa yo _____

18. Si mi padre solamente _____

19. Me gusta estar en un grupo que _____

20. Lo que me disgusta de lo sexual es _____

21. Me llego a desconcertar cuando _____

22. Me gusta mi familia aunque _____

23. Cuando no me toman en cuenta _____

24. Cuando estoy en grupo _____

25. Me molesta la gente que _____

26. Yo quisiera que mi madre _____

27. Mi mayor preocupación _____

28. Me sentiré feliz cuando _____

29. Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o) _____

30. Lo que más se me facilita _____

31. Siento que lo que más me estimula _____

32. Las personas que tienen autoridad _____

33. Lo que más me impulsa a trabajar _____

34. Me gusta donde trabajo, pero _____

35. Pienso que mi padre _____

36. Conviene juntarse con los demás cuando _____

37. Temo que las relaciones sexuales _____

38. En situaciones de emergencia, lo mejor _____

39. Para mi familia soy _____

40. Creo que el mejor estímulo _____

41. Si tuviera que describirme a mi mismo, diría _____

42. Cuando hablo con extraños _____

43. Las madres deben _____

44. Una situación en la que no quisiera verme _____

45. Mi meta es _____

46. Me gusta mi novia (o) o esposa (o) _____

47. En comparación con los demás yo _____

48. Algo que me he prometido conseguir _____

49. Si fuera jefe _____

50. Se trabaja para _____

51. Un defecto frecuente en las empresas _____

52. Si por algo me acuerdo de mi padre es porque _____

53. Lo que él buscaba en sus amigos era _____

54. Me relaciono mejor con las personas del sexo _____

55. Frente al peligro yo _____

56. Creo que mi familia _____

57. Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil _____

58. Siento que siempre estoy _____

59. La mayoría de la gente _____

60. Me gusta mi madre aunque _____

61. Algún día perderé el miedo a _____

62. Me gustaría llegar a ser _____

63. La mayoría de las esposas (sos) _____

64. Nunca he tenido habilidad para _____

65. Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido _____

66. Siento que mi jefe _____

67. Algún día mi trabajo _____

68. Busco en la empresa _____

HOJA DE CALIFICACION PARA LA PRUEBA DE GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE_____

EDAD_____SEXO_____EDO. CIVIL_____

ESCOLARIDAD_____

FRASES	A C T I T U D E S	P U N T A J E	S U M A
	AREA I RESPONSABILIDAD		
17,34,51 Y 68	1).Peercepción y significado de la empresa.		
04,21,38 y 55	2).Ante situaciones inesperadas.		
	T O T A L A R E A I		
	AREA II RELACIONES INTERPERSONALES		
01,18,35 Y 52	3).Ante el padre.		
09,26,43 y 60	4).Ante la madre.		
05,22,39 y 56	5).Ante la familia.		
12,29,46 y 63	6) Hacia la pareja.		
15,32,49 y 66	7) Ante la autoridad.		
08,25,42 y 59	8).Hacia las personas extrañas.		
	T O T A L A R E A II		
	AREA III MOTIVACIONES		
02,19,36 Y 53	9).Necesidades afiliativas.		
06,23,40 y 57	10).Ante logros y frus-- traciones.		
14,31,48 y 65	11).Ante intereses fundamentales.		
16,33,50 y 67	12).Ante el trabajo.		
11.28,45 y 62	13).Ante metas y objetivos.		
	T O T A L A R E A III		
	AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO		
07,24,41 y 58	14).Ante rasgos y tendencias características.		
13,30,47 y 64	15).Ante la percepción de sus habilidades.		
10,27,44 y 61	16).Ante los temores.		
03,20,37 y 54	17).Ante el sexo.		
	T O T A L A R E A IV		

CUADRO DE CONVERSION DE CALIFICACIONES CRUDAS A RANGOS

	CALIFICACIONES CRUDAS POR AREAS			
	A R E A S			
R A N G O	1	2	3	4
I	0 - 4	0 - 12	0 - 10	0 - 7
II	5 - 13	13 - 17	11 - 29	8 - 12
III	14 - 22	38 - 65	30 - 50	22 - 37
IV	23 - 27	66 - 79	51 - 61	38 - 45
V	28 - 36	80 -107	62 - 81	46 - 61
VI	37 - 44	108-131	82 -100	62 - 75
VII	45 - 48	132-144	101-110	76 - 82

A R E A S :

1.- RESPONSABILIDAD

2.- RELACIONES INTERPERSONALES

3.- MOTIVACIONES

4.- CONCEPTO DE SI MISMO

CUADRO DE CONVERSION DE RANGOS A SUBCATEGORIAS

R A N G O	S U B C A T E G O R I A S
I	MUY POSITIVA
II	POSITIVA
III	MEDIANAMENTE POSITIVA
IV	INDIFERENTE
V	MEDIANAMENTE NEGATIVA
IV	NEGATIVA
VII	MUY NEGATIVA

A P E N D I C E "B"

C.I. Normal Alt

FIG

GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE: MADRIGAL SARABIA JOSE JORGE

FECHA DE HOY: 28 / Marzo / 1981

EDAD: 21 SEXO: M PUESTO: Auxiliar Administrativo

ESCOLARIDAD: 3º Semestre de Lic. Administración

ESTADO CIVIL: Soltero

I N S T R U C C I Ó N E S .

A continuación encontrará una serie de Frases Incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas Frases en la forma más espontá-- nea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son - la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le diga.

Test diseñado por Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández.

1. Me habría gustado que mi padre hubiera estudiado

2. Sentí que necesitaba de los demás cuando estaba pequeño

3. Pienso que las relaciones sexuales son muy importantes en nuestra vida.

4. Ante una situación desconocida yo pregunto

5. Quisiera que mi familia fuera unida.

6. Cada vez que algo sale mal reflexiono

7. La gente supone que yo soy agradable

8. Cuando tengo que tratar con público yo me pongo contento

9. Me gustaría que mi madre estuviera viva

10. Yo siempre evitaría problemas

11. Lo que más deseo es vivir

12. Mi esposa (o) mi novia es una gran mujer.

13. Creo que tengo habilidad para tratar con personas.

14. Lo que más me gusta es vivir

15. La mayoría de los jefes son poco accesible para tratar a las personas.

16. Con el trabajo yo busco una fuente de ingresos y experiencia.

17. Cuando pienso en la empresa yo me pongo a trabajar

18. Si mi padre solamente fuera mi padre, y estudiado ...

19. Me gusta estar en un grupo que nos llevemos como personas que somos.

20. Lo que me disgusta de lo sexual es la mala publicidad.

21. Me llego a desconcertar cuando me desilucionan

22. Me gusta mi familia aunque no este unida.

23. Cuando no me toman en cuenta no me interesa

24. Cuando estoy en grupo me gusta ser amable y amigo.

25. Me molesta la gente que hable de otra gente.

26. Yo quisiera que mi madre viviera

27. Mi mayor preocupación es mi hermano.

28. Me sentiré feliz cuando mi hermano se realice y que todos estuvieramos en paz.

29. Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o) no le importara tanto la gente.

30. Lo que más se me facilita es la comunicación

31. Siento que lo que más me estimula es el apoyo de mí mismo.

32. Las personas que tienen autoridad cambian un poco.

33. Lo que más me impulsa a trabajar es la experiencia y la escuela.

34. Me gusta donde trabajo, pero siempre hay algo que no agrada.

35. Pienso que mi padre no es como yo quisiera.

36. Conviene juntarse con los demás cuando van hacer trabajos o para convivir.

37. Temo que las relaciones sexuales de hoy no están bien informadas.

38. En situaciones de emergencia, lo mejor ayudar y no estorbar.

39. Para mi familia soy como un ejemplo.

40. Creo que el mejor estímulo fuera el de mi madre

41. Si tuviera que describirme a mi mismo, diría que estoy empezando a vivir y me falta mucho por recorrer.

42. Cuando hablo con extraños trato de entrar a la platica.

43. Las madres deben dejar a su hijos a que aprendan por si solos.

44. Una situación en la que no quisiera verme nunca me ha sucedido

45. Mi meta es llegar a ser una persona madura y tratar de ayudar a la gente

46. Me gusta mi novia (o) o esposa (o) por que nos entendemos muy bien.

47. En comparación con los demás yo no me comparo

48. Algo que me he prometido conseguir ser una persona madura.

49. Si fuera jefe ayudaría a cambiar nuestra situación en el país.

50. Se trabaja para obtener experiencia y tener una fuente de ingresos.

51. Un defecto frecuente en las empresas es que no hay gente muy bien capacitada.

52. Si por algo me acuerdo de mi padre es porque es muy gruñon

53. Lo que él buscaba en sus amigos era pura diversión

54. Me relaciono mejor con las personas del sexo femenino y masculino.

55. Frente al peligro yo trato de evitarlo.

56. Creo que mi familia no es unida.

57. Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil volví a insistir.

58. Siento que siempre estoy aprendiendo algo más cada día

59. La mayoría de la gente es hipócrita

60. Me gusta mi madre aunque no viva.

61. Algún día perderé el miedo a la muerte.

62. Me gustaría llegar a ser una persona madura y conocer mucha gente.

63. La mayoría de las esposas (sos) dejan que les pegue el marido y no dicen nada.

64. Nunca he tenido habilidad para dibujar.

65. Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido el seguir estudiando

66. Siento que mi jefe no es accesible para hablar con los demás

67. Algún día mi trabajo va a servir para dejar algo a los que vienen

68. Busco en la empresa una experiencia suficiente

HOJA DE CALIFICACION PARA LA PRUEBA DE GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE Madrigal Sarabia José Jorge

EDAD 21 SEXO M EDO. CIVIL Soltero

ESCOLARIDAD 3er. Semestre de Lic. en Administración.

FRASES	ACTITUDES	PUNTAJE	SUMA
	AREA I RESPONSABILIDAD		
17,34,51 Y 68	1).Peercepción y significado de la empresa.	2-4-4-2	12
04,21,38 y 55	2).Ante situaciones inesperadas.	2-2-0-4	8
	TOTAL AREA I		20
	AREA II RELACIONES INTERPERSONALES		
01,18,35 Y 52	3).Ante el padre.	4-3-6-6	19
09,26,43 y 60	4).Ante la madre.	0-0-0-0	0
05,22,39 y 56	5).Ante la familia.	2-6-0-6	14
12,29,46 y 63	6) Hacia la pareja.	0-4-0-6	10
15,32,49 y 66	7) Ante la autoridad.	6-3-0-6	15
08,25,42 y 59	8).Hacia las personas extrañas.	0-0-2-6	8
	TOTAL AREA II		66
	AREA III MOTIVACIONES		
02,19,36 Y 53	9).Necesidades afiliativas.	2-3-2-1	8
06,23,40 y 57	10).Ante logros y frustraciones.	0-2-0-0	2
14,31,48 y 65	11).Ante intereses fundamentales.	0-0-0-0	0
16,33,50 y 67	12).Ante el trabajo.	2-0-0-0	2
11.28,45 y 62	13).Ante metas y objetivos.	0-2-0-0	2
	TOTAL AREA III		14
	AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO		
07,24,41 y 58	14).Ante rasgos y tendencias características.	1-0-2-0	3
13,30,47 y 64	15).Ante la percepción de sus habilidades.	1-1-3-4	9
10,27,44 y 61	16).Ante los temores.	2-2-3-5	12
03,20,37 y 54	17).Ante el sexo.	0-0-4-0	4
	TOTAL AREA IV		28

C. I. Normal Baja

FIG

GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE: Flores Miranda Virginia

FECHA DE HOY: 27 MAR. 1984

EDAD: 25 SEXO: Femenino PUESTO: Mecanógrafa

ESCOLARIDAD: Secundaria 3 años Comercio Terminada

ESTADO CIVIL: Soltera.

I N S T R U C C I Ó N E S .

A continuación encontrará una serie de Frases Incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas Frases en la forma más espontá-- nea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son - la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le diga.

Test diseñado por Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández.

1. Me habría gustado que mi padre fuera un verdadero padre.
2. Sentí que necesitaba de los demás cuando me sí estaba
3. Pienso que las relaciones sexuales son buenas
4. Ante una situación desconocida yo trato de conocerla
5. Quisiera que mi familia se encontrara siempre unida
6. Cada vez que algo sale mal procuro hacerlo mejor.
7. La gente supone que yo tengo un carácter muy tímido.
8. Cuando tengo que tratar con público yo me pongo un poco nervioso.
9. Me gustaría que mi madre se encontrara siempre a mi lado.
10. Yo siempre evitaría problemas a mi madre
11. Lo que más deseo es tener una casa y un carro
12. Mi esposa (o) es muy cuidadosa.
13. Creo que tengo habilidad para aprender.
14. Lo que más me gusta es ir a reuniones
15. La mayoría de los jefes son buenas personas comprendiéndolos bien.
16. Con el trabajo yo busco conseguir lo que mío deseo.
17. Cuando pienso en la empresa yo pienso en el progreso.
18. Si mi padre solamente fuera un buen hombre.
19. Me gusta estar en un grupo que sea comprensivo.
20. Lo que me disgusta de lo sexual es nada.

21. Me llego a desconcertar cuando me dijo que respondí mal.
22. Me gusta mi familia aunque no estamos unidos.
23. Cuando no me toman en cuenta me siento incomoda.
24. Cuando estoy en grupo me siento feliz
25. Me molesta la gente que que presume de lo que no tiene.
26. Yo quisiera que mi madre estuviera siempre a mi lado.
27. Mi mayor preocupación es no tener dinero.
28. Me sentiré feliz cuando logre obtener lo que deseo.
29. Me gustaría que mi esposa (o) o novia (o) fuera mi esposo.
30. Lo que más se me facilita es tener amigos
31. Siento que lo que más me estimula son las palabras de mi madre.
32. Las personas que tienen autoridad siempre salen adelante.
33. Lo que más me impulsa a trabajar es obtener dinero
34. Me gusta donde trabajo, pero me quedo demasiado retirado.
35. Pienso que mi padre no es malo.
36. Conviene juntarse con los demás cuando se hacen cosas muy grandes.
37. Temo que las relaciones sexuales llegan a tomarnos como un objeto
38. En situaciones de emergencia, lo mejor pensar lo que se llevará a cabo
39. Para mi familia soy muy tímida
40. Creo que el mejor estímulo es una palabra sincera.

41. Si tuviera que describirme a mi mismo, diría Que soy sincera nerviosa, caracter fuerte y muy tirada.

42. Cuando hablo con extraños me siento RIEN

43. Las madres deben dar buenos consejos a sus hijos

44. Una situación en la que no quisiera verme es Quedarme sin amigos

45. Mi meta es llegar a ocupar un puesto importante en esta Secretaría.

46. Me gusta mi novia (o) o esposa (o) porque tiene un carácter muy bonito

47. En comparación con los demás yo nunca me comparo con nadie.

48. Algo que me he prometido conseguir, Que a fines de este año tenga en el Banco $ 750,000.=

49. Si fuera jefe, me gustaría ayudar y comprender a las personas.

50. Se trabaja para vivir y aprender.

51. Un defecto frecuente en las empresas los nervios

52. Si por algo me acuerdo de mi padre es porque nunca terminamos una platica.

53. Lo que él buscaba en sus amigos era diversión.

54. Me relaciono mejor con las personas del sexo masculino.

55. Frente al peligro yo siempre me detengo

56. Creo que mi familia esta muy alejada

57. Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil me sentí moralmente.

58. Siento que siempre estoy activa y contenta

59. La mayoría de la gente es buena,

60. Me gusta mi madre aunque En ocasiones me deja sola.

61. Algún día perderé el miedo a la soledad.

62. Me gustaría llegar a ser Psicóloga

63. La mayoría de las esposas (sos) estan traumados.

64. Nunca he tenido habilidad para manejar la computadora

65. Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido trabajar.

66. Siento que mi jefe es una persona que comprende y estimula.

67. Algún día mi trabajo me dará la satisfacción, ya que por ello me he esforzado

68. Busco en la empresa mi progreso.

HOJA DE CALIFICACION PARA LA PRUEBA DE GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE Flores Miranda Virginia

EDAD 25 SEXO F EDO. CIVIL Soltera

ESCOLARIDAD Secundaria y Comercio Terminada.

FRASES	ACTITUDES	PUNTAJE	SUMA
	AREA I RESPONSABILIDAD		
17,34,51 Y 68	1).Percepción y significado de la empresa.	0-4-3-0	7
04,21,38 y 55	2).Ante situaciones inesperadas.	1-3-2-1	7
	TOTAL AREA I		14
	AREA II RELACIONES INTERPERSONALES		
01,18,35 Y 52	3).Ante el padre.	6-6-2-4	18
09,26,43 y 60	4).Ante la madre.	0-0-0-4	4
05,22,39 y 56	5).Ante la familia.	0-4-4-4	12
12,29,46 y 63	6) Hacia la pareja.	1-0-0-6	7
15,32,49 y 66	7) Ante la autoridad.	1-0-0-0	1
08,25,42 y 59	8).Hacia las personas extrañas.	4-4-1-1	10
	TOTAL AREA II		52
	AREA III MOTIVACIONES		
02,19,36 Y 53	9).Necesidades afiliativas.	2-1-3-1	7
06,23,40 y 57	10).Ante logros y frustraciones.	1-4-0-4	9
14,31,48 y 65	11).Ante intereses fundamentales.	1-0-1-1	3
16,33,50 y 67	12).Ante el trabajo.	2-2-2-1	7
11,28,45 y 62	13).Ante metas y objetivos.	1-1-0-0	2
	TOTAL AREA III		28
	AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO		
07,24,41 y 58	14).Ante rasgos y tendencias características.	4-0-0-0	4
13,30,47 y 64	15).Ante la percepción de sus habilidades.	3-0-3-4	10
10,27,44 y 61	16).Ante los temores.	0-4-4-4	12
03,20,37 y 54	17).Ante el sexo.	1-0-4-1	6
	TOTAL AREA IV		32

C.I N. Medio

FIG

GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE: HERNÁNDEZ CUEVAS SÉRG.

FECHA DE HOY: 2 5 MAY 1984

EDAD: 23 SEXO: MASCULINO PUESTO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO

ESCOLARIDAD: 2° SEMESTRE DE C.C.H. CUAU.

ESTADO CIVIL: SOLTERO.

I N S T R U C C I Ó N E S .

A continuación encontrará una serie de Frases Incompletas que deberá completar.

Trate de completar estas Frases en la forma más espontá-- nea y rápida posible.

Los factores esenciales para estimar sus respuestas son - la sinceridad y rapidez con que trabaje.

No empiece hasta que se le diga.

Test diseñado por Jaime A. Grados E. y Elda Sánchez Fernández.

1. Me habría gustado que mi padre NO HUBIERA FALLECIDO ESTANDO YO TAN PEQUEÑO.
2. Sentí que necesitaba de los demás cuando NO PEDÍA. LO QUE LO QUE QUERÍA.
3. Pienso que las relaciones sexuales SON COMPLEMENTO DE LA VIDA COTIDIANA
4. Ante una situación desconocida yo NO OPINO AL RESPECTO.
5. Quisiera que mi familia TUVIERA TODO LO QUE NECESITO
6. Cada vez que algo sale mal TRATO DE LO IMPOSIBLE.
7. La gente supone que yo SOY UNA PERSONA AGRADABLE.
8. Cuando tengo que tratar con público yo TRATO DE DAR MI MEJOR CONCEPTO. O PUNTO DE VISTA.
9. Me gustaría que mi madre NO VAYA A PASAR PENURIAS.
10. Yo siempre evitaría TRATAR DE HACER DAÑO
11. Lo que más deseo ES REALIZARME EN TODO LO QUE EMPRENDA.
12. Mi esposa (o) ES LO MAS QUERIDO QUE TENGO.
13. Creo que tengo habilidad para LOS DERECHOS Y ADMINISTRACIÓN.
14. Lo que más me gusta ES EL FOOTBALL AMERICANO.
15. La mayoría de los jefes SON PERSONAS MUY EXIGENTES
16. Con el trabajo yo busco REALIZARME EN MI ASPECTO.
17. Cuando pienso en la empresa yo HAGO LO MAS POSIBLE PARA QUE CREZCA.
18. Si mi padre solamente ESTUVIERA AQUÍ YO SERÍA MUY MAS FELIZ
19. Me gusta estar en un grupo que TENGA ANIMACIÓN Y ALEGRÍA
20. Lo que me disgusta de lo sexual es ABUSAR DE ELLO.

60. Me gusta mi madre aunque A VECES NO ACEPTA MIS IDEAS.

61. Algún día perderé el miedo a LA ANSIEDAD

62. Me gustaría llegar a ser UNA PERSONA DE PRESTIGIO.

63. La mayoría de las esposas (sos) SON CELOSAS Y COMPETITIVAS.

64. Nunca he tenido habilidad para TOCAR EL VIOLIN EQUIVOCADO.

65. Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido TENER UNA POSICIÓN CORRECTA

66. Siento que mi jefe ES MUY CAPAZ.

67. Algún día mi trabajo PERMITIRÁ MEJORAR.

68. Busco en la empresa PROYECCIÓN Y CRECIMIENTO PARA UN MEJOR PUESTO.

HOJA DE CALIFICACION PARA LA PRUEBA DE GRADOS FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE Hernández Cuevas Jaime

EDAD 23 SEXO H EDO. CIVIL Soltero

ESCOLARIDAD 2do. Semestre de C.C.H.

FRASES	ACTITUDES	PUNTAJE	SUMA
	AREA I RESPONSABILIDAD		
17,34,51 Y 68	1).Peercepción y significado de la empresa.	0-4-6-0	10
04,21,38 y 55	2).Ante situaciones inesperadas.	6-3-0-1	10
	TOTAL AREA I		20
	AREA II RELACIONES INTERPERSONALES		
01,18,35 Y 52	3).Ante el padre.	1-1-1-0	3
09,26,43 y 60	4).Ante la madre.	0-0-0-4	4
05,22,39 y 56	5).Ante la familia.	0-4-2-3	9
12,29,46 y 63	6) Hacia la pareja.	0-6-0-6	12
15,32,49 y 66	7) Ante la autoridad.	0-2-2-0	4
08,25,42 y 59	8).Hacia las personas extrañas.	0-6-3-0	9
	TOTAL AREA II		41
	AREA III MOTIVACIONES		
02,19,36 Y 53	9).Necesidades afiliativas.	2-1-0-0	3
06,23,40 y 57	10).Ante logros y frustraciones.	0-0-0-0	0
14,31,48 y 65	11).Ante intereses fundamentales.	2-1-0-0	3
16,33,50 y 67	12).Ante el trabajo.	3-2-2-0	6
11.28,45 y 62	13).Ante metas y objetivos.	0-0-0-1	1
	TOTAL AREA III		13
	AREA IV CONCEPTO DE SI MISMO		
07,24,41 y 58	14).Ante rasgos y tendencias caracteristicas.	1-0-3-0	4
13,30,47 y 64	15).Ante la percepción de sus habilidades.	2-2-0-0	4
10,27,44 y 61	16).Ante los temores.	0-4-4-4	12
03,20,37 y 54	17).Ante el sexo.	2-4-4-1	11
	TOTAL AREA IV		31

CUADRO DE CONVERSION DE CALIFICACIONES CRUDAS A RANGOS

	CALIFICACIONES CRUDAS POR AREAS			
	A R E A S			
R A N G O	1	2	3	4
I	0 - 4	0 - 12	0 - 10	0 - 7
II	5 - 13	13 - 17	11 - 29	8 - 12
III	14 - 22	38 - 65	30 - 50	22 - 37
IV	23 - 27	66 - 79	51 - 61	38 - 45
V	28 - 36	80 -107	62 - 81	46 - 61
VI	37 - 44	108-131	82 -100	62 - 75
VII	45 - 48	132-144	101-110	76 - 82

A R E A S :

1.- RESPONSABILIDAD

2.- RELACIONES INTERPERSONALES

3.- MOTIVACIONES

4.- CONCEPTO DE SI MISMO

CUADRO DE CONVERSION DE RANGOS A SUBCATEGORIAS

R A N G O	S U B C A T E G O R I A S
I	MUY POSITIVA
II	POSITIVA
III	MEDIANAMENTE POSITIVA
IV	INDIFERENTE
V	MEDIANAMENTE NEGATIVA
IV	NEGATIVA
VII	MUY NEGATIVA